

COPIE POUR INFORMATION

Madame Le Maire
Ville d'Aix en Provence
Place de l'Hôtel de ville
13616 AIX EN PROVENCE cedex 1

Aix en Provence, le 23 juillet 2019

Objet : Question orale du conseil municipal

Madame le Maire, *Chère Madame,*

Suite aux questions posées à la Ville sur le contexte social dans les crèches que nous gérons pour le compte de la Ville d'Aix en Provence et à nos divers échanges avec Mme Devesa relatifs à ce sujet, vous trouverez ci-joint l'ensemble de nos éléments de réponse.

Il apparaît tout d'abord important de préciser que, si des anomalies ont été remontées il y a quelques mois, ces sujets ne sont plus d'actualité aujourd'hui au sein des crèches de la Ville.

En effet, l'ensemble des anomalies remontées concernait une minorité de salariés (la sortie de plus de 4000 feuilles de paie chaque année avec des éléments variables parfois complexes liés au contexte de le DSP peut impliquer quelques anomalies de nos services) et nous avons pris soin de tout mettre en œuvre pour régler ces sujets de manière la plus qualitative et rapide possible.

- « Contraintes et pénibilité du travail » :

Les documents uniques d'évaluation des risques professionnels sont créés pour chaque crèche du réseau, mis à disposition des équipes et présentés aux instances représentatives du personnels conformément à nos obligations. Un exemplaire est consultable sur chaque crèche et il s'agit d'un point faisant l'objet de vérification lors des visites effectuées par les équipes RH en crèche.

- « Retards dans le versement des salaires » :

Les virements de salaires mensuels sont systématiquement remis en banque le 25 du mois (ou par anticipation sur un jour ouvré suivant le calendrier) et reçus sur les comptes bancaires des salariés le 26 ou 27 suivant les temps de traitement bancaires. Les collaborateurs en CDD intégrés en fin de mois sont payés au plus tard le 5 du mois suivant dans le cadre d'un virement complémentaire.

Dans ces conditions aucun retard dans le versement des salaires n'est à déplorer.

Les bulletins de salaire sont ensuite adressés par courrier aux collaborateurs via un envoi global vers le 5 du mois suivant le virement du salaire.

- « Anomalies sur les feuilles de paie » :
Nous avons relevé certaines erreurs de traitement sur les derniers mois liées principalement à un changement de logiciel. Ces erreurs ont été corrigées par la Responsable paie elle-même sur le mois de mai. Un suivi et contrôle poussé a également été réalisé sur la paie du mois de juin suite à ces constats. Une réorganisation est en cours au sein de l'équipe paie afin d'éviter de réitérer ces erreurs de traitement et une nouvelle gestionnaire de paie va être affectée sur ce périmètre. Nous avons également ouvert le poste à Aix en Provence afin de faciliter nos chances de recrutement.
- « Erreurs de décompte des congés des salariés (congés décomptés alors que non pris) » :
Les erreurs de décompte de congés payés peuvent provenir d'un problème de traitement en paie ou d'un problème de saisie des congés et pointage dans notre Intranet. Chaque directrice de crèche a pour consigne de vérifier chaque mois les éléments variables de paie ainsi que les badgeages de présence et motifs d'absence afin de s'assurer d'une transmission automatique via interface en paie soit correcte.
- « Planning horaires fréquemment modifiés / personnel peu ou pas remplacé » :
Les plannings peuvent effectivement être modifiés en fonction de la présence des enfants afin de respecter le taux d'encadrement réglementaire et ainsi assurer la sécurité des enfants. Nous sommes confrontés actuellement à un absentéisme et à des difficultés de recrutement correspondant malheureusement aux standards de notre activité (secteur pénurique notamment sur les candidatures en Cat 1).
Les salariés peuvent également être sollicités pour aller dans d'autres structures de la DSP afin encore une fois de respecter le taux d'encadrement réglementaire.
- « Salariées contraintes de retourner chez leurs parents du fait des salaires » :
Notre politique de rémunération est conforme aux standards du marché. Certains postes sont rémunérés au SMIC à l'entrée sur les niveaux de diplômes les plus bas mais bénéficient d'avantages complémentaires (prime décentralisée, mutuelle prise en charge par l'employeur, jours exceptionnels ancienneté...
- « Démissions au vu des situations difficiles » :
Notre turn-over est également dans les standards de nos concurrents dans un secteur d'activité en pénurie de candidats.
- « 0% d'augmentations en 2018 » :
En 2019 les NAO ont prévu la reconduction de mesures et avantages liés aux négociations précédentes (prime décentralisée, prise en charge de la mutuelle, jours exceptionnels ancienneté) ainsi que le versement d'une prime pouvoir d'achat de 215€.
- « Versement d'indemnités journalières maladie » :
Les dossiers en attente de règlement ont été identifiés et sont en cours de régularisation auprès du service paie
- « Documents de STC d'une apprentie sortie en novembre 2018 reçus en avril 2019 l'empêchant de s'inscrire à Pôle Emploi » :
Dans ces 2 situations, les documents relatifs au STC ont bien été adressés mais par courrier simple compte tenu du nombre très important de recommandés non récupérés. A noter que l'absence de réception du courrier n'empêche nullement l'inscription à Pôle Emploi qui peut être réalisée dès le lendemain de la sortie des effectifs.
- « Absence de réponse du siège national sur les demandes des salariés ou réponse avec retard » :
Afin d'éviter un afflux trop important de questions directes de salariés auprès des gestionnaires de paie, les collaborateurs sont invités à passer par leur directrice pour toute question afin que celle-ci contacte le service paie pour recueillir des explications sur un bulletin. Celle-ci dispose d'un 1er niveau de réponse et peut s'appuyer sur son Chargé RH pour les sujets complexes. Le CRH contactera alors lui-même directement la

gestionnaire de paie. Nous sommes conscients de la difficulté de joindre parfois le gestionnaire paie notamment dans les périodes chargées. Pour palier à cela un système de hotline est en cours (avec ticketing par les directeurs) pour accompagner encore plus qualitativement les directeurs avec des engagement de délais de réponse par le service paie.

En complément de nos échanges sur la saisine de l'Inspection du Travail par les Instances et notamment la Déléguée Syndicale FO, voici également des éléments complémentaires :

- Visite le 22 mai 2019 à la Direction Régionale de Aix par l'inspectrice pour un contrôle portant sur l'accès et le contenu de données économiques et sociales (Base de Données Economiques et Sociales). Nous avons renvoyé dans les délais requis l'ensemble des éléments mais n'avons pas eu de retours de l'Inspection du Travail malgré nos différentes relances. Ce sujet n'a pas été ré-abordé lors de la dernière réunion CE de fin juin.
- Courrier reçu le 4 juin 2019 sur les dysfonctionnements de paie reprenant les dires de FO. Nous avons répondu le 20 juin 2019 et traité les anomalies signalées avec un contrôle effectué sur la paie de juin pour s'assurer des corrections.
- Courrier reçu en juillet pour la demande de mise en place du Comité Social d'Entreprise (CSE).

Suite à cela, nous n'avons pas eu d'autres demandes de l'Inspection du Travail.

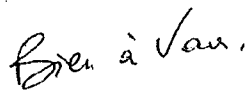
Enfin, concernant la stratégie de mise en place du CSE au sein de LPCR, nous avons eu à cœur de conserver une position indépendante pour la DSP d'Aix avec un CSE propre. A ce titre, nous avons engagé un accord, démarré le 10 juillet, alors même que cette négociation ne constitue pas une obligation réglementaire.

Le dialogue social est aujourd'hui courtois avec des débats plutôt centrés sur les demandes d'explications réglementaires plus que sur le fond. Il est pour l'instant animé par la Directrice des Ressources Humaines au national. Dans un souci de proximité du dialogue nous souhaitons évidemment conserver l'animation de ces instances en local et la présidence sera transférée au prochain Responsable des Ressources Humaines recruté sur Aix.

Nous espérons avoir pu répondre à l'ensemble de vos questions et vous assurons que tout est mis en œuvre pour assurer un dialogue social constructif et de qualité avec les instances représentatives du personnel. Concernant les dysfonctionnements ponctuels qui ont pu relevés, nous avons mis en place les actions correctives et restons à l'écoute des salariés pour assurer une prise en charge réactive de leur demande le cas échéant.

Nous restons à votre disposition pour tout échange complémentaire lors d'une réunion à votre convenance ou lors des prochains comités de pilotage.

Très sincèrement,



Jean Emmanuel Rodocanachi – Président

