★ PROCÈS-VERBAL OFFICIEL - COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

# CSE Rockefeller - Séance ordinaire

## École Rockefeller · 4 Avenue Rockefeller 69008 Lyon

| DATE DE LA RÉUNION | TYPE DE RÉUNION | HORAIRES | MODE |
|---|---|---|---|
| 26 mars 2026 | Séance ordinaire | 08 h 48 – 11 h 23 | Présentiel |

PROCÈS-VERBAL OFFICIEL - COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE de la séance ordinaire du 26 mars 2026, tenue 4 Avenue Rockefeller 69008 Lyon, salle BR - 02. Oui, de M. GHENO à Mme Adeline VALLÉE.

## PARTICIPANTS CLÉS

| | |
|---|---|
| AV | **Adeline VALLÉE, par délégation** |
| EL | **Élodie LEYDIER — Secrétaire du CSE** |

| | |
|---|---|
| PRÉPARÉ PAR | ALC SAS (atoopv.com) |
| RÉFÉRENCE LÉGALE | Articles L.2315-34 et L.2315-35 du Code du travail |
| RÉFÉRENCE DU DOCUMENT | AV/2026-073 - CSE du 26 mars 2026 |

SECTION 2

# Mentions légales

Conformément aux articles L.2315-34 et suivants du Code du travail, le présent procès-verbal restitue de manière fidèle, objective et complète les échanges, délibérations et décisions de la réunion ordinaire du Comité Social et Économique (CSE) tenue le 26 mars 2026 à Lyon.

Il a été rédigé par ALC SAS (atoopv.com) pour le compte de la Secrétaire du CSE, validé par celle-ci.

SECTION 3

# Synthèse du rapport

### SYNTHÈSE EXÉCUTIVE

La séance ordinaire du CSE de l'École Rockefeller du 26 mars 2026 a traité les points de fonctionnement du CSE, les dossiers institutionnels et réglementaires, les sujets de sécurité et procédures internes, les conditions de travail, la situation économique et financière ainsi que les questions diverses. Les deux procès-verbaux des 29 janvier 2026 et 12 février 2026 ont été approuvés à l'unanimité.

### CONTEXTE DE LA RÉUNION

La réunion a été ouverte à 08 h 48 sous la présidence de Madame Adeline VALLÉE, Secrétaire Générale, en salle BR - 02, au 4 Avenue Rockefeller, 69008 Lyon.

### CONTEXTE CONFORMITÉ

Le procès-verbal se réfère aux articles L.2315-34 et suivants du Code du travail et mentionne la restitution fidèle, objective et complète des échanges, délibérations et décisions de la réunion.

## Informations clés

| | |
|---|---|
| **HEURE DE DÉBUT PRÉVUE** | 08 h 40 |
| **HEURE DE DÉBUT EFFECTIVE** | 08 h 48 |
| **HEURE DE CLÔTURE** | 11 h 23 |
| **DURÉE** | 2 h 35 |
| **LIEU** | 4 Avenue Rockefeller 69008 Lyon |
| **SALLE** | BR - 02 |
| **MODE DE RÉUNION** | Présentiel |

SECTION 4

# Informations de séance

| | |
|---|---|
| **HORAIRES DE SÉANCE** | 08 h 48 \| 11 h 23 |
| **PRÉSIDENCE** | Adeline VALLÉE, Secrétaire Générale de l'École Rockefeller, Présidente du CSE par délégation |

## Membres de la Direction présents

| NOM | FONCTION | ARRIVÉE | DÉPART | STATUT/VOTE |
|---|---|---|---|---|
| Adeline VALLÉE | Secrétaire Générale, Présidente du CSE | 08 h 48 | 11 h 23 | Direction - Non-votante |
| Tara EYRAUD | Responsable des Ressources Humaines | 08 h 48 | 11 h 23 | Direction - Non-votante |

| | |
|---|---|
| **MEMBRES ÉLUS / SYNDICAUX PRÉSENTS** | Charlotte BAILLY ; Pascal BONJEAN ; Cécile CANO ; Nathalie COUDANNE ; Élodie LEYDIER ; Fabienne MINJEAUD ; Marylise SLOTALA-FIFRE. |
| **ABSENTS EXCUSÉS** | Yolande BELLEVILLE ; Nathalie GABARRE ; Freddy GARCIA ; Florent TOSDU. |
| **INVITÉS EXCUSÉS** | Esther PICARD, Inspectrice du Travail, DREETS Lyon ; Mayada ALSADOUN, Médecin du Travail, Promeom Lyon ; Alami LOINE, Rédacteur PV, ALC SAS. |
| **SYNTHÈSE DES DROITS DE VOTE** | 6 votants \| CFDT : 5 votants selon la synthèse de présence \| Note d'arrivée tardive : Marylise SLOTALA-FIFRE mentionnée à 09 h 12 dans le corps de séance et à 09 h 53 dans la fiche de présence. |

SECTION 5 · PARTIE A

# Index de l'ordre du jour

## FONCTIONNEMENT DU CSE

**Point 1 et 2 - Approbation des procès-verbaux du 29/01/2026 et du 12/02/2026**

Question de vote : approbation du PV du 29/01/2026 et approbation du PV du 12/02/2026

**Point 3 - Demande de changement de date du CSE de juillet**

**Point 4 - Compte-rendu de la réunion éco-responsable**

**Point 5 - Compte-rendu de la 1ère réunion NAO**

## DOSSIERS INSTITUTIONNELS ET RÉGLEMENTAIRES

**Point 6 - AOT - Autorisation d'Occupation Temporaire : suivi**

**Point 7 - Échanges avec l'Inspection du Travail : réponse reçue ou non**

**Point 8 - Oubliés du Ségur : relance et réponse du Ministère**

**Point 9 - Démission du Délégué Syndical CFTC**

**Point 10 - Statut / Gouvernance**

## SÉCURITÉ, SANTÉ AU TRAVAIL ET PROCÉDURES INTERNES

**Point 11 - Sécurisation du bâtiment**

**Point 12 - Suivi des procédures**

**Point 13 - BDES : présentation de l'index égalité homme / femmes**

## RH ET CONDITIONS DE TRAVAIL

**Point 14 - Étude de la charge de travail : avancée**

**Point 15 - Remboursement des abonnements annuels de transport : motif du rappel mensuel demandé au salarié**

**Point 16 - Congés acquis pendant les arrêts maladie**

**Point 17 - Traitement et suivi des demandes d’avancement formulées par les salariés**

**Point 18 - Homogénéisation des postes informatiques**

**Point 19 - Information - Lancement des entretiens individuels suite à l’audit des compteurs RCR/HCR**

**Point 20 - Information - Changement de SIRH (entretiens annuels)**

## SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DE L’ÉCOLE

**Point 21 - Évolutions générales des commandes et de la situation financière de l’École, exécution des programmes de production**

**Point 22 - Éventuels retards dans le paiement des cotisations sociales**

## QUESTIONS DIVERSES

**Point 23 - Questions diverses : mise à jour du trombinoscope, ventes de cookies et marché de Noël**

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 1/72

# Journal de discussion point par point

## OUVERTURE DE SÉANCE

### Point 1 et 2 — Approbation des procès-verbaux du 29/01/2026 et du 12/02/2026

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Premier point de l'ordre du jour : validation des PV du 29 janvier et du 12 février dernier.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

J'ai pu renvoyer les projets de PV, l'ensemble des modifications demandées ont été validées.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Ne faut-il pas être plus nombreux pour valider les PV en séance ?

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Il n'y a pas de quorum.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Ce n'est pas nécessaire ?

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Je ne crois pas.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Je ne sais pas. Ou alors on attend nos collègues et on vote pour l'approbation des deux. On sera plus tranquille.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

On prend le point 3 en attendant, si cela vous convient ?

*La délégation du personnel approuve la proposition de la Direction.*

## Point 3 — Demande de changement de date du CSE de juillet

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 2/72

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Demande de changement de date du CSE du mois de juillet. La date était prévue le 9 juillet initialement. Vous voulez la changer ?

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

C'est Cécile et Maryse qui ne peuvent pas être présentes le 9 juillet. Par conséquent, il faudrait qu'on trouve une autre date.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Vous avez déjà travaillé sur une date ou vous avez des dates à proposer ?

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Non, on n'a pas spécialement de date à proposer. Pas le 8, mais en général, on les fait le mardi ou le jeudi, les réunions.

> *La délégation du personnel et la Direction conviennent de reporter la date du CSE au 7 juillet 2026, au matin, au lieu du 8 juillet.*

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Moi, j'ai le 7 matin. Je propose de poursuivre avec le point 4, si cela vous convient ?

> *La délégation du personnel approuve la proposition de la Direction.*

## Point 4 — Compte-rendu de la réunion éco-responsable

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

C'est Nathalie GABARRE qui devait présenter ce point. Attendu qu'elle ne sera pas là aujourd'hui, je propose qu'on reporte le point au mois de juillet.

*La délégation du personnel et la Direction conviennent de reporter le point n°4 inscrit à l'ordre du jour à la prochaine séance du CSE.*

## Point 5 — Compte-rendu de la 1ere réunion NAO

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Je vous confirme en effet que la négociation annuelle obligatoire a été ouverte sur 2026, puisqu'on s'est vu le 12 mars dernier, je crois. Je rappelle quand même que cette négociation se fait avec le délégué syndical. Tout ce qui est en cours de négociation, c'est avec le délégué syndical pendant les réunions. Je ne ferai pas de compte rendu des réunions en cours.
Cela étant, ce que je peux vous dire, c'est que la négociation a été ouverte. Normalement, théoriquement, on finit début juin les négociations. Bien sûr, je vous tiendrai au courant de ce qui aboutit à la suite de cette négociation. Ce n'est pas un point où j'ai des comptes rendus à faire au CSE. Ce n'est pas une de mes prérogatives.
Le mot compte rendu n'était peut-être pas bien choisi. Ce que je veux dire c'est que tant que la négociation se passe avec le délégué syndical, c'est entre la Direction et le DS. Je vous confirme que c'est en cours. Logiquement, notre dernière réunion, c'est le 9 juin.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Oui, c'est exact.

**08 h 53** — Arrivée de Cécile CANO en séance.

## DOSSIERS INSTITUTIONNELS ET RÉGLEMENTAIRES

### Point 6 — AOT : Autorisation d'Occupation Temporaire — suivi

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Je vous dresse un point sur la situation. Aujourd'hui, les discussions avec le pôle régional de l'immobilier de l'État sont bloquées. Nous avons une proposition de montant de redevance dans le cadre de l'AOT qui ne nous convient pas. En plus de la maintenance actuelle qu'on fait du bâtiment, de l'entretien courant, etc., qui sera toujours à notre charge, ils nous ont proposé un montant de redevance de 1 130 000 €.

Évidemment, vous comprenez bien que l'École n'a pas les moyens de payer une telle redevance. La Direction, à l'aide du commissaire du gouvernement (c'est le nouveau poste aujourd'hui qui figure au Conseil d'Administration) essaie de négocier. Pour rappel, le commissaire du gouvernement, c'est le sous-préfet de Villefranche.

Le nouveau commissaire, c'est le nouveau poste dans les statuts de la Fondation. Conjointement avec la Direction, nous avons interpellé la préfète de région pour ouvrir des négociations sur le montant de cette redevance. Ouvrir une négociation est indispensable puisque. Nous ne sommes pas en mesure de payer 1 130 000 €.

Pour l'instant, telle est la situation.

Je ne peux pas vous en dire plus. On sait qu'avec les services de l'État tout est très long. Comme je vous l'avais déjà dit, l'AOT est prolongée jusqu'en juin. Je ne sais pas si, d'ici là, la situation sera même débloquée. C'est en cours de discussion aujourd'hui. Je ne peux pas vous donner de délai. Je ne peux pas vous en dire plus sur la situation.

On est sur une phase d'interpellation de la préfète pour discuter de ces conditions en leur expliquant, évidemment, que l'École est une fondation d'intérêt public qui forme des diplômés d'État et qu'on n'est pas en mesure de payer une telle redevance. On est en négociation sur ce montant de redevance.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Actuellement, il y a juste l'entretien du bâtiment ?

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Aujourd'hui, on a une redevance à zéro. Dans le cadre de nos obligations sur l'AOT, on continue de maintenir le bâtiment, l'entretien courant, le nettoyage, les peintures, tout ce qu'il faut pour garder en état le bâtiment.
On conserve cette partie-là, mais il nous faudrait aussi assumer, en plus, le montant annuel de cette redevance, qui était égale était à zéro précédemment, et qui se monterait 1 130 000 €. Avec une durée qui a été proposée entre 20 ou 30 ans. Ils ne sont pas fermés sur la durée.
Pour l'instant, on est bloqué avec les services de l'État en tout cas. Et on passe directement par la préfète.
Les services de l'État nous ont bien expliqué que ce montant de redevance est issu de leur logiciel et tient compte d'un système de calcul, etc. On nous a envoyé tout un détail de calcul. Je ne suis pas rentrée dedans parce que c'est très complexe.
C'est dans ce sens que la discussion avec les services de l'État est bloquée. Aujourd'hui, on fait des démarches complémentaires avec l'aide du commissaire du gouvernement et la direction pour trouver une solution plus en adéquation avec nos moyens.

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Si cela ne se négocie pas d'ici le mois de juin, il ne se passe ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

À mon avis, il faudra qu'on redemande et qu'on négocie une nouvelle prolongation d'AOT. Je ne suis pas sûre aujourd'hui que ça soit finalisé au mois de juin. La problématique de l'AOT, avec les services de l'État, on l'a déjà évoquée bien avant la fin de l'AOT. On les avait déjà sollicités en 2024 pour dire « Attention, en 2025, on a la fin de l'AOT. ». On a eu une proposition que sur 2026 déjà. Vous voyez le temps. Ils ont diverses demandes. On a dû mettre en place des dossiers, faire des études, etc. À mon avis, je ne pense pas qu'au mois de juin, la situation soit débloquée. Je ne peux pas m'avancer sur une date de fin de négociation.

## Point 7 — Echanges avec l'Inspection du Travail

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Je pense de mémoire que c'était en lien avec le mail sur la note de service du mois d'août et le règlement intérieur, c'est ça ?
Et la réponse qu'on avait faite à l'inspection du travail que je vous avais transmise.

# Journal de discussion (suite)

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Est-ce qu'il y a eu un retour sur l'inspection du travail ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

On n'a absolument pas de retour sur l'inspection du travail et pas d'autre échange avec l'inspection du travail sur ce sujet-là. Je ne peux pas vous en dire plus.

## Point 8 — Oubliés du Segur : relance et réponse du Ministère

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Je t'ai transmis [à Mme Leydier] le courrier de relance. Je ne sais pas si tout le monde a eu le temps de le lire et d'en prendre connaissance. Nous avons envoyé un courrier au ministère du Travail et des Solidarités avec un certain nombre de personnes en copie, comme vous pouvez le voir. À ce jour, sur ce courrier de relance pour les oubliés du Ségur, nous n'avons pas eu de retour. Le courrier date du 8 mars.

Nous avons laissé un mois. Dans ce courrier-là, vous avez pu voir qu'on a été beaucoup plus ferme. Il y a un moment donné, il faut quand même qu'on ait un retour. On leur a laissé un mois pour nous faire un retour officiel sur leur positionnement. On verra. Le délai s'écoule début avril.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

J'ai calculé, c'est le 2 avril.

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Ah oui, jeudi prochain, cela fera un moins.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Si nous n'avons pas de réponse d'ici là, nous avons un bureau de Conseil d'Administration le 23 avril. La Gouvernance prendra une décision sur la suite

> à donner s'il n'y a pas de réponse. Avec la possibilité d'attaquer l'État dans le tribunal administratif pour les forcer à prendre officiellement une position sur ce point-là. On ne peut pas attendre une réponse qui n'arrive pas. C'est la Gouvernance qui prendra la décision, mais cela peut être une des options si nous n'avons pas de retour dans les délais.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 7/72

# Journal de discussion (suite)

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Cela signifierait qu'il faudrait attaquer l'État devant le tribunal administratif sans, pour autant, payer les salariés ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

On ne peut pas payer une prime si on n'est pas redevable de cette prime. On en avait déjà discuté. Cela devient un élément de rémunération qu'on sera obligé de maintenir.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Pour moi, ce n'était pas clair quand je l'ai lu. J'ai compris qu'il s'agissait pour l'employeur de prendre position pour la payer sur la base de son analyse juridique et d'en tirer les conséquences dans la conduite de sa politique salariale.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Sur la base de leur analyse juridique, en effet. Or, sur la base de leur analyse juridique, ils considèrent qu'ils ne la doivent pas.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Notre analyse, c'est qu'on ne relève pas de la base.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Quand je lis oui, on ne sent pas l'envie de la verser.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

D'après notre analyse, on n'est pas soumis à cette prime. Si après, on la verse, on en a déjà parlé en séance précédemment, notre positionnement n'a pas changé. Légalement, quand une prime est versée, elle est due au collaborateur.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 8/72

# Journal de discussion (suite)

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Si par conséquent, le 23 avril, il est décidé que les oubliés du Ségur, l'établissement n'est pas soumis...

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Alors attention, le 23 avril, ce n'est pas ce que j'ai dit. Ce n'est pas qu'il y aura une décision, c'est la gouvernance qui prendra une décision sur la suite à donner au non-retour du ministère du Travail sur notre demande.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Si la suite à donner est qu'on décide qu'on n'est pas assujettis, c'est ce qu'on avait dit, on remet la PPV sur le tapis. Eh bien, on rediscutera à ce moment-là de la PPV.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Pour l'instant, je n'ai pas de suite à donner sur cet élément-là, donc je ne peux pas m'engager comme on m'a déjà expliqué. Je conviens que c'est long, on ne s'en cache pas.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Je suis bien d'accord avec vous. Si je suis oublié du Ségur, cela va bientôt faire 2 ans que j'attends.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

On n'en est pas loin. C'est pour cette raison qu'on passera potentiellement à la vitesse supérieure en attaquant l'État. S'il faut qu'on en passe par là, je pense que cela sera présenté, en tout cas, au bureau du Conseil d'Administration pour les obliger officiellement à répondre.

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

> Il est facile de proposer un texte de loi en disant des choses mais il faut les mettre en application. A un moment donné, il faut qu'ils soient cohérents.

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Il faut qu'ils actent et qu'ils prennent des décisions. S'ils n'arrivent pas à le faire, on les attaquera.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Oui, d'autant plus que les oubliées du Ségur, si on n'est pas assujettis, on pourra discuter de la PPV, mais si on est assujettis, ils vont se retrouver avec deux ans de primes.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

On en rediscutera quand la situation sera plus claire. On peut demander un échelonnement auprès du service dont on avait parlé la dernière fois, le service des impôts. C'est comme les indemnités de départ à la retraite, les choses comme ça. On peut demander, normalement, des échelonnements sur les années d'imposition. On n'est pas du tout à ce stade-là.
On verra en fonction de l'issue.
C'est bon pour vous ?

## Point 9 — Démission du Délégué Syndical CFTC

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Oui, la démission a bien été actée par Anthony. J'ai bien envoyé un courrier à la CFTC en leur indiquant la démission d'Anthony. À ce jour, je n'ai pas de retour.
Vérification de l'information officielle des salariés sur les affichages : J'avais demandé à Anthony. Je l'ai relancé la semaine dernière. À priori, il a enlevé les affichages CFTC. Je suis allé voir au 3ème étage. Je ne les ai pas vus. Je ne suis pas allé au rez-de-chaussée.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Cela a été enlevé aussi.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

C'étaient les points que vous demandiez ?

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 10/72

# Journal de discussion (suite)

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Oui.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Ça, c'est Anthony le faire aussi.

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

On va peut-être faire un rappel à Anthony qu'il faudrait qu'il prévienne les salariés.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Ce n'est pas du pouvoir de l'employeur.

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

D'accord.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

C'est à lui normalement de faire les démarches qu'il faut. Il n'y a pas d'obligation là-dessus pour l'employeur.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Un simple message à l'attention des salariés est suffisant.

## Point 10 — Statut / Gouvernance

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 11/72

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Présentation des statuts en assemblée générale. La Direction prévoit-elle une communication spécifique aux salariés ? Sous quel format ? Document de présentation orale ? Support projeté ?
Oui, la direction prévoit évidemment une communication auprès des collaborateurs sur les nouveaux statuts.
En ce qui concerne, la forme, le support, etc., c'est au libre choix de la Direction. Je n'ai pas d'informations à ce sujet sur le type de support et quel type de présentation va être faite. C'est la Direction qui choisira ces modalités.
Ce qui est à noter, c'est qu'on fera une Assemblée Générale, au mois d'avril, qui aura certainement lieu après les vacances scolaires (entre le 20 et le 30 avril). Une communication sera faite à ce moment-là aux collaborateurs. C'est la Direction qui décidera sous quel format elle veut communiquer. Je vous confirme donc qu'il y aura une communication adressée aux collaborateurs.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Le deuxième sous-point, c'était le choix d'un seul représentant. En regardant, les statuts des fondations, il n'est pas écrit qu'il ne faut qu'un seul représentant du personnel. Il peut y en avoir plusieurs.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

On s'est renseigné auprès de nos avocats. Cela a été remonté auprès du ministère de l'Intérieur. La représentation des salariés en Conseil d'Administration n'est pas prévue par les textes pour les fondations.
Légalement, ce n'est pas une obligation d'avoir un représentant des salariés pour les fondations. Cette obligation, selon le Code du travail, est valable uniquement pour les sociétés. Il n'y a pas d'obligation de présence d'un représentant des salariés.
Cependant, dans les nouveaux statuts de la fondation, comme je vous avais expliqué la dernière fois, un représentant égale une entité. Il nous a semblé logique qu'évidemment, il y ait un représentant des salariés au Conseil d'Administration pour pouvoir poursuivre le dialogue social, etc., et maintenir ce dialogue. On est resté sur cette logique d'un représentant une entité. Donc, un représentant du personnel au sein du Conseil d'Administration. Pour

> rappel, les statuts ont été validés par le ministère de l'Intérieur sous cette forme-là. Mais légalement, pour les fondations, ce n'est même pas une obligation d'avoir un représentant du personnel au sein du conseil d'administration. C'est pour les sociétés.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 12/72

# Journal de discussion (suite)

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Évidemment, quand on est tout seul face à 15 personnes, c'est impressionnant.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Oui, c'est impressionnant.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Justement, en termes de dialogue social, ce n'est pas forcément l'idéal.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Mais on reste quand même sur la même logique. Il y a une entité à chaque fois pour chaque institution. Pour les représentants du personnel, on est sur la même logique.

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Ce qui nous a étonné c'est que cela puisse être aussi quelqu'un qui n'est pas du CSE.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Oui, c'est pareil, c'est dans les (nouveaux) statuts. Ce n'est pas une obligation.

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

C'est étonnant. Quand on est en CSE, on a quand même un peu la connaissance de ce qui se passe. Cette personne risque de poser une question qui a déjà été abordée, sans cette connaissance que nous avons au CSE.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 13/72

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Il y aura une élection pour représenter les salariés en Conseil d'Administration en fin d'année. Si une personne se présente, je suppose qu'elle a quand même un investissement dans l'École, en termes de politique sociale, etc. J'ose espérer que quelqu'un potentiellement du CSE postulera. Cela peut être une opportunité que ça soit un salarié hors mandat qui ne soit pas au sein du CSE. Ça peut être une possibilité. Cependant, il faut que la personne qui se présente soit bien consciente de ce que ça suppose. C'est sûr que ce n'est pas juste faire acte de présence. Il faut quand même qu'elle ait un minimum d'informations. Je pense qu'au moment de l'élection, pour être le représentant des salariés en Conseil d'Administration, il faudra qu'une personne soit bien informée de cette mission et en cela consiste.

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Comme vous allez présenter les statuts en AG, peut-être que ça, c'est quelque chose qu'il va falloir rappeler.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Ce n'est pas moi qui fais la présentation, donc je ne peux pas vous dire ce qui se passe.

**09 h 12** — Arrivée de Marylise SLOTALA-FIFRE en séance.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Quand cette élection est-elle prévue ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

En même temps que les élections professionnelles. Toutefois, ce sont deux élections différentes.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Si on est inscrit sur une liste du CSE, il faudra postuler pour celle du CA. On n'est pas automatiquement sur l'autre.

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Ce sont deux élections différentes mais qui se déroulent en même temps.

CB

**CHARLOTTE BAILLY · SUPPLÉANTE ETAM, CFDT**

Qui va gérer cette seconde élection ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

La DRH.

CB

**CHARLOTTE BAILLY · SUPPLÉANTE ETAM, CFDT**

Par conséquent, cela veut dire qu'il y aura une information au préalable des salariés pour pouvoir se présenter, pour qu'ils sachent bien exactement en quoi cela consiste et sur quoi ils s'engagent.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

C'est ce que je disais il y a deux minutes. Il y aura une information. On ne fait pas une élection sans expliquer.

TE

**TARA EYRAUD · RRH**

C'est pour cette raison qu'il serait peut-être idéal d'en parler en AG, de commencer déjà à l'exposer en AG. Comme il y a la présentation des statuts, c'est l'idée. Il faut que les gens y réfléchissent.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Oui, parce qu'il y a des gens qui n'ont peut-être pas envie de s'engager dans la représentation au sein du CSE mais qui ont peut-être envie d'aller là. Cel étant, il faut voir quand ça correspond.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 15/72

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

En effet, à mon sens, c'est important de communiquer et que la personne, quand elle se présente, comprenne l'objet du poste et les engagements, etc. Comme Marylise vient d'arriver, on peut peut-être repartir sur les deux premiers points. Validation des PV.

## Point 1 et 2 — Validation des PV du 29 janvier 2026 et du 12 février 2026.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Comme le disait Elodie tout à l'heure, pour l'instant, on n'a pas eu en retour les demandes de corrections.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Je confirme que les demandes de correction sont validées. Je renverrai les modèles de PV à tout le monde, prochainement.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Pour ma part, sous réserve que les demandes de correction ont bien été prises en compte sur les PV, je n'ai pas d'objection sur la validation des PV. Je vous invite à exprimer votre vote.

**Vote #1 — Approuvez-vous le PV du 29/01/2026 ? (vote à main levée)**

**DATE DU VOTE**

26 mars 2026

| ELU(E) | ORGANISATION | VOTE (À MAIN LEVÉE) |
|---|---|---|
| Pascal BONJEAN | CFDT | Favorable |
| Cécile CANO | CFDT | Favorable |
| Nathalie COUDANNE | CFDT | Favorable |
| Élodie LEYDIER | CFDT | Favorable |
| Fabienne MINJEAUD | CFDT | Favorable |
| Marylise SLOTALA-FIFRE | CFDT | Favorable |
| Adeline VALLÉE | CFDT | Favorable |

**SYNTHÈSE**

Favorable = 7 | Défavorable = 0 | Abstention = 0

**RÉSULTAT**

Le CSE approuve le PV du 29/01/2026, à l'unanimité.

# Journal de discussion (suite)

**Vote #2 — Approuvez-vous le PV du 12/02/2026 ? (vote à main levée)**

**DATE DU VOTE**

26 mars 2026

| ELU(E) | ORGANISATION | VOTE (À MAIN LEVÉE) |
|---|---|---|
| Pascal BONJEAN | CFDT | Favorable |
| Cécile CANO | CFDT | Favorable |
| Nathalie COUDANNE | CFDT | Favorable |
| Élodie LEYDIER | CFDT | Favorable |
| Fabienne MINJEAUD | CFDT | Favorable |
| Marylise SLOTALA-FIFRE | CFDT | Favorable |
| Adeline VALLÉE | CFDT | Favorable |

**SYNTHÈSE**

Favorable = 7 | Défavorable = 0 | Abstention = 0

**RÉSULTAT**

Le CSE approuve le PV du 12/02/2026, à l'unanimité.

## Point 11 — Sécurisation du bâtiment.

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Démarches déjà engagées pour obtenir un financement et état d'avancement du projet global de sécurisation. Quelles démarches ont été faites pour trouver un financement ?
Je suppose que vous voulez savoir s'il y a une demande d'aide qui a été faite et savoir où le projet se situe par rapport à son état d'annoncement.
La Région nous avait informés, on en avait déjà discuté à plusieurs reprises, qu'une enveloppe d'investissement allait potentiellement être ouverte sur 2026. Début 2026, on a eu confirmation que cette enveloppe allait bien s'ouvrir. Mais on n'avait pas les délais.
La Région vient de lancer son mail pour que les établissements médicaux sociaux et de la santé puissent postuler pour des subventions d'investissement. Le mail, on l'a reçu lundi. On va pouvoir faire une demande de financement pour notre projet de sécurisation. Dans les projets prioritaires dans cette subvention d'investissement, ils ont mis en axe de priorité la sécurisation des bâtiments. On rentre parfaitement dans les projets qui sont prioritaires dans cette subvention d'investissement. Nous allons postuler évidemment, déposer un dossier.
La deadline, c'est le 18 mai. Ce qui veut dire, avec les délais d'instruction, qu'on aura un retour potentiel de la région sur septembre-octobre sur l'accord ou pas de financement de cette subvention. sur le taux de financement de la région, on est à 80% maximum de la dépense éligible. C'est-à-dire que nous, on va faire une demande de subvention d'investissement à hauteur de 80%, le maximum du projet.
Projet qui est quasiment finalisé. On est encore sur les choix de prestataires pour le suivi d'accompagnement, des démarches administratives notamment, et tout ce qui est autorisation de travaux. On est sur une enveloppe qui est d'environ 400 000 €.
C'est un gros montant d'investissement. Ce qui suppose qu'une fois qu'on a le retour de la Région, si ce retour est positif, cela veut dire que potentiellement, les travaux pourront être réalisés au mieux en fin d'année 2026, sinon 2027.
Pour l'instant, on ne connaît pas le retour officiel. On se dit mais, en principe, après, il faut qu'il y ait des commissions, études de dossier. Pour être réaliste, je pense qu'on n'aura pas un retour avant la rentrée de septembre.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Les 20% du coût de financement rentreraient dans les financements prévus ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

On va probablement recourir à de l'autofinancement.

# Journal de discussion (suite)

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Ce qui est quand même fou, c'est qu'on ne sait pas si on a l'AOT.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Oui. Mais il ne faut pas non plus arrêter de vivre.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Je suis d'accord. Imagine, mais imaginons qu'on nous dise, demain, qu'on n'a plus l'AOT ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Il y a la même enveloppe avec les mêmes typologies de priorités. De plus, on a des bonnes relations avec la Région. Je pense aussi que les priorités qui sont inscrites dans cette enveloppe ont été insérées dans le projet parce qu'on avait fait la demande auprès de la Région. Il faut sauter sur l'occasion. Sachant qu'on a toujours un délai après, une fois qu'on a le temps de la Région pour faire les investissements, on a un délai de réalisation des travaux qui est assez long.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Les architectes de France ont validé le projet ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Cela fait partie des démarches qu'il faudra qu'on fasse. Les premiers retours off qu'on a, a priori, ça a l'air de caler. C'est justement l'objet, pour l'instant, de la partie qui reste en attente de recherche de prestataires sur toute cette partie accompagnement, autorisation de travaux, notamment avec les bâtiments de France, mais tout ce qui est aussi suivi, sécurité incendie, évacuation, accessibilité handicap. Quand on effectue des travaux de cette nature, il y a tout un protocole et des dossiers administratifs d'autorisation à faire. Une fois que tout sera formalisé et qu'on saura qu'on peut réellement

> lancer les travaux, on vous tiendra informés de ces travaux qui seront réalisés et de leurs modalités. Comment elles seront organisées avec le public. Le but étant d'effectuer des travaux un maximum sur les périodes où il y a le monde des lèvres, etc. On vous tiendra informés des modalités d'organisation.

# Journal de discussion (suite)

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Oui, mais on sera quand même plus sur 2027 que sur 2026.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Je voudrais revenir juste en arrière sur l'AOT : si cela ne marche pas, si on imagine, parce que dans toute négociation, il faut penser aux deux. On arrive à se faire entendre, on va sûrement payer quelque chose quand même, parce qu'on ne payait rien. Et si on ne s'entend pas, finalement, qu'il n'y a pas de négociation et que le fameux préfet de Villefranche n'arrive pas à faire avancer l'affaire. On a des pistes ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Je ne peux pas m'avancer sur ces pistes. Ce qui est sûr qu'on ne pourra pas payer la somme évoquée (1 130 000 €). Il faudra trouver des solutions. Maintenant, je ne veux pas créer d'affolements et parler éventuellement de choses qui ne vont peut-être pas se produire.

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Est-ce que cette option a été envisagée par la Direction ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Oui, la Direction, évidemment, des éléments sur lesquels elle réfléchit. En même temps, je tiens quand même à rassurer et à ne pas créer un effet de panique. Jusqu'à maintenant, grâce à la négociation avec Nicole Salé et Patrick Bourdin, on avait réussi à obtenir la gratuité. Je ne sais pas si cela sera la même chose. Le but étant de bien faire comprendre que l'école ne peut pas fonctionner avec une telle demande. On est vraiment sur une démarche de négociation. En espérant qu'elle aboutisse. Mais je ne veux pas créer d'affolements.

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

> C'est peut-être aussi un moyen pour eux juste de rappeler cette gratuité dont on bénéficie. Le but classique, ce serait celui-ci.

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Le service de l'immobilier de l'État est un système administratif avec des règles et des calculs, etc. C'est très rigide. À l'époque, déjà, il y a eu des négociations pour cette AOT. Il était sur 20 ans, le problème. Ils ne sont pas du tout fermés sur la durée.

*[discussion informelle sur le sujet entre les élus et la Direction]*

## SÉCURITÉ, SANTÉ AU TRAVAIL ET PROCÉDURES INTERNES

### Point 12 — Suivi des procédures

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Il y avait plusieurs procédures qui étaient en cours, donc on voulait savoir où ça en était. En particulier, on m'avait parlé la dernière fois et tu m'as dit que tu ferais une relance sur les mises à jour du protocole incendie avec les formations guide-files, serre-files.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Sur cette partie-là, on est en cours, avec Tara. On a recontacté un organisme pour avoir des devis et pour pouvoir lancer une formation guide-fils, serre-fils dans l'année.

TE

**TARA EYRAUD · RRH**

Oui, on verra les disponibilités et les dates et on fera des propositions, comme on a fait la dernière fois. Il y aura une vingtaine de personnes qui pourront être formées. Il faudra qu'on identifie des volontaires pour chaque étage, pour qu'il y ait vraiment des personnes à tous les niveaux.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 21/72

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Il faudra que sur cette logique de former les collaborateurs, on ne peut pas former 10 collaborateurs qui sont sur la même aile, par exemple, au même niveau. Ce sont des difficultés qu'on avait eues la dernière fois. Il s'agit de les répartir. Peut-être sur la base du volontariat, voire de solliciter aussi des personnes si on voit qu'il y a des ailes ou des parties qui ne sont pas couvertes. Puis, on formera les personnes qu'on a sur les niveaux et puis on verra comment on s'arrange pour combler les parties qui ne sont pas couvertes par un collaborateur.
Si jamais, les personnes qui n'ont pas forcé les gens à faire la formation serre-files/guide-files s'ils ne veulent pas être volontaires, mais au moins de faire la formation. De cette manière, on aura déjà un certain nombre de dédiés dans le bâtiment avec une logique de répartition. Par la suite, on pourra faire la procédure, les affichages, les consignes, etc., qui vont avec, une fois que les personnes seront formées.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Ces formations devraient être réalisées au cours de l'année 2026 ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Oui, sur 26. Oui. Tout ce qui est lié à la sécurisation du bâtiment, sécurité incendie, etc., tout a été regroupé sur interservices.

TE

**TARA EYRAUD · RRH**

Oui, le plan particulier de mise en sécurité, qui était dans la Direction, on l'a mis dans la partie service technique pour que ce soit plus clair et que tout soit centralisé au même endroit. Il y a des documents qui vont être mis à jour par la Direction, notamment les mesures Vigipirate. Les noms des personnes sont toujours bons, mais il y a peut-être des numéros à changer, de petites choses de ce genre. Cela va être modifié.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

> Tant qu'on est sur le sujet de la sécurité du bâtiment, pour l'instant les vigiles restent-ils en place ?

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Oui. On les maintient puisqu'il y a toujours cette vigilance Vigipirate renforcée. Tant qu'il n'y aura pas ces travaux de sécurisation du bâtiment, on est bon pour avoir un vigile. Une fois que la sécurisation est faite, normalement, ne rentrera pas qui veut. Au fond, on n'a plus besoin d'un vigile. Il y a des autorisations à faire. Je ne peux pas, pour l'instant, vous dire ce qui sera fait, mais il a été envisagé, en effet, de faire un entrée pour la Clinique qui passe de l'autre côté.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

C'est plutôt cohérent.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Absolument. En plus, la plupart du temps ce sont des personnes âgées qui vont n'ayant pas nécessairement une grande mobilité. C'est un peu compliqué avec la patientèle qui est à la clinique. Cela reste un projet, il faut des autorisations. Je ne peux pas vous dire précisément mais ces sujets ont été évoqués, en effet.

## Point 12 — Suivi des procédures internes [suite]

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Avez-vous des questions sur la procédure harcèlement ? Souhaitez-vous nous faire un retour de questions ultérieures ?

CB

**CHARLOTTE BAILLY · SUPPLÉANTE ETAM, CFDT**

Pour ma part, je ne peux pas vous faire de retour actuellement parce que je n'ai pas eu le temps de le lire.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

> Vous prenez le temps de la lire, et si vous avez des questions, on peut faire comme on a fait pour d'autres documents.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 23/72

# Journal de discussion (suite)

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Je trouve qu'il y a des choses qui ont bougé. Je voudrais quand même que ce soit noté au procès-verbal, notamment parce qu'on avait fait remonter l'idée de la question de la hiérarchisation des éléments. Comment c'est, dans quel ordre, etc. Je trouve que là, il y a des choses qui ont bougé dans le bon sens, ce dont je me félicite. Il peut y avoir des choses à ajouter ou pas. Toutefois, j'ai aussi lu, en parallèle, le document du « défenseur des droits » en lien avec ce sujet. Je considère qu'il y a peut-être des choses qu'on peut compléter pour assurer la cohérence de ces éléments.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

On va peut-être attendre un retour groupé avec vos questions, vos remarques, vos éléments que vous souhaitez vous potentiellement préciser, rajouter, etc. Ainsi, on fera une étude globale de l'ensemble des questions et un retour.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Je rappelle que nous disposons d'un délai d'un mois, il faut qu'on ait le temps de répondre. On va regrouper les questions, on vous les enverra comme nous l'avons fait sur les autres procédures. Quand on a le retour, cela nous permettra de travailler sur un avis.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Je suis satisfait de constater que les mesures conservatoires apparaissent bien dans le projet.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Oui, c'est la première chose que j'ai vérifié.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

> Cela semble logique. Cela permet de protéger tout le monde, sans omettre qui que ce soit. En cas de culpabilité avérée, on protège tout le monde.

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Cela reste une analyse en fonction des situations.

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Quand la situation génère un risque pour la santé des personnes concernées, cela permet de garantir une protection immédiate pour tout le monde. Je m'en réjouis.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

On a mis, comme vous avez pu voir dans les annexes, il y a les points de contact, etc. On a mis un modèle de fiche de signalement aussi, cela permet aussi peut-être aux gens de structurer un peu leur signalement. C'est quand même assez conséquent puisqu'il y a quand même plusieurs pages. Cela peut orienter, structurer.

On a mis aussi une charte d'engagement et de confidentialité pour les personnes qui mèneraient l'enquête de façon qu'elles signent et qu'elles s'engagent à respecter la confidentialité. De plus, il y a une charte qu'on diffuserait à l'ensemble des collaborateurs avec les principaux types de harcèlement, de prévention, qu'on diffuserait à l'ensemble des collaborateurs des École pour les sensibiliser aussi sur la thématique. Cela fait partie des annexes.

CB

**CHARLOTTE BAILLY · SUPPLÉANTE ETAM, CFDT**

Nous notons qu'il y a eu une bonne évolution.

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Une précision : il y a marqué « personnel salarié ». On est d'accord que dans la continuité, il y aura la même chose pour les étudiants ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

> Pour les étudiants, la procédure est déjà établie. Je sais qu'il y a quelque chose qui est dit, mais après, il faut qu'on fasse le point. Il y a une procédure avec les différents cas entre les étudiants collaborateurs, etc.

# Journal de discussion (suite)

TE

**TARA EYRAUD · RRH**

Cela a été présenté en AG.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Oui, ça a été présenté en AG.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Oui, mais c'était quatre diapositives. Nous aimerions avoir une version dans un document formalisé.

TE

**TARA EYRAUD · RRH**

Dans la continuité, il va y avoir quelque chose du même ordre pour les étudiants.

## Point 13 — Index égalité hommes / femmes (BDES)

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Toujours dans le point 12, sur la mise à jour du DUERP, nous aimerions savoir où nous en sommes.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 26/72

# Journal de discussion (suite)

TE

**TARA EYRAUD · RRH**

On a eu une première réunion le 27 janvier 2026 avec Élodie, Marylise, Charlotte et moi. On a rencontré Promeom qui nous ont présenté un nouvel outil pour pouvoir mettre en place une DUERP qui serait numérisée et qu'on pourrait plus facilement mettre à jour aussi et suivre.
L'idée, ce serait de refondre un peu cette DUERP avec un outil qui est visuel, intuitif. On peut, comme je le disais, le mettre à jour facilement. On peut générer un plan d'action aussi directement de cette DUERP. Le premier travail qu'on a effectué, c'était de redéfinir un petit peu les unités de travail. On est repartis de notre ancien DUERP et on a un petit peu plus approfondi les unités qui devront être validées par la Direction. Il faudra que je présente notre travail afin que tout le monde soit en accord avec les unités proposées.
La deuxième réunion, on a finalisé ce travail. C'était le 16 mars 2026.
La prochaine étape, va être de mettre à jour la fiche entreprise avec le préventeur qui va venir, le 2 avril, et qui va alimenter directement l'outil. Il y a un nouvel outil aussi. Cet outil a été refondu entre-temps. J'ai été obligée d'attendre que ce nouvel outil sorte pour pouvoir mettre toutes les informations directement de la fiche entreprise dans cet outil, qui va nous donner des bases sur tous les risques identifiés par le préventeur.
On a décidé aussi de mettre en place un Forms qui sera envoyé prochainement, avant notre prochaine réunion qui est fixée au 21 avril. Ce questionnaire, c'est pour pouvoir identifier des participants pour chaque unité et qui vont devoir analyser les risques par unité.
En résumé, les prochaines étapes : on va sélectionner des représentants volontaires, on va constituer des groupes de travail. Et après, on se fera accompagner pour chaque... On aura une présentation générale par le préventeur pour bien présenter la démarche aux participants, pour bien présenter l'outil, pour que tout le monde comprenne le sujet.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Je précise que le Médecin du travail nous a attitré ce préventeur pour nous accompagner. On l'a vu la dernière fois, lors d'une réunion du COPIL. Elle nous a dit qu'au vu de la demande de l'inspection du travail et des dossiers qu'il y a actuellement, elle nous dédiait son préventeur pour nous accompagner tout au long de la démarche. Ce qui n'est pas forcément fait

d'habitude. On va solliciter assez souvent ses conseils et sa vision des choses, etc.

TE

**TARA EYRAUD · RRH**

Il va nous aider à l'identification des risques.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 27/72

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Est-ce que vous avez des questions de votre côté ? Je crois que le préventeur est lié à faire une présentation de l'outil, sauf erreur.

*La délégation du personnel n'a pas d'autres questions.*

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Je crois que le préventeur est lié à faire une présentation de l'outil, sauf erreur.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Il me semble qu'il y a un délai imparti.

TE

**TARA EYRAUD · RRH**

On s'est fixé une présentation, je crois en septembre.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Ça c'est pour le CSE, il faudrait que cela soit fini avant.

TE

**TARA EYRAUD · RRH**

Nous on va finir, je pense, on espère le mois de juillet.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

On espère d'ici cet été. Cela va dépendre aussi des groupes de travail et de la disponibilité des participants.

TE

**TARA EYRAUD · RRH**

On a bon espoir d'y arriver.

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

C'est pour ça qu'il faut faire valider, en amont, les unités de travail pour qu'on puisse solliciter les personnes et constituer les groupes de travail en accord avec les unités de travail. Avez-vous d'autres questions sur ce point de l'ordre du jour ?

*La délégation du personnel n'a pas d'autres questions.*

## Point 13 — présentation de l'index.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Je vous ai transféré le résultat de l'index qui est égal à 93/100, le même que l'année dernière. Avez-vous des questions particulières sur cet index. Pour l'instant, on répond à nos objectifs imposés par la loi.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

J'ai juste une question. C'est peut-être de la méconnaissance. Sur le récapitulatif de la déclaration de l'index, j'ai vu toutes les dates de consultation du CSE. Je vois le 9 janvier 2020. Ce sont des consultations ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

C'est parce qu'on a dû évoquer un moment donné en CSE pour fixer les catégories socio-professionnelles.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

C'était une consultation pour pouvoir avancer sur l'index.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Dans la déclaration, on est obligé systématiquement d'indiquer cette date qui est toujours la même sur toutes nos déclarations.

# Journal de discussion (suite)

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

D'accord. Ce n'est pas une consultation sur l'index. C'est une consultation, en amont, pour avoir les éléments pour pouvoir calculer l'index.

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Je vous avoue que je ne comprends rien. Pourriez-vous faire un point sur les différents types de calcul ?

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Pour rappel, c'est une obligation légale. Toutes les entreprises sont obligées de calculer leur index au-delà d'un certain nombre d'effectifs salariés. C'est calculé en quatre points. Vous avez l'écart sur les rémunérations, qui est calculé en fonction de la rémunération moyenne homme-femme par catégorie socio-professionnelle, par sexe et par tranche d'âge. Sur cinq catégories socio-professionnelles (il y a les ouvriers, les employés, les cadres, les cadres de Direction, les techniciens et les agents de maîtrise). On calcule, de notre côté, les rémunérations moyennes de chaque collaborateur sur l'année 2025. On les saisit dans un tableau de simulateur. C'est d'ailleurs ce qui nous donne ce récapitulatif, à la fin. Le calcul est tout automatisé.
Quelquefois, il y a des catégories socio-professionnelles qui n'ont pas une représentativité suffisante pour être retenues dans le calcul de l'index numéro 1. Par exemple, si vous avez deux hommes sur une catégorie ou deux femmes sur une catégorie, on ne va pas avoir de calcul d'écart sur cette partie-là. Quand vous n'avez que deux femmes sur une catégorie, c'est compliqué à calculer. Cela se calcule automatiquement sur le fichier Excel. C'est lui qui détermine en fonction d'écarts et sur les catégories socio-professionnelles, qui sont calculables, avec une représentativité hommes-femmes suffisante pour calculer l'index.
On est à 34/40.
Ensuite, il y a les écarts d'augmentation individuelle. Sur le nombre de personnes qui a été retenue sur le calcul de l'index numéro 1 sur l'écart de rémunération, on renseigne les augmentations individuelles qui ont lieu chez les femmes et chez les hommes. De la même manière, il y a un calcul automatique en fonction de la représentativité des deux sexes dans l'entreprise. Nous avons de bons résultats. Comme nous, on est sur aussi des grilles de la fonction publique hospitalière. Il y a des évolutions constantes. C'est aussi ça qui explique.
Puis, il y a les pourcentages de salariés qui sont augmentés en retour de congés maternités. En fonction des congés maternités qu'il y a ou pas dans l'année, on renseigne si la personne a eu une augmentation ou pas à son retour du congé maternité.
Le 4ème point, c'est sur les 10 plus hautes rémunérations. De la même manière, on saisit dans le fichier Excel le nombre d'hommes et de femmes qu'il y a sur les 10. Aujourd'hui, sur ce critère, on est sur 6 femmes et 4

hommes. Les hommes sont sous-représentés, mais ils sont aussi sous-représentés par rapport à l'effectif global de l'École. Il y a une cohérence sur cet index qui fait qu'on a l'ensemble des points également sur ce 4ème critère. Enfin, il y a une moyenne calculée sur l'ensemble des points sur les 4 critères. C'est tout automatisé.
On est sur une information - consultation qui rentrera qui fera l'objet d'un vote de votre part.

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Comment sommes-nous situés par rapport de la moyenne nationale ? On est à 93 sur 100.

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

On est plutôt bien

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Ce résultat vient peut-être du fait qu'il y a plus de femmes que d'hommes chez nous.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Pas nécessairement. On pourrait être, à l'inverse, dans une situation où il y aurait beaucoup de femmes qui seraient bien mieux payées que les hommes. L'égalité fonctionne dans les deux sens. Cela étant, on a quand même beaucoup moins d'hommes. C'est une minorité. Contrairement à d'autres entreprises, de manière générale. Nos premières recherches comparatives ont été réalisées, en fonction de ce qui est déclaré ou pas, sur 25 autres établissements (des établissements scolaires). Pour ces 25 établissements, tous ne sont pas encore déclarés. Ils ne l'ont pas encore mis sur le site. Nous avons noté qu'Océlia est à 85/100. L'INCI, c'est à 85/100. L'ARCRIP, c'est 90/100.

## RH ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### Point 14 — Etude de la charge de travail : avancée

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

On passe au point 14 : Étude de la charge de travail, les avancées.

TE

**TARA EYRAUD · RRH**

On est accompagnés par le cabinet Else Consulting. Elle est venue pour un atelier d'une journée, le 19 décembre 2025. On a pu échanger sur une définition de la charge de travail, trouver un langage commun dans le groupe de la charge de travail. On s'est fixés d'autres dates dans l'année. Il y en a eu

> une autre, c'était le 19 mars. Les prochaines, c'est le 30 avril et le 11 juin. La dernière réunion d'atelier de travail, on a passé une journée pour s'approprier des méthodes d'analyse de la charge de travail, des outils. On a travaillé, notamment, avec des cas pratiques sur le métier de formateur. En profitant de la présence des formateurs qui étaient présents : Cécile, Marylise et Fabienne.
> C'était vraiment intéressant.

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

On a bien travaillé dans une phase un peu plus concrète de l'étude de la charge de travail. Sur les différents outils, les méthodologies qu'on avait à disposition pour réaliser cette étude de charge de travail. Certes, c'était un peu flou jusqu'à maintenant, pour nous, sur les méthodologies. On a vu les différentes méthodes et on a mis en place des cas pratiques avec un rapport d'activité sur une journée pour décortiquer la journée type d'un formateur du Pôle Médico-social, en l'occurrence. Pouvoir identifier à chaque fois quelles sont les problématiques ou quelles sont les ressources sur cette journée type. Ainsi que le ressenti, avec des personnages d'illustration (icônes), sur cette activité-là, typiquement dans ma journée. Est-ce que j'étais bien ? Est-ce que je n'étais pas bien ? Comment je me sens par rapport à la tâche ou à la mission que je devais réaliser ?
Le but est de connaître les tensions, d'identifier les problématiques, ou quand tout va bien.

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Je pense que le ressenti, va être un indicateur majeur. Quand on a décrit la journée de Marylise, pour ma part je réalise la même, mais, je ne me sens pas dans le même état, ni dans le même ressenti. On a à peu près les mêmes ressentis sur nos journées. Mais si on bascule cette journée-type à quelqu'un d'autre, on n'a pas cette habitude de fonctionner, de s'agiter, parce qu'on s'agite quand même.
On fait des choses productives, on s'agite, on est productifs. Ce que je veux dire par là, c'est que pour la même journée, cela pourrait être ressenti de manière très différente. Par conséquent, j'en conclus que ce ne sont pas tant les tâches accumulées, c'est plutôt le ressenti de ces tâches accumulées qui peut être source de tensions.

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

C'est ce qu'on avait vu en décembre et qu'on vous a expliqué : il y a la charge de travail prescrite, la réelle, et la charge subjective. Cette dernière, c'est celle qui est ressentie. Il y a trois catégories de charge de travail. Il y a celle qui est prescrite, c'est-à-dire celle que l'employeur demande ou que votre chef vous confie. Par exemple, vous avez les diplomations, des cours à donner, etc.
Puis au réel. C'est ce qui passe dans la réalité. Toutefois, on vous demande de de réaliser telle tâche, mais au réel, comment vous organisez-vous ? Comment allez-vous la réaliser ?
Dernière charge, il y a la notion de ressenti : comment voyez-vous cette charge de travail ? La vivez-vous bien ?
Celle-ci pourrait paraître anodine pour votre manager du point de vue de sa réalisation, alors que de votre côté, vous vous en faites tout un monde. C'est quelque chose qui devient anxiogène sur une thématique particulière. Il y a bien trois catégories. À chaque fois, on fonctionne sur tout le dispositif. C'est basé aussi sur ces trois catégories de charges de travail.

MS

**MARYLISE SLOTALA-FIFRE · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Sur le temps qu'on a eu, ce qui était intéressant aussi, c'est qu'on est reparti de la fiche de poste. Cela nous a permis, déjà dans la fiche de poste, de dire qu'il y a des choses qui vont et d'autres qui ne vont pas au départ sur le prescrit. À mon sens, je considère que ce travail va être intéressant. Déjà, sur la fiche de poste, se dire qu'est-ce que réellement on attend ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Les missions, les activités.

MS

**MARYLISE SLOTALA-FIFRE · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Les missions qui sont plutôt globales et puis les activités derrière réelles qui découlent de ces missions-là. Il y a une espèce d'œufs à la neige. Finalement, la mission, par exemple, de l'informateur, il donne des cours. Qu'est-ce que ça implique ?

> Juste sur cette mission de donner des cours, il y a derrière un paquet de actions, un paquet de choses...

# Journal de discussion (suite)

CB

**CHARLOTTE BAILLY · SUPPLÉANTE ETAM, CFDT**

Il y avait un pourcentage associé aux missions. On comprend que cette mission, ce serait plutôt tant de pour cent. Cela permet à la personne qui va postuler de pouvoir d'avoir une vision concrète et de se projeter.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Avec des indicateurs aussi. On a parlé que c'était important de mettre des indicateurs parce que, par exemple, un formateur dans une section où il y a peut-être 10, 20 ou 30 étudiants, ce n'est pas la même qu'un formateur sur un groupe d'infirmiers à 200. Avec la mise en place de certains indicateurs, il y a une pertinence de charge de travail.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Ça, c'est une réflexion. On s'interroge pour savoir quelle est notre réflexion par rapport au poste. Cela étant, on doit se demander, comment on le met en phase avec la réalité ?
Aujourd'hui, certaines personnes nous disent : « Je suis submergé », « j'ai beaucoup plus de travail qu'avant », « On ne s'en sort pas », « La pédagogie directive prend beaucoup plus de place », « On est tout le temps sollicité ». C'est ce qui ressort. On est tout le temps sous pression, on est tout le temps en train de nous demander des choses pour hier. Il y a tout le temps des ordres, celui des choses à faire. Comment on est en phase avec la réalité des gens, tout en prenant en compte, en même temps, la subjectivité que chacun perçoit différemment ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

C'était l'objet de l'atelier de voir les différents outils d'analyse qui existent. On a vu de mémoire : « recueil et description des situations », « le facteur de charge », par exemple. Cela peut permettre d'identifier une problématique et de la décortiquer, de savoir d'où vient la problématique, qui cela impacte, etc. Par exemple, pour une problématique de paie, on l'a décortiquée. On a vu des chroniques d'activité pour pouvoir justement rendre visible la réalité du travail au quotidien. C'était une autre méthode. Il y avait la grille de repérage des

> activités. Il s'agissait de lister les activités, le temps passé sur chaque activité. Après, la mise en place des fiches de poste avec des indicateurs et des groupes de travail, etc. Il y a aussi les entretiens individuels. De plus, des groupes de discussion peuvent se mettre en place.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 35/72

# Journal de discussion (suite)

MS

**MARYLISE SLOTALA-FIFRE · TITULAIRE CADRES, CFDT**

A mon sens, le COPIL permet une sorte de débroussaillage permettant de savoir ce qu'il va falloir qu'on teste sur le terrain et auprès de plus de monde dans l'École. On parlait de solliciter les personnes au sujet du DUERP, et de de constituer des groupes de travail. Il n'y aura peut-être pas la même organisation identique, mais en tout cas, il va y avoir cette sollicitation des personnels de l'École, toutes catégories confondues, pour établir cette liste du réel. Parler du prescrit, des fiches de poste, sans ce travail avec les collègues serait inutile. Ce sera à retravailler en considérant qu'il s'agit d'une base. Il faut nous demander, à partir de cette base, que comptons-nous en faire réellement ?

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Pendant les mois qui vont arriver, les salariés vont être mobilisés. Cela peut avoir un impact supplémentaire en termes de charge de travail, alors que nous avons de nombreux sujets en même temps. On essaie de tout mettre à jour, parce que on est en retard sur plusieurs choses ou pas à jour. L'idée, c'est de se dire qu'il faut le faire. On ne peut pas tout décaler dans le temps, sinon, à un moment donné, cela ne rentre plus. Oui, il faut accepter l'idée qu'il va y avoir des sollicitations des groupes de travail de salariés.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

J'ai juste deux points que je veux soulever. Vous avez parlé de journée type. Or, typiquement au niveau administratif, une journée type, cela ne marche pas. C'est ce que je fais aujourd'hui, ce que je fais demain, ce que je fais vendredi, cela ne sera pas du tout la même chose.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Ce n'est pas le but.

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

C'est un exemple de journée.

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Oui, c'est un exemple de journée. Nous, on l'a fait au réel pour une journée. cela permet quand même d'identifier, éventuellement, qu'il y a des points de tension dans ta journée pour tel ou tel sujet ou pour tel ou tel type d'organisation. Ce n'est pas forcément une journée type, c'est que c'est un des moyens d'identifier éventuellement des problèmes d'organisation.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Je parle sous votre contrôle, chez les administratifs, une journée en septembre, une journée en mai ou une journée en juillet, ce n'est pas la même.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Je pense que l'ensemble des personnes autour de la table on est bien d'accord que ce qu'on fait aujourd'hui, on ne fait pas la même chose demain d'une journée à l'autre.

MS

**MARYLISE SLOTALA-FIFRE · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Le calcul du réel ne doit peut-être pas être considéré en mode journée. Il faut peut-être le prendre en période. C'est peut-être un travail qu'on va faire à plusieurs moments dans l'année pour se dire, là, si je prends une semaine en septembre sur la semaine de la rentrée, quelle charge j'ai le plus et qu'est-ce qu'elle va impacter ? Quelles sont les périodes un peu plus creuses aussi dans l'année ?
J'essaie d'avoir une vision un peu plus annuelle. Sachant qu'il ne sera pas possible d'étudier la charge de travail relative à chaque poste de travail.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

En effet, on ne pourra pas faire l'étude de charge de travail de 140 collaborateurs. Il faut être réaliste.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Je souhaite vous alerter : si les groupes de travail tombent sur des périodes chargées, la réponse aux sollicitations va être : « Je n'ai pas le temps ». C'est dommage, parce que c'est typiquement à ce moment-là qu'il faudrait le faire.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 37/72

# Journal de discussion (suite)

TE

**TARA EYRAUD · RRH**

Je concède que la période de juin à septembre, n'est pas la plus propice pour tout le monde.

MS

**MARYLISE SLOTALA-FIFRE · TITULAIRE CADRES, CFDT**

On s'était déjà dit qu'il faut essayer d'éviter que les groupes de travail tombent sur les périodes de travail.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Oui, c'est exact. On va travailler sur la méthodologie et se mettre d'accord pour savoir comment on s'organise. Il va y en avoir des groupes de travail pour le DUERP. Solliciter en doublon des collaborateurs en termes de charges de travail, ne me paraît pas nécessairement pertinent. Si le but est de n'avoir aucun volontaire en face, je ne vois pas l'intérêt de lancer des choses.

FM

**FABIENNE MINJEAUD · TITULAIRE CADRES, CFDT**

On avait parlé d'autres formes. Toutefois, pour l'instant, ce ne sont que les prémices. On n'a encore rien formalisé.

TE

**TARA EYRAUD · RRH**

On n'a encore pas déterminé la méthodologie.

FM

**FABIENNE MINJEAUD · TITULAIRE CADRES, CFDT**

On n'a pas déterminé quel outil on va utiliser, quelle méthode, même on va en penser plusieurs. On va faire des mixtes.

# Journal de discussion (suite)

MS

**MARYLISE SLOTALA-FIFRE · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Dans l'idée, on essaie, au niveau du COPIL, de débroussailler le plus gros du travail afin que les groupes de personnes qui vont travailler n'aient pas trop à faire. Que ce soit déjà bien débroussaillé au niveau des fiches, qu'il y ait déjà une trame analytique qui soit construite. Avec, bien sûr, des marges de manœuvre. L'intérêt que j'y ai trouvé dans cet exercice réside non pas dans son caractère fictif, mais plutôt dans le fait qu'il est un peu bancal par rapport à ce que nous avions réalisé auparavant. Il y a des manques aussi, c'est une certitude. Cependant cela a permis de lever des points qui paraissaient compliqués. Cela vient notamment débloquer sur les paies un problème compliqué sur mon poste. Cela implique d'autres services.
Cela devient compliqué à mon niveau, parce que des processus qui n'ont pas été suivis finissent par créer quelque chose qui puisse tourner et qui n'engendre pas une charge de travail supplémentaire.
En tout cas, j'ai trouvé un intérêt là-dessus. Il va falloir qu'on affine. Cela va prendre du temps, parce qu'on ne va pas le faire tout de suite. Cela nous demande quand même une charge de travail. Même si on le fait beaucoup sur les ateliers, cela implique un travail conséquent. C'est en cours, mais cela ne sera pas immédiat. C'est impossible.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

En même temps, si on le fait vite, en attendant des sondages, cela va être très chargé. Si on attend septembre, c'est aussi très chargé. On se retrouve en octobre, novembre, parce qu'en descendant, ça va être très chargé. On le fait quand finalement ?
J'avais l'impression que M. GHENO voulait que cela soit fait très vite. cela va bientôt faire un an qu'il a demandé que cela aille très vite. C'est une question.

FM

**FABIENNE MINJEAUD · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Il ne faut pas confondre vitesse et précipitation. Il ne faut pas qu'on se retrouve dans trois mois pour constater que cela ne correspond pas.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

> Il faut qu'on ait des volontaires en face.

# Journal de discussion (suite)

FM

**FABIENNE MINJEAUD · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Oui, il faut que les personnes soient partie prenante afin qu'on puisse avancer.

MS

**MARYLISE SLOTALA-FIFRE · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Est-ce que la charge de travail actuelle existera encore l'année prochaine ? Je ne me leurre pas. On ne va pas révolutionner les choses dans l'année.

FM

**FABIENNE MINJEAUD · TITULAIRE CADRES, CFDT**

La personne qui nous accompagne connait son sujet. Elle gère, elle l'a fait dans plusieurs autres entreprises. Quand elle nous a dit pour le 11 juin, elle pensait que nous allions bien avancer et qu'il y aurait déjà des choses réalisées. À chaque fois, elle nous apporte des compléments, ce qui nous permet d'avancer. Le 11 juin, ce n'est pas si loin. Cela reste raisonnable.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

De fait, tout est lié. Cela me ramène au fait de dire qu'il y a une charge de travail qui nécessite une reconnaissance des salariés. Aujourd'hui, les salariés ne sont pas vraiment reconnus. En même temps, il n'y a pas de reconnaissance financière. Mais c'est vrai. C'est en lien. Parce que tu peux accepter une charge de travail plus élevée quand tu sais que quelque part, tu auras quelque chose derrière. Aujourd'hui, on est dans un système, c'est comme ça, avec une charge de travail qui est quand même exponentielle, avec une reconnaissance qui n'y est pas, du moins sur le plan financier.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

C'est un autre sujet.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

C'est en lien avec la reconnaissance.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 40/72

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

On est là pour identifier la charge de travail, ce qui joue sur la charge du collaborateur et comment elle est ressentie. À la limite, c'est plutôt en NAO qu'on en discute. Ce n'est pas l'objet de la charge de travail.

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

C'est intéressant de se dire que là, on s'en est rendu compte, en effectuant un exercice, de quelque chose qui dysfonctionne. C'est ça aussi qui est intéressant. En pointant là où ça vient faire des blocages de la charge de travail, c'est parce qu'il y a des choses qui ne s'enclenchent pas et les unes avec les autres. Parce qu'on le pense mal.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Les collaborateurs n'ont pas forcément la vision de l'organisation globale. Dans l'une des méthodologies, c'était partie d'un point sensible qu'on connaît aujourd'hui, peut-être sur un point de tension particulière. C'est pour ça qu'on s'était dit que les payes, c'est une semaine chargée. C'était partir de là et décortiquer les conséquences sur pour savoir ce qui fait que je suis tendue au moment des payes ? Qu'est-ce qui génère cette tension ? Est-ce que c'est parce que j'ai des sollicitations ?
On a discuté. On s'est rendu compte qu'il y a des choses qui n'allaient pas. C'était aussi l'objet de ces cas pratiques.

# Journal de discussion (suite)

MS

**MARYLISE SLOTALA-FIFRE · TITULAIRE CADRES, CFDT**

En termes de chronologie, l'idée, c'était quand même de pouvoir attaquer les ateliers avec le personnel et les personnes qui voudraient bien se prêter à ça, jusqu'à septembre. On est avant l'été, ce qui permet de ne pas solliciter tout le monde pour tout. Il y a aussi une crainte que les personnes mélangent les deux sujets. Qu'ils mélangent ce qui relève du DUERP et ce qui est de l'ordre de la charge de travail et qu'il y a leurs mélanges. Si on arrive à finir le DUERP, cela sera déjà bien.

D'ici l'été au mois septembre, on peut partir sur autre chose. On commence à informer avant les vacances afin que les personnes se préparent. Ceux qui peuvent être intéressés et ceux qui ne le sont pas. Il faut vraiment du travail à la rentré et que l'on relance l'ouverture au mois d'août pour avancer. C'est d'ici la fin de l'année. On est déjà prêts sur les fiches de poste. J'ai trouvé que faire les fiches de poste et le détail de toutes les tâches a permis de mettre en lumière ce qu'ils font et à quels endroits cela génère de la charge de travail. Parce que cela décline aussi selon les périodes. Je fais références aux périodes de diplomation ou de rentrée. Évidemment, quand on a listé les tâches, il y a des périodes où il y en a davantage. Il faut qu'on décline partout. Les fiches de poste qu'on a actuellement, finalement, tout est mélangé. On s'est rendu compte que les missions, les tâches et les activités sont mélangées, ce qui entraîne un manque de cohérence entre elles. La mission devient une tâche alors que ce n'est pas une tâche à réaliser, mais que c'est une mission. C'est déjà un gros travail de décorticage à réaliser.

## Point 15 — Remboursement des abonnements annuels de transport

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Nous poursuivons avec le point 15. Remboursement des abonnements annuels de transport : motif du rappel mensuel demandé aux salariés. Aujourd'hui, il est demandé, par mail, un justificatif d'abonnement aux collaborateurs pour pouvoir procéder au remboursement sur le bulletin de salaire. Vous voulez un point spécifique sur les abonnements annuels.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Quid de l'abonnement annuel si on a un justificatif mensuel ?

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 42/72

# Journal de discussion (suite)

NC

**NATHALIE COUDANNE · TRÉSORIÈRE DU CSE, CFDT**

Je prends mon cas personnel, parce que j'ai un abonnement annuel que je paie une fois dans l'année. Il y a des mois où je ne suis pas remboursée parce qu'elle n'a pas de rappel donc je ne suis pas remboursée.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Mais tu peux avoir un justificatif mensuel ?

NC

**NATHALIE COUDANNE · TRÉSORIÈRE DU CSE, CFDT**

Non, je ne peux pas. C'est annuel car j'ai payé mon abonnement.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Vous avez un abonnement annuel et un justif mensuel ?

NC

**NATHALIE COUDANNE · TRÉSORIÈRE DU CSE, CFDT**

Je ne suis pas chez TCL.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Ah d'accord. J'en ai discuté avec l'intéressée.

NC

**NATHALIE COUDANNE · TRÉSORIÈRE DU CSE, CFDT**

Elle m'a demandé de lui faire un mail. Je veux bien lui faire un mail tous les mois, mais c'est impossible, faute de justificatif.

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

C'est ce que je fais tous les mois pour ma part. C'est mensualisé.

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Je rappelle quand même que c'est une obligation légale en cas de contrôle URSSAF. Il faut qu'on ait un justificatif pour justifier du remboursement mensuel qui est payé par l'employeur.

FM

**FABIENNE MINJEAUD · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Ce n'est pas automatisée mais mensualisé. On l'envoie tous les mois. Très bien, puisqu'on a un justificatif qu'on nous envoie, pas de souci. Mais pour les personnes qui règlent leur abonnement à l'année et qui paient en une fois, ils ne vont tout de même pas envoyer leur justificatif tous les mois.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Normalement, la responsable a automatisé tout le process d'intégration sur les paies. Ce qui fait qu'aujourd'hui, tous les justificatifs qu'elle reçoit par mois lui permettent d'alimenter son tableau et d'automatiser les choses sur la paie. Quand cela ne rentre pas dans ce dispositif-là, il y a le risque que la personne ait un oubli de paiement. Ce qui a dû être demandé, c'est que le salarié envoie un justificatif pour que cela puisse s'intégrer dans sa procédure, en automatique, et qu'il soit assurée d'avoir ton paiement mensuel puisque c'est automatisé, à présent.

NC

**NATHALIE COUDANNE · TRÉSORIÈRE DU CSE, CFDT**

Cela veut dire qu'il faut fournir une attestation mensuellement ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Je crois que ce qui a été convenu, c'est simplement l'envoi d'un mail pour qu'elle puisse l'intégrer dans sa procédure. Votre justificatif sera donné une fois par an. Cela permet de fiabiliser aussi le remboursement parce que sinon, cela ne rentre pas dans le process automatique des paies.

TE

**TARA EYRAUD · RRH**

> Avez-vous bien confirmé, tous les mois, que vous continuez à l'utiliser ? Imaginons que vous l'arrêtiez en cours d'année.

# Journal de discussion (suite)

NC

**NATHALIE COUDANNE · TRÉSORIÈRE DU CSE, CFDT**

Non, je ne peux pas. Le remboursement est valable à l'année.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Il faut savoir que les transports, l'employeur les rembourse sous certaines conditions quand même. C'est-à-dire, si un collaborateur, par exemple, est en arrêt maladie tout le mois, le remboursement du transport ne peut pas avoir lieu. C'est pour cette raison aussi qu'on demande. On ne peut pas faire un remboursement, par exemple, on pourrait se dire aussi je fais un remboursement total de la somme qui a été payée. Après, au niveau des payes, c'est très compliqué à régulariser. Cela veut dire qu'on peut être potentiellement, le salarié part en cours d'année, ou le salarié est malade, on va être obligé de réclamer des sommes aux collaborateurs. Là, on se retrouve dans une situation qui est vraiment un peu gênante.
C'est pour ça qu'on a besoin de justificatifs mensuels. C'est dans le cadre de cette automatisation des paies. C'est aussi pour faciliter le travail de la responsable paye dans le process. Est-ce que c'est vraiment gênant par rapport à des collaborateurs qui envoient tous leurs justificatifs mensuellement et qui te demandent d'envoyer un petit mail pour que ça s'intègre, que tu sois sûre d'avoir le paiement et que ça facilite le travail de tous ?

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Attention, je souhaite signaler qu'on demande au salarié d'avoir une action pour que l'employeur puisse répondre à ses obligations. C'est ce qui me chiffonne quelque peu.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Vous êtes mis d'accord si j'ai bien compris ? Parce que ce n'est pas elle qui t'a demandé spécifiquement de faire cette action.

NC

**NATHALIE COUDANNE · TRÉSORIÈRE DU CSE, CFDT**

> Je lui ai demandé qu'il y avait comme possibilité parce qu'elle m'a dit qu'il y avait un justificatif. Je lui ai dit non. Je ne peux pas avoir un justificatif tous les mois.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 45/72

# Journal de discussion (suite)

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

N'est-il possible, quand elle reçoit le justificatif annuel, qu'elle le mensualise dans son tableau ?

NC

**NATHALIE COUDANNE · TRÉSORIÈRE DU CSE, CFDT**

C'est ce qui se passait jusqu'à maintenant.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Oui, mais le problème c'est que ce n'est pas automatisé dans son process et qu'il risque d'y avoir des oublis parce que c'est une action qu'il a aujourd'hui automatisée dans son process. Si tu ne veux pas lui envoyer un justificatif mensuel, elle sait que tu es à l'année. Ce qui a déjà eu lieu, c'est que tu as dû avoir des oublis. Cependant, je ne vais pas forcer un collaborateur à faire une démarche.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

C'est automatisé. C'est-à-dire que le mail qu'elle reçoit ne va pas directement dans l'outil ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Non, mais cela alimente son fichier. Techniquement, je ne suis pas rentrée dans le détail. Mais cela alimente son fichier Excel derrière en intégrant un dispositif et ça permet après de basculer son fichier Excel sur les payes.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Son fichier Excel peut prendre le montant mensuel et le diviser par 12.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Jusqu'à maintenant, c'est ce qu'elle faisait.

# Journal de discussion (suite)

MS

**MARYLISE SLOTALA-FIFRE · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Si le salarié est malade durant un mois, on ne paie pas la demande ? Ce qui est logique.
Ne pourrait-on pas systématiser un paiement mensuel. En cas de maladie, elle va forcément recevoir l'arrêt. À charge pour elle de régulariser, le cas échéant, et de ne pas rembourser sans pour autant bloquer le reste de la mensualisation ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Je verrai techniquement parce que moi, je n'ai pas vu la solution. Sachant que ce n'est pas une obligation de ta part, c'est ce qui a été convenu. Je rentrerai un peu plus dans le dispositif pour voir s'il n'y a pas une solution plus simple.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

C'est juste. Pour l'instant, c'est quelque chose qui est convenu mais cela veut aussi dire que le jour où la personne oublie d'envoyer un mail, elle n'a pas son remboursement. C'est ce qui me dérange.

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Parfois, ils nous oublient. Ils ne te l'envoient pas automatiquement. Il arrive ainsi que je ne le reçoive. Résultat, le mois d'après, la question qui se dit, c'est d'aller soit d'un côté, soit de l'autre. Dans une autre structure, on avait un récapitulatif pour la TCL. TCL envoie le récapitulatif annuel. Il servait de justificatif, et c'était aussi mensualisé. L'employeur savait que j'avais tous les mois de l'année et quand je n'étais pas là, il le déduisait. Si elle le faisait une fois par an pour les salariés qui sont annualisés, ne serait pas plus simple pour elle en termes de charge de travail, notamment ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Je ne connais pas son tableau exact ou son processus. Je vous propose de retravailler le sujet avec elle pour voir comment cela se passe et si, en effet, elle ne peut pas prendre l'initiative de l'intégrer dans son tableau en

> automatique, puis de supprimer le jour où il y a eu l'absence. Je regarderai ce qui est le plus simple. Je comprends que ce qui pose un problème, c'est que l'obligation repose sur le salarié, ce qui le place en difficulté en cas d'oubli s'il doit envoyer un mail à chaque fois.

# Journal de discussion (suite)

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Ce problème se pose à tous ceux qui paient en annuel.

## Point 16 — Congés acquis pendant les arrêts maladie

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Il s'agit de la loi européenne (avril 2024) qui stipule qu'il y a, à chaque retour de congés et de longues maladies, une obligation d'information sur les congés acquis. On avait dit que c'était sur Octime. Mais il y a aussi une information sur le délai parce qu'il diffère pour la prise de ces congés. Jusqu'à présent, il ne me semble qu'il n'y a rien qui accompagne la note sur la maladie.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

On ne l'a pas encore notifié. Nous travaillons encore à sa formalisation. Quand le délai de report n'a pas été notifié, il n'y a pas de conséquence pour le salarié. Cependant, il faut qu'on le formalise parce que normalement, on est censé lui dire qu'il y a une acquisition qui a été faite et qui est utilisable jusqu'à telle date. Cela étant, cela ne pénalise pas le collaborateur. En effet, si le délai n'est pas notifié au salarié, il ne commence pas à courir. On est en train de travailler sur des documents types.

TE

**TARA EYRAUD · RRH**

Oui, soit via Octime, soit via un mail pour notifier le collaborateur.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Il y avait un deuxième point, je l'avais retrouvé dans un PV. M. GHENO avait expliqué qu'il y aurait une réponse écrite officielle sur toutes les demandes de rétroactivité. Certains salariés ont fait des demandes pour savoir s'ils avaient accumulé des congés puisque cette loi est rétroactive.

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

On est en train de lister à nouveau toutes les demandes. Certaines nous parviennent encore. Aussi bien sur le courrier type de report en retour de congés maladies et de rétroactivité. Le plus urgent étant la rétroactivité parce qu'autant le report, quand il n'y a pas de délai d'informer, il continue. Le salarié n'est pas pénalisé en soi. Pour la rétroactivité, on est en train de réidentifier toutes les personnes qui en ont fait la demande parce que je pense qu'il y a eu des démarches potentiellement effectuées sur Octime ou sur les congés, mais qu'ils n'ont pas été formalisés par écrit.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Oui, c'est sur certaines demandes dont j'ai eu écho. Il y a bien eu un retour, mais c'était informel. Il n'a pas été formalisé avec les éléments qui permettent de le caractériser... Pas qu'il y ait des éléments de détail.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Ils n'ont pas eu les détails, en somme.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Oui.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

On est en train de travailler sur les courriers type et de retravailler sur le calcul parce que, malheureusement, on n'a pas forcément le détail de ce qui a été fait. On reprend tous les calculs sur Octime pour revoir les périodes d'absence des personnes concernées et refaire les calculs. Ils auront un retour officiel je ne sais pas, certainement sur le mois d'avril. On est dessus. Le temps d'effectuer les recherches. Je pense qu'il n'y a pas énormément de personnes qui s'étaient manifestées mais sur les personnes qui en ont fait la demande d'avoir un retour officiel : « oui, non et pourquoi sur chaque période, etc. ». Le détail des périodes du nombre de jours acquis et de la régularisation.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 49/72

# Journal de discussion (suite)

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Aujourd'hui, quand on est absent un mois, on conserve nos jours de congé par mois au titre conventionnel. Au-delà d'un mois d'absence, on acquiert 1,66.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Oui, c'est juste on acquière 1,66 (en jours ouvrés). C'est déjà paramétré sur Octime. Vous l'avez, vos compteurs sont à jour.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Est-ce basé sur l'année civile ou l'année scolaire ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

C'est sur la période de congés, de septembre à août. Cela ne change pas notre périodicité. C'est-à-dire que tu es absent tout le mois de septembre tu as ton 4,66, par exemple, pour les formateurs. Si tu es reprolongé en octobre, sur Octime, en bas de ton compteur, tu auras un 1,66 au lieu de 4,66. Et tu as un 1,66 par mois d'absence après. L'information, après, tu l'as sur Octime et tu l'as sur ton bulletin de salaire. Et de même qu'il y a les règles sur les maladies aussi pendant les congés qui changent avec cette nouvelle loi. C'est-à-dire qu'aujourd'hui, si tu es absent pendant tes congés, tes congés, tu peux les reporter. Il faut que le salarié en informe l'employeur, etc. Aujourd'hui, si tu es malade pendant tes congés et que tu as un arrêt maladie d'une semaine, la semaine où tu as été en arrêt, tu peux la reporter.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Il faut envoyer l'arrêt à l'employeur.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Oui, il faut que l'employeur soit informé.

# Journal de discussion (suite)

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Quand on est en CDD, comment cela se passe-t-il ? Quand on est en CDD, il y a un arrêt maladie qui arrive juste à la fin de son CDD.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Il acquiert les congés.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Les congés, selon les règles, ils seront réglés en fin de contrat.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Ah oui, si la personne n'a pas pu les prendre du fait de son arrêt, et qu'elle est en arrêt au moment de la fin de son contrat, les congés non pris seront payés. Ils sont acquis, ils sont dus. Il prend l'objet du paiement sur le solde de tout compte. De même que quelqu'un qui est en 11 arrêts... Imaginons que ça fait un ou deux ans qu'elle n'est pas là, et qu'à un moment donné, son contrat s'interrompt. Tout ce qu'elle a acquis en CDI sur la période qu'elle n'a pas pu prendre parce qu'elle était en arrêt maladie seront réglés. Donc là, pour le CDD en question, je pense qu'on a une même entête. Elle sera réglée des congés qu'elle a pu prendre. Et au-delà d'un mois, s'il y a à un moment donné un 1,66 qui s'est mis sur un mois complet, elle aura son 1,66 réglé sur son solde de tout compte.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Très bien.

## Point 17 — Traitement et suivi des demandes d'avancement formulées par les salariés

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

> Les demandes ont été formalisées et sont remontées. Toutefois, les réponses mêmes apportées aux salariés, c'est à la discrétion de l'employeur. Ce ne sont pas des choses qu'on discutera en CSE. Les demandes ont été étudiées sur ce qui nous a été remonté et certains retours ont déjà été effectués. Lors des jours à venir, il y aura un retour fait à l'ensemble des demandes par le biais des managers.

# Journal de discussion (suite)

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Les entretiens se sont tenus en fin d'année et les réponses sont apportées sur le premier trimestre ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Oui, parce qu'il y a encore eu des entretiens sur janvier. Le temps qu'on tout remonte pour l'analyse, il ne faut pas attendre. C'est une question de la charge de chacun. Les premiers retours ont été effectués et les prochains vont arriver sur la fin de la semaine ou la semaine prochaine. Le retour sera bien effectué, évidemment.

## Point 18 — Homogénéisation des postes informatiques

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Il y a des problèmes de mise en poste. Je sais qu'il y en a qui ont dû attendre pour avoir un ordinateur quand ils sont arrivés. Il y en a qui ont qu'un seul écran et d'autres en ont deux.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Le double écran, c'est une décision de la Direction pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs et des assistantes. Déployer le double écran, ce n'est pas une obligation en soi. Ce déploiement se fait par vagues et en fonction du budget alloué chaque année. Tout le monde ne peut pas avoir son double écran en même temps, au même moment, puisqu'il y a des contraintes budgétaires. Chaque année, on fixe des budgets pour des écrans. La Direction a pris l'initiative d'améliorer les conditions de travail des collaboratrices et des assistantes en mettant ce double écran. Cela a été mis en place par vagues. Aujourd'hui, il y a un certain nombre d'assistantes qui ont déjà leur double écran. À priori, il y en a encore qui nécessitent un équipement qui n'a pas encore été mis en place. Ça sera aussi en fonction du budget. On ne peut pas équiper tout le monde au même moment, en instantané. On fait aussi avec les budgets alloués.

> On a un budget pour le matériel informatique sur l'année. Là, on a déployé ce qu'on avait en stock avec une petite marge pour regarder de réparer ou remplacer. La vague 2026 a eu lieu. Les prochains, ce sera sur 2027. Je crois qu'il y a quand même beaucoup d'assistantes qui ont déjà le double écran. On ne peut pas répondre à tout le monde au même moment sur une demande.

# Journal de discussion (suite)

TE

**TARA EYRAUD · RRH**

Je me rappelle un Forms sur ce sujet.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Il y a eu un Forms pour savoir comment chacun était équipé. J'ai fait le point avec Anthony. Tout le monde n'a pas répondu. Il y a des gens qui n'ont pas répondu mais qui se sont manifestés après. Que ce soit pour les écrans ou des claviers. Je crois qu'il y avait des histoires de sacs à dos. Cela étant, la priorité pour certains autres équipements n'est pas forcément le double écran, est aussi en fonction de ceux qui ont fait la demande. Beaucoup de gens n'ont pas répondu à des Forms. Ils ont été donnés les équipements en priorité en fonction du stock qu'on avait et des budgets alloués. On fait la demande en premier. C'est normal.
Ils ont suivi le process, ils ont fait la demande. Ils sont servis en premier. Les petits équipements souris, ergonomique, sacs à dos.
On parle des conditions de travail du collaborateur. On fait en sorte que chacun ait des équipements avec des budgets. C'est une autre problématique qui est d'ordre médical. Là, ça ne rentre pas dans le budget du matériel qui est alloué sur l'année. C'est une adaptation du poste de travail avec la médecine du travail, etc. Là, c'est un dispositif particulier. Il n'y a pas une politique de renouvellement du matériel chaque année. Malheureusement, on ne peut pas équiper tout le monde au même moment et en même temps.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

La consigne, c'est quand on voit le Forms d'Anthony.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Déjà, quand il y a un Forms avec une demande d'équipement, il faut y répondre. Il faut le lire et prendre le temps d'y répondre. Tu réponds tout le temps. Je sais que la dernière fois, il y avait des sacs à dos. Ils sont servis à ceux qui répondent au Forms en priorité en fonction des stocks. Chaque année, il y a un budget alloué là-dessus. Chaque année, on se rééquipe et on donne à ceux qui en font la demande en priorité.

> Ce sont des équipements standards, parce que la décision a été prise de mettre des doubles écrans à toutes les assistantes de l'école, on le fait par phase aussi parce qu'on n'a pas tout fait en même temps. On est contraints aussi par nos budgets. C'est déjà, quelque part, une initiative aussi d'améliorer les conditions de travail du collaborateur. Les doubles écrans, on ne les avait pas il n'y a pas si longtemps. Je pense qu'on s'est quand même nettement amélioré sur les équipements matériels.

# Journal de discussion (suite)

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Il faut reconnaître que quand on a un besoin en urgence, on est vite servi.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Il y a toujours un petit stock aussi, une gestion du stock pour pouvoir répondre à des urgences particulières.

*discussion informelle entre la représentation du personnel et la Direction. Les élus reconnaissent les améliorations matérielles, notamment dans le domaine des connexions à distance, et s'en félicitent]*

## Point 19 — Entretiens individuels RCR/HCR

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

C'est un point d'information. Je vous informe qu'on a fixé les premières dates. On a lancé les premiers entretiens qui vont avoir lieu la semaine prochaine. Pour l'instant, on a priorisé les plus urgents, les situations qui étaient un peu tendues. Il faut le formaliser. Je vous avais expliqué à la dernière fois d'identifier les habitudes, de voir le pourquoi du comment. Lors de cet entretien, cela sera formalisé avec une trame, etc. Il faut fixer et cadrer cet entretien. Le but, c'est de fixer aussi dans le temps parce qu'il y a beaucoup d'entretiens à faire. Ce n'est pas de passer une heure ou une heure et demie avec chaque collaborateur. Il faut que ça soit aussi pendant le temps de travail. On s'est fixé une demi-heure en objectif.

Le but, c'est d'identifier les sources, de trouver des solutions d'organisation. Également, le point qui sera évoqué pendant ces entretiens, c'est la planification des congés. Puisqu'il y a plein de gens avec qui il reste un certain nombre de jours de congés à planifier. Donc, c'est parler de l'organisation qui est la cause du congé.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

> Les personnes qui sont vus, c'est la règle ? La règle, c'est à partir de combien de temps ? Pour ma part, par exemple, je n'ai pas été convié. Certains diront, j'ai été convoqué, j'y suis allé. D'autres vont dire, je n'y suis pas allé et je n'ai pas été convoqué.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 54/72

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Non, on a croisé. Le but, ce n'est pas de voir tout le monde. À un moment donné, a eu des heures dans son compteur. On a croisé plusieurs éléments. Ceux qui avaient régulièrement des compteurs élevés, ceux qui avaient posé des RCR au lieu de poser des congés payés. Ils avaient du mal à récupérer. Ils ont été obligés de prendre sur leur stock de congés et de les remplacer. Puis, il y a ceux pour qui il reste encore des congés élevés. C'est l'ensemble de ces trois éléments-là. Si à un moment donné, tu as eu des compteurs mais que tu as été régularisé, tu n'as pas dû poser beaucoup de remplacements de CP par des RCR, par exemple. Tu ne fais pas partie des personnes qu'on va rencontrer parce que tu as, à ce jour, régularisé tes compteurs et que cela ne pose pas de souci ni sur les compteurs, ni sur tes congés payés.

FM

**FABIENNE MINJEAUD · TITULAIRE CADRES, CFDT**

La dernière fois, tu nous avais dit qu'il y avait une quarantaine de personnes qui étaient dans ce cadre.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

On est sur 32 ou 33. Sur 140.

FM

**FABIENNE MINJEAUD · TITULAIRE CADRES, CFDT**

La dernière fois, tu n'avais pas pu voir. Est-ce que tu as pu regarder si ces personnes ont des postes en particulier ou pas ? Des missions supplémentaires ?

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Je vois systématiquement le manager avant. Il y a des missions pour certains, je le sais. Je n'ai pas compétence à mon niveau de savoir si tu as une mission spécifique dans ton poste de formatrice, par exemple. Je sais que toi, tu n'as pas de mission, en l'occurrence. C'est le point avec le manager, en amont, qui me permettra d'avoir connaissance de ces éléments afin, au moment de l'entretien, de discuter de ces missions aussi. En effet, tu peux avoir deux ou trois missions à côté qui empiètent sur ton temps de travail formateur et qui font que tu as des compteurs qui sont élevés.
C'est l'objet de l'entretien pendant cette demi-heure. C'est de discuter. Les stats que je peux vous faire et que j'ai vues visuellement, c'est majoritairement sur le pôle santé. C'est aussi là où il y a le plus de collaborateurs. C'est une statistique. Et la plus grosse majorité, ça reste quand même des formateurs aussi.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

On peut comprendre que cela peut être impressionnant d'être convoqué par un manager et la Direction. Est-ce qu'il y a dans le mail de convocation une information sur le fait de pouvoir être accompagné ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Non, on n'a pas prévu d'accompagnement spécifique. On explique l'objet de l'entretien, etc. Le mail n'est pas non plus. Tu peux le lire. J'ai aucun souci avec ça.

FM

**FABIENNE MINJEAUD · TITULAIRE CADRES, CFDT**

« Dans le cadre du suivi global du temps de travail et de la mise en place de la badgeuse depuis juillet 2025, nous avons constaté que votre compteur RCRHTR a présenté sur les derniers mois un niveau plus élevé que la moyenne.
Afin de mieux comprendre votre organisation de travail et vos habitudes de badgeage, et pour nous assurer que votre charge et vos horaires restent adaptées, nous vous proposons un entretien individuel avec Karine

> Vahramian et moi-même. Date et heure, lieu. L'objectif de cet échange est de remonter ensemble vos pratiques de badgeage, horaires d'arrivée, pause, départ, etc.
> Comprendre l'origine des dépassements constatés, identifier si nécessaire des ajustements pour faciliter votre organisation, planifier l'utilisation de vos jours de récupération afin d'éviter un cumul trop important.
> Une trame d'entretien sera renseignée ensemble et validée à l'issue de notre échange.
> Nous vous remercions de votre disponibilité.
> Bonne fin de journée ».

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 56/72

# Journal de discussion (suite)

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Ce n'est pas annoncé comme une convocation.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Non, non, non.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Ce n'est pas un entretien officiel.

FM

**FABIENNE MINJEAUD · TITULAIRE CADRES, CFDT**

L'objet, c'est entretien de suivi, temps de travail, badgeage et planification des congés.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Je fais en sorte que la façon dont ça soit tourné, c'est de dire que c'est un temps d'échange et de discussion sur la problématique, parce qu'il y en a quand même une, d'identifier les origines de cette problématique.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Il peut y avoir une crainte. Je trouve que le mail est très bien terminé. Deuxième question : pourquoi inciter à remplacer des CP par des RCR. Le CP, il a une durée de validité et pas le RCR. Certes, je comprends qu'il ne faut pas exploser le plafond du RCR.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 57/72

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

C'est une solution temporaire. C'est une nouveauté aussi. Il faut que les personnes s'habituent aussi à s'organiser, à faire plus attention à leurs horaires. Ce qu'on n'avait pas avant, parce qu'il y avait quand même une liberté d'organisation et de planification des horaires, etc. C'était censé plus être une mesure temporaire qui permettrait de diminuer les compteurs en espérant que derrière, justement, ils ne remontent pas. Ce dispositif n'a pas vocation à perdurer.

C'était temporaire. Or, le temporaire s'est renouvelé. Maintenant, il faut qu'on trouve la solution et qu'on identifie pourquoi les RCR continuent à monter. Et pourquoi, surtout, les personnes n'arrivent pas à récupérer dans les temps leur RCR. S'ils montent, puis redescendent, c'est normal en soi. On parle de 33 collaborateurs sur 140.

Il y a des collaborateurs qui ont des compteurs qui doivent certainement monter à un instant T parce qu'il y a une activité, des pics d'activité dont on parlait tout à l'heure, à un instant T qui le justifie. Mais qui, à un moment donné, retombent et que le collaborateur arrive à réguler. Je n'ai pas de soucis là-dessus. Le but est vraiment d'identifier sur les compteurs élevés, l'origine, comprendre pourquoi et ce qu'on peut mettre en place. Certes, il ne faut pas dire pas dire à un collaborateur : « Il y a des compteurs RCR et tu n'arrives pas à les récupérer », sans chercher à savoir pourquoi, comment, ou d'accompagner le collaborateur.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Complètement. Le CP, si je ne peux pas le prendre, cela va poser un problème. Alors que le RCR, si je ne peux pas le prendre, il se reporte.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Ce n'est pas une solution qu'on va renouveler sur l'année prochaine. Ça peut être fait sur un congé ou deux, ou à l'exception. Par exemple, se j'ai besoin d'aller voir le médecin, je prends un RCR à la place. Mais il ne faut pas que cela devienne une habitude sur des périodes de congés qui sont prises habituellement à telle date - pour Noël, pour les vacances, ou pour la fermeture -, de transformer des congés en RCR.

Cela n'a pas vocation à rester, cette problématique, parce que, justement, on s'aperçoit que cela génère des congés qui restent dans les compteurs, et qu'il faut quand même prendre avant fin août. Cela génère une autre problématique derrière.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Ou sur le CET. On ne peut pas tout mettre sur le CET.

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Oui. Le but, ce n'est pas de mettre, pour ceux qui peuvent au-delà de 10 jours, X jours sur le CET non plus. Le but, c'est qu'ils puissent les prendre. On réfléchit à la façon d'organiser cette prise de congés d'ici fin août.

## Point 20 — Changement de SIRH

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Pour rappel, on avait actuellement à HR Maps. On a résilié et on a pris un nouvel outil.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Les salariés peuvent toujours aller récupérer leurs entretiens individuels, etc.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Oui, on va exporter les entretiens qui sont sur HR Maps. Quand on va passer sur le nouvel outil, on fera un export.

TE

**TARA EYRAUD · RRR**

On a rencontré plusieurs éditeurs, on a fait un benchmark et on a eu plusieurs démonstrations. On a choisi MTO, qui est une solution SIRH complète, proposée par Cepteo Human Ressources. C'est une entreprise française de 200 collaborateurs. On va être accompagnés par Fortify, qui est situé à Lyon et qui sont spécialistes pour déployer ce type d'outils.
C'est eux qui nous ont conseillés, notamment sur cet outil. On en profite pour mettre en place différents outils qui vont permettre de numériser certains process RH. Il y a quatre modules qu'on prend, le socle SRH, la gestion administrative, le Onboarding, et les entretiens.
Pour commencer, le socle RH, ce sera tout ce qui concerne les données de base, tout ce qui concerne les collaborateurs (l'identité, le poste), tout ce qui concerne l'historique, etc. Cela permet d'alimenter différents outils comme Sage, la paie, éventuellement Octime. Cela communique et permet d'éviter

> les doubles séries. Sur la gestion administrative, c'est pareil, cela permet d'automatiser un certain nombre de processus comme la gestion individuelle des contrats de travail, la constitution des dossiers individuels, toute la documentation RH, etc.
> Et il y a un module Onboarding, Offboarding.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 59/72

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

C'est une nouveauté.

TE

**TARA EYRAUD · RRR**

C'est vraiment nouveau et c'est pour les personnes qui vont rentrer dans l'École, ils vont avoir un accès dès le départ de chez eux. Ils vont pouvoir alimenter l'outil tout de suite, donner toutes les informations concernant, qui fait gagner beaucoup de temps au service RH.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Qu'en est-il du contrat de travail, la proposition de contrat de travail, etc. ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

C'est un process qui faut encore déterminer. Par exemple, quand il y a quelqu'un qui arrive, il faut qu'il nous envoie son CV, son diplôme, etc. Aujourd'hui, ça se fait tout par mail et on enregistre. Cela sera tout centralisé, il aura un accès à l'outil, il pourra les déposer. Il y aura toute une piste avec un listing de documents à fournir pour pouvoir rentrer. Il pourra les déposer et ça sera tout renseigné sur l'outil, tout alimenté sur l'outil et tout centralisé au même endroit. C'est la personne qui est responsable du dépôt de ces documents. Cela nous facilite le travail parce que tout est déposé. Après, c'est du checking et de la vérification.

CB

**CHARLOTTE BAILLY · SUPPLÉANTE ETAM, CFDT**

Cela fonctionne aussi pour les vacataires ?

TE

**TARA EYRAUD · RRR**

Non, seulement pour le personnel permanent.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

> Les vacataires, cela reste sur Orion.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 60/72

# Journal de discussion (suite)

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Ce que tu décri va changer énormément la vie sur la gestion des salariés.

TE

**TARA EYRAUD · RRR**

Ah oui, pour les collaborateurs, c'est trèst intéressant aussi.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Pour les entrées et les sorties.

TE

**TARA EYRAUD · RRR**

Ils ont accès à une page dédiée où ils ont plusieurs informations des concernant. C'est vraiment une autre façon de gérer et c'est intéressant aussi bien pour nous que pour les collaborateurs.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Cela permet aussi de faire tout ce qu'on fait actuellement manuellement avec une petite to-do list de ce qu'il y a à faire au moment de l'arrivée de quelqu'un. Ce n'est pas que pour la RH, l'Onboarding et l'Offboarding.
Là, par exemple, j'ai une personne qui arrive, cela lance une demande de commande de PC, par exemple, ou de clé ou de poste informatique. Tout ça, cela reste à construire, mais c'est d'essayer d'automatiser pour la partie RH et tous les intervenants qui interviennent dans le Onboarding et de faire la même chose pour le Onboarding. C'est-à-dire qu'on parle de restitution du PC, restitution de la clé...

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Sur le rôle social, on a deux intervenantes qui sont arrivées, mais qui sont vacataires.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

> Les vacataires, c'est Orion. Cela ne change pas.

# Journal de discussion (suite)

TE

**TARA EYRAUD · RRH**

Il y a le PC aussi, la clé... Ça n'empêche pas, parce que ce sont des personnes qui viennent...

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Ici, on l'a centralisé sur les permanents, parce qu'il y a quand même un coût. Si on intègre les vacataires, c'est quand même 500-600 vacataires par an.

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

C'est la question du temps qui passe. Les vacataires qui viennent une ou deux fois dans l'année...

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

C'est un type de population qu'on fait. C'est soit des permanents, soit des vacataires.

FM

**FABIENNE MINJEAUD · TITULAIRE CADRES, CFDT**

J'ai une question. Cela voudrait dire que comme on aurait cette interface-là, on n'aurait pas besoin tous les ans de redonner nos diplômes et tutti quanti ?

TE

**TARA EYRAUD · RRR**

Vous pouvez les mettre à jour. Normalement, vous avez un accès à l'interface.

FM

**FABIENNE MINJEAUD · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Tous les ans, on nous demande de redonner notre CV et nos diplômes.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

C'est ce que fait actuellement la création.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 62/72

# Journal de discussion (suite)

FM

**FABIENNE MINJEAUD · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Tous les ans, on doit redonner les mêmes documents.

CC

**CÉCILE CANO · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Cela fait 4 ans que je suis là, on ne m'a jamais demandé. Nous, tous les ans, on nous demande ça.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Si cela arrive, je pense que c'est pour les demandes d'accréditation. Il y a des renouvellements.

FM

**FABIENNE MINJEAUD · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Ce n'est pas que ça passe par partout ? Je ne sais pas. Ma question : il y a des choses qui ne changent pas nécessairement. Normalement, quand on a un nouveau diplôme, un nouveau diplôme, on vous en informe.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Sur cette étape-là, ce sera quand même à vous de mettre à jour votre CV. Votre CV, en revanche, vous pouvez le mettre à jour. On va voir le process, vous aurez sûrement un accès pour éventuellement déposer votre CV actualisé sur la plateforme. Cela peut être une possibilité.

FM

**FABIENNE MINJEAUD · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Chaque année, il faut redonner notre diplôme, notre bac, notre DE, etc.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 63/72

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

De notre côté, nous n'avons pas les diplômes actualisés. C'est vraiment Mme Vahramian qui gère les demandes d'accréditation. Cela ne passe pas par la RH. Cependant, si on le fait par le biais de l'outil et qu'on vous demande une actualisation de votre CV et que vous le déposez sur l'outil, cela veut dire qu'il est enregistré. Ainsi, on a tout. Karine ne sera plus obligée de vous solliciter. Dans les demandes d'accréditation, elle vous le demandait initialement parce qu'il faut qu'il y ait la référence : « Je suis actuellement en poste à l'École Rockefeller ». Ce qu'on n'a pas actuellement dans les CV.
Quand le collaborateur postule chez nous, il n'y a pas déjà écrit École Rockefeller dessus. Alors que pour les demandes d'accréditation, il faut que cela soit bien stipulé.
C'est pour cette raison qu'elle demande au collaborateur de modifier leur CV en mettant qu'ils sont actuellement en poste à l'École Rockefeller, etc. C'est une nécessité dans le cadre de la demande. On peut envisager que le collaborateur aille déposer son CV actualisé avec son expérience Rockefeller. Si on l'a sur la plateforme, on pourra le transmettre à Karine si elle nous le demande au moment des accréditations.

MS

**MARYLISE SLOTALA-FIFRE · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Si on fait des nouvelles formations, cela va bouger. Toutefois, globalement, tout ce qu'on a fait depuis le bac, cela ne va pas changer. Cela va rester.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

C'est là que vous irez venir pour nous déposer vos CV. Ce ne sera pas la création d'un CV.

MS

**MARYLISE SLOTALA-FIFRE · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Il va falloir qu'on redépose quand même, et qu'on actualise même si on n'a rien fait. Une fois que vous avez déposé votre CV, il est enregistré dans la barre de données. Pour ma part, je réactualise chaque année en adressant un mail.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 64/72

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Nous, tout ce qui est déposé sur la plateforme, on le conserve. Tour est centralisé. C'est le but de l'outil aussi. Quand vous arrivez, vous fournissez votre diplôme, votre livre, etc., tout sera enregistré sur l'outil. On peut faire des découpages. On n'a pas défini le process.

MS

**MARYLISE SLOTALA-FIFRE · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Est-ce le manager qui doit demander l'ouverture de l'accès ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Ce sont des choses à déterminer. Pour les RH, c'est sûr, entre administrateurs, on a forcément accès au diplôme et au CV.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Sur les demandes d'agrément, peut-être qu'il faudra vérifier avec les managers s'ils ont besoin qu'ils vous fassent la demande.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

On ne l'a pas défini. En effet, s'il n'y a pas de modification à y apporter, on l'aura.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Et sur ce module Onboarding, offboarding, je pense à tous les documents comme le livret d'accueil. Y sont-ils disponibles ?

TE

**TARA EYRAUD · RRR**

Oui, l'intégration et prévue.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

> Par exemple, si on vous fournit une petite présentation du CSE, il pourrait être intégré dans ce livret d'accueil.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 65/72

# Journal de discussion (suite)

TE

**TARA EYRAUD · RRR**

Pour information, quand je fais les accueils, j'en ai parlé et je leur ai conseillé d'envoyer de t'envoyer un mail.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

On pourrait l'intégrer à notre livret, alors ce n'est pas que ça nous demande une modification de notre modèle, mais ce sont des choses qu'on peut prévoir. C'est qu'on avait dit la dernière fois. Justement, c'était une intervention de quelqu'un du CSE pour présenter le CSE.
Cela peut aussi s'intégrer dans le parcours d'intégration, on ne l'a pas encore réfléchi. On n'est pas encore entré dans les ateliers, mais ça peut être un point dans le process d'intégration. C'est-à-dire qu'on envoie un message à quelqu'un du CSE pour dire qu'il y a un nouvel entrant, il faut fixer une date de présentation du CSE avant telle date. Cela peut se paramétrer.
Le but, c'est d'automatiser tous les points d'étape, quand il y a quelqu'un qui arrive. Cela peut être avec la DSI, on pourrait voir avec quelqu'un du CSE en disant qu'il y a quelqu'un qui arrive. Checker quand c'est fait, quand vous avez fait la présentation, pour qu'il n'y ait pas après avec des relances automatiques. Pour la présentation, c'était bien de l'inclure sur les deux ou trois jours de nouveau. Au moment du parcours d'intégration.

TE

**TARA EYRAUD · RRR**

J'ai parlé du CSE et j'ai demandé d'envoyer un mail.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Tara nous les renvoie. Je reçois des demandes. C'est vrai qu'on avait dit qu'on ferait une présentation mais on n'a pas encore le temps de vraiment s'y pencher.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Ça veut dire que si on l'intègre dans le parcours. Le parcours d'intégration, une fois qu'il est défini, ne sera pas figé. On peut prendre le temps. On pourra

> le faire dans un deuxième temps si vous n'avez pas encore eu le temps de travailler dessus. On l'intègre dans six mois, dans un an.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 66/72

# Journal de discussion (suite)

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Je pense que ça peut être intéressant.

TE

**TARA EYRAUD · RRR**

Pour ma part, je réalise ces points-là pour tous les nouveaux arrivants et je regroupe un certain nombre de personnes Cela fait partie du parcours d'intégration. Ces personnes doivent être intégrées. On n'a pas encore fait le procès.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Précisément, c'est l'occasion de songer à l'intégrer au SIRH.

TE

**TARA EYRAUD · RRR**

Pour finir sur le SIRH, je vous indique qu'on a des ateliers qui vont commencer, surtout sur le service RH. Il y a toute une phase de paramétrage, etc. C'est pour une mise en œuvre début juillet, pour le déploiement des trois premiers modules et le module en septembre, plutôt à la rentrée avec les formations, pour pouvoir lancer les entretiens annuels comme d'habitude.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Évidemment, le but, n'est pas de lancer en juillet le module entretien parce que tout le monde va partir. Il faut plutôt le lancer en septembre quand tout le monde est rentré. De cette manière, cela nous laisse aussi le temps de former les collaborateurs à ce nouvel outil, de faire une présentation de l'outil, d'expliquer comment il marche, comment il fonctionne. Ainsi, dès le mois de septembre, chacun s'est approprié un peu l'outil ou a pu en prendre connaissance et connaître les process d'utilisation, etc. En octobre, on lance les entretiens.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Je vois qu'il y a une partie formation, de quoi s'agit-il ?

TE

**TARA EYRAUD · RRR**

Ce sont les formations pour l'équipe RH.

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 67/72

# Journal de discussion (suite)

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

D'accord.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

C'est pour les utilisateurs, les administrateurs RH.

MS

**MARYLISE SLOTALA-FIFRE · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Qu'en est-il des formations pour les collaborateurs ?

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Est-ce qu'il y aura un catalogue ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

On fait en sorte que tout soit opérationnel en juillet mais avec un déploiement effectif auprès des collaborateurs en septembre. D'ici au déploiement, il faut qu'on puisse faire la formation sur les entretiens, en même temps. Puis, il y aura la formation pour vous présenter l'outil, comment vous avez votre nom, prénom, les informations, comment cela se présente au niveau de l'architecture, ce que le collaborateur pourra faire éventuellement en fonction des règles qu'on aura déterminées pendant le paramétrage. Puis, on vous présentera comment se déroule un entretien.
Ce sera beaucoup plus simple et souple pour les entretiens. Aujourd'hui, on ne voyait pas ce que le collaborateur faisait. Là, il y aura un rééchange d'informations, etc. C'est aussi pour ça qu'on l'a changé.

MS

**MARYLISE SLOTALA-FIFRE · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Cette formation à l'outil entraîne-t-elle un surcoût par rapport au budget d'acquisition du nouveau système SIRH ?

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Il y a forcément un surcoût à la mise en place parce qu'il y a tout le paramétrage et la formation au utilisateurs. Cela génère forcément un coût. Sur la maintenance courante de l'outil, en revanche, il n'y a pas de changement. C'est un outil qui est très complet, ce qui explique qu'on l'ait choisi. De plus, il gère très bien le module plan de formation. C'est un item sur lequel on a déployé 4 modules. Il possède d'autres modules sur lesquels on peut travailler, que ce soit pour la gestion des compétences, le plan de formation, la gestion des carrières, le recrutement … Il y a plusieurs modules. C'est vraiment un outil très polyvalent.

MS

**MARYLISE SLOTALA-FIFRE · TITULAIRE CADRES, CFDT**

Gardons-nous Octime ?

TE

**TARA EYRAUD · RRR**

Oui. C'est compatible facilement avec Octime, c'est l'un des critères du choix de ce logiciel.

PB

**PASCAL BONJEAN · TITULAIRE, RS CFDT**

Les collaborateurs vont-ils récupérés leurs documents on sont-ils transférés ?

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Les seuls documents encore présents sur HR Maps sont les entretiens. On va tout exporter et tout réintégrer dans le nouvel outil.

## SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE DE L'ÉCOLE

### Point 21 — Evolutions générales des commandes et situation financière

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Nous notons une évolution normale des commandes.

## Point 22 — Eventuels retards de paiement des cotisations sociales

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Il en va de même pour situation financière de l'École. Sur la partie comptable, on est sur la finalisation des comptes. Sur les retards de paiement, pas de retard de paiement de cotisation au niveau de cela RH.

## QUESTIONS DIVERSES

### Point 23 — Questions diverses

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Des photos ont été prises. On a vu que les nouvelles photos ont été mises dans l'interservices. J'ai des collaborateurs qui n'étaient pas contre le trombinoscope. Ils n'ont pas leurs photos.

TE

**TARA EYRAUD · RRR**

C'est un petit peu compliqué.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Là, Tara est en train de tout recroiser.

TE

**TARA EYRAUD · RRR**

On a eu d'autres projets. Pour l'instant, je l'avais mis un petit peu en sondage. J'ai reçu beaucoup d'autorisations. Il faut que je les pointe, que je reprenne les photos qui n'ont pas été refaites, les anciennes, pour ceux qui autorisent à mettre leurs photos. Cela va être un travail de bascule à faire. Il faut que tout le monde transmette toutes ses autorisations pour pouvoir intégrer tout le monde. Il y a un petit travail à faire. J'ai une stagiaire qui va arriver la semaine prochaine. Cela faisait un peu partie des choses.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Si ces personnes refusent, leur photo ne sera pas sur le trombinoscope.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Oui. C'est soumis à l'autorisation. J'ai des collègues qui me disent qu'il y a des photos de tout le monde mais pas la mienne. Pourquoi ?

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 70/72

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Mais qui n'avaient pas pris les nouvelles photos ?

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Non, ils n'avaient pas pris de nouvelle photo.

TE

**TARA EYRAUD · RRR**

Ils n'avaient pas fait, donc on doit reprendre les anciennes. Il faut contrôler.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Est-ce que cela sera présenté sous la forme d'un organigramme avec photos, comme précédemment, ou est-ce qu'on laisse les photos ?

TE

**TARA EYRAUD · RRR**

L'idée, c'était de mettre les photos avec le nom et le prénom. De cette manière, on retrouve facilement un trombinoscope. Et on met dans chaque section les organigrammes à jour. Cela demande quand même un traitement régulier. Ce n'est pas quelque chose de figé.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Il reste un point divers supplémentaire relatif aux ventes de cookies organisées par le CSE. À priori, des étudiants sont aller demander à Freddy Garcia si les ventes de cookies sont organisées par l'École. Ils pensaient que c'était organisé par l'École. Compte-tenu du prix des cookies (4,50 €/unité), ils pensaient que l'École réalisait une marge (énorme) sur la vente des cookies. Certes, les cookies sont très bons. Mais, ils sont très chers. Nous aimerions que vous précisiez que c'est une vente organisée par le CSE, afin d'éviter toute confusion avec les activités de l'École et que certains puissent imaginer que nous réalisons un profit sur le dos de nos étudiants.

*Discussion informelle sur la vente des cookies*

SECTION 5 · PARTIE B · PAGE 71/72

# Journal de discussion (suite)

CB

**CHARLOTTE BAILLY · SUPPLÉANTE ETAM, CFDT**

Je m'y prends très en avant, j'en suis consciente, et l'équipe aussi. La fin d'année va arriver, je fais référence au marché de Noël. Je m'inquiète. Je me rends compte qu'il y a la sécurisation du bâtiment. Pas tout de suite, c'est vrai. Il y a le CERAN, surtout, qui a un nouvel aménagement. Est-ce que la Direction a réfléchi ?
Actuellement, c'était toujours refusé. Seriez-vous favorable à la possibilité, cette année, de nous donner l'accès au grand salon si le CERAN poursuit son aménagement ?
Depuis qu'on prend en main le marché de Noël, on a presque environ 20 exposants. J'aimerais éviter qu'on redevienne comme avant, avec 5 exposants. On n'a pas beaucoup d'avantages dans l'École.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Je ne peux pas répondre. À la limite, ce n'est pas vraiment la Direction qui va prendre seule la décision. Cela dépend du Registraire et de la réservation. On sait que le grand salon est très utilisé, et que le marché de Noël nécessite de mobiliser avant et après. Est-ce que dans les plannings permettraient de mobiliser le grand salon sur deux jours ?
Je pense que c'était déjà compliqué avant. Je ne suis pas sûre qu'en décembre, cela soit plus simple.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

On avait essayé cette année, mais décembre est chargé.

CB

**CHARLOTTE BAILLY · SUPPLÉANTE ETAM, CFDT**

Comme le salon est réservé pour le moment convivial entre les salariés, on avait envisagé de le bloquer pour cette journée.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

Il y a la mise en place et la remise en place. Si on le bloque pour le repas de Noël conjointement avec la Direction, cela peut s'organiser.

# Journal de discussion (suite)

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

La priorité est donnée à la planification des études, on va être honnêtes. Il ne faut pas que cela perturbe l'organisation et que cela complexifie la planification et la réservation des salles. Il ne faut pas non plus qu'il y ait un impact sur l'organisation de l'École pour un marché de Noël.

ÉL

**ÉLODIE LEYDIER · SECRÉTAIRE DU CSE, CFDT**

On fait le marché de Noël quand il y a du monde. On va choisir un moment où il y a du monde dans l'école, ce qui implique que les salles seront énormément réservées.

AV

**ADELINE VALLÉE · SECRÉTAIRE GÉNÉRALE**

Je pense que cela restera très compliqué en termes de planification.

*Discussion informelle sur la complexité d'organisation du marché de Noël et la nécessité de l'organiser le plus en amont. Les élus font remarquer qu'il y aura les élections professionnelles de fin d'année et qu'il faut régler le situation car les nouveaux élus ne seront pas en mesure de le faire pour respecter la date de tenue du marché de Noël.*

## CLOTURE DE LA SÉANCE

*L'ordre du jour étant épuisée, la séance est levée à 11 h 23.*

[11 H 23 — FIN DE LA RÉUNION ORDINAIRE DU CSE ECOLE ROCKEFELLER, DU 26/03/2026]

SECTION 5 · PARTIE C

# Constats généraux et recommandations

Les procès-verbaux des 29 janvier 2026 et 12 février 2026 ont été approuvés à l'unanimité après confirmation de la prise en compte des corrections demandées.

La date du CSE de juillet est convenue au 7 juillet 2026 au matin.

Le compte-rendu de la réunion éco-responsable est reporté à une prochaine séance du CSE en raison de l'absence de Nathalie GABARRE.

La négociation annuelle obligatoire est confirmée comme ouverte, avec une dernière réunion annoncée le 9 juin.

Le suivi de l'AOT reste en négociation en raison d'une proposition de redevance de 1 130 000 euros jugée incompatible avec les moyens de l'École.

La Direction indique ne pas avoir reçu de retour de l'Inspection du Travail sur le sujet évoqué.

La relance relative aux oubliés du Ségur reste sans réponse à la date de la séance ; la Gouvernance doit décider de la suite à donner en cas de non-retour.

La démission du délégué syndical CFTC est actée par courrier adressé à la CFTC, sans retour reçu à la date de la séance.

Une communication aux collaborateurs sur les nouveaux statuts est prévue lors d'une Assemblée Générale envisagée après les vacances scolaires d'avril.

Le projet de sécurisation du bâtiment fera l'objet d'une demande de subvention régionale, avec un financement demandé à hauteur maximale de 80 % et une enveloppe projet d'environ 400 000 euros.

Les procédures incendie, guide-file/serre-file, HSAS et DUERP font l'objet de suivis, avec des formations, mises à jour et groupes de travail annoncés.

La présentation de l'index égalité femmes-hommes mentionne un score de 93/100, identique à celui de l'année précédente.

L'étude de la charge de travail se poursuit avec Else Consulting, des ateliers et une réflexion méthodologique avant sollicitation plus large des personnels.

Le remboursement des abonnements annuels de transport doit être réexaminé afin d'éviter que la charge du rappel mensuel repose de manière bloquante sur les salariés

concernés.

Les informations relatives aux congés acquis pendant les arrêts maladie et aux demandes de rétroactivité sont en cours de formalisation par la Direction.

Les demandes d'avancement remontées sont étudiées, avec retours par les managers.

Le déploiement de matériel informatique, notamment les doubles écrans, est effectué par vagues en fonction du stock et des budgets.

Les entretiens RCR/HCR visent à comprendre les compteurs élevés, les habitudes de badgeage, la planification des récupérations et congés, ainsi que les ajustements éventuels.

Le changement de SIRH prévoit un socle RH, la gestion administrative, l'onboarding/offboarding et les entretiens, avec un déploiement envisagé en juillet pour les premiers modules et en septembre pour le module entretien.

SECTION 6

# Actions et échéances

| ACTION | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE | STATUT |
|---|---|---|---|
| Reporter le point relatif à la réunion éco-responsable | CSE / Direction | Prochaine séance du CSE | Convenu en séance |
| Tenir la réunion CSE de juillet le 7 juillet 2026 au matin | Direction / délégation du personnel | 7 juillet 2026 | Convenu en séance |
| Poursuivre la négociation sur l'AOT et solliciter une solution adaptée aux moyens de l'École | Direction, commissaire du gouvernement, préfète de région | Non indiqué | En cours |
| Suivre l'absence de réponse du ministère sur les oubliés du Ségur et soumettre la suite au bureau du Conseil d'Administration | Gouvernance | 23 avril 2026 | À décider |
| Prévoir une communication aux collaborateurs sur les nouveaux statuts | Direction | Assemblée Générale d'avril, entre le 20 et le 30 avril selon indication en séance | Prévu |
| Déposer la demande de subvention régionale pour la sécurisation du bâtiment | Direction | 18 mai 2026 | À déposer |
| Lancer une formation guide-files / serre-files et identifier des volontaires répartis par niveaux et ailes | Direction / RH | Année 2026 | En cours de devis et planification |

| ACTION | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE | STATUT |
|---|---|---|---|
| Regrouper les questions des élus sur la procédure harcèlement afin de préparer un retour global et un avis | Délégation du personnel / Direction | Délai d'un mois mentionné en séance | À réaliser |
| Poursuivre la refonte du DUERP, valider les unités de travail et constituer les groupes de travail | RH / CSE / préventeur | Été 2026 espéré ; présentation CSE évoquée en septembre | En cours |
| Poursuivre les ateliers charge de travail avec Else Consulting | COPIL charge de travail | 30 avril et 11 juin 2026 | Planifié |

SECTION 6 (SUITE)

# Actions et échéances (suite)

| ACTION | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE | STATUT |
|---|---|---|---|
| Revoir le processus de remboursement des abonnements annuels de transport avec la responsable paie | Direction / paie | Non indiqué | À examiner |
| Formaliser les courriers ou notifications relatifs aux congés acquis pendant les arrêts maladie et à la rétroactivité | RH / Direction | Mois d'avril évoqué pour les retours officiels | En cours |
| Apporter les retours sur les demandes d'avancement par les managers | Managers / Direction | Fin de semaine ou semaine suivante indiquée en séance | En cours |
| Poursuivre les entretiens individuels RCR/HCR pour les salariés identifiés | Direction / managers | À partir de la semaine suivant la séance | Lancé |
| Exporter les entretiens HR Maps et les réintégrer dans le nouvel outil SIRH | RH | Avant bascule du nouvel outil | Prévu |
| Paramétrer les modules du nouveau SIRH et organiser la formation des utilisateurs et collaborateurs | RH / Fortify / éditeur | Juillet 2026 pour premiers modules, septembre 2026 pour entretien | Prévu |
| Pointer les autorisations et intégrer les photos au trombinoscope | RH | Non indiqué, avec appui d'une stagiaire annoncée la semaine suivante | En cours |

| ACTION | RESPONSABLE | ÉCHÉANCE | STATUT |
|---|---|---|---|
| Clarifier que les ventes de cookies sont organisées par le CSE et non par l'École | CSE | Non indiqué | À faire |
| Anticiper l'organisation du marché de Noël au regard des contraintes de salles et des élections professionnelles | CSE / Direction / Registraire | Avant fin d'année 2026 | À étudier |

SECTION 7

# Incidents et points de procédure

Cécile CANO est arrivée en séance à 08 h 53.

Marylise SLOTALA-FIFRE est arrivée en séance à 09 h 12 selon le corps de séance.

Les points 1 et 2 ont été suspendus dans l'attente de davantage de participants, puis repris après l'arrivée de Marylise SLOTALA-FIFRE.

Le compte-rendu de la réunion éco-responsable a été reporté en raison de l'absence de Nathalie GABARRE.

Le vote d'approbation des procès-verbaux mentionne Adeline VALLÉE dans la liste des votants avec organisation CFDT, alors que la fiche de présence la qualifie de Direction non-votante ; cette divergence est reprise telle qu'elle apparaît dans le document source.

La fiche de présence indique Marylise SLOTALA-FIFRE arrivée à 09 h 53, tandis que le corps de séance indique son arrivée à 09 h 12 ; cette divergence est signalée sans correction non étayée.

La séance est levée à 11 h 23 après épuisement de l'ordre du jour.

SECTION 8

# Observations de conformité

Le procès-verbal mentionne expressément les articles L.2315-34 et suivants du Code du travail et indique que le document restitue de manière fidèle, objective et complète

les échanges, délibérations et décisions de la réunion.

Les informations de présence, horaires, présidence, délégation de présidence, lieu, salle et mode de réunion sont explicitement indiquées.

Les votes formels d'approbation des procès-verbaux sont consignés avec la question, la méthode, les votants, l'organisation, le sens du vote, la synthèse et le résultat.

Les reports, suivis, échéances et points sans réponse officielle sont consignés dans les discussions et repris dans les actions lorsque la séance les énonce explicitement.

Les divergences internes du document source relatives à l'heure d'arrivée de Marylise SLOTALA-FIFRE et au statut de vote d'Adeline VALLÉE sont conservées comme points de procédure, sans inférence extérieure.

SECTION 9

# Clôture et prochaines étapes

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11 h 23.

Les prochaines étapes portent sur la mise en œuvre des actions actées ou annoncées en séance : report de certains points, suivi AOT, réponse ou action sur les oubliés du Ségur, communication statutaire, dépôt du dossier de subvention, suivi des procédures internes, DUERP, charge de travail, remboursements transport, congés maladie, avancements, entretiens RCR/HCR, déploiement du SIRH, trombinoscope, clarification des ventes de cookies et anticipation du marché de Noël.

Document établi par ALC SAS (atoopv.com) - Réf. AV/2026-073 - CSE du 26 mars 2026.

Conformément aux articles L.2315-34 et L.2315-35 du Code du travail.