

Présents et excusés au comité d'entreprise

Les représentants employeur :

Saïdi MESBAH (Président du CE),

Excusé(e)s :

Vincent SEGUELA (SGA),

Les membres élus :

- Yann POYET (SNEPAT-FO - t), Catherine TORNE COLS (SNEPAT-FO-t),
Aziz KATTOUCHE (SNEPATAT-FO - t),
- Sophie BIARD (CFDT - t), Patrick CARRER (CFDT, s),
- Nicolas CAILLEAU (SNA UNSA - t), Hervé GONTARD (SNA UNSA - t),
- Hamid CHEBOUT (CGT USPAOC - t), Bouziane BRINI (CGT USPAOC - t),
- Mansour TERAB (CGT USPAOC - t),
- Odette NIANG (SUD - t),

Excusé(e)s :

- Dimitri LACHEF (SNA UNSA - s),
- Siham JARLAND AMMADI (CFDT - s), Dexter PERATOUT (CFDT - t)
- Delphine CHEVALIER (CGT USPAOC - s),
- Frédéric GEORGET (SUD - s),

Les représentants syndicaux :

- Véronique DELON AUDOUIT (SUD),

Excusée :

- Patricia TREPICIONE (FO), Enrico MERIKHI (SNA-UNSA), Joëlle DAZIN (CFDT),

Invitée :

- Valérie HENRY (DAF FLL)

Cher.e.s Collègues,

Nous vous informons que la séance ordinaire du **Comité d'Entreprise du mois de Juillet 2019** aura lieu le :

JEUDI 11 JUILLET 2019

à 9 heures

Déjeuner prévu sur place

Au siège de Léo Lagrange Sud-Ouest

4 bis Rue Paul Mesplé

31081 TOULOUSE CEDEX

Nous aborderons, à l'ordre du jour, les points suivants :

1. Adoption du projet de procès-verbal du Comité d'Entreprise Ordinaire du 26 Juin dernier,
2. Adoption du projet de procès-verbal du Comité d'Entreprise Extraordinaire du 26 Juin dernier,
3. Compte rendu des commissions,
4. Information en vue de la consultation sur la politique sociale (*hors entreprise Léo Lagrange Ouest*) - **une information en date du 11 Juillet et une consultation à la réunion du mois d'Octobre,**
5. Évolution de l'activité et de l'emploi au sein des associations membres de l'Unité Économique et Sociale Léo Lagrange (*tableaux à venir ultérieurement*).

Bien cordialement.

**Le Secrétaire du Comité d'Entreprise,
Yann POYET**

**Le Président du Comité d'Entreprise,
Saïdi MESBAH**

Le président du CE ouvre la séance.

I - Adoption du projet du procès-verbal du Comité d'Entreprise ordinaire du 26 juin 2019

Ce dernier n'ayant pas pu être envoyé dans des délais suffisants pour être étudié, le président du CE propose de reporter son adoption au CE du mois de septembre.

II - Adoption du projet de procès-verbal du Comité d'Entreprise Extraordinaire du 26 juin 2019

Le président du CE met aux voix l'adoption du procès-verbal du CE du 26 juin 2019.

Votants : 10 - Pour : 10

III - Compte rendu des commissions

Commission conditions de travail

La veille, le cabinet Degest est venu présenter la version bien avancée du questionnaire. Il y a plusieurs thématiques et un débat a eu lieu sur le profil du salarié. Il était proposé un découpage régional administratif, mais les élus ont préféré un découpage selon les entités Léo Lagrange. En phase de finalisation le questionnaire va être transmis à l'ensemble des élus du CE qui auront une semaine pour faire leurs remarques, avant d'être mis au format pdf - celui que les salariés recevront - pour faire des simulations.

Le secrétaire du CE précise, du fait de départs en congés, qu'un mail a été envoyé la veille au soir au cabinet, lui demandant déjà de reformuler les questions en fonction du débat qui a eu lieu entre les élus. Le document final sera donc adressé aussi à l'employeur qui aura donc le même délai que les membres du CE pour le retravailler et faire remonter ses éventuelles remarques pour la fin de la semaine suivante. Le cabinet prendra en compte toutes les observations et indiquera, le cas échéant, ce qui ne sera pas possible de garder. Quoi qu'il en soit, il y aura un retour de sa part. Soit tout est calé et le document sera ainsi finalisé, soit il y a problème et dans ce cas-là, mandat a été donné au président de la commission pour s'entretenir directement avec le cabinet pour voir comment arrondir les différents qui pourraient être pointés. Ainsi, à la mi-août, les élus devront être en capacité de stabiliser définitivement ce questionnaire pour qu'il puisse être mis en ligne et que tous les salariés reçoivent l'information d'ici le début du mois de septembre.

Le secrétaire du CE (FO) indique que le questionnaire n'est pas très long, pour ne pas mobiliser les salarié.es d'une manière trop importante et éviter qu'ils.elles ne se détournent du questionnaire. Le questionnaire sera envoyé à tous les salariés. Ceux qui n'auront subi aucun transfert auront vite terminé. Par contre, ceux qui auront été transférés pourront poursuivre.

Il a été prévu deux temps. Le premier concerne les salariés qui ont eu un transfert jusqu'à 2 ans en arrière. Le deuxième concerne les personnes qui auront subi un transfert au-delà de 2 ans. C'est par le biais du nom qu'il sera possible de savoir à quelle catégorie appartient le salarié. Les élus pensent que cet événement est resté ancré dans la mémoire des salariés. Le cabinet estime, de son côté, que c'est chose oubliée au-delà de deux ans. Ce questionnaire permettra de vérifier ces avis.

Le président de la commission (CGT) se dit satisfait du cabinet Degest qui a bien saisi l'objectif et les thématiques proposées sont intéressantes. Concernant la deuxième phase, qualitative, il pense qu'il sera possible d'avoir d'autres études intéressantes sur la population des salariés de Léo Lagrange.

L'élue SUD tient à noter la démarche participative de l'étude. C'est une démarche de terrain qui a été voulue et qui est très intéressante. Le format questionnaire parlera aux salariés, selon elle, parce que ça émane du terrain.

Commission Logement

Une élue CFDT membre de la commission indique avoir travaillé sur un document qui sera mis à disposition de tous les référents logement sur l'ensemble des régions. C'est un livret assez conséquent qui liste les

différents dispositifs d'Action Logement – louer, acheter, faire des travaux, bouger, surmonter les difficultés. Il est agrémenté d'annexes qui comporteront :

- Une demande de logement,
- Les aides pour l'accession à la propriété avec la demande d'accord auprès du comité d'entreprise,
- Le pass-travaux pour la présentation auprès du comité d'entreprise,
- Un nouveau dispositif disponible sur les téléphones portables,
- Un focus sur Visale.

À la fin du catalogue, l'élue CFDT membre de la commission a rajouté les adresses des différentes agences d'Action Logement sur l'ensemble du territoire pour permettre aux personnes en mobilité de s'adresser aux différents services. Il est aussi possible d'y trouver le document à envoyer à l'Action Logement, service mobilité, accompagné de l'accord de l'employeur.

Le président du CE confirme qu'il s'agit d'un très bon travail qui va être d'une grande aide pour l'ensemble des référents logement et il en remercie la présidente de la commission. C'est un document qui pourra être transmis à la personne en charge, au niveau de l'UES, de faire une mise à jour, suite à des retours. C'est un document qui pourra ensuite être diffusé largement et mis sur le site. Ainsi l'ensemble des salariés pourra connaître les dispositifs.

L'élue CFDT membre de la commission explique que le document est une reprise de tout ce qui se trouve déjà sur le site. Mais, selon le président du CE, c'est un format qui facilitera la lecture.

L'élue SUD précise que l'élue CFDT a préparé ce document sur le temps d'un week-end et donc hors temps de travail, dans une volonté de partager ses connaissances et l'élue SUD tient à ce que ce soit dit. Elle rappelle que lors de la tentative de réunir les référents logement, une seule personne était présente. Elle demande que ce geste, du fait de sa qualité, soit reconnu.

Le secrétaire du CE (FO) salut le travail volontaire de l'élue CFDT. Puisque ce document va être diffusé aux référents et par le biais du site, les élus sont sûrs qu'ainsi les salariés auront accès à l'information, ainsi qu'aux éléments qui leur permettra de saisir le référent de leur région, dont ils auront les coordonnées, ou les élus du comité d'entreprise pour obtenir un prêt à l'accession ou une aide de relogement lorsqu'ils sont dans des situations d'insalubrité. Pour lui, il s'agit d'une égalité d'information pour une meilleure solidarité d'accès au logement, qui sont des valeurs à priori soutenues par Léo Lagrange.

L'élue CFDT membre de la commission logement dit avoir reçu les bilans 2018 et indique que la référente logement nationale (Juliette SENS) a sollicité les différentes régions pour avoir la liste des référents logement.

Commission ASC

La Présidente de la commission (FO) précise que les membres de la commission ont fait le bilan des prestations servies permettant de faire le point sur le budget pour les prochaines prestations d'ici à la fin de l'année.

Le trésorier (UNSA) présente un prévisionnel des ASC au 10 juillet 2019.

Les reversions restent celles du prévisionnel du début d'année avec une dévolution du CE de NAP de 118 101 euros.

Concernant les chèques vacances, 3 599 demandes ont été enregistrées pour un montant de 405 466 euros. Il y a eu 63 demandes d'ASC avec un remboursement sur facture pour un montant de 5 803 euros.

On comptabilise 3 141 demandes de chèques lire. 3 105 ont été faites par courrier, les autres par Kalidea. Le total est de 112 893,50 euros.

Sur la bourse BAFA, 15 ont été demandées pour un montant de 1 500 euros et 13 bourses vacances pour 3 000 euros. Quant aux prestations retraites, il y a eu 3 demandes, pour 1 230 euros.

Enfin, les prestations naissances ont fait l'objet de 29 demandes pour un montant de 1 131 euros.

En ce qui concerne le personnel d'appoint, le trésorier a laissé le même montant soit un montant de 5 516 euros.

La communication s'élève à un peu plus de 11 000 euros.

Quant aux frais bancaires, ils n'ont pas encore été calculés.

Le trésorier (UNSA) a fait un tableau récapitulatif des prestations ANCV, avec une répartition des demandes par tranches de quotient familial et a fait de même pour les chèques lire. Cela donne une vision des salarié.es qui font des demandes de prestation.

Des montants de prestations ont ensuite été déterminés pour les chèques cadeaux et une prestation exceptionnelle pour les chèques lire.

Concernant les chèques cadeaux, les montants sont identiques à ceux de l'année précédente et représentent une enveloppe prévisionnelle de 503 000 euros, pour 6 380 salarié.s.

Le secrétaire du CE (FO) explique au président du CE que la première vague de prestations pour l'année 2019 se termine en juillet. Les salarié.s ont reçu leurs chèques vacances et ont indiqué leur position sur les chèques lire. Ceci fait, les élus ont pu établir le bilan de ce qu'il restait dans les caisses pour proposer une deuxième vague de prestations dont celles des chèques Kadhoc qui se fait sur la fin de l'année. C'est une action à valider rapidement en de façon à ce que les salarié.es les reçoivent avant Noël pour éviter la pagaille. Les élu.es sont en capacité de faire une proposition et ont débattu sur les alternatives qui s'offrent à eux. L'option d'augmenter les chèques Kadhoc faisait exploser le budget, il a donc été décidé de rester sur les mêmes montants que l'an dernier et de réaffecter le solde sur une disposition qui n'avait pas été prise l'année précédente, à savoir un complément en chèques lire. C'est une prestation relativement pertinente.

La présidente de la commission (FO) précise que ce complément est calculé sur la même base de quotient familial que celle des chèques vacances.

Le trésorier (UNSA) indique que le montant de la réserve s'élevait à 225 000 euros au 1^{er} janvier 2018. Le résultat sur cette même année a été de 133 969 euros. Les réserves au 31.12.2018 étaient donc de 359 208 euros. L'idée était de réaffecter le résultat de 2018 sur la prestation exceptionnelle chèque lire. Et par ailleurs, comme cela se fait tous les ans, il a été envisagé de prendre une partie des réserves pour financer des prestations ASC.

Le secrétaire (FO) pointe le fait que ce résultat peut paraître relativement important, voire très élevé. Mais il est vrai uniquement si tous les salarié.s ne réclament pas les prestations. Sur les chèques vacances, ce sont 4 000 personnes qui ont fait la demande sur plus de 6 000 salarié.es. Concernant les chèques lire, ce nombre descend à 3 000. L'estimation sur les chèques Kadhoc et les chèques lire reste identique. Ainsi, il ne sera peut-être pas utile d'aller piocher dans les réserves. Mais il n'est pas possible pour autant de faire exploser les budgets, ce serait faire preuve d'une mauvaise gestion. Les sommes non dépensées seront reportées sur la prochaine mandature. Il ne faut pas vider les caisses, mais présenter des comptes sains aux collègues qui prendront la suite.

La présidente de la commission (FO) passe au point suivant et indique une demande d'aide exceptionnelle de la part d'une salariée d'Aquitaine. Les élus sont en attente de la réception de son courrier. Le véhicule de cette personne est immobilisé au garage, suite à une panne et elle ne pourra le récupérer qu'après paiement de la facture. Or, elle n'a aucun moyen de transport collectif ou individuel pour rallier son poste de travail. Sa situation familiale ne lui permet pas d'avoir l'aide de son conjoint sans décision de justice, ni de sa banque compte tenu de découverts réguliers d'un millier d'euros sur son compte. Elle a donc sollicité la commission pour obtenir une aide qui lui assurera de garder son emploi. Sans véhicule, elle ne peut pas aller travailler. La facture du garagiste s'élève à 556,66 euros. L'aide exceptionnelle serait de ce montant.

Un élu CGT fait remarquer que la demande présentée ainsi peut faire l'objet d'un redressement en cas de contrôle URSSAF. Prendre en charge une facture de garage ne fait pas l'objet d'une aide exceptionnelle. Le secrétaire du CE (FO) lui répond que toutes les possibilités ont été étudiées et que c'est la seule qui permette d'aider cette personne. C'est une situation particulière. La salariée n'a aucun moyen de transport, cela a été vérifié. L'élu CGT propose de voir avec elle s'il lui est possible de justifier d'autres difficultés. Il entend qu'elle a une situation personnelle compliquée, elle a donc peut-être d'autres problèmes à pouvoir mettre en avant qu'une facture de garagiste.

La présidente de la commission (FO) relève qu'elle ne reçoit plus de pension alimentaire depuis le mois de février et qu'elle s'endette donc, mois après mois. Elle est accompagnée dans une démarche visant à obliger son ex-mari à lui payer son dû. L'élu CGT dit que cette situation justifie bien mieux une aide que la facture présentée.

Le président du CE comprend que les élus préfèrent payer la facture pour être sûr que la somme versée ne soit pas détournée pour payer autre chose. Ce que le secrétaire confirme. Il insiste sur le fait que la problématique a été vue sous tous les angles. Les élus de la commission estiment que le risque est minime.

Le président du CE met aux voix l'aide exceptionnelle d'un montant de 556,66 €.

Votants : 10 - Pour : 10

Le secrétaire du CE (FO) revient sur les prestations ASC prévues pour la fin de l'année. Il rappelle que les élus vont faire appel à la même société que lors de la première prestation et vont lui adresser les éléments pour lui permettre de réaliser le petit livret qui devra être envoyé début septembre. Les élus auront besoin du fichier réactualisé des salariés qui sera communiqué à l'entreprise qui se charge de l'envoi. La date de présence effective des salariés est arrêtée au 30 juin. Le secrétaire demande au président du CE que les données postales soient classées par entreprise.

Le président du CE met aux voix la prestation des chèques Kadhoc d'un montant de 520 000 euros.

Votants : 10 - Pour : 10

Le président du CE met aux voix la prestation exceptionnelle Chèques lire, pour un montant de 166 000 euros, y compris les frais d'envoi.

Votants : 10 - Pour : 10

Un élu CGT rappelle de demander à Kalidea de faire un point sur l'argent que le CE lui a versé, concernant la dernière prestation qui a connu des ratés sur la fin de l'année 2018. Il faut voir s'il est nécessaire de refaire un courrier aux salariés, au mois de septembre, car les sommes seront perdues au 31 décembre 2019. Le secrétaire (FO) est d'accord pour regarder les statistiques, lors de la commission de septembre, pour effectivement prendre une décision à ce moment-là.

Commission Égalité

La présidente de la commission (SUD) pointe le fait qu'il est prévu, à l'ordre du jour, la présentation des rapports de situations comparées. Les élus de la commission ont donc décidé de se retrouver le 25 septembre avec la commission économique pour regarder ensemble la présentation qui sera faite ce jour et croiser les éléments qui figurent sur l'accord.

IV - Information en vue de la consultation sur la politique sociale (hors entreprise Léo Lagrange Ouest)

Le président du CE propose de faire un premier niveau d'information sur les bilans sociaux RSC. Il rappelle qu'au moment de la mise en ligne, il manquait celui de Léo Lagrange Ouest, dont le retard est lié à la reprise du personnel nantais, car l'ancienne structure était sur un autre logiciel, ce qui a engendré des problèmes au moment du changement de prestataire. En effet, il y a été constaté des décalages sur l'ensemble des informations. Le président du CE a donc reçu le bilan de LLO en début de semaine. Ce dernier sera mis en ligne la semaine prochaine. Il rejoindra ainsi le paquet global qui sera proposé en consultation au CE du mois d'octobre.

Le secrétaire du CE (FO) rappelle au président que lorsque l'employeur met des données sur la BDES, les documents sont enregistrés à la date à laquelle ils ont été déposés. S'ils sont repris par l'employeur pour être modifiés, ils sont à nouveau enregistrés à la nouvelle date. Cela pose soucis sur les délais. La BDES permet de vérifier la date à laquelle l'employeur a déposé les bilans, sans modification. C'est ce qui fait foi en cas de contestation sur les délais. En cas de modification il y aura donc deux fichiers, l'un qui attestera de la date et l'autre qui modifiera les éléments.

C'est à ce jour la seule méthode qui paraît cohérente au président du CE qui signale par ailleurs que plusieurs indicateurs ont été regardés sur les bilans sociaux. Il fait une lecture synthétique de ces derniers au 31 décembre 2018.

Concernant les effectifs de LLA, sur les 3 dernières années, tous personnels confondus :

- 2016 : 4 723 salariés

- 2017 : 4 755 salariés
- 2018 : 5 555 salariés

Cela représente une augmentation de 7,5 % entre 2016 et 2017 et de 16,82 % entre 2017 et 2018. C'est une évolution importante.

Sud-Ouest et Centre-Est ont également connu une évolution de leurs effectifs entre 2017 et 2018 et globalement une évolution croissante sur les 3 dernières années.

Méditerranée a en revanche chuté entre 2017 et 2018 avec une perte de 38 % de leurs effectifs.

Concernant Ile-de-France, il est noté une stabilisation.

Pour LLF, les effectifs sont les suivants :

- 2016 : 668 salariés
- 2017 : 583 salariés
- 2018 : 495 salariés

Il y a donc une perte de 15 % des personnels entre 2017 et 2018 sur la branche formation.

L'évolution sur l'ensemble de l'UES représente une hausse des effectifs de 13,84 % entre 2017 et 2018.

Le président du CE convient que les bilans sociaux sont explicatifs pour certains, moins pour d'autres, mais il indique à l'écu FO qui demande des précisions sur les hausses et les baisses, qu'il ne possède pas toutes les informations. L'écu explique que s'il y a une augmentation des effectifs, c'est plutôt bon signe, alors que s'il y a baisse, c'est qu'il y a un problème, comme sur la formation. Il faut savoir s'il s'agit de pertes de marché. Il rappelle qu'il y a eu des plans de sauvegarde de l'emploi.

Le président l'invite à faire la corrélation avec les informations qui ont été données sur la partie financière. Concernant LLF, il s'agit bien de pertes de marché qui entraîne cette baisse d'effectif. Le constat est une perte financière de ces instituts, notamment sur 2018. L'arrêté des comptes était à 1,2 million d'euros sur LLF. Il a eu des pertes de marchés sur l'ensemble des instituts. Aucun n'a sorti la tête de l'eau sur 2018.

Pour l'élue SUD il est effectivement difficile d'avoir une visibilité sur la politique sociale car les données n'ont pas été croisées. C'est une difficulté bien connue sur les rapports de situation comparés. Chacun peut prendre les chiffres comme il le veut, mais si l'employeur veut construire avec les partenaires sociaux, il lui faut donner des explications pour permettre de croiser les regards et de mettre en place quelque chose. Certes, il y a eu les PSE, mais de son avis, il y a aussi des éléments contextuels qui ne sont pas forcément connus des élus. Elle dit qu'il serait bien de les avoir au moment de la présentation de la politique sociale, comme cela s'est fait pour le bilan financier, car grâce aux allers-retours, les membres du CE ont pu obtenir certaines explications. Elle a entendu récemment dire que la performance n'est pas un objectif, mais une conséquence. Et pour elle, c'est effectivement une conséquence de la politique sociale qui est très importante dans une entreprise.

Un élu CGT demande s'il faut effectivement prendre entreprise par entreprise, parce qu'un bilan social, c'est comme les comptes. Il pense que travailler sur la globalité n'est pas très efficace.

Le président du CE lui répond que l'idée était de faire une synthèse, mais qu'il est prêt à répondre aux questions portant sur l'une ou l'autre des entreprises. S'il a les réponses, il les donnera, dans le cas contraire, il pourra intégrer un point dans l'ordre du jour du CE du mois d'octobre. Mais il dit ne pas forcément être en mesure de répondre à tout. Il souhaite d'abord faire un premier travail de synthèse et de voir les grandes masses. C'est un gros travail et son objectif est d'ordonner les choses au niveau de l'UES pour avoir peut-être une analyse plus fine par la suite sur l'ensemble des bilans sociaux. Le président précise qu'il n'en est qu'au début de la synthèse et qu'il enverra celle-ci, qui comporte 10 pages, aux élus.

Le secrétaire du CE (FO) intervient pour dire qu'il avait refusé que soit noté à l'ordre du jour, le mot « consultation », comme lors du précédent CE. Il a donc précisé qu'il s'agissait d'une présentation, la consultation ayant lieu au mois d'octobre. Cela laisse un délai puisque l'ensemble des documents n'est pas encore sur le site.

L'élú CGT demande que la présentation entreprise par entreprise soit alors faite au mois d'octobre. Il note sur la formation, que les CDD en 2017 étaient au nombre de 206, contre 255 en 2018, alors qu'il y a eu des PSE avec réduction des effectifs en CDI. Il demande si les CDD vont se maintenir sur 2019.

C'est une très bonne remarque, relève le président du CE. C'est un point important, parce que l'activité de la formation est très fluctuante. Il y a une zone d'incertitude très forte pour 2019 puisque les entreprises ont très peu engagé de plan de formation pour l'année en cours. Il propose de faire un premier zoom de l'état financier des OF, le signale n'étant pas très positif, du fait du peu d'engagement en formation. Les OF ont sans doute été moins interpellées sur le premier semestre. De ce fait, la vision sur l'état financier de LLF n'est pas bonne. Il rappelle aux élus qu'il est prévu au mois de septembre de faire un point sur l'état financier, avec un arrêté sur le premier semestre.

Le secrétaire du CE (FO) est d'accord avec l'élú CGT sur le fait de souligner l'augmentation du nombre de CDD. Il s'agit de savoir s'ils sont liés à l'augmentation de l'activité qui peut ainsi être couverte par ce type de contrats à durée déterminée traditionnels ou si ce sont des CDD d'usage qui ne peuvent pas être ouverts à tous les types de contrats. Dans la branche des OF, seul l'enseignement des langues est ouvert à ces contrats d'usage. Il y a un vrai souci au niveau des directions des organismes de formation Léo Lagrange qui ont pris la mauvaise habitude d'utiliser un dispositif non approprié. Il y a déjà eu plusieurs condamnations, notamment à l'IFRA. Il a quelques doutes sur la prise en compte de cette situation juridique qui reste fragile et qui représente des coûts importants pour l'entreprise. Il reconnaît toutefois que l'activité est très fluctuante et que les organismes n'ont pas les moyens d'engager des CDI. Il souhaite que la réflexion collective se penche sur la méthode utilisée, concernant l'embauche en CDD, pour voir s'il n'y en a pas d'autres solutions stabilisées juridiquement et qui préservent les salarié.es. Il estime que l'employeur doit analyser la réforme de l'assurance chômage et la pénalisation des contrats courts. Il est important de savoir si Léo Lagrange se trouve dans le périmètre de ce qui est envisagé - le secteur de la formation est-il exclu ou intégré à ces projets législatifs. Si l'entreprise est pénalisée, cela peut être une bonne chose pour l'assurance chômage, mais il n'est pas certain que ce soit bon pour l'équilibre des comptes.

L'élú CGT rappelle que lors du CE du mois de septembre, il y aura une présentation des comptes, ce qui est intéressant de son point de vue, mais il ne souhaite pas que le fonctionnement de Léo Lagrange ne soit vu que sous le prisme financier. Il est important de faire le lien avec le bilan social. Il aimerait connaître ce qu'il en est de la formation, de l'augmentation du nombre de CDD et savoir si les personnes qui ont eu un PSE se sont vues proposer des CDD en termes de reclassement. Il note aussi que Méditerranée passe d'un effectif de 624 salariés à 381 en 2018. Les difficultés financières de cette structure se traduisent par des pertes de marchés et il faut faire le lien avec la présentation des comptes. Il pointe le tableau sur lequel est indiqué par ailleurs que l'effectif permanent de Méditerranée passe de 105 à 104. Il demande ce que l'on entend par effectif permanent. Il pense qu'il s'agit des CDI. Il demande donc que ces chiffres soient expliqués précisément.

Le président du CE lui répond que dans un premier temps, il s'agit d'une synthèse globale, mais propose d'inviter le DRH lors de la consultation et qu'il y ait, pour le moins, une note par entreprise pour avoir une lecture sur le sujet. Il rappelle que l'ensemble des RH ont remis les bilans très tardivement. Mais il confirme qu'il y aura une synthèse par entreprise. Il souhaite aussi inviter, soit sur la partie financière, soit sur la partie politique sociale, la directrice LLF pour que les élus aient une lecture de ce qui se passe sur cette branche, avec les enjeux y afférents, car elle est en difficulté.

L'élú CGT reprend la parole concernant le Pays de Gex où il note des difficultés aussi sur certaines entreprises. Il a bien compris qu'entre 2017 et 2018, les structures étaient en sous-effectif et ont donc embauché. Il note une variation de CDD. Par contre, l'effectif permanent n'a pas évolué. Il y aura, pour lui, une analyse à faire dans le cadre des comptes et du bilan social. Il estime que la réponse qui a été faite a été mal calculée.

Un autre élú CGT lui répond que les effectifs ne bougent pas, parce qu'il s'est agi de personnes absentes qui ont été remplacées. Mais ce sont des personnes qu'il faut remplacer et cela a un coût.

Le président du CE rapporte que la direction de Pays de Gex ne remplace pas forcément, parce qu'ils ne trouvent pas la qualification idéale. Au lieu d'avoir une auxiliaire puéricultrice petite enfance. Et c'est la difficulté à ce jour sur cette structure.

L'élue CGT pense que les chiffres donnés sont faux, car le bilan social indique un effectif permanent qui ne bouge pas entre 2017 et 2018, et note qu'il n'y a que trois CDD. Un élu CFDT est du même avis et considère que ces chiffres ne reflètent pas la réalité telle qu'elle a été présentée lors d'échanges qui ont eu lieu en juillet. Pour l'élue CGT si le nombre était passé de 23 CDD à 30, cela aurait pu être le fait de remplacements. Mais dans le cas présent, la variation est de 3. Ce ne sont pas ces trois personnes qui représentent un montant de 656 000 euros.

Le président du CE (FO) lui répond que cette somme est composée de la partie remplissage et au surcoût liés aux embauches, notamment avec la prime de cherté comme cela a été expliqué dans le cadre de l'accord. Il ne souhaite pas se focaliser sur le Pays de Gex, ce à quoi l'élue CGT rétorque que justement, cette structure est en lien avec la situation de Centre-Est. C'est là pour lui tout l'intérêt de faire le lien entre les comptes et le bilan social. Une augmentation pouvant trouver son explication sur un problème particulier sur une structure. Même si les accords de substitution sont maintenus, ainsi que les avantages, ce sont des coûts qui se provisionnent.

Le président du CE indique que le point financier, notamment du Pays de Gex, sera fait par le directeur de Centre-Est. Ensuite un zoom sera fait sur chaque entreprise.

L'élue CGT aborde enfin la dernière structure, Instep Ile-de-France. Si les CDD passent de 6 à 10, l'effectif permanent reste pratiquement stable. Il ne comprend donc pas les difficultés de cette structure. Il a l'impression que les effectifs restent stables et qu'il en va donc de même de l'activité. Le président du CE lui répond qu'il y a au contraire une stabilité des effectifs, mais une baisse des activités. Il s'ensuit un effet ciseau classique, à savoir que la masse salariale est trop importante par rapport à l'activité. Ce à quoi l'élue CGT demande pourquoi, dans ce cas, le nombre de CDD passe de 6 à 10. Le président du CE pense qu'il s'agit sans doute de marchés auxquels l'Instep a répondu pour lequel il a fallu recruter des CDD. Il dit que cette étude est intéressante, mais pense que l'effet ciseau vient d'un niveau de CDI qui ne bouge pas, alors que l'activité est en décline. L'appel aux CDD doit répondre à des compétences qui ne sont pas à demeure. L'élue CGT se demande si dans les organismes de formation, la tendance est d'aller vers une précarité avec des embauches en CDD pour compenser des débauches en CDI.

L'élue SUD demande si les notes explicatives qui seront données porteront sur la politique sociale ou seulement sur les bilans sociaux. Ce que le président du CE confirme. Cette précision permet de ne pas avoir à faire de calculs ou à contester des points particuliers si l'employeur n'a pas fait le travail de son côté. Elle attend que les salariés puissent apporter d'éventuelles modifications sur la réunion avant d'envoyer à tous le compte-rendu de celle-ci. Elle estime que l'explication apportée par Madame Dumairie à la problématique du Pays de Gex comporte des incohérences. D'après ce qu'elle a entendu, il y aurait un problème de remplissage. Les salariés ne sont pas d'accord et parlent de taux d'encadrement insuffisants par rapport au nombre d'enfants. Par ailleurs, la DRH de la Fédération a indiqué que lors des appels d'offres, Léo Lagrange s'engageait, dans le cahier des charges, à remplir à hauteur de 80 % du taux de remplissage. Ces chiffres ne seraient pas atteints sur l'ensemble des structures. Ce n'est pourtant pas le ressenti des salariés sur les structures. Il semblerait que cette difficulté de remplissage viennent de la collectivité, que les critères de la commission d'attribution ne seraient pas favorables à Léo Lagrange qui aurait saisi cette dernière à ce sujet. Il a aussi été pointé la difficulté à recruter du personnel, en même temps il est dit que celui-ci est entièrement remplacé. L'élue SUD dit avoir du mal à saisir la complexité de la situation. Les salariées disent se sentir seuls sur le terrain, parlent de souffrance au travail et de perte de sens et se demandent qui pilote à Léo Lagrange. Elles sont peurs pour leur sécurité et celle des enfants du fait de l'encadrement.

Pour un second élu CGT, si l'on prend les bilans sociaux de chacune des régions, il semblerait que tous n'ont pas les mêmes informations ou la connaissance des territoires. Il pointe Léo Lagrange Sud-Ouest qu'il connaît assez bien et sur lequel il estime qu'il y a beaucoup à dire, surtout lorsqu'il regarde le nombre de CDD et le nombre de portefeuilles ou de dispositifs pérennes signés jusqu'en 2024. Concernant la formation à Instep, il est possible, grâce aux retours des salariés, de lire entre les lignes. Il invite les élus à se saisir des dossiers de chaque région et, suite aux échanges qui pourront avoir lieu une fois la synthèse communiquée, de faire un retour plus sain. Car si la politique sociale en question s'arrête au 31 décembre 2018, elle permet de rebondir sur les perspectives éventuellement mises en place par la direction nationale ou les antennes régionales sur l'accompagnement des salariés au niveau social, contractuel, professionnel, etc. Certains points du bilan social de Léo Lagrange Sud-Ouest l'interpellent. Il pense que d'ici le mois d'octobre, il serait bien que

les élus puissent se saisir des bilans sociaux de chacun des territoires, d'en faire une synthèse et de se faire leur propre avis, et avoir des échanges avec l'employeur pour affiner des perspectives.

Le secrétaire du CE (FO) note que trois volets ont déjà été présentés : les comptes, les orientations stratégiques et la politique sociale. Ils doivent être vus séparément, mais il faut toujours s'interroger sur le tout. La politique sociale sans regarder les comptes n'est pas complète. Une fois les deux reliés, cela interpelle. Il faut regarder les territoires sur lesquels les élus se trouvent, mais aussi ceux sur lesquels il y a des problèmes récents, comme Gex, Nantes, pour vérifier que ce que les élus en comprennent vient bien expliquer les constats qui ont été faits. Dans le cas contraire, il faut apporter des explications. Il manque aux élus des éléments d'appréciation plus fins. Il pense, à l'instar de l'écu CGT, qu'il serait bien d'avoir un temps de travail sur chacune des thématiques pour aller analyser les causes. Il se dit particulièrement intéressé d'avoir le nombre de journées d'absence pour congés maladie. Pourquoi elles sont, par exemple, en augmentation sur LLF, LLSO et de manière assez conséquente. Il faut en comprendre les raisons. Il en va de même pour les accidents du travail. Il invite le président du CE à regarder avec les directions qui seront présentes au prochain CE afin que ces dernières aient des explications sur des anomalies de ce type. Des fiches de synthèse qui diraient que tout va bien le pousseraient à s'interroger sur la qualité du travail des équipes d'encadrement. L'objectif n'est pas de pointer les problèmes, mais d'en donner l'origine et de proposer des solutions. Si les directions n'apportent pas ces explications les réunions de septembre et octobre risquent de tourner à la foire d'empoigne, car les élus sont en désaccord sur beaucoup de choses. Il n'est pas important de savoir si les élus voteront favorablement ou pas, puisque la direction n'est pas tenue de suivre leurs avis. Mais cela démontrera soit que l'on est en phase pour poursuivre le dialogue, soit qu'il y a un décalage et dans ce cas, il y aura blocage. Ce qui serait catastrophique pour tous.

Un élu CFDT revient sur la rencontre de début juillet sur le Pays de Gex. Les élus CFDT déplorent l'attitude de la DRH de la Fédération Léo Lagrange. Alors que les représentants du personnel qui sont sur place lui ont envoyé des courriers, des mails, des recommandés, depuis janvier 2019, elle a déclaré ne pas comprendre tout le ramdam qui est fait autour du Pays de Gex et qu'elle est toujours disponible. Elle a dit qu'elle se rendrait sur place les 23 et 24, tout en disant : « c'est super compliqué de venir au Pays de Gex. Ça me prend du temps. » L'écu insiste sur le fait qu'elle est DRH. Il a fallu qu'il y ait un préavis de grève pour qu'elle s'intéresse enfin à la situation. C'est, pour l'écu CFDT, scandaleux d'entendre de tels propos. Cela veut dire que dorénavant pour être entendu par une direction locale de Léo Lagrange, les organisations syndicales représentatives se verront obligées de passer par un préavis de grève. Ce n'était pas des pratiques connues jusqu'à présent.

Le président du CE redit ce que toutes les personnes présentes à la dernière réunion de NAO ont entendu, à savoir que le préavis de grève est le point ultime. Les élus ont interpellé la DRH qui doit leur faire un compte-rendu de la réunion. Il pense que le sujet sera abordé soit dans le cadre de la situation économique, soit dans celui des bilans sociaux. La situation économique sera abordée en présence du directeur de Centre-Est.

L'écu CGT revient sur Léo Lagrange Sud-Ouest et les propos de son collègue, ainsi que ceux de l'écu CFDT et pense que la CGT va poser un avis de grève sur cette région, peut-être avec d'autres organisations. Il lui est répondu que c'est déjà prévu. Il trouve que cela fait suffisamment longtemps que la direction est avertie que les choses vont mal. Il y a eu une phase d'appel d'offres pour laquelle il a été proposé de reprendre des salariés qui étaient partis et de leur donner des primes. Il demande si dorénavant tous les salariés de l'UES qui vont contribuer à gagner des appels d'offres vont bénéficier de salaires supplémentaires. Les élus CGT souhaitent - et cela devra être noté dans le PV - que l'ensemble des salariés de l'animation bénéficient de la même prime, lors de gain d'appels d'offres, que les salariés de Sud-Ouest. Même s'ils n'ont pas contribué à répondre aux appels d'offres. Il redit que si les élus ne sont pas entendus, la CGT, associée à d'autres organisations syndicales, est prête à déposer un avis de grève en Sud-Ouest, d'ici le mois de septembre. Au président du CE qui n'est pas au courant, l'écu CGT dit que le directeur de Léo Lagrange Sud-Ouest annonce vouloir donner une prime à ceux qui ont participé à l'appel d'offres. Le président demande s'il s'agit d'une prime exceptionnelle.

L'élue SUD rajoute que lorsque la coordination avait des difficultés pour répondre à des appels d'offres, il a été demandé aux salariés de terrain de venir une ou deux journées, mais que ces derniers ne recevront pas de prime.

L'écu CGT précise que tous/toutes les salarié.es vont bénéficier de la prime alors qu'elles/ils n'ont pas contribué à la réponse aux appels d'offres de Sud-Ouest. C'est inadmissible de son point de vue.

Le président du CE répond aux élus qu'il entend leurs propos, mais qu'il n'a pas les informations.

L'élue SUD explique que lors des appels d'offres, des personnes se sont mises en arrêt maladie, et les salariés ont été sollicités. Ils ont été mobilisés et il leur a été demandé de dire ce qu'ils font sur le terrain pour permettre de répondre aux marchés toulousains. Ces salariés demandent maintenant à être payés pour ces heures complémentaires, puisqu'ils ont été sollicités hors temps de travail. C'est une question qui a été posée en DP récemment. Elle estime que s'il doit y avoir des primes, c'est pour les personnes du terrain qui ont été mobilisées, qui ont fait remonter leurs idées et leur quotidien.

Un élu CGT explique que le directeur des activités a accordé une prime de 300 € brute à une directrice adjointe pour l'ensemble des remplacements qu'elle avait effectué, sur le poste de sa directrice, elle-même sur des mandats syndicaux. Cet accord lui a été donné le vendredi. Le lundi ce même directeur des activités octroie une prime aux salariés du pôle de Toulouse, mais écrit à la directrice adjointe que suite à la perte de trois CLAE sur le dernier appel d'offres, il est dans l'impossibilité de lui donner cette prime pour des raisons budgétaires. Les salariés ne savent plus comment fonctionner.

Le président du CE pointe que ce sujet ne fait pas partie de l'ordre du jour.

Un élu CGT propose une suspension de séance pour permettre aux élus d'échanger sur ce point et de faire une déclaration avant de repartir plus sereinement pour la suite de la réunion. Le président ne comprend pas cette demande car le sujet n'est pas à l'ordre du jour. L'élu CGT lui rappelle que le bilan social de Léo Lagrange Sud-Ouest est à l'ordre du jour et dans ce dernier il va être question du montant des rémunérations et de leur évolution. Le président rappelle qu'il s'agit des bilans sociaux de 2018.

Un élu CGT continue toutefois en parlant d'une prime de 50 points qui ont été accordés à une coordinatrice sans qu'on sache pourquoi, alors qu'elle n'a pas pris plus de responsabilités.

Le président lui fait remarquer qu'il s'agit là de sujets concernant 2019. Les élus parlent de primes qui devraient être attribuées et il ne voit pas le rapport avec la présentation des bilans sociaux.

Un élu CGT lui fait remarquer que les données 2018 soulèvent des problématiques qui sont vécues sur 2019. Il s'agit d'urgences graves. Il n'y a pas d'instances programmées prochainement et le CE est un lieu où les élus peuvent exprimer leurs problématiques. C'est la raison pour laquelle il propose une suspension de séance pour que les élus puissent en parler entre eux, pour que tout un chacun reçoive le même niveau d'information. Après concertation les élus feront ou non une déclaration avant de reprendre le cours de l'ordre du jour.

Le président répond qu'il ne souhaite pas revenir sur ce sujet à chaque CE, d'autant que des choses ont été faites. Il concède que certains puissent ne pas être d'accord, mais il rappelle à l'élu que ce dernier lui avait demandé un rendez-vous qui lui sera accordé après le CE. Il comprend le problème qui se pose à Toulouse, mais redit ne pas comprendre le lien avec l'information sur les bilans sociaux 2018.

L'élue SUD répond que le lien tient dans le fait qu'il s'agit de politique sociale et que le point est fait sur l'année 2018. Les élus SUD ont posé des questions en DP notamment sur des augmentations de salaire dues à des primes, à des personnes qui arrivent du jour au lendemain, alors que les salariés qui sont là depuis longtemps et se donnent du mal n'y ont pas droit. Elle demande quelle est la politique d'évolution salariale au niveau national et comment cela a été appliqué au niveau régional. Elle souhaite que cela soit compris par tous parce que cela crée des inégalités et des tensions qui peuvent générer une souffrance au travail. Les arrêts maladie successifs à Léo Lagrange Sud-Ouest en sont une preuve. Elle pointe aussi les ruptures conventionnelles et les départs massifs chez le concurrent. Cela découle d'une politique sociale et si celle-ci n'est pas analysée, c'est le déni qui perdurera et ce ne sera ni à l'avantage des salariés, ni à celui de l'employeur. Il faut donc poser le problème et en discuter.

Le président du CE explique que la politique salariale, au-delà de l'application de la CCNA, de l'évolution des points, des différentes dispositions de la CCNA qui sont liées à l'attribution de primes, et des situations particulières, est appliquée. Mais il n'y a pas de politique salariale typique à Léo Lagrange, hormis l'application de la CCNA. Le DRH au niveau national doit travailler sur ce sujet. C'est un sujet qui a déjà été abordé peu après son arrivée. Il souhaite revoir les plans de carrière et de rémunération sur l'ensemble des entreprises et de discuter y compris de situations dues à des contextes particuliers. Il rejoint là-dessus les élus. Mais pour cela il faut être capable de négocier des accords au niveau de l'UES, sauf, comme cela a été fait en début d'année sur certains métiers, et qu'il y ait des enveloppes dédiées par entreprise. Il y a des attributions liées à

des situations mais cela doit être expliqué, il en convient. Mais la direction n'en est pas encore à ce stade au niveau de l'UES. Cela ne veut pas dire que ce ne sera pas fait.

L'écu CGT trouve les propos contradictoires. En effet le président dit que ça n'existe pas encore et pourtant des primes sont distribuées, même si c'est par entreprise. Il note que cela ne se faisait pas avant. Il dit que les élus sont preneurs si cela se fait au niveau national. Ce à quoi le président lui répond qu'il est compliqué pour lui de parler de sujets dont il ne connaît pas les tenants et aboutissants. L'écu CGT lui répond que les salariés font remonter des informations. Le président a pris note de l'interpellation sur ce sujet et va se renseigner pour pouvoir ensuite donner une réponse aux élus.

L'écu CGT explique que les élus se basent sur des documents antérieurs à 2018, mais qu'il s'agit bien de la politique sociale passée et à venir. Et en ce sens, la question de la rémunération peut aussi être posée sur 2019. 2018, c'est le bilan, mais la politique sociale doit déterminer les actions qui vont être menées. C'est la raison pour laquelle les élus demandent si les primes sont une nouveauté qui va s'étendre à l'ensemble de l'UES. Le président le reprend et lui rappelle qu'il a parlé d'une intention de verser une prime, il souhaite au préalable aller vérifier l'information. L'écu CGT relève que l'annonce a été faite dans un climat de tension et que les salariés qui ont participé aux appels d'offres de Nantes, par exemple, pourraient se demander pourquoi ils n'ont pas droit à cette prime vu le travail qu'ils ont fourni. Il estime que c'est le rôle des élus que d'alerter sur ces problématiques. Le président lui répond qu'il prend en compte ce principe d'alerte.

Un second élu CGT explique que personne n'est contre la prime, mais qu'il s'agit d'une injustice. Dans un premier temps une prime générale sur un service peut poser problème, car elle se doit d'être individuelle et cela regarde le RH. Ce n'est pas parce qu'une prime a été donnée à une personne que cela va faire jurisprudence. Ce qui alerte les élus, c'est le cas cité par l'écu CFDT, à savoir qu'une prime devait être attribuée à une salariée pour travail rendu, mais qu'elle lui est refusée - Il est invoqué des pertes de marché et donc un manque de moyens financiers - alors que le même jour une prime générale est octroyée à l'ensemble d'un service. Dans le contexte un peu flou de Sud-Ouest, où personne ne sait qui prend une décision, ni comment, cela alerte les salariés. Il est vrai que Léo Lagrange a failli perdre la moitié de ses CLAE toulousains, et que suite à la bonne nouvelle, il est bien de valoriser les salariés, mais il faut le faire de la bonne façon.

Le président du CE confirme avoir entendu la problématique, mais il rappelle que le directeur de LLSO, bien qu'en indisponibilité a bien précisé dans une note de service qu'il restait accessible par mail. Il a bien compris les problèmes et va recevoir l'écu CGT, à sa demande, après le CE, et va faire un point sur les différents sujets présentés par les élus, et il redit que l'objectif est de leur apporter des réponses.

Il demande à reprendre la présentation et la synthèse du bilan.

Concernant les effectifs et la nature des contrats de travail, il tient à faire un zoom sur les CDI. Ces derniers sont globalement stables, hormis sur LLF, mais c'est le point qui a été soulevé précédemment par l'écu CGT. Le président du CE relève que les PSE ont affecté certaines entreprises.

Sur LLA, des derniers lots n'ont pas été intégrés car il manquait les données. Il pense qu'en octobre, il y aura très certainement une évolution des CDI sur les 4 derniers mois de l'année 2018.

Concernant l'indicateur de Centre-Est et l'évolution des CDD au 31 octobre, il note une baisse des CDD sur LLA. En 2016, il y avait 820 CDD, 992 en 2017 et en 2018, le chiffre retombe à 683. Mais il manque d'éléments pour expliquer cette baisse.

Le secrétaire du CE (FO) rappelle qu'il ne devrait pas y avoir de CDD dans l'animation. Sauf pour des remplacements. C'est le cadre légal. Il faut donc se demander pourquoi les structures ont eu recours à des CDD. Le nombre est relativement important, il faut en connaître les raisons et la nature juridique sur laquelle s'appuie ces recrutements. Il peut y avoir eu des remplacements de personnes, un accroissement d'activité sur certains secteurs mais il doute que cela sur un si grand nombre et les CDD d'usage de LLM l'invitent à exiger une réponse plus précise.

Le président précise qu'effectivement les départs au 31 décembre concernent Centre-Est, Nord Ile de France et principalement Méditerranée.

C'est sur ces départs, selon le secrétaire, qu'il faut donner des éléments d'information qui permettent aux élus de voir si c'est une situation normale ou non. Le président remarque que le recours en CDD a chuté à LLM en 2018. Mais le secrétaire du CE (FO) souhaiterait que la direction explique les raisons pour lesquelles elle avait eu recours à des CDD. Ces salariés sont partis, suite à un non-renouvellement de leur contrat, et c'est la raison pour laquelle ils n'étaient pas dans les effectifs du plan social. Ils n'ont pas bénéficié des mesures

d'accompagnement telles que prévues au PSE. Mais il reste encore des CDD, il est donc nécessaire de vérifier qu'il s'agit bien de contrats de remplacement et si les raisons sont autres, il faut connaître les modalités de requalification de ces contrats.

Le Président prend note. Il continue avec le profil des salariés - CSP assimilés cadres, cadres, employés ETAM et leur répartition par sexe au 31 décembre.

Pour LLA, en 2018, il y a une forte proportion d'employés et notamment de femmes, avec environ 3 000 personnes. Concernant les agents de maîtrise et technicien, on compte entre 800 et 1000 femmes. Enfin, sur la branche animation, les cadres femmes sont entre 0 et 100.

Concernant les hommes, les employés sont sur la tranche des 800. Sinon, il s'agit de la partie femme.

Pour LLF, le profil dominant est celui des CSP agents de maîtrise, avec pratiquement autant d'hommes que de femmes. Par contre, il n'y a pratiquement pas d'employés. Puisqu'il s'agit en majorité de formateurs et des corps pédagogiques. Il y a également une forte proportion de femmes.

Un élu UNSA note, sur l'Instep, que les assimilés cadres, sont à zéro. Or, sur son bulletin de paie, il est indiqué qu'il est « assimilé cadre » et il suppose qu'il n'est pas tout seul. Le président note qu'effectivement il n'y a pas d'assimilés cadres sur son tableau. L'élu s'étonne de ce que cette référence n'apparaît pas. Le président pense que les cadres et les assimilés cadres ont dû être regroupés. Mais l'élu en doute, vu le nombre de cadre encore présent. Le président lui répond que les tableaux représentent des volumes et qu'il n'a pas le détail. L'élu confirme qu'il n'y a que 3 cadres sur l'Instep.

Le secrétaire du CE (FO) en tire la conclusion que les tableaux ne sont pas fiables. Ce à quoi le président répond qu'il n'est pas possible d'en faire une généralité. Mais pour le secrétaire, lorsque par trois fois, les élus s'aperçoivent que les choses ne sont pas calées, il est possible de s'interroger sur la fiabilité de l'ensemble. Un élu FO renforce ces propos en disant que ce même constat avait déjà été fait en 2018, sur les chiffres de l'Ifra. Le président du CE demande si la structure a changé de statut, ce à quoi le secrétaire lui répond que le personnel s'est contenté de faire un copier-coller des tableaux de l'année précédente. Les remarques qui sont faites au niveau de CE ne remontent pas vers les services concernés. Par ailleurs, les personnes chargées du travail n'attachent pas beaucoup d'importance aux tableaux et font sentir aux élus qu'ils sont les mal venus lorsqu'ils font des réclamations. Ces documents ne sont pour eux pas essentiels et ils n'en comprendront l'importance que lorsque les élus iront devant les tribunaux. Et ce n'est pas leur but. Le secrétaire sait bien que ce n'est pas le discours du président du CE.

Un élu FO demande s'il est possible d'avoir un croisement des cadres et assimilés cadres pour Léo Lagrange Formation, entre les hommes et les femmes. En effet, le nombre de salariés est à dominante femmes, à temps partiel, subi ou choisi. Mais il serait intéressant de connaître le pourcentage des hommes et des femmes chez les cadres.

Le président présente les profils salariés et propose un zoom par tranches d'âge.

Sur LLA, 65 % des effectifs ont moins de 40 ans. Et 37,5 % ont moins de 30 ans. C'est donc une population très jeune et ce n'est pas anodin.

Sur LLF, il n'y a pas d'écarts importants et dans l'ensemble la répartition est assez équilibrée sur l'ensemble des tranches d'âge.

Concernant l'ancienneté, 64 % des salariés de LLA ont moins de 5 ans de présence. Le président relève que la nature de l'activité est propice à ce type de situation qui entraîne beaucoup de rotations sur les postes.

Sur LLF, 55 % de salariés ont moins de 5 ans d'ancienneté et cela questionne sur les renouvellements qui ont eu lieu les dernières années sur cette branche d'activité.

Un élu CGT remarque que cela tient de l'évolution de la formation continue pour adulte en France qui pousse aux emplois précaires et de plus en plus d'organismes ont des statuts d'autoentrepreneurs. Le président confirme et note qu'il s'agit effectivement d'un problème par rapport à la position que doit avoir Léo Lagrange face à la nature de l'emploi, réclamée par les élus. Mais il note une évolution sur la digitalisation de la formation ces dernières années et observe que le virage n'a pas forcément été pris par LLF sur ce sujet. Par ailleurs, il y a la réforme dont les impacts se feront sentir dans les années à venir. Le secrétaire du CE (FO) prévoit le pic en 2019 et s'interroge sur la présence des élus autour de la table en 2021. Les organismes de formations ont du mal à se positionner avec le nouvel OPCO. Cela signifie qu'aucun salarié d'aucune entreprise des OF ne peut compter sur une aide fonctionnelle de l'OPCO pour partir en formation. Les entreprises ne peuvent compter que sur leur budget.

Le président indique que la position sur la politique de formation de Léo Lagrange est de rester sur le même niveau de taux de contribution vers l'OPCO de la cohésion sociale. Par ailleurs, il y a une réflexion sur le sujet. Le secrétaire du CE (FO) intervient et propose de ne verser que le 1 % légal à l'OPCO ESSFIMO en rappelant que les OF ont une obligation de formation égale à 2,5 % de la masse salariale, dont le 1 % légal. La cotisation « plan de formation » a disparu pour les entreprises de plus de 50 salariés mais pas l'obligation de former. Actuellement l'accès aux dispositifs de financement de la formation auprès de l'OPCO reste incertain car encadré par des règles contraignantes. Pour espérer pouvoir bénéficier d'un soutien sur les fonds mutualisés cela nécessite un accord de branche au sein de la branche des organismes de formation, notamment sur l'accès à la Pro-A, ce qui n'est pas le cas. Par ailleurs un décret coquille à paraître va modifier de manière assez conséquente la façon dont les branches professionnelles peuvent légiférer sur ce dispositif. À ce jour aucun organisme de formation ne peut faire partir un salarié en Pro-A, parce qu'il ne répond pas aux critères d'accès.

Concernant les contrats de professionnalisation, il ne s'agit que de salariés ayant de bas niveaux de qualification, ce qui n'est pas la caractéristique des salariés dans les organismes de formation, il n'y a donc pas d'accès non plus pour eux par ce dispositif. Le CPF reste la seule voie possible, et il est nécessaire de connaître les règles d'accès et dont le financement par les OPCO se termine le 31 novembre 2019. Dans ces conditions il est difficile pour les salariés de mobiliser leur CPF s'ils n'ont aucune lisibilité sur notamment le reste à charge et son financement. Il invite l'employeur à ne pas verser la contribution de 1,5 %, de la conserver et de l'utiliser uniquement pour faire partir les salariés en formation.

Le président du CE précise que pour l'investissement formation en 2018, les taux, tout confondu, ainsi que les fonds propres apportés par Léo Lagrange s'élèvent en moyenne à 3,5% de la masse salariale. Chez Centre-Est, le taux s'élève à 4,5 %. Donc l'investissement sur 2018 n'est pas anodin. Mais il faut effectivement réfléchir pour voir s'il faut rester sur du fonds propre et ne pas aller sur du conventionnel volontaire. Le président dit ne pas avoir le recul nécessaire sur l'emploi des OPCO et ne pas savoir quel sera le retour sur l'adhésion volontaire des 1,5 % évoqué par le secrétaire du CE. Il avait toutefois été convenu de maintenir l'effort de formation sur l'année 2019.

Le secrétaire du CE (FO) répond que LLF aurait pu maintenir le taux de contribution si les OF faisaient encore partie de l'OPCO Cohésion sociale, car elle aurait pu compter sur une solidarité interentreprises avec un premier niveau de mutualisation au niveau de l'UES. Mais elle est à ce jour hors Uniformation et il invite l'employeur à ne pas verser le 1,5 % à l'OPCO ESSFIMO. Le président prend note. Le secrétaire invite ce dernier à se renseigner auprès du syndicat employeur (Synofdes) qui négocie pour les employeurs au niveau de la branche. Il aura ainsi une information paritaire et pas uniquement celle du côté salarié...

Le Président poursuit. Sur l'ensemble de l'UES, on en comptait 1070 embauches en CDI en 2016, ce montant est passé à 1705 en 2018. Cela représente globalement une augmentation des contrats en CDI sur les postes. Dans le détail, LLF augmente très peu avec 23 postes en CDI. Par contre pour LLA, il y avait 1049 CDI en 2016, et 1682 en 2018.

Par ailleurs, LLA reste l'employeur qui recrute le plus de CDD. En 2016 on comptait 10 314 postes en CDD et 11 160 en 2018. La population la plus concernée reste les animateurs, puisque l'embauche en CDD est sur la CSP employé.

Une baisse des embauches en CDD est par contre enregistrée sur LLF entre 2016 et 2018. Le total de 1 033 en 2016 est tombé à 897 en 2018. Si ces chiffres demandent une analyse plus fine, cela reste une tendance sur les trois dernières années.

Le nombre de départs sur LLA, hors CDD, reste plutôt stable. Avec un total de 1 005 en 2016 et 1040 en 2018. Les démissions représentent la raison majeure de ces départs. On en totalise 473 en 2016 et 453 en 2018. Un pic de licenciements économiques est enregistré en 2018, puisque le total s'élève à 34, alors qu'il n'y en avait pratiquement pas en 2016. Concernant les autres types de licenciements le chiffre enregistre une petite baisse avec 242 en 2016 contre 236 en 2018.

Il est intéressant de constater une baisse des ruptures conventionnelles, sur la branche animation, puisqu'on en dénombrait 93 en 2016 et 60 en 2018. Sachant qu'il y avait eu un pic en 2017 avec 114 départs.

Un élu CGT demande quelles sont les catégories professionnelles qui sont touchées par ces ruptures conventionnelles. Sachant que certaines sont acceptées lorsque d'autres sont refusées. Il demande si ce sont

des cadres. Le président du CE lui répond qu'il n'a pas le détail et qu'il lui faudrait croiser les données par ailleurs. Il propose de revenir sur le sujet à la fin de la présentation.

Le nombre de démissions sur LLF est plutôt stable avec 15 postes, que ce soit en 2016 ou en 2018. Concernant les licenciements économiques, d'un poste en 2016, le total est passé à 81 en 2018 qui a été une année assez critique.

Il n'y a pratiquement aucun autre type de licenciement et les ruptures conventionnelles qui représentaient 12 postes en 2016, montent à 14 en 2018.

Le président du CE revient sur le nombre de postes, au sein de LLA, concernés par des départs suite à des transferts et l'application de l'article 12-24. Cela a représenté 88 postes en 2016 et 133 en 2018. Tours a été particulièrement touchée.

Pour l'ensemble de l'UES, les missions sont quasiment stables entre 2016 et 2018. Par contre 104 postes sont concernés par des licenciements économiques, tandis qu'une baisse est constatée sur cette même période sur les ruptures conventionnelles.

Le président du CE revient sur la nature des postes concernés par les ruptures conventionnelles, mais redit qu'il n'a pas le détail à ce jour. Mais selon lui, elles sont faites dans l'esprit de la loi. Il s'agit d'un accord entre l'employeur et le salarié. Si celui-ci souhaite partir, il en fait la demande et il est reçu dans ce cadre-là.

L'élue SUD demande qu'elle est la politique de Léo Lagrange sur les ruptures conventionnelles et quelles sont les catégories socio professionnelles qui partent dans ce cadre-là. Elle aimerait savoir quel type d'employés voit sa demande acceptée et sur quelle base. Elle considère qu'il n'est pas utile de donner ce genre d'informations aux élus s'ils ne peuvent pas poser de question en retour.

À l'élue CGT qui remarque qu'il n'est pas trop pour ces ruptures conventionnelles hormis lorsqu'elles émanent des salariés, le président du CE lui répond que c'est le cas dans 90 % des demandes. Par contre l'élue CGT relève que pour certains salariés la demande est acceptée tout de suite, ce qui n'est pas le cas pour d'autres. Il demande s'il y a des critères pour retarder ces demandes ou pour les refuser. Il pointe des dossiers en cours qui traînent alors que la situation est favorable tant pour le salarié que pour la structure, pourtant il n'y a pas de réponse. Il demande s'il faut créer un observatoire national des ruptures conventionnelles à Léo Lagrange, auprès duquel chaque syndicat pourrait faire remonter les dossiers qui ont été acceptés et ceux qui sont retardés ou refusés. Parce que les élus ne comprennent pas pourquoi la demande est refusée pour l'un tandis qu'elle est acceptée pour l'autre. L'élue CGT pense qu'il serait bien, dans le cadre du bilan social, d'avoir une analyse de ces critères, mais aussi des sommes allouées. Pour les cadres, le montant de l'allocation se situe entre 20 et 50 000 euros, tandis qu'il est de 2 à 4 000 euros pour les employés. Le président du CE conteste ces montants qui lui semblent un peu aléatoires, ce que concède l'élue qui propose toutefois de les demander pour ensuite croiser les comptes, la masse salariale, et autres éléments qui permettraient une analyse pour connaître le nombre de ruptures conventionnelles par région. En effet, il existe des tensions parmi les salariés qui ne comprennent pas pourquoi leur demande a été refusée ou pourquoi ils n'ont pas de réponse, alors que des dossiers plus compliqués sont acceptés.

Un élu CFDT note que cette situation est très présente à Léo Lagrange Sud-Ouest.

Pour un autre élu CGT, la réflexion devrait être plus globale et porter sur les orientations nationales et régionales par rapport aux perspectives quant au développement des activités et l'accompagnement des salariés. Comme son collègue, il dit ne pas être très favorable aux ruptures conventionnelles sauf si la demande vient d'un salarié qui fait souvent face à une situation particulière. Il dit qu'avant d'être élu du personnel ou délégué syndical, tous les membres du CE sont d'abord des salariés et leur position en tant que tel leur permet de proposer des argumentaires ou accompagner des salariés ou collaborateurs dans leur demande. À son tour, il aimerait savoir si les décisions sont prises selon des critères précis ou si c'est au bon vouloir d'un DRH, d'un coordinateur ou d'un directeur de structure qui étudie le dossier de demande du salarié. Il dit avoir connaissance de passe-droit sur certains dossiers. Il propose un accompagnement des salariés qui sont en difficulté, ce qui permettrait au dispositif de rebondir sans mettre en péril l'activité. Il pense que cela pourrait au contraire donner un coup de pouce car dans certains dispositifs, il n'y a pas d'adéquation entre l'activité et les finances. Il estime que c'est une réflexion de fond qui pourrait être faite avec les directeurs, les coordinateurs, les responsables de dispositifs, les services RH et le DR. À ce jour, il note des manquements

ou des incompréhensions et il se demande s'il doit œuvrer pour la Fédération et la région si lorsqu'une problématique est posée, il n'y a pas le bon critère, la bonne réponse ou le même niveau de traitement pour l'ensemble des salariés d'un même site. C'est pour lui une question sur laquelle il faut se pencher.

Un élu FO rappelle que l'IFRA fait l'objet, comme PREFACE, d'un plan de sauvegarde de l'emploi, qui concerne environ 60 emplois en CDI. Et parmi ces salariés, 28 ont anticipé et fait une demande de rupture conventionnelle. Il n'y a eu aucune réponse. L'inspectrice de la DIRECCTE avait même estimé qu'il y aurait pu y avoir une commission pour étudier chacun des dossiers. Selon lui, l'IFRA accepte les demandes de rupture conventionnelle à la tête du client, les règles n'étant pas connues. Certaines de ses collègues ont, dans le cadre du PSE, fait des abandons de poste, pour partir par exemple en formation. Il estime que tous ces faits accumulés créent une très mauvaise ambiance et dans certains cas, la rupture conventionnelle a été acceptée, sans que les critères en soient connus, ce qui laisse à penser, il le répète, que c'est à la tête du client, comme pour des salariés protégés. Les abandons de poste ont eu lieu sur des départements (Loire, Drôme, Ardèche) où il n'y a pas beaucoup de travail, tandis que d'autres ont obtenu leur rupture conventionnelle. Il rappelle que l'IFRA est le plus gros opérateur de la formation continue pour adultes de Léo Lagrange.

Le président note que c'est effectivement un point important qui rejoint les différents échanges. Il redit toutefois que la politique sociale reste à construire. Jusqu'à ce jour, elle était propre à chaque entreprise, avec le pouvoir qu'avait chaque directeur sur sa structure. Concernant les ruptures conventionnelles, il se veut très clair. Il reconnaît que c'est le principal outil à la disposition d'un salarié qui veut partir. C'est un accord entre deux parties qui souhaitent se séparer et c'est toujours un peu compliqué. C'est un point qu'il va falloir clarifier, car lors d'une telle demande, « l'arbitre » pour l'application de la règle reste le DRH et non pas le manager. Ce dernier discute, donne des arguments pour ou contre, mais le garant reste le DRH. Et c'est un point sur lequel il souhaite travailler, pour clarifier les règles sur les accords de RC.

Un élu CGT lui rétorque que c'est bien là la problématique. Le DRH doit prendre des dispositions par rapport aux éléments de rupture conventionnelle, sachant que le dossier est discuté en CODIR avec des personnes qui ne connaissent pas le salarié. Donc c'est souvent le DR qui dit non et qui estime que si le salarié veut partir qu'il s'en aille. Pour l'élu CGT il faut une arborescence officielle sur ce type de concertation. Dans ce cas, le DR consulte la DRH qui donne un avis favorable ou non et le cas est tranché entre ces deux parties. Mais il a l'impression que tout le monde n'est pas sur la même longueur d'onde.

Le président redit que c'est le DRH qui décide des ruptures, tout en espérant qu'il travaille en concertation avec le DR. Il note qu'en l'absence de la DRH sur Toulouse, la situation est effectivement plus compliquée sur Sud-Ouest. Il dit fonctionner par logique de couple. Le bras droit d'un DR, c'est le DRH. Ils doivent donc parler la même langue et toute communication faite en CODIR doit normalement être vue au préalable. Le DRH est garant de l'application de la loi. Mais il peut y avoir par ailleurs d'autres variables en fonction desquelles les décisions sont prises, tout en respectant la loi.

L'élu CGT confirme que son organisation syndicale est en attente de clarté sur le fonctionnement. Il redit que le dossier du salarié est étudié par un collectif de direction dont certains ne le connaissent ni lui, ni sa situation. C'est la raison pour laquelle il souhaiterait que la prise de décision revienne au DRH et au Directeur Régional, sans parasitages constitués d'affects ou de pseudo-affects qui nuisent à la prise de la bonne décision.

« À chacun son rôle » confirme le président du CE qui rajoute qu'on peut donner un avis seulement lorsque celui-ci est requis. Ce à quoi le secrétaire du CE précise que cela dépend du statut de la personne.

Il continue son propos en précisant que si la rupture conventionnelle n'est pas le choix préféré de son organisation syndicale, ni de celles d'autres organisations autour de la table, il a apprécié le rappel du président du CE sur ce qu'elle devrait être. Il demande toutefois quel est le pouvoir de la Fédération Léo Lagrange et la sienne en particulier pour rappeler cette règle à tous les DR et DRH avec lesquels ils sont amenés à travailler, pour que les élus n'aient pas l'impression, lorsqu'on les appelle, qu'il y a deux poids, deux mesures. Si la question est traitée au sein du Comité d'Entreprise, c'est qu'il y a des traitements différents ce qui est plutôt gênant puisque les élus sont garants d'une équité de procédure. Il ne demande pas qu'une rupture conventionnelle soit obligatoirement acceptée, mais bien que le traitement du dossier soit le même pour tous. Sans toutefois oublier l'existence de phantasmes qui peuvent exister concernant les raisons de l'obtention ou pas de cette rupture conventionnelle. Les ragots viennent souvent étayer les prises de position. De ce fait, il

serait bien que les élus connaissent les procédures et puissent les passer en comité d'entreprise de façon à ce que tout le monde ait le même niveau d'information. Ce ne serait bien entendu pas une obligation, l'employeur ayant le droit de faire ce qu'il veut. Mais il est bien que le dialogue social aille jusqu'au bout. Ainsi, des dysfonctionnements constatés ici ou là pourront s'arrêter avec le temps. Les anciens, salariés comme employeurs, finiront par partir à la retraite et il serait bien que la nouvelle génération n'ait pas à subir les mauvais traitements de la génération précédente. Si c'est quelque chose que le président du CE peut mettre en place, les élus du comité d'entreprise le soutiendront dans sa démarche.

Le président du CE revient sur la problématique des absences et particulièrement des maladies. Une nette augmentation des arrêts maladie est constatée sur LLA. On comptait 68 000 journées d'absence en 2016. Ce chiffre était stable en 2017 et a bondi à plus de 74 000 en 2018. On constate une diminution des absences chez les CSP, techniciens, agents de maîtrise. Par contre, il y a une augmentation chez les employés puisque de 48 000 en 2016 on passe à 54 000 en 2018. Il est à noter aussi une petite augmentation chez les cadres, mais dans l'ensemble les chiffres restent stables.

LLF de son côté enregistre une diminution qui est peut-être en corrélation avec la baisse du nombre de salariés. C'est un point qu'il faudrait approfondir. En 2016, il a eu plus de 11 000 journées d'absence contre 7 600 en 2018. C'est une forte chute et ce sont principalement les formateurs qui sont concernés.

L'augmentation globale sur l'ensemble de l'UES se situe à 4,5 %. Avec 7,5 % de plus pour LLA et 20 % de moins pour LLF. Un lien a été fait avec tous les rapports CHSCT.

Le président du CE passe ensuite aux accidents de travail et de trajet et pointe une augmentation à LLA entre 2016 et 2018, avec un pic en 2017. On est ainsi passé de 7 900 journées en 2016 à 9 800, avant une baisse en 2018, avec seulement 2 190 journées d'AT. C'est la population des animateurs qui est la plus touchée.

Quant à LLF, le président note une très forte chute du nombre de journées d'AT. Entre 2016 et 2017, le total passe de 1 040 à 260, pour descendre à 180 journées en 2018.

Il est possible que cela fasse suite aux actions menées par les CHSCT sur les OF, mais c'est un point qui mériterait d'être creusé sur LLF.

Le président indique qu'en 2017, il y a eu plus de 10 000 journées d'AT, avant de constater une baisse en 2018, avec 9 300. Chiffre qui reste toutefois supérieur à celui de 2016, avec 8 900 journées.

Un élu CFDT revient sur les arrêts de travail dans la catégorie des employés de Léo Lagrange Animation. Il pense que la signature de l'accord va peut-être permettre une diminution de ces chiffres. Il parle d'un problème lié aux journées de carence qui poussent certains animateurs à se mettre une semaine en arrêt de travail pour garantir le maintien de leur salaire. Le président du CE confirme qu'il serait intéressant de connaître le nombre de jours que cela représente. Selon l'élu CFDT, cet élément pourrait effectivement permettre de voir si l'accord signé va dans le bon sens, tant pour l'employeur qui s'y retrouvera dans l'organisation du travail, que pour les élus qui pourront ainsi vérifier s'ils étaient en phase dans la construction de cet accord.

Un élu CGT demande si les chiffres font la distinction entre les accidents du travail proprement dit et les accidents de trajet. Le président lui répond que c'est le rapport du CHSCT qui pourra donner la réponse. L'élu CGT pense que la volumétrie de l'activité en formation ayant diminué, le nombre de déplacements a sans doute été moindre, ce qui a généré moins d'accidents de trajet. Le président du CE se fait confirmer qu'il n'y a pas eu d'actions de prévention particulières menées sur le sujet. L'élu CGT rappelle que le secteur de la formation, même en présence de publics divers, n'est pas un secteur à risque comme celui du bâtiment, des travaux publics ou de l'agriculture, par exemple. Les accidents sont en général dus à des chutes de plain-pied ou de hauteur ou sont générés par des risques électriques. Il pense que la plupart des cas doivent relever d'accidents de trajet.

Le président en vient aux personnes en situation de handicap et note un fort taux de recours sur les trois dernières années de la part de femmes puisque l'on passe de 113 à 173 personnes. Ces chiffres passent de 34 à 44 pour les hommes. Cela représente environ 35 % de recours sur l'ensemble de l'UES. Soit 3,5 % de l'effectif global qui est de 6 000 personnes. Les taux sont entendus par entité juridique. Dans l'ensemble le taux de 6 % n'est pas rempli dans chaque entreprise. Le président précise que la contribution est payée. Il

souhaite encourager une réflexion sur cette population de personnes en situation de handicap. Il indique qu'il est prévu d'avoir un référent en la matière. C'est donc un autre chantier à engager. D'autant, comme le fait remarquer la représentante syndicale de SUD que certaines personnes ne se font pas connaître en tant que personnes handicapées.

L'élue SUD souhaiterait mettre en parallèle les chiffres donnés par le président du CE avec le nombre de licenciements pour inaptitude à Léo Lagrange. Le président lui indique que sur l'ensemble des structures de LLA, il y en a eu 9 en 2016, 15 en 2017 et 19 en 2018.

Concernant LLF, le chiffre est de 3 en 2016, 4 en 2017 et enfin 3 en 2018.

Le total passe donc, pour l'UES, de 12 en 2016 à 22 en 2018.

L'élue SUD met en avant plusieurs situations particulières qu'elle a pu accompagner sur Sud-Ouest, et trouve inadmissible qu'une fédération d'éducation populaire qui demande de porter des valeurs auprès des enfants, d'intégrer des personnes porteuses de handicaps par le biais de pédagogie inclusive, ait pour premier réflexe le licenciement pour inaptitude au lieu de réfléchir à une adaptation du poste pour que la personne porteuse de handicap trouve sa place en son sein. Le licenciement pour inaptitude n'est pour elle pas justifié. Elle souhaite une réflexion nationale sur le sujet, car il n'est pas possible d'avoir une politique pour les personnes porteuses de handicap, si l'employeur recourt facilement à du licenciement pour inaptitude (impossibilité de se pencher ou d'accompagner du pédibus...). Elle note qu'il n'y a pas de réflexion sur comment accompagner ces salariés de façon à ce qu'ils trouvent leur place au sein de Léo Lagrange. Elle ne trouve pas normal que l'employeur ne soit pas exemplaire quant à cette pédagogie inclusive qui est pourtant demandée aux salariés.

Le président du CE demande à la RRH LLSO de donner des éléments de réponse sur la gestion des inaptitudes sur Sud-Ouest.

Selon cette dernière, la personne concernée par le pédibus ne relevait pas d'un cas d'inaptitude. Dans les cas rencontrés depuis 2018, il faut noter que le médecin a parfois coché qu'un reclassement est impossible. Ce qui empêche l'employeur de proposer un reclassement. Cela concerne plusieurs personnes. Il y a aussi des cas où les reclassements ne peuvent se faire que sur des postes administratifs et bien entendu, les recherches vont dans ce sens. Or il n'y a pas beaucoup d'offres sur la région et il est difficile de trouver des postes.

L'élue SUD lui répond qu'il ne s'agit pas de dossiers en particulier. En tant que déléguée syndicale nationale, elle accompagne des personnes ailleurs que sur Sud-Ouest, et c'est la raison pour laquelle elle demande que le dossier de l'inaptitude soit un sujet de réflexion au sein de Léo Lagrange. Quand elle met les problématiques rencontrées en corrélation avec la politique sur le handicap et les personnes porteuses de handicap, elle dit peser ses mots. Par rapport aux valeurs que lui demande de défendre, elle ne se sent pas concernée par certaines mesures qui sont prises.

Le président dit avoir constaté que l'ensemble des DRH font toujours des recherches de reclassement, particulièrement pour inaptitude. Il prend l'exemple de Centre-Est et d'une personne sur la petite enfance qui a rencontré des problèmes de dos. Le médecin du travail l'avait déclarée inapte à son poste. Et les seules fonctions sur lesquelles elle pouvait aller étaient des postes administratifs. Mais il n'y en a pas beaucoup de disponibles. Dans le cas présent, la personne a accepté un poste à l'accueil. Il est souvent difficile pour une personne qui travaille dans la pédagogie, avec des enfants, d'accepter un poste de reclassement administratif. Cette personne a donc accepté et a été formée. Ce qui a permis de détecter d'autres compétences chez elle, entre autres sur Excel. À ce jour, elle est en formation pour devenir gestionnaire de paies.

C'est pour l'élue SUD une bonne pratique à diffuser largement. Le président dit qu'il y en a d'autres, mais qu'elles sont parfois contrebalancées par des pratiques moins optimales. Il dit qu'il y a donc une volonté de recherche, mais que ce n'est pas toujours simple de trouver des postes disponibles et que ceux-ci doivent être acceptés par les salariés concernés.

Un élu CGT dit ne pas partager complètement les propos de l'élue SUD. Pour lui, il s'agit de valeur d'entreprise, donc entre ce qui est dit et ce qui est appliqué aux salariés, il y a longtemps qu'il fait la distinction. Par contre, il reconnaît que lorsque le médecin du travail note que la personne est inapte à tout poste dans l'entreprise, l'employeur ne peut rien faire. Par contre, il estime qu'il faut analyser la raison pour laquelle le salarié est inapte à tout poste. Il arrive que celui-ci aille trouver le médecin en indiquant qu'il ne souhaite tout simplement plus travailler dans l'entreprise. Et c'est ce point qui est inquiétant. Dans ce cas, l'employeur doit le laisser partir. Il faut donc regarder ce qui a poussé le salarié à quitter son poste et la structure.

Dans les autres cas d'inaptitude, l'employeur doit apporter les preuves des recherches de reclassement qui ont été faites et c'est le rôle des CHSCT que de suivre ces dossiers. Il pense qu'il serait bien de faire, une fois

par an, un point avec ces derniers sur les arrêts maladie et les inaptitudes par entreprise. Le niveau national ne veut rien dire, les chiffres ne donnant qu'une tendance. En effet, s'il y a 80 cas d'inaptitude au niveau national, cela ne fait pas beaucoup. Mais s'il y en a 70 en Sud-Ouest, cela dénote un problème. Les chiffres doivent donc s'apprécier au niveau des entreprises. Il sera alors possible de noter aussi les efforts de reclassement fait dans l'une ou l'autre des structures. Les chiffres donnés en globalité au niveau national ne sont pas très fiables.

Le président du CE reconnaît que ce sont des données cumulées qui ne sont pas très parlantes. Cela donne une tendance sur laquelle il appartient aux élus d'échanger.

Le taux global des personnes handicapées au sein de Léo Lagrange étant de 3,5 %, un élu CFDT fait remarquer que c'est le taux de l'emploi moyen du secteur privé selon des chiffres 2018 de l'INSEE, qui se situe à 3,6 %. Ceci dit, il note que la moyenne de l'employabilité des personnes handicapées dans les grandes entreprises françaises se situe à 7,21 %. Il pense qu'il y a un gros effort à faire sur le sujet. D'autant plus que la Fédération défend, comme le disaient les autres élus, certaines valeurs.

Un élu CGT rappelle qu'il y a trois ans, une communication avait été faite sur les RQTH auprès des salariés. Le sujet est compliqué et s'il y avait eu un courrier, il n'y a pas eu d'accompagnement des salariés. Il avait simplement été demandé aux personnes concernées de se déclarer, cela entraînait des exonérations. Mais il n'y a aucun intérêt pour le salarié à se déclarer. En effet, il peut avoir peur, par la suite, de ne pas retrouver du travail le cas échéant, son statut étant indiqué dans son dossier. Il faut donc un accompagnement sur le poste pour que le salarié voie un intérêt à se déclarer. Cette dynamique n'existe pas au niveau national. Il connaît des salariés RQTH qui ne se sont pas déclarés. Et il n'est pas le seul.

Un élu FO rappelle que selon les chiffres de l'AGEFIPH, 80 % des salariés ont une RQTH qui ne se voit pas, explique un élu CGT. Et 92 % des personnes concernées ne se déclarent pas, pour éviter d'être victime d'une discrimination liée au handicap, alors que celui-ci ne se voit pas. Il raconte que l'IFRA avait participé à la semaine du Handicap, qui est une campagne nationale, avec la présence d'intervenants. Certains salariés en avaient profité pour dire qu'ils avaient une RQTH, et l'élu reconnaît que cela ne se voyait pas.

Le président aborde la formation, plus particulièrement sur ce qui a été mobilisé en 2018 sur l'ensemble de l'UES, et notamment avec l'OPCA Uniformation.

Concernant LLA la mobilisation de fonds s'élève à 1,2 million d'euro sur les différentes sources de financement. À cela s'ajoutent des fonds propres sur lesquels l'employeur abonde. Enfin, viennent des dispositifs de type VAE et actions collectives qui peuvent être mobilisées par ailleurs. Il indique qu'il va envoyer aux élus la répartition par dispositif, car il n'a pas eu le temps de finaliser un tel tableau.

Le secrétaire du CE (FO) aurait souhaité avoir un tableau donnant par dispositif la répartition des moyens mobilisés. Il explique que l'année précédente, les entreprises de l'UES ont bénéficié de moyens conséquents notamment sur les périodes de professionnalisation. Ensuite il y a eu pas mal de CPF, mais il attend la comparaison avec l'année 2019, qui est la dernière année de financement du CPF sur des règles OPCO.

Il constate que les ressources humaines sont démunies car pour faire partir les personnels en formation, l'accès aux fonds mutualisés sur les différents dispositifs, les entreprises de plus de 50 salarié.es est impossible ou très fortement encadrer avec des critères d'accès limitant l'accès.

Le président dit que les choses ont commencé à se décanter au mois d'avril. Les services RH ont eu du mal à engager des actions en début d'année avec le peu de visibilité qu'ils avaient d'Uniformation sur le sujet. Le secrétaire du CE lui fait remarquer que le problème ne vient pas d'Uniformation, mais bien de la direction qui n'a pas été à l'écoute de ce que Uniformation avait diffusé.

Le président invite une élue CFDT, en lien régulier avec Uniformation, à répondre et celle-ci confirme que si l'on regarde les dates indiquées sur leur site, on peut constater que les informations ont été données en mars ou en avril. Il était donc compliqué de mettre en place des formations longues, ainsi que leur financement. Il a fallu courir après.

Le secrétaire du CE (FO) est d'accord, mais rappelle que c'est le législateur qui a fixé les nouvelles règles du jeu qui notamment a donné un agrément temporaire à l'OPCO Cohésion sociale du 1^{er} janvier au 31 Mars 2019. Jusqu'au 31 mars, L'OPCO Cohésion sociale (ex OPCA Uniformation) était assuré d'avoir mais n'était pas assuré de l'avoir au 1^{er} avril. Quand celui-ci est tombé fin mars, disant que l'OPCO Cohésion sociale continuait d'exister dans un périmètre réduit, avec des moyens moins importants, cela a automatiquement eu des incidences sur les budgets disponibles par dispositif. Le premier conseil d'administration d'installation a

dû trancher. Ensuite, le temps que les entreprises comprennent la signification de l'information reçue et ses conséquences, Léo Lagrange, entreprise de plus de 50 salariés, aurait dû puiser sur son budget, puisque c'est comme ça que cela se passe dorénavant. Par contre, il est vrai qu'il était plus compliqué d'aller chercher des aides de solidarité. Il est aussi compliqué pour les équipes de construire des actions de formation qui sont essentiellement basées sur des aides extérieures. Et ça le sera encore plus dans l'avenir, puisque tous les efforts qui ont été faits en 2019 pour que la Pro A puisse bénéficier aux entreprises viennent d'être passés à la trappe par le projet de décret coquille à paraître, lequel rendra son accès encore plus compliqué. En effet, un accord de branche était suffisant pour permettre aux entreprises de faire partir leurs salariés. Demain, l'accord devra être étendu. Donc, il n'y aura aucun départ sur l'année 2019. À ce jour il vaut mieux être chômeur ou apprenti.

Le président du CE propose aux élus de reprendre le point en vue de la consultation au mois d'octobre. D'ici là, il leur fera parvenir une note par entreprise. Il va demander aux DRH de compléter les informations.

V - Évolution de l'activité et de l'emploi au sein des associations membres de l'Unité Économique et Sociale Léo Lagrange

Le président du CE informe les élus qu'il avait demandé à la personne chargée du développement et des partenariats d'être présent, mais celui-ci n'a pas pu se libérer. Par ailleurs, un premier point avait été fait lors du CE précédent et la période est courte. Toutefois, quelques marchés ont été obtenus dernièrement suite à des appels à projet ou des appels d'offres, comme des crèches en île de France.

Le président souhaite inviter à nouveau le délégué général au mois de septembre. Par ailleurs, durant ce CE le secrétaire général adjoint de la Fédération Léo Lagrange présentera l'orientation stratégique, qui doit s'étaler sur deux ans. Il rappelle que le 5 septembre, est prévue une réunion pour les organisations syndicales dédiée à ProgrESS. Les modèles d'organisation de demain sont maintenant précisés. Cette réunion a pour but de faciliter la compréhension de la consultation du mois de septembre. Concernant la consultation financière, le président du CE précise que la DAF sera présente et qu'il compte aussi inviter la directrice de LLF et faire un zoom sur Centre-Est et Pays de Gex.

Un élu CGT conteste en disant que la demande des membres du CE concerne les structures INSTEP Île de France, Léo Lagrange Méditerranée et Centre-Est sur lesquelles ils souhaitent avoir des éléments précis.

Le secrétaire du CE (FO) renchérit en précisant que les élus souhaitent entendre les RH ou les Directeurs de ces trois structures car ils attendent des réponses factuelles sur tous les éléments qui ont été discutés lors du dernier CE. Ils souhaitent avoir des notes plus étayées que celles envisagées par la direction.

Le président du CE confirme que les élus auront les éléments sur les perspectives et très certainement un état arrêté au premier semestre qui permettra de voir où en sont les choses sur ces trois structures.

L'élue SUD demande si ces sujets seront bien abordés lors du CE du mois de septembre et non pas lors de la réunion du 5. Le président du CE lui précise que la présentation va se faire en deux temps, parce que le sujet est important. Le 5, les syndicats sont invités à venir discuter de ProgrESS et du premier modèle d'organisation qui sera présenté lors du congrès du mois de novembre. Ensuite les élus seront consultés sur les orientations stratégiques qui sont en lien avec le sujet débattu le 5 septembre lors du CE du 26 septembre. Le président du CE précise que seront présents à la réunion du 5, le directeur général adjoint de la Fédération Léo Lagrange, la personne en charge du pilotage de ProgrESS et lui-même. Les élus seront aussi concernés, lors du CE, par la consultation et le complément d'information sur la situation économique et financière et le président du CE parlera aussi de l'évolution de l'activité.

Le secrétaire du CE (FO) demande que soient abordés, lors du CE du mois de septembre, uniquement les orientations stratégiques et les comptes, avec l'intervention des différents directeurs de structures sur lesquelles les élus ont constaté des problèmes plus importants qu'ailleurs. Il souhaite qu'il soit possible d'évoquer toutes les problématiques, même si la réunion doit se terminer tard. Il rappelle que si les élus devaient faire une demande d'expertise, l'avis ne serait pas rendu pour le CE de septembre. Il demande, par ailleurs, à connaître rapidement l'ordre du jour du CE du mois d'octobre de façon à ce que les élus puissent se positionner et s'organiser en conséquence.

Le président du CE donne les dates des prochains CE :

- 26 septembre à Paris
- 29 octobre
- 28 novembre
- 20 décembre

Les lieux doivent encore être précisés.

L'élue SUD indique qu'elle fera remonter des questions concernant les sujets qui seront abordés au prochain CE. Elle s'assurera de les poser de manière à ce qu'elles soient bien dans le thème.

Le secrétaire informe qu'il ne prendra pas les questions de l'élue SUD et il préfère qu'elle s'adresse directement au président du CE. En effet, chaque fois qu'il pose une question pour s'assurer que le sujet rentre bien dans le cadre du comité d'entreprise, ou voir s'il s'agit d'une question nue, cela débouche sur une polémique. Si le président du CE peut prendre la question, le secrétaire indiquera que la demande vient de l'employeur et non pas de l'organisation syndicale.

L'élue SUD indique que lorsqu'elle fait une demande, elle met en copie autant l'employeur que le secrétaire du CE, et même les élus.

Un élu CGT note que les dates sont données jusqu'au mois de décembre, mais note que d'ici là, il y aura des élections. Il faudra donc compter avec un temps de dévolution. Le secrétaire (FO) lui répond que lors du CE du 20 décembre, il est prévu l'installation puisque le deuxième tour aura été acté. C'est-à-dire qu'il sera procédé à l'élection du Secrétaire du CSE, éventuellement à celle des présidents des différentes commissions légales, mais aussi la répartition et les modalités de celle-ci. Seront aussi établies les dates des CSE suivants. Celui du mois de janvier devra se faire sur deux jours au moins pour prendre le temps de l'installation réelle des membres. Mais ce point sera arrêté une fois que le périmètre de l'élection sera connu. L'élu CGT rajoute que lors du CE du 20 décembre, il faudra aussi procéder à la désignation des CSSCT. Le président du CE rappelle qu'il y aura pour cela appel à candidature et que ce dernier sera lancé au moment de l'installation du CSE. L'installation se fera dans les trois mois qui suivront la première réunion.

Le secrétaire (FO) explique que c'est ce qui est prévu, mais qu'il faut d'abord avoir une visibilité sur qui sera autour de la table avant d'aller plus loin. Pour lui, l'important est dans un premier temps de finir la mandature et demande que les procédures qui ont été mises en place puissent être finalisées sur les trois derniers CE de septembre, octobre et novembre. Il rappelle que le questionnaire va être validé et envoyé. Il espère qu'une présentation sera possible en octobre ou au plus tard en novembre. Il faudra aussi prévoir un rapport de chacune des commissions sur la mandature.

Le président du CE informe les élus que des sujets concernant l'accord ont été revus. Un point d'information et consultation sera donc inscrit à l'ordre du jour du CE de septembre. Il précise que cela concerne entre autres le nombre d'ERP sur lequel un accord a été trouvé et qui doit être proposé à signature. Le secrétaire du CE (FO) demande confirmation qu'il y aura une présentation de ces accords au comité d'entreprise de septembre. Le président du CE lui répond par l'affirmative et continue en indiquant que deux formulations ont été revues sur les bon de délégation. Il lit ce qui a été convenu :

« Ce bon est envoyé à la direction des ressources humaines de la région concernée dès que ce dernier a connaissance de sa pose d'heure de délégation et dans la mesure du possible, au moins 5 jours avant la prise. Un exemple pratique de bon de délégation sera soumis à l'approbation des organisations syndicales. Si un accord est trouvé entre la DRH en région et les élus locaux, le bon de délégation pourra être remplacé par un prévisionnel mensuel transmis au manager et à la DRH. »

Aux élus qui font des remarques, le président du CE répond que si un accord est trouvé dans le fonctionnement, c'est qu'il n'y a pas de souci et les points qui posent encore problème peuvent être réglés. C'est un point qui a été évoqué dans la matinée et il ne souhaite pas y revenir dessus.

Enfin, la reformulation pour les élus CSE a été revue, mais cela veut dire la même chose.

Un élu CGT remarque qu'il y avait aussi des points à voir sur les heures de délégation. Le président du CE lui répond que soit il y a un prévisionnel mensuel ce qui permet d'avoir une vision, soit ce sont des bons de délégation dont le choix se fait en local.

Concernant le CSE, un élu CGT avait noté, en page 17 du document, que les entretiens « font l'objet d'un rapport écrit » avant que le mot « compte-rendu » ne soit évoqué ensuite. Il demande que ce soit précisé.

Le président propose de terminer le CE avant d'aborder ces questions et indique vouloir aborder un point qu'il n'avait pas mis à l'ordre du jour n'ayant pas les informations nécessaires. Cela fait suite à une première réunion d'information concernant le déménagement de Centre-Est. La direction attend l'avis du CHSCT. La réunion n'ayant eu lieu que deux jours auparavant, le président n'a pas encore reçu le compte-rendu.

Le déménagement aura lieu début septembre, donc le président du CE propose de faire un CE extraordinaire sur ce sujet à la fin du mois d'août. Les avis seront alors connus. La réunion peut se faire soit en visio, soit en présentiel. Cela pourrait avoir lieu à Lyon.

Un élu CGT souhaite un CE extraordinaire en présentiel, vu l'attitude de la direction de Centre-Est depuis un an. Il peut comprendre que des accords de substitution puissent ponctuellement avoir lieu lorsqu'un DRH a été pris par l'activité. Mais dans le cas présent, il y a cumul et ils se font à la dernière minute. Il cite le Pays de Gex. Quant au déménagement, il y a longtemps qu'il est prévu, un rétro planning aurait pu être mis en place, en prévoyant un passage en CE en janvier, en CHSCT en mars, puis à nouveau en CE en juin et juillet. Il s'interroge quant aux 650 000 euros prévus et se demande si leur gestion sera la même que la gestion sociale et celle des instances. C'est un point inquiétant à ses yeux.

Un élu FO informe avoir évoqué, lors de la dernière commission du plan de sauvegarde de l'emploi, le fait que l'IU n'a pas été informée. Il a repris tous les procès-verbaux et confirme que les élu.es n'étaient pas informés, bien que le directeur dit l'avoir évoquée. Quant au CHSCT, il n'a toujours pas pu se rendre sur place puisqu'il attend que Centre-Est fasse la visite pour être invité. Les délégués du personnel dans le cadre de l'IUP auraient soi-disant été informés. Mais lui n'en trouve trace dans aucun des procès-verbaux. Lui-même n'était pas au courant. De même la visite du CHSCT n'a pas eu lieu puisque le directeur devait la caler avec celle du CHSCT de Centre-Est.

Le secrétaire du CE (FO) se dit favorable à la tenue d'un comité d'entreprise extraordinaire en présentiel, mais au tout début du mois de septembre. Certains élus seraient déjà sur place. Le risque d'une réunion à la fin du mois d'août est que certains élus soient encore en congés. Lui-même ne pourra pas être présent.

Les élus et le président discutent d'une date possible compte tenu de la réunion déjà prévue le 5 septembre. Le secrétaire du CE précise que le 4 il sera à la réunion de l'OPCO en tant que membre du bureau, et cette réunion est pour lui une priorité au regard des financements et des problématiques rencontrées par Léo Lagrange.

Un élu CGT demande comment il est possible de mettre la pression sur les élus sur un projet de déménagement qui coûte de l'argent. Le président précise qu'il y avait déjà eu de l'information sur le sujet. Mais pour l'élu CGT, le problème de date de visite du CHSCT n'incombe pas aux membres du CE. Il estime qu'un rétro planning aurait dû être mis en place pour un projet de cette envergure. Il propose que les élus qui pourront être présents au CE extraordinaire préparent une déclaration pour exprimer leur mécontentement sur les délais, les consultations et autres.

L'élue SUD souhaiterait trouver une date à laquelle tous les élus pourront être présents. Mais selon l'élu CGT, il n'en reste pas moins qu'elle servira à préparer une déclaration. D'autant que la structure aura déménagé avant le prochain CE. C'est la raison pour laquelle le président du CE proposait une réunion à la fin du mois d'août, mais l'élue SUD rappelle que pour les membres du CE, c'est l'époque de la prérentrée. Elle note qu'il y a déjà eu des négociations au début du mois de juillet, ce qui l'a empêché de terminer l'année scolaire avec les enfants.

Le président du CE note que la date ne fait pas l'unanimité, il va donc renvoyer une information sur celle-ci.

L'ordre du jour étant épuisé, le président du CE clôt le comité d'entreprise.

Fin de la séance du CE 12 :30