



Conseil d'Administration du 13 septembre 2018

Centre social de Pons

Présents : Marie Juliette Kong (directrice du CSP), Tournier Jean Pierre (Représentant de la Mairie), Lortto Rodolph (Comptable), Messenger Chauvin Bernadette (Déléguée du Personnel), Marty Muriel (secrétaire adjointe), Nassel Odile (Trésorière adjointe), Marie Bazin (Secrétaire), Banessy Sandrine (Vice-Présidente), Guillot Sébastien (membre du bureau), Coirier Stéphane (Président), Daspe Marcel (Trésorier), Poitevin Eric, Charneau Chantal, Riaud Jean Paul, David Stéphane, Jouannet Valérie, Moreau Mickaël, Locatelli Stéphanie, Palmer Claude, Youssofi Francine, (administrateurs-trices).

Absents : M Pastraud, Mme Brochet

Absents excusés : Mme Delavois, M Gimard, Mme Crismann, Dimitri, Reneuve Stéphanie.

Absents excusés et représentés : Dugas Raveneau Alexandre représenté par Marcel Daspe. Elisabeth Martin était par Riaud Jean Paul, Pascale Hervé représentée par Stéphane Coirier.

Début du CA à 18 h 20.

Le président demande au CA s'il y a des oppositions à ce que la DP assiste à la séance pour deux raisons :

a) Ce CA traite de sujets qui ont trait aux droits du travail (conclusions de l'enquête de l'inspection du travail) et à l'organisation de la structure (ouverture de discussion sur l'ALSH).

b) Lors de ce CA, des points fondamentaux pour la structure et les salariés vont être évoqués : projet social, bilan de rentrée suite au forum des associations.

Outre une réserve émise par la Directrice sur le fait qu'elle aurait souhaité être informée en amont de la présence de la DP, **la présence de la DP est adoptée à l'unanimité. 17 voix**

Le président en prend acte et veillera à ce que cette demande soit respectée à l'avenir.

1) Démission d'un administrateur.

Le président demande la possibilité de mettre le point « démission d'un administrateur » en premier à l'ordre du jour. Le CA adopte cette proposition à l'unanimité et acte la démission de M Marc Virlet, suite à sa demande le 3 juillet par mail.

De ce fait, le CA se compose désormais de 25 administrateurs. Le quorum est fixé à 13 participants pour que le CA puisse délibérer normalement en première instance.

Arrivée de Marie Bazin.

2) Validation du CR du CA du 20 juin 2018 :

Le président met au vote le PV du CA du 20 juin 2018.

Il est adopté à l'unanimité. 18 voix

3) Validation du PV de l'AG du 7 juin 2018 :

Le président met au vote le CR du PV de l'AG du 7 juin 2018.

Il est adopté à l'unanimité. 18 voix

4) Adhésion(s) fédération(s) de radio :

Le président porte à la connaissance du CA les différentes adhésions du CSP à des fédérations de radio. La complexité de la structuration des différentes fédérations de radio et de leurs déclinaisons nationales, régionales et départementales ne permet pas d'avoir un éclairage suffisant pour statuer correctement sur les

futures adhésions. De plus la question des éventuelles cotisations ne concernant pas 2018 mais 2019, il n'est pas urgent de se prononcer. Il est proposé de provoquer une réunion de travail afin de définir clairement les choix de cotisations et de représentation éventuelle pour notre radio, afin de présenter les options retenues à un des prochains CA et de prendre des décisions en connaissance de cause. Il est aussi fait état que le mandatement de M Palmer, qui, à défaut d'être officiellement noté dans un CR précédent, reste un accord tacite jusqu'à ce que cette question soit reposée au prochain appel à cotisation de sa fédération et soumis à ce que le CA lui donne mandat.

Départ de M Lortto Rodolph (Comptable) à 19h15.

5) Bilan du Forum des associations :

Mme Marie Juliette Kong prend la Parole pour le sujet, et demande aux administrateurs qui étaient présents lors de cette journée leur ressenti.

Marcel Daspe commence en disant que le point information pour les activités du centre social aux parents était très bien. Il ajoute que le côté « aller vers » les habitants pour le projet social montre que les citoyens ont des idées. Il y a de la demande. De plus, cela a permis au public de découvrir les étapes de construction du projet social déjà réalisées. Le document présentant les axes du projet et les grands objectifs a en effet permis de fructueux échanges.

Stéphane David trouve qu'il y avait beaucoup plus de monde au forum cette année, donc ça a dû aussi impacter le stand du CSP.

Monsieur Tournier, représentant de la Mairie, pense que l'idée de proposer la brocante en même temps a dû attirer du monde qui ne serait jamais venu au forum. Globalement cela a été très positif pour lui.

Éric Poitevin a trouvé le stand du CSP plus animé que les années passées. C'est une réussite.

Marie Juliette Kong évoque que d'avoir un stand séparé du grand chapiteau est bien mais être à côté de celui Radio Pons c'est compliqué pour elle. Elle explique que d'être voisin de la radio c'est fatigant en fin de journée car il faut élever la voix pour pouvoir communiquer. Mais dans l'ensemble la journée a été positive. Elle a pris mesure que le CSP n'allait pas assez « vers » l'habitant. Le fait que le programme d'activité ne soit pas ficelé, a obligé l'équipe « d'aller vers » les citoyens et d'être à l'écoute de leurs besoins et de leurs envies. Elle ajoute que d'un point de vu des salariés ce qui pouvait être perturbant, était le fait que bon nombre d'ateliers et activités étaient soit encore un peu incertaines, soit nouvelles avec quelques manques d'informations.

Marcel Daspe complète en disant que, si les ateliers plaisent cette année, ils pourront être reprogrammés dès mai-Juin ce qui est indispensable pour éviter une incertitude assez stressante pour la structure comme pour les familles. Telle qu'elle se présente à l'heure actuelle, l'offre semble satisfaisante et assez riche et variée. Cependant, pour donner du sens à l'esprit participatif de notre futur projet, il faut maintenant, axer notre stratégie sur le déclenchement, la prise en compte et l'accompagnement des idées venant des adhérents et des citoyens. Il y en a déjà qui ont été clairement formulées (Batucada, zumba, jardins partagés, conférences, événements fédérateurs...).

Marie Juliette Kong reprend en expliquant qu'il faut travailler en interne de la structure sur notre capacité à déclencher le pouvoir d'agir des habitants.

Francine Youssofi a apprécié l'improvisation car cela a apporté de la spontanéité. Le stand d'activité était dynamique, mais, pour elle, c'est dommage que Radio Pons ait été moins visité. Elle trouve cela dommage qu'il n'y ait eu que de la musique alors que c'est un super outil de communication. Le CSP aurait pu plus s'en servir.

Stéphane Coirier ajoute qu'il serait en effet souhaitable que l'offre des activités et ateliers proposés soit terminés en mai juin tout en laissant une marge aux habitants. Et il pense qu'utiliser radio Pons comme support est une bonne idée qu'il faut travailler. Mais il faut que ce soit des habitants et des salariés qui s'emparent du micro.

Marcel Daspe conclut en disant que c'est peut-être notre démarche quasi frénétique d'aller vers les gens, à l'occasion des micros trottoirs et l'interpellation des habitants que l'équipe du CSP a empiété sur le travail de Radio Pons. Par ailleurs, Mr Tournier, confirme l'importance que la mairie attache à la présence de Radio Pons sur ce forum.

6) Le projet parentalité :

Depuis l'année dernière, le projet parentalité du CSP fait partie du projet des écoles primaires et maternelles Agrippa d'Aubigné.

Le 3 septembre, l'équipe du CSP a été présente à la rentrée de l'école primaire, à la rencontre des parents pour accompagner la rentrée et essayer de recenser les idées les envies et les besoins.

Marie Juliette Kong explique qu'il faut trouver un lieu qui puisse accueillir le projet. Elle fait la demande à Monsieur Tournier (représentant de la Mairie) d'un local. Il demande alors qui payera le loyer.

Il est prévu une réunion le 19 octobre de 12h00 à 14h00 à l'école primaire pour le projet parentalité.

7) Le projet social :

Marcel Daspe présente sous forme de lecture détaillée le document synthétisant les travaux du Groupe de Pilotage du futur projet social, et à l'intérieur, les travaux des différentes commissions. Ce document tableau, constitue le squelette du futur projet social. Les quatre axes retenus sont Aller vers/ Laisser venir/ Co-construire/ Le pouvoir d'agir. Chacun de ces quatre axes est décomposé en trois objectifs généraux.

Est voté à l'unanimité la validation de ce document actant les premières étapes de travail : 18 voix.

Il reste donc à y relier les actions, les idées, les projets et leurs objectifs opérationnels. A cette occasion est rappelé que le samedi 22 septembre est organisé un séminaire participatif afin de poursuivre le travail.

Est aussi voté à l'unanimité la création d'une commission Culture sous une forme transversale : 18 voix.

Cette commission irriguera et sera en même temps alimentée par les cinq commissions suivantes : Enfance/Jeunesse/Famille ; Séniors ; Relations humaines et cohésion ; Solidarité et Insertion ; Communication. Elle sera co gérée par les cinq référents des commissions sus- citées.

8) Les Partenaires Financeurs :

Certains membres du bureau ont rencontré des partenaires financeurs.

- La Direccte (pôle insertion) début Juillet. Il y a eu un échange de 3 heures. Elle nous a fait part de ses attentes quant aux chantiers d'insertion. Nous avons réaffirmé de notre côté que tous les chantiers avaient leur place au sein du CSP et que nous allions nous employer à ce qu'il prennent une dimension encore plus importante dans l'environnement Pontois et que le suivi et l'accompagnement des bénéficiaires soit optimisé par la structure.

- Fin Août, la mairie de Pons avec le Maire et Mme la première adjointe. Il en ressort une envie de travailler ensemble dans l'intérêt de la mairie et du CSP et, surtout dans celui de la population Pontoise.

- Enfin, début septembre la CAF. Après avoir balayé différents points qui lui ont confirmés que la structure avait retrouvé un certain calme et une certaine sérénité, les orientations du futur projet social ont été présentées. La CAF a proposé son aide pour la réalisation du projet. Elle se rendra disponible rapidement pour rencontrer la direction et le bureau.

- Par ailleurs, le bureau attend les réponses concernant les audiences demandées au conseil départemental et à la CDCHS.

9) Organisation de l'ALSH :

L'organisation de l'Accueil de Loisirs Sans Hébergement doit être revue à différents niveaux : accueil des enfants, organisation des temps de travail des salariés...

Depuis le Mercredi 12 septembre, les animatrices ont commencé à faire les inscriptions au ¼ d'heure et non plus à la minute ce qui permet de juguler le différentiel qu'il y avait auparavant entre les heures déclarées et la réalité.

Marie Juliette Kong a envoyé des factures aux maires des communes d'où proviennent des enfants. Pour certaines elle a réussi à calquer des conventions comme celle signée avec la Mairie de Pons : 3 euros / Jours/ Enfants. Pérignac est pour l'instant la seule commune qui a répondu et a signé.

La CDA de saintes souhaite que le CSP s'aligne sur ses prix 6euros / Jours/ Enfants, mais nous n'accueillons pour l'instant pas d'enfants des villages dépendants de la CDA de Saintes. Mais, nous risquons à court terme, de devoir nous poser la question de comment augmenter nos capacités d'accueil à la suite de la fermeture du centre de loisirs de Rouffiac.

Sachant qu'il manque au moins deux salariés et que l'ALSH est déficitaire de 20 000 euros.

Monsieur Palmer demande si nous avons fait la demande de subvention de 21 000 euros et la demande pour les contrats PEC. Nous lui répondons que oui nous sommes en attente et que pour les PEC nous en avons le droit à 2 mais que cela sera compliqué pour un 3eme contrat.

Éric Poitevin signifie qu'il faut faire attention à ce que le déficit de l'ALSH n'entraîne un déficit de l'ensemble de la structure.

Cependant, tout le monde dans l'assemblée a bien conscience du rôle et de l'importance de l'ALSH . En effet, il n'est dans l'intérêt de personne que l'ALSH soit en difficulté, car c'est la question du système de garde de nos enfants qui est en jeu. Monsieur Tournier précise que la mairie de Pons en a bien conscience, et il en profite pour évoquer les directives encore floues du gouvernement concernant l'organisation des mercredis. Stéphanie Locatelli intervient pour dire que c'est une question majeure concernant l'attractivité d'une commune. Par exemple, dans la CDA de Saintes des communes se battent becs et ongles pour garder, construire ou ouvrir des centres de loisirs.

Pour le prochain CA, 3 propositions d'organisation adaptées aux besoins des familles et à l'équilibre de la structure devront être présentées.

Pour l'organisation du Mercredi la CAF commence à donner des informations.

10) Point RH : conclusion de l'enquête de la Direccte et préconisations :

Le président explique qu'il n'a pas pu envoyer le document qui récapitule les conclusions car il ne savait à qui et comment le diffuser. Il a eu une réponse mais peu avant le CA.

Le document peut être diffusé à toute personne. Les conclusions sont envoyées aux membres du CA et affichées pour les salariés.

Voir dans la pièce jointe les points listés par l'inspectrice du travail et qu'il nous faut mettre en œuvre dès à présent.

11) Point recrutement :

Il faut recruter un encadrant pour la Glanerie, deux personnes en contrat d'insertion pour le chantier bâtiment et un contrat d'insertion pour la Glanerie. Se pose aussi l'éventualité d'une augmentation du volume horaire pour les deux plus anciens contrats dans chacune des deux équipes de la Glanerie.

Jeudi 20 septembre une commission RH est organisée pour sélectionner les CV.

La présence du Délégué du personnel a été actée par le CA.

Départ de Stéphanie Locatelli à 20h30.

12) Point Finance :

Marcel Daspe, trésorier de la structure, commence son intervention en saluant la qualité du travail, le professionnalisme et la pédagogie de Nathalie Dumont salariée comptable du centre. Ensuite, il présente quelques chiffres significatifs : Le total des recettes pour l'année 2018 devrait être de 943 997 euros, alors que la prévision était de 980 000 euros. Cette différence de 36 000 euros s'explique par le fait que deux demandes de subventions normalement attribuées, n'ont, pour l'instant, pas reçu de réponses !!

Il s'agit de 14 000 euros demandés à la Communauté des Communes pour l'exercice 2018. Éric Poitevin, précise, qu'il n'est pas question de renoncer à cette subvention obtenue lors d'une négociation acharnée il y a quelques années. Nous attendons aussi la réponse pour une demande de 21 000 euros dans le cadre du Fond de Développement de la Vie Associative. Normalement, ces deux demandes devraient être accordées et versées d'ici la fin d'année voire en début 2019. Affaires à suivre !

Par ailleurs, dans le domaine de la perte d'autonomie Seniors, une subvention de 8 000 euros déjà acceptée n'a toujours pas été virée, Cela ne devrait tarder !

Au niveau des dépenses, il était prévu 971 243 euros et dans la projection actuelle, elles devraient se situer à 938 000 euros, qui donnerait un bilan global de 6 000 euros, ou plus vraisemblablement de 43 000 euros en tenant compte des versements en retard mais à venir.

L'objectif de 200 000 euros de trésorerie à la fin de l'exercice 2019 est donc nettement envisageable.

Départ de M Palmer à 20h 45.

13) Sécurité des locaux du CSP :

Outre les quelques points dont fait état le CR de l'enquête de l'inspectrice du travail, il serait souhaitable qu'une commission de sécurité se constitue afin de procéder à une évaluation des points de sécurité qu'il incombe à la structure de respecter à minima.

Est voté à l'unanimité la création d'une commission sécurité : 18 Voix.

Il est proposé à deux administrateurs pompiers bénévoles de lister les règles minimales de sécurité auxquelles le CSP est astreint, et de voir si elles sont respectées et, dans la négative, de procéder à une mise aux normes. Un des administrateurs doit prendre contact avec l'autre pour la mise en œuvre.

14) Questions diverses :

**Adhésion aux Fadas du Barouf :*

Il est proposé que le CSP adhère à l'association Des Fadas du Barouf pour la somme de 10 euros.

L'objectif est de tisser du lien avec les associations Pontoises et de mutualiser les initiatives collectives dans l'intérêt des habitants.

Le CA se prononce unanimement pour.

Marcel Daspe a été mandaté pour participer à l'AG de cette association qui a lieu le 14 septembre et représenter le CSP.

**Adhésion à Pons Actions Commerciales.*

Le CA est informé d'une proposition d'adhésion à ladite association dont l'objectif est « d'agir sur la vie pratique de la ville pour ses adhérents et leurs clients ».

L'engagement est pris de transmettre au CA les documents permettant d'adhérer, à savoir, le règlement intérieur et l'appel à cotisation.

Ce point sera débattu lors d'un prochain CA.

Mme La Directrice repose alors la question de l'adhésion au Cercle des entreprises de Pons qui, selon elle, procède de la même chose.

M.Daspe répond que ce n'est pas la même chose. Pour la première association, il s'agit surtout d'animer la vie Pontoise et de ce fait, rentre en cohérence avec une des attributions du CSP et la volonté de la structure d'aller vers et de co-construire. Dans le cadre de la seconde, hormis le lien qui peut être fait avec le monde de l'entreprise dans la gestion du CSP et dans d'éventuels partenariats, aucun compte-rendu n'existe et ne fait état de plus-values pour la structure.

**Présentation du projet Tiers Lieu.*

Le président informe qu'une présentation du projet Tiers-lieu a lieu Mardi 18.09.

Le CSP a été invité. S.Coirier, avec l'accord du CA y assistera et représentera le CSP.

Le CA est clos à 21h 10

Pour le CA Marie Bazin

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Direction régionale des
entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et
de l'emploi Nouvelle Aquitaine

Unité Départementale de la
Charente-Maritime

unité de contrôle 2
section d'inspection du travail 4

L'Inspectrice du travail

à

Monsieur le Président
CENTRE SOCIAL DE PONS
44 avenue GAMBETTA
17800 PONS

Affaire suivie par : Vanessa MEGE
Courriel : na-ud17.uc2@direccte.gouv.fr

Téléphone : 05.46.93.96.91

Réf. : VM/JR
N° IDOINE : 2018-081538-2

Date : 1^{ER} août 2018

Objet : Enquête relative à plusieurs plaintes d'avril à mai 2018

Monsieur,

J'ai accusé réception de la copie du courrier adressé le 20 avril 2018 par la déléguée du personnel au Président et membre du Conseil d'Administration, courrier faisant état de la souffrance au travail de plusieurs salariés, et notamment des membres du chantier en insertion Radio Chapitô.

Puis le 15 mai 2018, j'ai reçu copie d'un autre courrier adressé à tous les membres du Conseil d'Administration par 7 autres salariés de la structure.

J'ai également reçu copie du courrier adressé par madame Marie-Juliette KONG à monsieur GIMARD et aux administrateurs le 09 juin 2018.

Suite à ces courriers, j'ai diligenté une enquête sur place afin d'entendre une majorité de personnes comme suit :

- l'ancien président, monsieur Bernard GIMARD, et la directrice salariée madame Marie-Juliette KONG le 25 mai 2018 ;
- les 17 salariés suivants :
- Mélanie BAUDRY et Sylvie HERRERA (toutes deux sur le chantier Radio Chapitô) le 30 mai 2018 ;
- Jérôme PILLARD, Gwendoline GICQUEL (tous deux sur le chantier Radio Chapitô), Gérald PASTUREAU (encadrant technique bâtiment), Nathalie DUMONT (comptable), Audrey DE MIRAS (animatrice ALSH) et Frédéric CHRETIEN (sur le chantier glanerie) le 12 juin 2018 ;
- Patricia VAN LEEMPOEL (formatrice informatique), Laure MORINEAU (secrétaire), Stéphanie BLANCHARD (formatrice) le 14 juin 2018 ;
- Christelle MARQUES-PEDROSA (accompagnatrice socioprofessionnelle), Anne POITEVIN (animatrice atelier de loisirs et secrétaire) et Fabrice GAUCHOU (encadrant technique chantier Radio Chapitô) le 16 juillet 2018 ;
- Bernadette MESSAGER-CHAUVIN, formatrice atelier insertion et déléguée du personnel, Virginie PINEAU (animatrice seniors), Virginie NIQUE (agent d'entretien) le 24 juillet 2018 ;
- vous-même le même jour.

J'ai également visité les lieux de travail.

Suite à cette enquête, vous trouverez ci-après mes observations sur :

- la durée du travail des salariés ;
- les institutions représentatives du personnel ;
- l'hygiène et la sécurité ;
- les risques psychosociaux.

1. Durée du travail des salariés

1-1. Documents de décompte

Lors des entretiens avec les salariés, je me suis notamment intéressée au rythme de travail. J'ai ensuite demandé à la direction de me communiquer les documents de décomptes de la durée du travail des salariés.

Il ressort que le Centre Social n'a pas de décompte de la durée de travail des salariés. Lorsque ces derniers dépassent leurs horaires théoriques de travail, ils notent leurs heures, afin de pouvoir récupérer ces heures supplémentaires.

J'ai donc demandé à voir les feuilles sur lesquelles sont décomptées les heures supplémentaires.

Or, seuls les chantiers d'insertion Bâtiment et Glanerie remettent à la fin de chaque mois à la comptable une feuille sur laquelle figure le nombre d'heures de travail effectuées et donc éventuellement les heures supplémentaires.

Les autres salariés, chantier Radio-Chapitô inclus, copient le fichier Excel prévu à cet effet sur le NAS du Centre Social, mais ne le remplissent pas sur le NAS. Ils en remettent copie au service comptabilité qu'au moment où ils souhaitent bénéficier de récupération des heures supplémentaires.

Or, je vous rappelle que les heures supplémentaires sont celles demandées par l'employeur. A ce titre, vous devez pouvoir justifier des heures faites et de tous les frais de remboursement, ce qui n'avait pas été le cas lors du contrôle avec la gendarmerie et l'URSSAF le 06 décembre 2011.

A noter que la majorité des heures supplémentaires seraient réalisées sur le chantier Radio Chapitô, en raison de l'activité relative aux festivals d'été.

A titre d'exemple, monsieur Fabrice GAUCHOU aurait récupéré plus de 90 heures en fin d'année dernière en donnant sa feuille de décompte des heures de travail annuelle simultanément à sa demande de repos compensateur de remplacement.

Or, vous devez pouvoir justifier des versements des salaires comme des jours de récupération pris par vos salariés.

De plus, le fait de ne pas enregistrer chaque mois les heures effectuées par vos salariés empêche tout contrôle de la durée du travail de vos salariés.

Ainsi, cela fait obstacle à tout contrôle de l'inspection du travail sur :

- le respect des durées maximales de travail, de 10 heures par jour (article L 3121-18 du Code du travail) et de 48 heures par semaine (article L 3121-20 du Code du travail) ;
- la prise des repos hebdomadaires comme des repos quotidiens et de leur durée ;
- du respect des majorations des heures supplémentaires, qui doivent être payées ou récupérées à raison de 25 % pour les 8 premières heures faites dans une semaine et de 50% pour les suivantes (article L 3121-36 du Code du travail) ;

ce qui constitue un délit.

Par conséquent, vous voudrez bien, dès réception du présent courrier, mettre en place des documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié et mes tenir à disposition de l'inspection du travail lors d'un prochain contrôle (article L 3171-3 du Code du travail).

1-2. Salariés à temps partiel

Plusieurs salariés ont des contrats à temps partiel, c'est-à-dire que la durée prévue à leur contrat de travail est inférieure à 35 heures hebdomadaires.

Les heures effectuées au-delà de la durée prévue au contrat de travail sont des heures complémentaires, qui doivent donner lieu à majoration de salaire (article L 3123-8 du Code du travail) de minimum 10%. En effet, il n'est pas prévu par la loi de permettre la récupération des heures complémentaires.

A noter que le nombre d'heures complémentaires pouvant être accompli est limité soit au dixième de la durée du contrat de travail, soit au tiers de cette même durée selon les dispositions de votre convention collective (article L3123-29 du Code du travail).

Or, lors du contrôle, il m'a été indiqué que toutes les heures effectuées en plus de la durée prévue dans les contrats de travail des salariés étaient récupérées.

Vous voudrez bien vous expliquer sur ce point.

2. **Institutions représentatives du personnel**

- Fonctionnement de l'institution

Le Centre Social compte actuellement une déléguée du personnel, madame Bernadette MESSEGER-CHAUVIN, élue en juin 2016.

Certaines tensions ont pour origine le fait que la déléguée du personnel intervient en dehors du cadre fixé par la loi, comme en distribuant un compte-rendu de réunion à la demande du Conseil d'Administration par exemple.

Je vous rappelle que cette institution doit fonctionner comme suit :

les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Divers procédés sont donc fréquemment utilisés pour faciliter la transmission des réclamations aux délégués par exemple :

- un cahier de réclamations, le plus souvent mis à disposition des salariés dans le local des délégués du personnel ;
- l'organisation de permanences dans le local des délégués du personnel à heures et jours fixés au préalable ;
- la mise en place d'une boîte aux lettres, placée dans un endroit accessible à tous avec l'accord de l'employeur.

Le délégué du personnel peut également rencontrer directement les salariés dans l'entreprise et se déplacer lui-même sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés (article L. 2315-5 du Code du travail).

Pour ce faire, les délégués du personnel bénéficient d'un crédit d'heures mensuel qui ne constitue pas un forfait, mais une limite. Il s'apprécie dans le cadre du mois civil et ne peut pas être reporté sur le ou les mois suivants en cas de non-utilisation. Par ailleurs, le représentant du personnel qui a épuisé toutes ses heures de délégation du mois en cours ne peut pas utiliser par anticipation le crédit d'heures du mois suivant.

D'une façon générale, toutes les activités exercées dans le cadre du mandat s'imputent, sauf texte contraire, sur le crédit d'heures. Le temps ainsi passé par le représentant du personnel à l'exercice des fonctions est décompté progressivement du crédit d'heures.

Si l'employeur estime que des heures de délégation n'ont pas été utilisées en conformité avec l'objet du mandat, il doit les payer à leur échéance normale et contester ensuite. Afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise et de comptabiliser les heures de délégation utilisées au cours du mois, l'employeur peut demander que le représentant du personnel l'informe avant de s'absenter de son poste de travail et de prendre ses heures de délégation. Une telle exigence n'est pas de nature à entraver les fonctions de l'intéressé et permet à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures pour permettre la poursuite de l'activité de l'entreprise (remplacement du salarié, aménagement des postes de travail, etc.).

Les relations entre l'employeur et les délégués du personnel s'effectuent par le biais de réunions qui doivent être organisées soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande des délégués du personnel (article L 2315-8 du Code du travail).

Il y a plusieurs types de réunions :

- les réunions mensuelles obligatoires ;
- les réunions d'urgence ;
- les réunions demandées individuellement par les délégués du personnel.

Lors de mon enquête, j'ai demandé à la directrice le cahier de la délégation et j'ai constaté :

- l'absence de mention des dates précises des réunions mensuelles ;
- des questions et réponses faites hors réunion ;
- l'absence de réunions mensuelles depuis le 23 mai 2018.

Selon l'article L 2315-8 du Code du travail, les délégués du personnel sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois. Cette réunion mensuelle permet aux délégués du personnel de traiter régulièrement avec le chef d'établissement des problèmes d'ordre collectif touchant les conditions de travail et de soumettre à l'employeur les questions dont ils ont été saisis par les salariés.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués du personnel doivent remettre au chef d'établissement, 2 jours ouvrables avant la date à laquelle ils doivent être reçus, une note écrite exposant l'objet de leurs demandes.

L'employeur doit donner aux délégués du personnel une réponse motivée et écrite aux demandes qui lui ont été présentées dans les 6 jours ouvrables qui suivent la réunion. (Article L 2315-12 du Code du travail).

Les demandes des délégués du personnel et les réponses motivées de l'employeur sont soit transcrites sur un registre spécial, soit annexées à ce registre.

Après interrogation de la directrice, depuis mai 2018, la déléguée du personnel n'utiliserait plus le cahier de la délégation, mais viendrait le jour de la réunion avec ses questions.

Vous voudrez bien respecter à l'avenir les textes susmentionnés et préciser chaque date de réunion mensuelle sur le cahier, avec les questions posées par la déléguée du personnel et les réponses faites.

En l'absence de questions posées sur le cahier, il conviendra de noter « absence de question » afin de justifier l'absence de réunion mensuelle.

- Futures élections d'un Comité social et économique

Par ailleurs, l'ordonnance « Travail » n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise (*JO*, 23 sept.) a créé l'instance de représentation unique remplaçant et fusionnant les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT (ou la DUP le cas échéant) : le comité social et économique (CSE).

L'employeur doit donc mettre en place le CSE au plus tard le 31 décembre 2019, aussi, même si aucune réduction des mandats n'est expressément prévue dans ce cas, il apparaît toutefois que les mandats seront réduits de fait, automatiquement, si leur terme se situe après le 31 décembre 2019. L'employeur doit en tenir compte dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles et lancer le processus électoral afin que le CSE soit en place au plus tard le 31 décembre 2019.

L'organisation des élections est la suivante :

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans révolus, travaillant depuis au moins 3 mois dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relatives à leurs droits civiques.
(Article L 2314-18 du Code du travail)

Sont éligibles, les électeurs âgés de dix-huit ans révolus, et ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins, à l'exception des conjoints, partenaires d'un pacte civil de solidarité, concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur.
(Article L 2314-19 du Code du travail)

Lorsque les conditions d'effectifs pour la présence des institutions élues sont réunies, et tant que les institutions n'ont pas été mises en place, l'employeur est légalement tenu, tous les 4 ans d'organiser des élections de sa propre initiative, même si aucune demande en ce sens ne lui a été faite. A cet effet, il doit informer le personnel par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information de l'organisation des élections, et inviter les syndicats intéressés à négocier le protocole préélectoral et constituer leurs listes de candidats.

Les élections professionnelles se font au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Il est procédé à un second tour de scrutin si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits.

3. Hygiène et sécurité

Il ressort de la visite des locaux de travail faite le 16 juillet 2018 les points suivants :

3-1. Extincteurs

J'ai constaté en plusieurs lieux (salle du bas de l'ALSH, glanerie) que tous les extincteurs n'étaient pas accessibles, ce qui est contraire à l'article R 4227-31 du Code du travail).

Vous voudrez bien veiller à garder dégagé l'accès à ces équipements.

3-2. Meuleuse

J'ai constaté à la glanerie l'utilisation d'une meuleuse sans écran de protection.

Vous voudrez bien mettre en conformité cet équipement de travail en fixant des écrans en plexiglas afin d'éviter toute projection de matière dans les yeux des salariés.

3-3. Garde-corps

J'ai constaté l'absence de garde-corps en haut de l'escalier donnant dans la salle d'activité au 1^{er} étage dans le bâtiment de la glanerie.

De la même manière, la « scène » présente dans la pièce principale du Centre social, même si elle n'est pas sensée être une plate-forme de travail, n'est pas non plus sécurisée contre le risque de chute de hauteur.

Vous voudrez bien mettre en place des protections dans ces deux endroits.

3-4. Ergonomie des postes de bureau

J'ai constaté dans certains bureaux :

- des câbles au sol dans le passage ;
- le travail sur ordinateur portable et non des écrans qui ne sont pas à hauteur des yeux.

Vous voudrez bien vous rapprocher du médecin du travail en septembre afin de faire réaliser la fiche d'entreprise et de prendre conseil sur l'organisation des postes de travail.

3-5. Vestiaires

Sauf à la glanerie, il n'y a pas de vestiaires pour le personnel.

Or, selon l'article R 4228-6 du Code du travail, les salariés doivent disposer d'armoires vestiaires fermant à clé ou munies de cadenas.

Vous voudrez bien mettre en place des vestiaires pour le personnel.

4. Risques psychosociaux

Le Conseil d'administration et son ancien président ont été informés de difficultés relationnelles entre les salariés de la structure par plusieurs courriers depuis le début de l'année.

Sauf réponse brève à ces écrits, aucune mesure n'a été prise à ce jour.

Or, ces difficultés génèrent des facteurs psychosociaux de risque au travail, qui ont été mis en évidence par la littérature scientifique et repris dans le rapport du collège d'experts présidé par Michel GOLLAC en 2011 et qui sont relatifs :

- à l'intensité du travail et au temps de travail (axe 1),
- aux exigences émotionnelles (axe 2),
- à une autonomie insuffisante (axe 3),
- à la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail (axe 4) : les rapports sociaux à prendre en compte comprennent les relations avec les collègues : coopération, intégration dans un collectif, autonomie collective, participation, représentation. Ils comprennent aussi les relations avec la hiérarchie : soutien technique reçu des supérieurs, relations humaines avec la hiérarchie, style de direction et d'animation, appréciation du travail par la hiérarchie.
- aux conflits de valeurs (axe 5), qui peut générer de la souffrance éthique, qui est celle ressentie par une personne à qui on demande d'agir en opposition avec ses valeurs professionnelles, sociales ou personnelles
- et à l'insécurité de la situation de travail (axe 6).

Il ressort des entretiens avec vos salariés que j'ai menés de mai à juillet 2018 que votre personnel est confronté principalement aux facteurs de risques psychosociaux des axes 4 et 5 listés ci-dessus.

Concernant les rapports sociaux au travail, votre personnel a évoqué à plusieurs reprises des divisions et des clans. Certains salariés ont même indiqué que des collègues leur avaient demandé de « *choisir leur camp* ».

Si les rapports entre salariés sont compliqués, les relations avec la directrice, madame Marie-Juliette KONG, sont aussi source de conflit pour une partie du personnel, conflit d'une part dans la manière dont elle est perçue : « *autoritaire* », alors que fréquemment ses demandes ne sont pas suivies d'effet, sans conséquence.

Mais conflit également sur les valeurs qu'elle porterait et qui seraient en contradiction avec celles de certains salariés. Elle apparaît souvent comme une « *gestionnaire trop soucieuse de l'économie* » au sens péjoratif du terme.

Il est symptomatique de voir que les réunions du lundi se terminent souvent par les pleurs de salariés et le départ de personnes ne supportant la tension entre salariés dans laquelle ces réunions ont lieu.

Concernant les conflits de valeurs au sein de votre personnel, ces derniers sont générateurs de stress, déstabilisent les salariés, notamment ceux en insertion et ont donné lieu à des altercations.

D'ailleurs, la simple utilisation de ce terme « d'altercation » a lui-même donné lieu à conflit, alors qu'une altercation peut être verbale, comme en avril dernier entre monsieur PILLARD et monsieur CHRETIEN ou en juillet dernier entre monsieur PILLARD et madame PEDROSA.

Il ressort des entretiens menés que certaines personnes en insertion au chantier Radio-Chapitô se plaignent du manque d'accompagnement de madame PEDROSA et indique que leur encadrant technique, monsieur Fabrice GAUCHOU assure plus leur accompagnement social.

De la même manière, ils indiquent ne pas avancer dans leur projet, et notamment dans leur recherche de stage d'immersion, mais en disant ne pas en avoir parlé précisément avec madame PEDROSA.

On peut légitimement s'interroger sur les conséquences du conflit de valeur existant sur l'insertion des personnes du chantier Radio-Chapitô. En effet, j'ai constaté d'une part des oppositions dans les discours tenus, et, d'autre part, que le cadre fixé en début des contrats tels que la fixation des rendez-vous avec la conseillère en insertion professionnelle (à l'initiative de qui, quand, pour quoi faire) ou l'objet de ces contrats se retrouve source de conflit. Par exemple, les personnes en insertion disent être dans l'attente d'actions concrètes de formation, de stage, dont ils disent ne pas avoir parlé et contestent l'utilité des propositions qui leur sont faites.

Le conflit est tel qu'on m'a même remonté des problèmes de non tenue de rendez-vous par la conseillère en insertion professionnelle, alors qu'elle était en arrêt maladie, arrêt porté à la connaissance de tous.

Par conséquent, et conformément aux principes généraux de prévention, édictés aux articles L 4121-1 à L 4121-5 du Code du travail, visant notamment la préservation de la santé mentale des salariés, il vous appartient en tant qu'employeur de mettre en œuvre de mesures d'organisation appropriées, en particulier :

- en évaluant les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs,
- en planifiant la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants,
- par la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Après examen de votre document unique d'évaluation des risques professionnels, la charge mentale et le stress ont été identifiés pour plusieurs postes de travail.

Toutefois, la mesure envisagée : la gestion du stress, n'est pas accompagnée de mesures concrètes.

De plus, ce document ne prend en compte ni la mauvaise qualité des rapports sociaux, ni les conflits de valeurs, pourtant prégnants au Centre social.

Par conséquent, vous voudrez bien :

- faire procéder à l'évaluation précise des risques d'atteintes à la santé mentale des salariés de l'établissement au besoin en ayant recours à l'accompagnement d'un consultant, disposant d'une compétence et d'une expérience dans ce domaine.

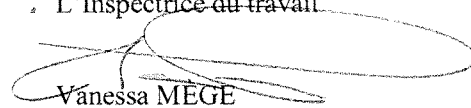
L'évaluation des risques psychosociaux devra suivre une démarche de conduite de projet participative, et être centrée sur la prévention primaire, et prendre en compte les facteurs de risques susmentionnés, mais également l'organisation du travail ;

- mettre en place, suite à cette évaluation, un plan d'actions comprenant des mesures de prévention concrètes en fonction de l'évaluation des risques ainsi effectuée. Les mesures devront être exhaustives et détaillées. Elles se rapporteront à tous les services de l'établissement et devront prendre en considération tous les facteurs de risques potentiels d'atteinte à la santé mentale pour les salariés.

Copie de la présente est adressée, pour information, à madame Marie-Juliette KONG, directrice du Centre Social.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

L'Inspectrice du travail



Vanessa MEGE

L'inspection du travail procède à un traitement informatique de vos données personnelles dans le cadre de la gestion de votre dossier. Les destinataires de ces données sont les agents du système de l'inspection du travail. Conformément aux articles 39 et suivants de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, vous pouvez obtenir communication et, le cas échéant, rectification des informations vous concernant, en adressant votre demande avec la copie de votre carte d'identité auprès de nos services à l'adresse mentionnée dans le présent courrier. Vous pouvez également, pour des motifs légitimes, vous opposer au traitement des données vous concernant.

«Pons Actions Commerciales»

Association des commerçants
19 rue Charles de Gaulle
17 800 Pons
Tel. / fax : 05-46-94-56-24
Mail : giccdepons@orange.fr
www.commerces-pons.fr



Madame, Monsieur,

L'Association « Pons Actions Commerciales » (Groupement d'Intérêt Communal et Commercial de Pons) serait heureuse de vous compter parmi les membres actifs de l'association des commerçants de Pons:

«Pons Actions commerciales»

Grâce à de nombreux échanges avec **la Municipalité, la Chambre de Commerce et d'Industrie, la Presse, le Centre Social, les autres associations Pontoises**, « Pons Actions commerciales » agit sur **la vie pratique** de la ville pour ses adhérents et leurs clients.

Exemples:

- Signalétique des adhérents en ville
- Articles de presse pour des événements particuliers ou des animations
- Organisation de manifestations en collaboration avec d'autres associations
- Site internet (Facebook, commerce-pons.fr...)
- Etc...

Cependant, cette adhésion ne pourra être définitive qu'à compter du règlement de la cotisation annuelle votée par notre Conseil d'Administration, qui est de 144 € pour une année allant du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année suivante.

Vous trouverez, ci-joint, le Règlement Intérieur, après lecture et signature vous pouvez procéder au règlement par chèque (libellé à l'ordre du GICC de Pons), mais également par prélèvement mensuel (avec un RIB) et envoyer le tout par retour de courrier.

Dans l'attente de vous lire, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

La Présidente
Stéphanie DURAND



RÈGLEMENT ADHÉRENT
« Pons Actions Commerciales »
(Groupement d'Intérêt Commercial et Communal)

I. CONDITIONS D'ADHÉSION

Sont membres adhérents, les personnes physiques ou morales acquittant leur cotisation et exerçant une activité commerciale, artisanale ou de services à l'intérieur du périmètre défini à savoir : la commune de Pons et ses lieux dits.

Ont également la qualité de membres adhérents, les personnes physiques ou morales acquittant leur cotisation et exerçant en qualité d'abonné une activité de commerce ou artisanale non sédentaire sur l'un des marchés de la ville de Pons se trouvant à l'intérieur du périmètre défini en conformité avec le règlement desdits marchés.

II. DROIT DE L'ADHÉRENT

L'adhésion au groupement donne le droit :

- Communication écrite (plaquette, publi reportage)
- Site Internet
- Communication orale
- Rapport moral du C'A mensuel
- Participation aux assemblées générales et aux votes.
- Signalétiques

III. DEVOIR DE L'ADHÉRENT

Le nouvel adhérent s'engage à payer sa cotisation :

Soit deux ans d'adhésion pleine (01/07 au 30/06) minimum. Toute année commencée est due (du 1^{er} juillet au 30 juin).

La somme est actuellement fixée à 144 €, révisable tous les ans, avec un engagement de 2 ans dans l'association. Payable tous les ans, tous les trimestres ou encore par prélèvements mensuels. (Joindre un RIB pour les prélèvements)

90€ pour les pharmacies qui ont un statut particulier.

IV. PERTE OU ARRÊT DE LA QUALITÉ DE MEMBRE

La qualité de membre de l'association se perd :

- par le décès
- par la cessation définitive de l'activité pour quelque cause que ce soit ou le transfert total de cette activité hors du périmètre défini.
- par la radiation par le conseil d'administration pour le refus d'observer le règlement, pour le non paiement des cotisations ou pour tout autre motif grave.
- par la démission de l'intéressé(e) notifiée par lettre recommandée au président(e), toute année commencée étant due et la présence au sein de l'association étant de deux ans minimum.

DATE, SIGNATURE ET CACHET DE L'ENTREPRIS :

(précédé de la mention « Lu et approuvé ») :

«Pons Actions Commerciales»

Association des commerçants
19 rue Charles de Gaulle
17 800 Pons
Tel. / fax : 05-46-94-56-24
Mail : gicccdepons@orange.fr
www.commerces-pons.fr



Pons,
le 18 juin 2018

Objet: Changement de tarif pour la cotisation d'adhésion à l'Association des Commerçants

PJ 1: Le bulletin d'adhésion pour 2018/2019

PJ 2: Le règlement

Madame, Monsieur,

Pour faire suite à notre réunion du 25 mai dernier dans laquelle nous vous avons informé de la modification significative de l'adhésion à l'Association des Commerçants, nous avons le plaisir de vous informer qu'à compter du 1er juillet 2018, la cotisation passera à 144 Euros au lieu de 240 Euros actuellement.

Pour rappel, nous avons entendu que ce montant était l'un des freins prioritaires à votre adhésion et que pour nos adhérents cela représentait une somme trop importante.

Nous espérons avoir répondu à vos attentes et nous sommes persuadés que cela vous donnera l'envie de nous rejoindre cette année.

Plus l'Association des Commerçants comptera d'adhérents et plus nous pourrons développer les événements et les manifestations dans notre ville de Pons. Ensemble nous serons plus actifs et dynamiques!

Vous trouverez le bulletin d'adhésion ainsi que le règlement pour cette nouvelle année dans cette enveloppe. Votre facture vous sera transmise par la suite.

Dans l'attente de votre retour ou si vous avez des questions, n'hésitez pas à me contacter au 06.07.46.38.87 ou bien à contacter notre animatrice Lise au 05.46.94.56.24.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations les meilleures.

La Présidente
Stéphanie DURAND

