

**PROJET PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE du COMITÉ D'ENTREPRISE DE
L'UESLL du 19 MARS 2019**

Adopté le 24/05/2019 avec 10 voix pour - 0 contre et 0 abstention

Présents et excusés au comité d'entreprise

Les représentants employeur :

Vincent SEGUELA (Président du CE),

Excusé(e)s :

Saïdi MESBAH (DRH FLL),

Les membres élus :

- Yann POYET (SNEPAT-FO - t), Catherine TORNE COLS (SNEPAT-FO-t), Aziz KATTOUCHE (SNEPAT FO – t),
- Sophie BIARD (CFDT - t),
- Siham JARLAND AMMADI (CFDT - s),
- Nicolas CAILLEAU (SNA UNSA - t), Hervé GONTARD (SNA UNSA - t),
- Bouziane BRINI (CGT USPAOC - t),
- Mansour TERAB (CGT USPAOC - s),
- Odette NIANG (SUD - t),
- Frédéric GEORGET (SUD - s),

Excusé(e)s :

- Dimitri LACHEF (SNA UNSA – s),
- Dexter PERATOUT (CFDT - t), Patrick CARRER (CFDT, s),
- Delphine CHEVALIER (CGT USPAOC - s), Hamid CHEBOUT (CGT USPAOC – t),
- Delphine CHEVALIER (CGT USPAOC - s)

Les représentants syndicaux :

- Véronique DELON AUDOUIT (SUD),

Excusée :

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

Invité :

Cher(e)s Collègues,

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

VENDREDI 12 AVRIL 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 :

- ✓ Adoption des projets de procès-verbaux du Comité d'Entreprise des 21 Février et du 19 mars 2019,
- ✓ Compte rendu des commissions,
- ✓ Information sur l'évolutions des cotisations Retraites,
- ✓ Information et consultation sur la revalorisation du PEE,
- ✓ Information sur le pont annuel attribué par les employeurs,
- ✓ Information sur la mise en œuvre du SIRH Talentia,
- ✓ Information sur le processus des TRH,
- ✓ Information sur le processus de mobilité interne,
- ✓ Evolution de l'activité et de l'emploi au sein des associations membres de l'Unité Économique et Sociale Léo Lagrange.

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 et précise qu'il va ajouter un point à l'ordre du jour, concernant la réunion annuelle du Conseil de Surveillance du Fond du PEE et pour laquelle il faut désigner quelqu'un.

La représentante syndicale SUD, remarquant de son côté qu'il y a des absents, demande un point sur les votes. Le président fait le point et confirme la présence de tous les élus titulaires par organisation. Il y a bien 10 élu.es titulaires en capacité de voter.

I - Adoption des projets de procès-verbal du Comité d'Entreprise du 21 février 2019 et du 19 mars 2019

Le Président du CE commence par excuser le DRH FLL absent et explique que ce dernier lui a fait parvenir les deux projets de procès-verbaux, mais qu'il n'a pas eu le temps de les lire. Aussi il demande d'en reporter l'adoption. Ce à quoi la représentante syndicale SUD répond avoir fait une demande au niveau de l'inspection du travail pour recevoir celui du mois de février. Elle ne souhaite pas que l'adoption soit une fois encore reportée et propose de les relire en séance, d'apporter des formulations adaptées pour ensuite passer aux votes. La représentante syndicale SUD redit ne pas avoir reçu les projets de PV dans les temps. La représentante syndicale SUD reprend la parole pour dire que le secrétaire du CE sait bien reformuler les phrases pour arranger les uns et les autres. Elle soupçonne que le souhait est de voir le PV de février rester en l'état ou qu'il ne sorte jamais.

Le président du CE ne souhaite pas passer une demi-journée à la lecture, si personne n'a lu les projets de PV. De plus, il s'agit de CE où lui-même était absent, et il ne pourra donc pas valider la partie employeur pour n'avoir pas présidé ces derniers. Il demande au secrétaire du CE de faire le nécessaire, les deux PV ayant été livrés, pour pouvoir les adopter au CE du mois de mai avec celui du mois d'avril. C'est un cas de figure qui s'est déjà présenté avec même jusqu'à 6 mois de retard. Cela dépend du mode de retranscription. Or l'un des deux documents fait 60 pages, et étant donné qu'il s'agit d'une transcription Verbatim, il est encore plus long à adopter, chacun voulant revoir ses phrases. Il s'agit du choix du secrétaire, mais les projets ont toujours été discutés.

La représentante syndicale SUD demande au secrétaire du CE s'il manque de temps pour rédiger les PV qui devraient normalement parvenir aux élus 15 jours après le CE.

La représentante syndicale SUD entend que le Président, du fait de son absence, ne s'engagera pas sur le PV. Mais par ailleurs, elle redit sa conviction qu'il ne s'agit pas d'un problème de temps, mais de contenu. Elle demande au secrétaire du CE de dire que ce qui est contenu dans le projet de PV ne lui convient pas et qu'il ne compte pas faire les reformulations comme il en a l'habitude. Les élues SUD vont donc en proposer de leur côté et les lui envoyer. Elle lui demande de se positionner.

Le président du CE entend qu'il y a un problème sur le PV du mois de février. Mais il tient à rappeler la règle à savoir qu'il y a normalement des délais à respecter et que le PV est à l'initiative du secrétaire. Depuis qu'il préside les comités d'entreprise, cela s'est globalement bien passé. Et il souhaite que cela continue. Pour lui il n'y a pas d'enjeu particulier à suivre la rédaction des PV qui sont encadrés par les textes. Il rappelle qu'il n'est pas possible de modifier ses propos. Ce à quoi l'élue SUD réplique que tous les propos doivent être assumés, même les plus **triviaux**. Pour elle, le secrétaire du CE supprime des propos quand ça l'arrange et **se** cela passe lorsqu'il s'agit d'être en connivence avec l'employeur. Mais dans le cas présent cela concernant les élues SUD, il n'a plus envie de prendre le temps de reformuler. De son avis, la responsabilité n'est pas uniquement d'avoir le pouvoir de rédaction, mais celui envers les salariés de rédiger des PV et de les donner à temps. Pour elle, le secrétaire du CE doit assumer que ça lui fasse plaisir ou pas.

Le président du CE demande à l'élue SUD si c'est uniquement en sa présence qu'elle se permet de lui couper la parole. Elle lui répond qu'il n'y a que lui pour se permettre de reformuler ses propos ou de revenir à chaque fois qu'il le peut sur des choses qui peuvent déranger SUD. Le président en conclut qu'il s'agit bien d'un problème de personne et que c'est donc passager, l'un et l'autre n'ayant pas vocation à être au CE toute une vie. Il souhaite que pour la suite de la séance chacun puisse

s'exprimer et prendre la parole lorsqu'il la demande. Mais sans couper la parole, car cela fait monter la pression, même lorsqu'il n'y a pas de sujet.

Un élu CGT dit qu'il est compliqué de rédiger un PV. Il ne va pas demander au secrétaire ses raisons. L'idéal est effectivement de les rendre dans les temps, ce que ce dernier a fait en général. Il reconnaît que l'un d'eux est en attente depuis deux mois, mais relève sa particularité puisqu'il s'agit d'une transcription littérale des propos, ce qui rend la relecture compliquée. Cela montre le travail que cela représente à chaque CE. Lui, ne tient pas à rentrer dans une polémique, chacun pouvant avoir ses raisons. Et en tant qu'organisation syndicale, il ne veut pas critiquer le travail d'un collègue, vu ce que celui-ci représente. Il propose toutefois au Président de CE de faire un tour de table pour avancer dans de bonnes conditions. Si une majorité des organisations syndicales veulent le traiter en séance, l'ordre du jour n'étant pas très chargé, il pense qu'il faut le faire. Le choix unilatéral du président de reporter l'adoption au prochain comité d'entreprise ne pouvant qu'alimenter les suspicions. Un traitement immédiat peut être une solution si c'est le souhait d'une majorité, même si ce n'est pas un travail agréable à faire en séance.

Le Président du CE ne sait pas ce que contient le PV pour créer de telles tensions. Toutefois, il tient à noter qu'il n'a pas présidé ces comités d'entreprise et que le DRH FLL est parti en congés sans avoir eu le temps de lire les PV, d'autant qu'ils étaient arrivés un peu tardivement, et de faire part au Président des éléments qu'il souhaitait apporter en correction. Ce dernier ne peut donc pas présider une séance d'adoption d'un PV auquel il n'a pas assisté. Au-delà de ce qui est ou non écrit. Il ne connaît pas les enjeux sous-tendus qui ne le regardent pas, et ne se formalisera pas si les élus ne lui en parlent pas. Son seul problème revient à son absence et il n'a aucune crainte par rapport à quelque PV que ce soit. Il est prêt à répondre à la demande de l'élu CGT, mais ne se voit pas éplucher 60 pages d'un CE où il n'était pas présent. D'autant qu'il n'a pas eu ni notes ni consignes de la part du DRH FLL qui n'a pas pu les lui fournir. Il pense d'ailleurs ne pas faire lui-même le travail de relecture mais attendra le retour du DHR qui s'en chargera.

Une élue CFDT confirme que les élus de son syndicat ont bien relu ce PV et se disent surpris par la forme. La lecture est très compliquée à comprendre. D'autant que le délai de deux mois ne permet pas de se souvenir de tout dans les détails. Même repris mot à mot, certaines phrases n'ont pas de sens. Elle concède que c'est du travail et que le Président puisse ne pas l'avoir lu. Selon elle, il n'y a plus d'enjeu, hormis pour certains, et pense qu'il n'est même plus utile d'en parler. Elle comprend qu'il est difficile pour le Président de reprendre des choses qu'il n'a pas entendues et de statuer. Les élus CFDT ne font que constater la différence de tournure et de reformulation des propos de ce PV par rapport aux autres. Il est incompréhensible.

Le Président propose de passer au point suivant.

II - Compte rendu des commissions

Commission ASC

La présidente de la commission indique une demande exceptionnelle d'une salariée Sud-Ouest, obligée de se mettre en congé exceptionnel pour maladie grave. Le dossier CAF de cette personne a été égaré, la mettant en difficulté bancaire. Elle demande, pour l'ensemble de ses retards de factures, une aide de 985 euros.

La représentante syndicale SUD demande si c'est le CE qui paie les factures de cette personne. Le Président lui répond que le CE justifie l'aide exceptionnelle sur la base d'une facture, mais ne paie pas les factures en direct au fournisseur. La présidente de la commission ASC complète en expliquant que le CE va verser à cette salariée une aide permettant le règlement de ses factures.

Le président met aux voix cette aide exceptionnelle de 985 €.

Votants : 10 - Pour : 10

La présidente de la commission ASC poursuit une demande a été faite à KALIDEA d'un tutoriel destiné aux salarié.es pour leur expliquer l'utilisation de la plate-forme. Deux newsletters personnalisées sont envisagées. L'une partirait rapidement, et la deuxième en septembre ou octobre. Ainsi, le tutoriel couvrirait les deux périodes les plus sensibles pour aider les salarié.es. Le coût de ce projet s'élève à 1 955 €.

Le président met aux voix ce projet d'un tutoriel à KALIDEA, sous forme de deux newsletters à destination des salariés.

Votants : 10 - Pour : 10

Le président du CE rappelle l'offre « départ en vacances » ANCV, pour les 18 – 25 ans. Elle se fait directement en ligne. Il faut avoir un niveau de revenu imposable de maximum 18 000 euros, ou être boursier... Elle est accessible à tous les 18 -25 ans, de Léo Lagrange ou d'ailleurs. Elle permet d'avoir des offres de départs en séjours très attractives, l'ANCV payant directement les prestataires. Il propose d'en faire la promotion auprès des salarié.es puisque nombreux sont ceux de cette tranche d'âge. Elle peut intéresser un certain nombre d'entre eux, d'autant qu'elle est facile d'accès et que les demandeurs sont autonomes.

Le trésorier du CE a demandé que l'explicatif du dispositif qui a été transmis soit affiché sur le site du CE. Il propose de diffuser l'information aussi sur les boîtes mail Léo Lagrange. C'est un dispositif qui permet ainsi à des 18 -25 ans de réserver des séjours et d'en faire profiter des personnes de plus de 25 ans, même si celles-ci ne bénéficient pas des aides qui peuvent aller jusqu'à 150 € pour les jeunes sous forme de chèques vacances. Il y a des offres très attractives. Le/la salarié.e doit aller sur la plate-forme pour s'inscrire de manière autonome.

Le secrétaire du CE demande s'il sera possible de bénéficier également de la diffusion de l'affichette réalisée sur le livret ASC 2019, dont le président a été destinataire au même titre que les membres du comité d'entreprise. C'est une affiche qu'il est possible de tirer en A4 ou en A3. Il serait intéressant de la mettre sur tous les sites pour permettre à tous ceux qui ont un problème de connexion d'avoir l'information. L'identifiant et le mot de passe CE seront rajoutés pour que les salariés puissent localement faire le choix d'y aller. Le livret sera mis sur le site en deux fichiers. L'un sera le livret dans sa totalité et l'autre comportera uniquement un coupon-réponse, pour éviter que les gens aient besoin d'imprimer la totalité pour avoir ce dernier.

Le Président propose de faire passer le fichier au format PDF pour les faire suivre par mail et donner l'information en parallèle à la campagne ANCV.

Une élue dit que la CFDT a eu de très bons retours sur le livret de la part des salarié.es qui sont très satisfaits du travail qui a été fait par les élus. C'est un travail collectif dont le résultat est bon et elle tenait à le dire.

Commission Conditions de Travail

Le président de la commission indique avoir accueilli, la veille, le cabinet DEGEST par le biais de son représentant. Les élu.es ont pu lui faire part de leurs attendus sur la démarche qu'ils souhaitent mettre en place. Les membres de la commission ont expliqué les urgences et ce qu'ils attendent de cette étude. À savoir mesurer l'impact des transferts sur les conditions de travail des salariés. Acquisitions et pertes. Le cabinet a fait des propositions de méthodologie qui semblent intéressantes et le président de la commission souhaite que les élus du CE se positionnent sur un scénario. Il ne revient pas sur ce qui s'est dit, toutes les organisations étant présentes la veille, mais il tient à informer

l'employeur qui est sans doute intéressé par l'étude. Dans un premier temps, l'enquête serait quantitative et se ferait en deux temps. Tout d'abord un questionnaire en direction des salarié.es de l'activité périscolaire au niveau national. Il est prévu une rencontre avec le cabinet, le 23 mai, en commission, pour signer une convention sur la phase une de l'enquête, à savoir son périmètre. L'objectif est d'avoir terminé le questionnaire à la fin juillet. Il serait ensuite mis en ligne en septembre. Les salarié.es auraient cinq semaines pour y répondre. Différentes relances sont prévues. Il y aurait une restitution avec compilation des données et analyse, fin septembre, début octobre, suivie d'une restitution sous forme de rapport synthétique au CE d'octobre. Le cabinet conseille de faire les choses en deux phases, car les élus souhaitent un retour avant le congrès et les élections. La première phase permettrait d'obtenir une cartographie des risques et des problématiques rencontrées en fonction des différentes régions. Les foyers d'activité périscolaire ont été déterminés. Cela concernerait non seulement les directeurs et les animateurs, mais aussi les agents de support, dans le cadre des transferts. Le président de la commission a reçu une estimation chiffrée de la première phase. Le montant maximal de l'enveloppe, qui sera sans doute revu à la baisse le 23, lors de la convention, s'élève à 25 000 euros TTC. Le président de la commission peut ainsi lancer les négociations avec les cabinets dans le cadre de son mandat. Le montant de 23 800 euros HT, représente 17 jours à 1 400 €/jour. Le président souhaite monter l'enveloppe jusqu'à 25 000 euros, pour ne pas avoir à revoter en cas de besoin.

Le coût de la deuxième phase, estimée à douze jours, est de 16 800 euros.

Le président de la commission explique que suite à la restitution d'une synthèse au CE d'octobre, en concertation, les élus partiraient sur une deuxième phase qualitative. Des foyers de difficultés psychologiques auront été repérés et le cabinet se propose de conduire des entretiens individuels ou collectifs pour entrer plus avant dans le qualitatif. Le coût sera en fonction du périmètre choisi, délimité par la cartographie faite en amont. La phase qualitative, qui repose sur des entretiens, est plus chère, mais le plus gros du travail aura été fait et permettra de cibler une population représentative et ainsi limiter le nombre d'entretiens.

Le président de la commission estime que cette étude pourrait rentrer dans le cadre du futur observatoire de l'activité de l'animation et pourrait être une première source de données. Il aimerait donc savoir si l'employeur souhaite contribuer à cette dernière. Il pourrait le faire de différentes manières. Il peut participer financièrement, mais les élus aimeraient avant tout qu'il mette en œuvre des moyens, pour que les salariés puissent participer à la première phase et répondre au questionnaire sur les sites ou du moins faciliter au maximum l'implication des équipes afin d'obtenir un taux de retour satisfaisant et représentatif des difficultés. Pour le président de la commission, cela doit d'abord passer par l'information des équipes de direction pour qu'elles puissent relayer sur les sites. Vu les problématiques rencontrées par certains salariés avec le numérique, il faudrait prévoir un accès au questionnaire sur sites, pendant les heures de travail. Ce serait une forme intéressante de participation de l'employeur, notamment sur la communication. Plus ce sera partagé, plus les résultats seront intéressants.

L'élue SUD note que l'employeur propose de mettre en place un observatoire avec un budget de 10 000 € par an selon les travaux à conduire. Elle pense que cela pourrait être un premier pas vers cet observatoire que de contribuer financièrement à l'étude.

Le président du CE remercie les élus pour leur sollicitation. Le sujet avait déjà été abordé, particulièrement la période souvent complexe que sont les transferts de personnels. Entrant ou sortant. Dans ce cas, il s'agit d'une reprise par un concurrent ou d'une municipalisation. C'est un vrai sujet qui ressort dans chacune des études faites sur la qualité de vie au travail. Ce sont des situations plus ou moins bien perçues, avec un côté potentiellement traumatique ou en tout cas fortement questionnant. Ce sont des enjeux pour l'employeur qui sollicite le marché public en général, et fait en sorte d'accueillir ou de faire sortir les salariés correctement, dans les règles de droit les plus rassurantes possible, d'où la politique de négociation de l'accord de substitution. Ce dernier est reconnu généralement de qualité. Il faut dorénavant franchir des étapes. Des discussions ont déjà eu lieu avec les partenaires sociaux et le président du CE pense qu'il faut désormais aboutir à la

négociation d'un accord de méthode sur les accords de substitution, pour ne pas avoir à en rediscuter au gré du temps qui passe, des changements d'interlocuteurs dans les syndicats, des DRH, etc. Il souhaite une méthode bien installée et connue.

Il est toutefois dubitatif par rapport à l'approche faite par les élus qui ciblent le périscolaire. C'est du moins ce qu'il a compris.

Le secrétaire du CE corrige en précisant que le choix des élus porte sur l'ensemble des structures qui font l'objet d'une reprise au travers d'un marché. Le président de la commission conditions de travail rappelle que le souhait d'une étude est parti du marché de Nantes. La problématique n'est pas nouvelle, mais à l'arrivée des salariés de Nantes, les animateurs et directeurs ont échangé sur leurs façons de faire, apportant des idées différentes. Les élus partent de ce constat et souhaitent récolter les pratiques et les ressentis des animateurs, des directeurs, des cadres aux manettes au moment des transferts, pour noter non seulement ce qui ne va pas, mais aussi ce qui se passe bien et noter les bonnes pratiques pour les exploiter. Mais il est bien d'accord pour dire que l'étude demandée concerne tous types de transferts et de différentes tailles. En effet, quelle que soit la taille, les transferts génèrent des problématiques variées, tel que l'isolement pour les petites équipes.

Le président reprend et note donc que cela concerne toutes les activités sujettes à des reprises de personnels. Seul le personnel de la formation n'est pas inclus, car c'est un autre sujet, plutôt de branche. Ce n'est pas non plus lié à un contrat, car il peut y avoir des reprises avec des subventions. Concernant les sorties, cela suppose que l'on puisse revenir vers les salariés partis depuis quelque temps. Le Président souhaite rajouter qu'il n'y a pas une expérience toulousaine et des novices nantais. La reprise ou la perte du personnel est une activité maîtrisée sur l'ensemble du territoire par Léo Lagrange. Ce n'est pas parce que l'accord de substitution négocié à Nantes est le premier sur Léo Lagrange Ouest, que c'est la première fois que cette région y est confrontée. Seulement, habituellement, lors d'une reprise de personnel à l'UFCV, les salariés sont partout gagnants sur le régime collectif qui est le leur. Il n'y a donc pas matière à négocier un accord de substitution. C'est moins le cas dans la petite enfance avec des changements de conventions collectives. Pour qu'il n'y ait pas de malentendu, le président du CE redit qu'il n'y a pas d'un côté des territoires particulièrement exposés et rodés, et de l'autre des territoires sur lesquels cela se passe moins souvent. Il s'agit bien d'une problématique générale. Il tient aussi à rappeler qu'à Nantes, de par la taille du marché, le transfert a plus secoué l'organisation que ce qu'il aurait été possible d'imaginer. Mais cette question est traitée dans les enquêtes menées depuis les accords signés sur les conditions de travail. À chaque mandature une enquête est faite sur la qualité de vie au travail et les conditions de travail. C'est un sujet qui est donc vu, puisque les élus du CE ont pris un cabinet et que l'employeur crée un observatoire dans les accords dont il espère la signature comme cela est prévu. Le président se dit intéressé si l'enquête faite par le cabinet porte bien sur l'ensemble du périmètre de l'activité faisant l'objet de reprises, que ce soient des petites ou des grosses structures, périscolaires, crèches, centres sociaux, dans toutes les régions, avec des entrants ou des sortants, certains d'entre eux en municipalisation. Cela permettra peut-être de rétablir quelques vérités et il attend de voir ce que va dire l'enquête à ce sujet. Par exemple, la mise en régie est-elle cette panacée à laquelle certains veulent faire croire dans la littérature produite. Le président pointe le cas de certains salariés partis en régie, mais qu'il sera sans doute difficile de retrouver car ils ne sont pas restés longtemps.

Pour le président du CE, le prix proposé est excessif. Il donne pour point de repère une journée d'expertise comptable qui s'élève à 1 200 € HT. Ensuite, il y a le nombre de jours. Il trouve que 25 jours, c'est beaucoup. Les enquêtes réalisées précédemment par CHORUM, s'élevaient entre 8 et 10 000 euros, avec un questionnaire d'une cinquantaine de questions, le traitement, l'administration, la mise en ligne, etc. Il ne se prononce pas sur la phase qualitative, sachant qu'il est normal qu'elle soit plus chère, puisqu'elle demande de passer plus de temps. L'ensemble de l'enquête s'élève à peu près à 50 000 euros. Il le redit, pour lui, c'est excessif. Il pourrait dire que ce n'est pas son affaire, mais relève que les élu.es du CE demandent une participation de l'employeur. Il rappelle aussi l'importance d'avoir un cahier des charges, entre autres pour qu'il n'y ait pas de malentendus. Il faut se mettre d'accord aux conditions d'accès au questionnaire. Que l'employeur finance ou pas. Cela fait longtemps que ces sujets sont abordés, car ils sont une raison d'être et une force au sein de la

stratégie de l'entreprise. D'autant que la période est socialement difficile et il faut réussir au mieux. Il dit que la Fédération est prête à investir dans le projet, y compris financièrement et tout sera fait pour faciliter le questionnaire. Il rajoute ne pas être inquiet pour Nantes, il est sûr que les salariés sauront se servir de leurs écrans et qu'ils trouveront des tutoriels. Faisant allusion aux salariés qui sont sortis, le président du CE pose la question de savoir s'il faut envoyer à tout le monde ou cibler. Ce travail nécessite un cahier des charges a minima, pour être clair sur les attendus et ensuite bien communiquer et que le prestataire affine son offre. 17 jours pour faire un questionnaire lui semblent longs. Il confirme que c'est un sujet très important et très intéressant. Concernant le calendrier, il lui semble cohérent que le projet soit mené avant la fin de la mandature. Par contre la phase qualitative se fera sur la mandature suivante. Il y a des dynamiques que l'on ne peut sentir qu'en approfondissant la relation avec les personnes. Par contre, concernant les fonctions support, il demande des précisions. À Toulouse et Nantes, elles sont intégrées aux marchés, mais par contre, il y a plein d'autres endroits où la fonction support, c'est directement le siège de l'établissement. Ce sont des choses qui doivent être inscrites dans le cahier des charges. Sinon, il y a des risques d'erreurs.

Le président de la commission conditions de travail se dit ravi des remarques du président du CE. Il confirme que les élu.es vont partir sur un cahier des charges. Il rappelle l'expérience faite avec CIDES qui ne les a pas accompagnés pour différentes raisons. Quant à CHORUM, il a fait comprendre au CE que n'étant pas adhérent, et malgré un financement disponible, il ne pouvait pas répondre à leur demande.

Par ailleurs, il y a une difficulté dans ce type d'enquête, pointée par le cabinet DEGEST, spécialiste des CHSCT et CE, qui est de ne pas déborder sur les problématiques RH : management, gestion, etc. Ils veulent rester sur les conditions de travail, le ressenti, les risques psychosociaux. Le plus du cabinet est de faire des préconisations avec une restitution plus conséquente. Ils ont donné des éléments pour l'observatoire et faire évoluer l'accord, mais aussi pour l'édition d'un livre d'accueil des salariés plus pertinent.

Pour le président de la commission si le cabinet est validé, débutera alors une phase de négociation sur le cahier des charges dans le but d'arriver à un coût plus travaillé. Il corrige le montant total du projet qui est à l'heure actuelle de 39 000 € HT. Ce n'est pas encore 50 000. Pour lui, il faut se donner les moyens de ses ambitions. C'est un sujet effectivement important pour la Fédération. Il est toujours possible de négocier par ailleurs, bien que ce cabinet soit agréé dans le cadre des expertises et propose en général des tarifs à 1 600 €/jour.

Le président de la commission a entendu que l'employeur est partant pour participer à la mise en œuvre et il pense qu'il doit être possible de mettre les équipes à contribution pour un maximum de retours. Reste le côté financier. Le CE pourrait financer seul, mais l'intérêt est que cette étude soit partagée à tous les niveaux avec l'employeur. Il propose qu'en échange soit le président du CE, soit une personne désignée par la direction participe à la rédaction du cahier des charges.

Le président du CE lui répond qu'effectivement une personne sera sans doute désignée. Non seulement parce qu'il y a une demande de participation au financement, mais surtout parce qu'il s'agit d'un sujet important. D'autant que les élu.es n'ont pas forcément connaissance ou souvenir de tout. En effet, s'il faut citer les dernières pertes de marchés, chacun réagira selon ses connaissances dans sa région et non dans l'intégralité. Il faut aussi partager la nature des questions. En effet, conditions de travail et management sont étroitement liés. Si on prend l'exemple de la ville de Nantes qui offre la capacité d'accéder au Wifi dans les écoles et offre des bureaux isolés, etc., cela ne relève pas du management. C'est un problème de relation avec la ville et la capacité de Léo Lagrange à obtenir des éléments satisfaisants pour travailler. Mais il y a aussi des éléments managériaux. La façon dont on se présente ou l'accompagnement que l'on propose pour une sortie est le fait d'un volet managérial qui relève du collectif. C'est une question qui ne lui fait pas peur, même s'il ne s'agit pas d'une enquête sur la politique DRH en général, mais ciblée sur une opération particulière liée à la reprise de salariés.

Le président du CE va regarder dans quelle mesure l'employeur peut participer au financement. Il relève que même si c'est une étude pour laquelle il faut mettre les moyens, il ne faut pas pour autant payer de façon inconsidérée. Il faut donc créer les conditions d'échange sur le cahier des charges. Cela permettra aussi au cabinet d'être plus précis dans son ciblage et son organisation.

L'élue SUD suggère de prendre du temps avec l'employeur en amont de la réunion avec le cabinet DEGEST pour poser les contours du cahier des charges. Cette enquête pourrait aussi servir à l'employeur sur les appels à marchés auprès des municipalités.

Le président du CE confirme que c'est là l'une des principales motivations de l'employeur. Les conditions de travail des salariés sont principalement celles des élus. Le business relève de l'employeur. Mais le savoir-faire qui est vendu aux collectivités et aux partenaires est la capacité à gérer des transferts. C'est donc important, de même que les conditions d'accès et les conditions sociales collectives offertes constituent la deuxième lame. D'où l'Unité Économique et Sociale constituée d'abord par accord puis par voie de justice, d'où la capacité à développer la négociation dans les accords de substitution, etc., qui sont vendus comme des plus-values. Il y a nombre de collectivités qui ont changé d'opérateurs parce que pas satisfaites. Elles se demandent alors qui va être capable de gérer le bazar que cela va occasionner. Le métier de la Fédération n'est pas de gérer que des situations difficiles, mais elle le fait pour qu'ensuite ce soit mieux pour tout le monde. De ce fait, cette étude est importante et ce qui a été fait sur la qualité de vie au travail témoigne que celle de Léo Lagrange est meilleure que ce qui est par ailleurs constaté, y compris dans la branche animation, elle-même la meilleure de l'ESS, selon les données établies par CHORUM. C'est un élément de satisfaction. Même s'il y a ici ou là des difficultés. Et le CE est là pour les faire avancer. Cela fait partie des choses mises en avant auprès des collectivités et ce sont des choses qui doivent être connues des salariés. Lorsqu'ils apprennent qu'ils doivent changer d'employeur, situation particulièrement traumatique, le fait de montrer qu'ils vont être accueillis dans des conditions connues, plutôt satisfaisantes, sont des éléments essentiels. C'est un enjeu que d'être bien calé sur ces questions et que les collectivités soient au courant.

Le président de la commission condition de travail est d'accord pour trouver une date de réunion avec la commission et le représentant de l'employeur avant le 23, pour avancer sur le cahier des charges, avec des éléments que l'employeur pourra apporter. Toutefois, il est nécessaire de faire valider un mandat pour négocier sur un budget maximum. Malgré les remarques de l'employeur, les élus estiment que le cabinet DEGEST apporte une certaine expertise sur les problématiques, d'autant qu'il a bien compris les enjeux. Sa proposition de faire l'enquête en deux phases semble pertinente, car cela permet d'avoir une approche financière. La phase qualitative est souvent onéreuse. Mais dans le cas présent, le périmètre sera limité et donc la facture moins élevée. Les élus trouvent la proposition de 16 800 € raisonnable pour une enquête qualitative. Le président de la commission souhaite mettre les propositions tarifaires au vote, sachant qu'il y a une marge de négociation possible et que la convention sera revotée le 23 mai avec les sommes définitives. Il s'agit d'un forfait, c'est-à-dire que le cabinet s'engage à mener à bien la mission sans augmentation de prix.

Le président du CE estime que c'est une sage précaution. Les personnes qui proposent des tarifs / jour ont toujours tendance à trouver de bonnes raisons pour rajouter des journées. Le forfait est un très bon principe.

Le président de la commission propose de passer au vote de la première phase à 23 800 € HT, soit 17 jours à 1 400 € avec l'objectif de renégocier ce tarif d'ici le 23 mai.

Le président du CE met au vote la première phase de l'enquête.
Votants : 10 - Pour : 10

Le président de la commission demande encore au président du CE si la demande de réunion complémentaire pour travailler sur le cahier des charges est bien actée, ce que ce dernier confirme.

Commission logement

Une élue CFDT remplaçante du Président de la commission fait état d'une demande pour un prêt à l'accession sur la région de Toulouse. Selon Action Logement le montant qui peut lui être attribué est de 20 000 € pour acheter sa résidence principale. C'est une proposition qui doit être votée.

Un élu FO demande quel est le montant du plafond du prêt pour l'acquisition d'une résidence principale. L'élue CFDT répond que le plafond est de 20 000 euros, mais que ce montant peut être supérieur pour une personne de moins de 25 ans. En effet, la durée de remboursement peut être plus longue. Et cela peut aussi dépendre des zones géographiques.

Le président du CE met au vote la demande de prêt de 20 000 €.
Votants : 10 - Pour : 10

L'élue CFDT fait état d'une deuxième demande qui émane de Marseille de la part d'une personne qui vit dans un logement insalubre, seule avec deux adolescents. Elle doit absolument changer de logement. La commission va mettre un peu la pression à Action Logement sur Marseille, pour faire accélérer les choses. La demande date de novembre 2017. De plus, cette personne a des problèmes pulmonaires et il n'est pas possible de la laisser comme ça.

Avant de passer au point suivant de l'ordre du jour, la présidente de la commission ASC reprend la parole, car il y a un petit point qu'elle a oublié d'aborder dans sa restitution.

Une demande a été faite pour avoir un poste en intérim au siège pour aider la secrétaire salariée à la réception des chèques KADOC et chèques lire. Il va y avoir de gros arrivages. La demande a été faite auprès de la DRH Nord Ile-de-France, ce secteur étant susceptible de fournir une personne à la recherche d'un complément d'emploi sur Léo Lagrange sur trois semaines à partir du 29 avril minimum. Il n'y a pas de candidature actuellement du fait d'un certain nombre de personnels en congé maladie ou autres absences.

Le président du CE en déduit que la présidente de la commission souhaite voir le trésorier - et peut-être elle-même - être mandatés pour avoir recours à du personnel intérimaire pour faire face à la gestion des œuvres sociales pour la période estivale. Avec un minimum de trois semaines, à prolonger si nécessaire.

Le président du CE met au vote la demande de mandat au trésorier et à la présidente de la commission ASC pour un recrutement en intérim.
Votants : 10 - Pour : 10

III - Information sur l'évolution des cotisations Retraites

La représentante syndicale SUD rappelle que la direction de Léo Lagrange a fait le choix en janvier d'augmenter la valeur du point. Or à la fin du mois de janvier 2019, les salariés n'ont pas noté sur leur fiche de paie le bénéfice de cette augmentation. Toutefois, elle a constaté un changement entre décembre 2018 et janvier 2019 au niveau de la retraite tranche 1. En décembre 2018, la répartition de la cotisation employé/salarié et employeur était de 40/60. En 2019, la répartition est pratiquement de 50/50. La représentante syndicale SUD aimerait connaître la répartition en 2018 et savoir si elle a changé en 2019.

Le président du CE explique qu'effectivement Léo Lagrange a appliqué le texte de la convention collective portant évolution de la valeur du point, bien qu'il ne fût pas étendu, avec deux mois d'avance sur la date d'extension. Sur les retraites, il y a eu plusieurs phénomènes, dont une baisse des charges patronales et l'augmentation des cotisations retraites. Le président du CE ne connaît pas précisément les détails pour la branche animation, d'autant qu'il y a eu une fusion des caisses. Mais il y a bien eu une augmentation de la cotisation retraite. Ce sont les dispositions de la loi et celles de la branche. Concernant la répartition, elle est, selon lui conforme, puisque les paramétrages ont été refaits en janvier, non seulement du fait de ces changements au niveau des cotisations, mais aussi du fait du SIRH qui a demandé de paramétrer le CEGID en cours et la partie TALENTIA à venir. Pour lui, il n'y a pas de difficulté ni sur le montant ni sur la répartition qui sont conformes aux textes et à leur environnement.

Au président qui demande sur quel établissement porte cette problématique, la représentante syndicale SUD explique avoir eu des retours de l'ensemble de la France. Pour elle, et comme cela se constate sur l'année 2018, la répartition légale est de 40 % pour le salarié et de 60 % pour l'employeur. C'est ce qu'elle note sur sa propre fiche de salaire. Mais c'est quelque chose qui a changé en 2019 où l'on se rapproche du 50/50. Elle demande si l'employeur a un bulletin d'adhésion qui confirme la répartition légale. Lorsqu'une entreprise se crée, il existe un bulletin d'adhésion qui établit le taux de la répartition entre la retraite complémentaire et l'employeur. Elle demande si ce dernier est toujours à 60/40 ou s'il est passé à 50/50 comme cela apparaît sur les fiches de paie. Cela veut dire que l'employeur gagne 10 % quand le salarié en perd 10. En janvier 2018, un indice 300 gagne 30 € sur le point, mais perd pratiquement 40 € par rapport à la répartition retraite. Un accord a-t-il été passé qui précise de nouvelles dispositions. Elle demande au président du CE de faire parvenir aux élu.es SUD le bulletin d'adhésion, bien que ce dernier pense qu'il n'en existe pas, vu que les structures existent depuis longtemps et que les caisses ont fusionné depuis plusieurs années.

Le secrétaire du CE confirme que le taux est de 60/40.

Le président confirme qu'il vérifiera les éléments. Il lui semble que la répartition dépend des tranches. Mais quoi qu'il en soit, les cotisations ont toujours été liées aux textes. Il n'a pas connaissance de tels éléments. Il se fait confirmer par les élues SUD qu'un texte de loi existe qui stipule que la répartition est de 40/60. Sauf s'il y a eu un accord d'entreprise, précisent-elles. Le président du CE répond qu'un tel accord n'existe pas, mais le secrétaire du CE, lui, confirme qu'il existe une note de l'AG2R La Mondiale, qui collecte la retraite complémentaire pour la branche de l'animation. Et de lire le courrier d'information de la caisse pour l'IDCC, 1518. Convention collective nationale de l'animation. « Afin de faciliter le paramétrage paie de vos nouvelles conditions d'adhésion au régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco, veuillez trouver, ci-dessous, les taux et répartitions par employeur, par salarié applicable à votre convention collective ». Pour le personnel non-cadre, 2018, assiette – donc la tranche 1 – qui est inférieure au plafond de la Sécurité Sociale, le taux global est de 10 %. C'est 8 % x 125 %. Par salarié, c'est 4 %, répartition 40 %. Par employeur, c'est 6 %, répartition 60 %. À partir du 1^{er} janvier 2019, la tranche unique qui est inférieure au plafond de la Sécurité Sociale, c'est 10,16 %. C'est 8 % x 127 %. Part salarié, c'est 4,06 %, répartition 40. Donc part employeur 6,10 %, répartition 60 %. ». Le secrétaire du CE propose d'envoyer à tous ce document. Ce sont des dispositions qui sont mises en œuvre par toutes les caisses de prévoyance qui gèrent les retraites de l'animation.

La représentante syndicale SUD estime qu'au-delà du manque à gagner des salariés, c'est une somme énorme que Léo Lagrange a engrangée. Elle se demande si l'employeur n'a pas profité de l'augmentation du point et de la mise en place du prélèvement à la source, puisqu'il y a l'augmentation du point sur la fiche de paie de janvier. Pour elle, la répartition à 50/50, n'est pas un problème de SIRH, mais relève d'une décision de l'employeur. De même, profiter du prélèvement à la source pour entretenir une confusion auprès des salariés-es.

Le président propose qu'on lui envoie les textes, qui stipulent que la répartition est à 40/60. Il va regarder tout cela et demandera aux services RH pour vérification.

La représentante syndicale SUD demande, s'il s'avère qu'il s'agit d'une erreur, que l'employeur s'engage à rétablir le taux à 40/60 et que tous les salariés récupèrent les sommes de manière rétroactives. Ce qui, selon elle, peut représenter énormément d'argent au niveau national.

Le président du CE estime que s'il y a eu une erreur, les taux seront rétablis. S'il n'y en a pas, les élu.es seront informés. Et s'il y a eu une erreur avant, l'employeur ne rétablira pas le taux. Il se peut que l'employeur ait mal compris un texte ou que celui-ci lui ait échappé. Mais pour les élu.es SUD, étant donné que cela date seulement de janvier 2019, ce ne peut être que volontaire. C'est l'être humain qui rentre les données informatiques. Ce à quoi le président répond que l'employeur va vérifier. Et s'il y a eu une erreur elle sera corrigée. Il ne peut pas dire mieux.

Le secrétaire du CE indique avoir fourni au DRH FLL, dès que la question a été mise à l'ordre du jour, les deux textes. Celui d'Argic-Arrco qui rappelle les conditions de façon claire, et celui de l'AG2R qui est l'une des caisses qui collecte la complémentaire dans le champ de l'animation. Et le taux est bien de 60/40. Ensuite, c'est plus compliqué lorsqu'on rentre dans le détail. Donc s'il y a eu une erreur d'appréciation ou de compréhension des textes existant, il y aura forcément un rattrapage dans les prochains temps pour l'ensemble des salariés non cadre de l'animation.

IV - Information et consultation sur la revalorisation du PEE

Les élus ont été consultés, lors du précédent CE, sur le projet de revalorisation à 600 € net pour un salarié à temps plein présent toute l'année, contre 550 € à l'heure actuelle. C'est une information sur laquelle l'employeur a échangé avec les organisations syndicales. L'objectif est de rentrer dans une phase de négociation à la fin de l'année ou en 2020 permettant d'établir un accord. La décision, pour le moment, est unilatérale. Le président du CE pense que les élus ont émis un avis favorable. Mais le DRH FLL avait oublié de préciser que l'employeur passerait à un versement annuel. Au mois de novembre. Au lieu de deux versements. Le président du CE redit qu'il y a donc bien un projet d'augmentation couplé à une seule période de versement en novembre, cela pour simplifier la gestion et donner une somme plus visible et sensible. Par ailleurs, l'employeur a des frais à chaque versement.

Il faudra bien informer les salariés qu'il n'y aura pas de versement, ni d'appel à adhésion au mois de juin, comme c'est le cas habituellement.

Le président du CE met aux voix cette consultation de revalorisation du PEE.

Votants : 10 - Pour : 10

Un élu CGT souhaite pouvoir diffuser un document d'information aux salariés. Suite aux marchés obtenus, beaucoup parmi eux vont rester dans la durée et changeront de positionnement. Le président du CE est d'accord avec lui et c'était bien dans son idée de communiquer sur un paiement uniquement en novembre et non plus aussi en juin. À ce moment-là ceux qui veulent souscrire le feront fin septembre ou en octobre.

Pour un élu UNSA il faudra bien expliquer aux salarié.es ce à quoi ils auront droit selon qu'ils sont temps plein ou temps partiel. L'idée serait de donner l'exemple d'une personne en CDI à temps partiel, puisque c'est au prorata. Ce n'est souvent pas compris.

Le président rappelle que sur les bulletins d'adhésion, puisqu'il faut que les salariés adhèrent volontairement au PEE, les formules sont précisées et il y a des exemples. Mais il veut bien les revoir. De même il existe un formulaire qui explique les différents placements possibles, entre les

monétaires, peu rémunérateur, mais très stables, et jusqu'à de l'action éthique plus volatile, mais plus rentable à long terme. Tout cela est expliqué au moment de l'adhésion. Et les adhérents peuvent ensuite aller sur le site.

Mais pour l' élu UNSA, il faudrait que ce soit plus pédagogique et moins administratif. Pour lui, le bulletin d'adhésion n'est pas très clair. Le président lui répond qu'il y a des notes explicatives au moment de l'adhésion.

Un élu FO appuie le propos de son collègue et confirme qu'il y a bien une note explicative mais estime qu'elle n'est pas du tout pédagogique et à la portée de tout un chacun. Il est lui-même souvent sollicité par les salarié.es qui demandent des explications et veulent savoir ce qui est le plus intéressant. La notice explicative n'est pas très claire, et lorsqu'il appelle le prestataire pour avoir des explications, ce n'est pas beaucoup mieux. Le président du CE est d'accord pour revoir ça.

V - Information sur le pont annuel attribué par les employeurs

Le président du CE rappelle les principes qui n'interdisent pas d'être logique envers les salarié.es qui ont un rapport avec l'Éducation nationale. Mais leur nombre n'a pas franchement d'impact sur l'activité. Il y a une journée qui est fixée par les employeurs, dès lors qu'il n'y a pas d'obligation de service public. Dans ces cas-là, des rotations sont organisées. Il peut y avoir plusieurs journées dans le même établissement en fonction de l'activité. Dans l'Éducation nationale, il y a un pont, le 31 mai. Il paraît logique que les salariés de Léo Lagrange concernés soient calés sur cette journée. Pour d'autres, ce jour est fixé autrement.

La représentante syndicale SUD comprend que dans l'animation, ce jour de congé est bien calé sur celui de l'Éducation nationale. Elle en conclut qu'elle ne peut pas le prendre à un autre moment et comme ce jour de congé relève de la décision de l'employeur, celui-ci ne va pas le placer sur un autre jour. Le président du CE lui propose de se rapprocher de son employeur qui de toute façon va fixer cette date, comme il le fait chaque année.

Une élue CFDT explique que dans son entreprise, les heures que les salariés sont censés faire le 31 mai doivent être reportées sur les heures de préparation.

La représentante syndicale SUD indique que de son côté, il lui est possible de travailler ce jour-là et demande comment faire pour se pré-positionner. D'autant que ce jour ne leur est pas offert, par la direction.

Un élu UNSA confirme que dans l'Ouest, c'est le 31 et à défaut pour les animateurs jeunesse qui travaillent du mardi au samedi, c'est sur le 1^{er} ou le 8 mai.

Un élu FO explique qu'à l'IFRA Drôme Ardèche, aux salariés qui demandaient la date du pont, il a été répondu par la direction que cela n'avait toujours pas été fixé au niveau national. Les salariés seront avertis lorsque la date sera connue. Il faudrait rappeler qui décide, parce que c'est compliqué. Les salariés ont deux préoccupations : Connaître les journées de ponts et la date de réception des chèques KADOC ou vacances.

Le président du CE pense que les partenaires sociaux auraient intérêt à se saisir et modifier par une négociation cet usage qui pose périodiquement des difficultés. Mais en attendant, le nécessaire sera fait.

VI - Information sur la mise en œuvre du SIRH Talentia

La représentante syndicale SUD explique que lors d'une réunion à Paris, le DRH FLL avait présenté aux élus l'informaticien responsable de la mise en place du SIRH auquel il avait été demandé s'il allait

y avoir des changements d'intitulés. Sa réponse ayant été positive, les élu.es SUD aimeraient savoir où cela en est et ce qui va changer sur la fiche de paie dans la présentation. Il avait été dit aux directeurs de structures que les animateurs viendraient les voir pour obtenir des informations en cas de changement. Elle souhaiterait donc pouvoir leur répondre. Le président lui confirme qu'il va y avoir des changements mais que ceux-ci se retrouveront facilement par comparaison. L'un s'appelle « fiscal » et va être nommé « cotisations ». « Maladie, maternité, invalidité, décès » va s'appeler « Sécurité Sociale ». Et en dessous, il y aura une ligne « incapacité, invalidité, capital décès ». La complémentaire santé ne bouge pas, ni accident de travail. « Maladie prof. » va devenir « Maladie professionnelle ». Le président va faire passer la trame. Les familles restent les mêmes. Ce sont les façons de les écrire qui changent un peu.

Un élu CGT estime que c'est le travail de l'employeur. Ce à quoi la représentante syndicale SUD répond que c'est bien pour cela qu'elle pose la question, parce que cela doit être mis en place à la fin du mois. Mais pour l'élu CGT, c'est bien à l'employeur à communiquer sur ce sujet. Suite à un changement de logiciel, il lui paraît logique que ce dernier accompagne la première mise en place de la fiche de paie d'une note explicative. Pour la représentante syndicale SUD, cette logique n'est pas forcément celle de l'employeur. Ce à quoi l'élu CGT rétorque que ce n'est ni la sienne, ni celle de l'employeur, mais qu'elle est universelle. Quoi qu'il en soit, pour lui c'est le travail des DRH et pas celui du CE. Certes, il faut anticiper pour que personne ne soit par la suite pollué par des appels de salariés qui ne comprennent pas les nouvelles données, mais rajoute qu'il a l'impression que les élus du CE sont de plus en plus sollicités pour résoudre des problèmes RH, et redit que ce n'est pas leur rôle.

L'élue SUD est d'accord avec lui, mais préfère anticiper et estime qu'il est bien de rappeler à l'employeur que s'il y a des changements d'intitulés, il faut informer les salariés. Lors de la réunion de commission, la personne qui était venue faire la présentation avait bien précisé qu'il y en aurait, sans pouvoir dire lesquels. C'est la raison pour laquelle les élues SUD souhaitent que l'employeur anticipe et communique auprès des salariés et des services supports. Sans information, ces derniers seront fortement sollicités par des salariés qui auront l'impression qu'on leur a volé de l'argent. Donc, pour elle, s'il y a des changements, il faut communiquer.

Un élu FO dit que cela s'accompagne de la mise en place du coffre-fort numérique et qu'il est donc particulièrement opportun et nécessaire de communiquer.

Pour le président du CE, cette question n'est pas problématique. Selon lui, il n'y a pas grand-chose qui change hormis le terme « fiscal » à la place de « cotisation », mais il pense que tous les salariés comprendront que c'est la même chose. C'est la partie qui retrace les cotisations employeur et salarié. « Santé » devient « assurance santé », cela ne gênera personne. « SS » devient « Sécurité Sociale », ce sera plus clair. « Complémentaire invalidité » devient « invalidité », etc. L'employeur fera une information là-dessus, mais il n'y a rien de particulier. Ce sont des données qui ont déjà été regroupées il y a quelques années et les détails qui apparaissaient autrefois ont été rassemblés. Pour ce qui est de la retraite, de la famille, de l'assurance chômage, rien ne bouge. Ceci dit il y aura bien une information à ce sujet. Quant au coffre-fort, il y a déjà eu plusieurs informations, dont la dernière ce mois-ci, par le biais des lettres aux salariés.

Le président du CE complète en précisant que l'employeur est entré en phase de production avec la préparation de Talentia, mais averti qu'il va y avoir inévitablement des bugs. Les plans de paie sont très complexes du fait de la situation de travail et de contractuels très larges. La Fédération couvre quand même des situations d'emplois très diverses, sans compter qu'il y a plein de personnes morales. Dans la phase de récupération et d'intégration des données, il faut récupérer les historiques des salariés en remontant jusqu'à trois ans en arrière pour avoir accès aux informations, entre autres pour le cas où une personne viendrait, par exemple, travailler seulement au mois de juillet, mais deux années de suite. L'information doit être dans la paie. Ce sont plusieurs dizaines de milliers de salariés, de profils et de contrats, et c'est très complexe. Il semblerait qu'il y ait 49 erreurs sur 49 salariés, qu'il

va falloir corriger manuellement. Cela peut paraître peu, par rapport au volume, mais cela sous-entend qu'il y aura, ici ou là, d'autres petits bugs potentiels. Le président souhaitait donc en informer les élus. Il rappelle que la date de mise en place initialement prévue en janvier a été repoussée en avril, pour prendre le temps de contrôler et de faciliter l'implantation. Un prestataire supplémentaire a été engagé pour travailler sur la reprise des données et les phases de tests, pour avoir une expertise supplémentaire et des moyens pour redoubler les points de contrôle. Mais il y aura nécessairement des choses à revoir. L'information passera en interne et si les salariés ont des questions ou pensent qu'il y a des erreurs, il ne faudra pas hésiter à faire remonter les remarques qui seront traitées. Le dernier changement d'éditeur de paie remonte à 2002 en même temps que le passage à l'euro. Tous les repères étaient alors un peu changés. Il faut compter jusqu'à cinq mois pour que les choses rentrent complètement dans l'ordre.

Le président du CE dit qu'il faut inviter les salariés à solliciter les équipes RH et paies, mais de façon simple et fraternelle. Les collègues de la paie feront leur maximum pour répondre et corriger ce qui doit l'être. Ou confirmer que les données sont bonnes.

L'élue SUD demande si le risque d'erreur pourrait induire une absence de paiement. Le président répond que normalement, il n'y a pas ce problème-là. Mais c'est une grosse opération qui n'est pas propre à la Fédération. Mais cette dernière connaît plusieurs champs conventionnels, plusieurs entreprises, plusieurs types de contrats que les élus connaissent. Il y a surtout beaucoup de fluctuations liées au temps partiel. Tout cela rend les opérations de paie plus complexes que dans d'autres entreprises. L'activité génère beaucoup d'entrées et de sorties et il arrive que des personnes aient deux situations contractuelles dans le mois. C'est la raison pour laquelle les services paie sont conséquents et que le nombre de paies par gestionnaire est limité à 400 environ. Si un gestionnaire devait seulement traiter la feuille de paie d'un permanent à temps plein, un arrêt maladie ou un congé, qui sont des opérations simples, ce chiffre pourrait monter jusqu'à 600 ou 700 par mois. A priori, il ne devrait toutefois pas y avoir de problèmes de paiement, puisque dans la reprise des données se trouveront aussi les RIB et toutes les informations nécessaires. Les équipes ont travaillé dessus et ont pris un support en plus. De toute façon, il y aura des questions ce qui est normal. Et pour finir sur le SIRH, il reste le RH plus classique tels que la gestion du temps, la politique de formation, les entretiens professionnels, etc. Il faut donc encore compter un certain temps avant de pouvoir importer le reste de la solution. Et encore du temps avant que celle-ci soit maîtrisée ainsi que les process en amont et en aval. L'outil ne sera pas pleinement exploité avant fin 2020, voire 2021.

La représentante syndicale SUD revient sur le coffre-fort numérique et demande si les nouveaux entrants auront le choix de le prendre ou si ce sera une obligation. Le président lui répond que le coffre-fort se généralise et pas seulement à Léo Lagrange. À ce jour, un salarié peut expressément refuser, qu'il soit nouveau ou pas. Mais il est probable que ce soit rapidement rendu obligatoire. Par exemple, pour le PEE, le coffre-fort existe depuis 15 ans, même si personne ne l'utilise. Il est probable que des salariés achètent de la mémoire supplémentaire chez leur fournisseur d'accès internet pour stocker leurs informations personnelles alors qu'il existe un coffre-fort gratuit via la Société Générale. Dans le cas présent, le coffre-fort est personnel. Il est codé, comme celui que tout un chacun peut avoir sur son téléphone ou sur un Nuage quelconque. L'employeur ne fait qu'y déverser les éléments de paie et éventuellement les soldes de tous comptes. Il ne peut pas y accéder, par exemple, s'il y a une erreur sur une paie, pour la corriger. Le système d'envoi des données est très codé, réglementé. Il est géré par des sociétés agréées. C'est donc très sécurisé. L'employeur envoie des éléments qui transitent par l'opérateur avant d'arriver dans le coffre-fort auquel seul le salarié a accès. Par contre, bien entendu, l'employeur de son côté continue à archiver les données de paie, ne serait-ce que pour les contrôles URSSAF, fiscaux, etc. L'avantage du coffre-fort est que le salarié ne peut plus perdre sa fiche de paie. Ainsi il n'y aura plus de problème de données manquantes lors du départ à la retraite, alors que c'est encore le cas à l'heure actuelle pour des personnes qui ont parfois quitté la Fédération il y a 20 ans. Or l'employeur ne les a plus. Avec le coffre-fort, le salarié est entièrement autonome et garde les informations à vie, indépendamment de ses changements d'employeurs. À terme, ces derniers verseront tous dans le même coffre et le salarié aura tout son historique. C'est très important

pour tout un chacun puisque ça sécurise les données de paie pour toute une carrière. Sans compter que les salariés peuvent y mettre aussi des informations personnelles comme dans n'importe quel coffre-fort. C'est gratuit, il y a de la volumétrie, c'est donc intéressant. Par ailleurs, cela supprime aussi les risques pour les salariés de ne pas recevoir leur fiche de paie par courrier. Le coffre-fort, lui, est sécurisé et relativement instantané. C'est une solution assurément très favorable pour tout le monde.

La représentante syndicale SUD n'a pour sa part pas l'impression que, lorsqu'une personne entre à Léo Lagrange, elle est bien informée qu'elle a le choix de prendre le coffre-fort ou de le dénoncer. Ce n'est en tout cas pas indiqué sur la note explicative qui accompagne la fiche de paie. Elle en informe donc les animateurs de sa structure, mais elle pense qu'il serait bien de redonner l'information à tous les salariés au moment de l'embauche. Du moins, tant que ce n'est pas obligatoire. Les raisons de refus étant propres à chacun.

Le président dit que le coffre-fort a été mis en place début avril et qu'une information a été redonnée récemment pour rappeler cette option dans une lettre aux salariés. L'une d'elles était sur les principes généraux, mais une autre redonnait bien les explications. Ceci dit, il est d'accord pour mettre l'information dans le dossier du salarié à l'embauche. Et il rappelle qu'à ce jour un salarié peut refuser le coffre-fort expressément. Qu'il soit nouvel arrivant ou dans la maison depuis longtemps. Mais il redit que la tendance va aller vers une généralisation et sera peut-être demain obligatoire. Il alerte les salariés qu'ils peuvent refuser, mais que si un jour ils devaient demander des documents envoyés en recommandés qu'ils ne sont pas allés récupérer, il faudra qu'ils s'en débrouillent. Les collègues de service RH peuvent témoigner du nombre de personnes qui ne vont pas chercher leur courrier ou le perde. C'est quelque chose qui consomme beaucoup de temps et d'énergie. L'employeur veut bien comprendre que ce sont des choses un peu complexes, mais il estime que les salariés doivent aussi apprendre à se gérer eux-mêmes. Il faut trouver la bonne frontière entre la possibilité donnée aux salariés d'obtenir des réponses et l'administration de leur vie privée. Ceux qui refusent le coffre-fort sont dans leur droit, et peuvent le faire, mais ils ne devront pas, par la suite, demander la réédition de leur fiche de paie qu'ils auront perdue.

Le secrétaire du CE demande si seules les feuilles de paie à partir du mois d'avril seront mises dans le coffre-fort du salarié par l'employeur. C'est-à-dire que ce sera au salarié lui-même de rentrer toutes ses fiches de paie antérieures. Le président du CE lui répond par l'affirmative. Il ne pense pas que l'historique de chacun y sera versé.

Par ailleurs, il note le grand nombre de courriers qui reviennent à l'expéditeur, et de l'avis des élus du CE, cela semble tenir au fait que les adresses postales des salariés de la Fédération ne sont pas actualisées. Cela pourrait expliquer en partie le fait que les salariés ne reçoivent pas leurs feuilles de paie. Il est difficile de dire si c'est de la responsabilité du salarié qui n'a pas communiqué sa nouvelle adresse à l'employeur. L'information, en règle générale, passe par le N+1 qui remonte lui-même à son N+1, etc. Ainsi le délai de traitement fait que la donnée n'est pas prise en compte au moment où le salarié reçoit sa paie. Se pose la question de comment régler ce souci-là.

Il insiste aussi sur l'utilité du coffre-fort, dans lequel on peut mettre ce que l'on veut, notamment pour ceux qui perdent souvent leurs documents officiels. Par ailleurs, quel que soit l'endroit où l'on se trouve, il est possible de les récupérer et de les communiquer si nécessaire. Cet outil peut être considéré comme une bonne chose, dès lors qu'il est géré correctement.

Le président estime que parmi les qualités de la maison, il y a de très bonnes équipes de paies. Les salariés de ces services sont consciencieux, font de gros efforts, surtout depuis la mise en place du SIRH. Ils ne comptent pas leur énergie et font tout pour que les choses marchent bien. Ils savent à quel point la paie est sensible. Ils sont rigoureux et réactifs.

Concernant le changement d'adresse, les salariés peuvent donner leurs nouvelles coordonnées directement auprès du service RH. S'ils le font en passant par un tiers, cela peut être plus long. Quoi qu'il en soit, si un salarié indique par exemple un changement d'adresse le 25 avril, ce sera trop tard

pour la paie du mois. Mais en général, dans ce cas-là, il a mis en place un suivi de courrier. Donc, on peut se dire que si un courrier revient avec la mention « n'habite pas à l'adresse indiquée », cela ne vient pas d'un manque de réactivité du service paie, mais parce que l'information n'est pas arrivée. Globalement tous les salariés qui changent d'adresse le signalent et c'est immédiatement pris en compte. Normalement, il n'y a pas de difficultés. Il arrive par contre que des salariés déménagent sans donner de nouvelle adresse et ne vont pas chercher leurs recommandés qui reviennent.

Un élu FO rappelle que jusqu'à présent c'était le salarié qui demandait à l'employeur de mettre en place le coffre-fort. Maintenant, l'employeur le fait d'office, sauf si le salarié déclare y renoncer. Mais à n'importe quel moment, le salarié peut revenir sur sa décision et demander sa mise en place. Pour lui, l'employeur va faire des doublons. D'un côté il alimente le coffre-fort numérique du salarié et de l'autre continue à envoyer la fiche de paie au format papier à ceux qui l'ont demandé. Le président lui répond que le coffre-fort doit être ouvert par le salarié. Pour l'élu FO, cela dépendra de l'employeur. Il donne pour exemple un salarié qui demande alternativement de recevoir sa fiche de paie au format papier, puis qui passe au coffre-fort, avant de revenir au format papier, puisqu'il a le droit de changer d'avis comme il veut. De l'avis de l'élu, l'employeur, pour se simplifier la vie, va alimenter tout le monde sur le coffre-fort numérique et continuera à envoyer les fiches de paie au format papier à ceux qui en ont fait la demande. Cela a été expérimenté depuis janvier 2017.

Par ailleurs les salariés de l'IFRA ont reçu un courriel leur demandant de mettre à jour leur adresse mail personnelle ; demande doublée d'un courrier au format papier joint au bulletin de salaire. De son avis, c'était bien fait et l'explication était claire, sur le fait qu'il n'y avait pas d'obligation au coffre-fort numérique et que les salariés pouvaient continuer à recevoir leur bulletin de paie au format papier.

Les propos de l'élu FO confirment ce que le président disait et de la possibilité pour un salarié de prendre ou non le coffre-fort à volonté. L'objectif est de sécuriser et de simplifier. Et c'est le cas. Mais il est clair que les salariés peuvent continuer à recevoir leurs fiches de paie à l'ancienne, en attendant qu'un jour le coffre-fort devienne la norme comme c'est le cas pour le compte d'activité. D'autant que c'est un soulagement pour les services. La mise sous pli n'étant pas l'activité la plus épanouissante qui soit.

VII - Information sur le processus des TRH

Les élu.es SUD n'ayant pu être présent.es à la dernière réunion, ils/elles souhaitent savoir s'il existe déjà des procédures de remboursement mises en place pour que ceux-ci se passent bien et rapidement. L'élue SUD a bien obtenu le remboursement de ses frais, mais il a fallu pour cela qu'elle fasse un mail et dérange le responsable. C'est compliqué pour les élus, qui ont un petit salaire, d'avancer les sommes et d'être remboursés un ou deux mois plus tard. La représentante syndicale SUD reprend leur cas récent, indiquant qu'elles n'ont pas pu payer leurs billets retour, chèque et carte bleue étant refusés, et ont dû faire appel à un tiers. Les élues SUD souhaiteraient trouver des solutions pour que prendre l'avion soit facile, autant d'un point de vue pratique que financier.

Le secrétaire du CE rappelle que la problématique ne se pose pas pour les élu.es qui sont immédiatement remboursé.es. Il comprend que l'intervention des élues SUD concerne les personnels qui ont un mandat syndical et qui participent à des négociations. Il rappelle que c'est à l'employeur de gérer ces dispositifs et de les faciliter s'il le souhaite. Il précise qu'à FO, pour les personnes qui prennent le train et en font la demande, c'est le syndicat qui fait l'avance.

Un élu CGT rappelle que le remboursement des frais des élus du CE relève du travail de la secrétaire administrative du CE et de la réactivité du trésorier.

Un deuxième élu CGT revient sur les problèmes rencontrés avec Easy Jet et explique qu'il y a moins de problèmes avec Air France et que cela revient moins cher depuis qu'ils ont changé leurs tarifications.

La représentante syndicale SUD demande si la personne qui s'occupe de prendre les billets d'avion prend Air France pour les uns et Easy Jet pour les autres, et qu'il faut lui en faire la demande, ou si tout le monde vole sur Easy Jet.

Pour le président, le sujet serait plutôt à discuter avec les syndicats, toutefois il veut bien l'aborder. Les élus SUD ont raté leur avion. Les billets avaient été pris par Léo Lagrange Sud-Ouest. Donc, il n'y a pas de problème de trésorerie, puisque c'est l'employeur qui prend les billets pour ceux qui le souhaitent en avance, comme c'est le cas à Toulouse. Les élus SUD avaient déjà raté leur avion une fois, mais il s'agissait d'une erreur dans les dates lors de la réservation. Dans le cas présent, ce sont des choses qui arrivent. Toutefois, il rappelle qu'à Paris, le meilleur moyen de rejoindre l'aéroport, ce sont les transports en commun, quelle que soit l'heure et pas le taxi. Par contre, il ne peut pas mettre en place de procédure particulière par rapport à cette problématique (rater son avion ou son train). L'important est qu'elles aient pu être dépannées et remboursées. S'agissant de la billetterie, il confirme qu'il s'agit bien d'Easy Jet pour des raisons de coûts, mais aussi parce que cette compagnie a un taux de régularité parmi les meilleurs dans les vols internes. Par ailleurs, son statut social, contrairement à Ryanair, est tout à fait correct. Il y a de plus en plus de vols sur les grandes destinations et plusieurs choix d'aéroport. Et en prenant les billets suffisamment à l'avance, même dans le cas d'un raté, cela coûte moins cher. Maintenant si Air France devient compétitif, il est possible de revoir les choses. Ce sont toutefois des règles à rappeler qui supposent aussi de s'organiser en amont. Les dates sont connues à l'avance. Et si elles doivent changer, l'employeur assume. Toutefois le président note l'idée de la représentante syndicale SUD de prendre une assurance. Il rappelle aussi, pour ceux qui voyagent régulièrement, la possibilité de prendre une carte Easy Jet Plus. Elle coûte 200 €, mais offre un certain nombre d'avantages, entre autres de prendre un avion en avance, si on arrive plus tôt.

Un élu CGT remarque quand même être resté huit heures à l'aéroport, avoir appelé Michèle et sa direction. Mais il n'y avait pas de place. Il a même fait l'avance pour payer le supplément. Il est donc arrivé chez lui à 23h00. Pour lui, Easy Jet est tellement peu cher qu'il n'y a pas de place. Mais peut-être que tout le monde ne prend pas les mêmes vols. Il a des missions au sein de sa région, des engagements professionnels avec ses équipes. Et s'il se voit contraint d'abandonner ses fonctions d'élu ou de DS à cause de contraintes de déplacement, cela lui pose question. Il a testé autant le TGV que différentes compagnies aériennes sans beaucoup de satisfaction. Il doit faire des choix. Soit il s'engage dans son rôle d'élu, ce qui peut sous entendre de prendre des risques professionnels, soit il s'engage professionnellement et dans ce cas les autres élus devront se passer de sa présence, ce qui le gêne aussi. Il comprend qu'il peut y avoir une règle définie pour des histoires de coûts et d'équité, mais s'il doit faire des choix, il y aura des dommages collatéraux. Il essaie de faire au mieux pour garder ses mandats et sa représentation syndicale. Mais une fois qu'il a fini, il ne peut pas rentrer chez lui et poser des congés complémentaires parce qu'il est rentré tard. D'autant qu'il tient à faire correctement son travail, tout particulièrement auprès des enfants. Il sera peut-être obligé de faire des choix, à moins de trouver un terrain d'entente avec sa direction.

Le président du CE lui répond que ce n'est un plaisir pour personne et qu'il lui est aussi arrivé de rentrer tard, lors de CE à Toulouse. Par ailleurs, tous les membres du CE ont des responsabilités professionnelles et personnelles. Ils sont tous consciencieux et font au mieux. Il a lui-même rencontré des difficultés avec des vols annulés, y compris par Air France. Mais il n'est pas possible de s'arrêter chaque fois qu'il y a un problème. Des vols peuvent être annulés ou retardés dans toutes les compagnies, mais si on regarde la fréquence et le taux des compagnies, Easy Jet reste placé dans les meilleures. Il arrive qu'Air France soit au même prix qu'Easy Jet, dans ce cas, il est possible de prendre Air France. Mais chacun peut comprendre qu'on ne va pas prendre un vol Air France à 450 € quand il coûte 60 € chez Easy Jet. Ce n'est pas pour embêter les élus, mais il faut arrêter des principes. D'autant qu'il y a beaucoup de vols dans la journée, d'où qu'on parte aujourd'hui. Ils viennent d'ouvrir une base à Nantes. Donc a priori, un Paris Toulouse ne pose pas de difficulté sauf

cas exceptionnels. Il ne s'agit pas d'embêter qui que ce soit, mais de fonctionner au mieux dans l'intérêt de tout le monde. Toutefois, il note que l'idée de l'assurance est très bonne.

Un élu FO revient sur les avances de trésorerie auxquelles certains élus se voient parfois confrontés et demande comment faire. Lui-même s'est vu contraint par deux fois d'avancer presque 500 €. C'est beaucoup par rapport à son salaire. Les remboursements ont eu lieu entre 5 et 7 semaines. Ceci dit, pour répondre à son collègue CGT, il dit limiter ses déplacements.

Le président lui répond que lorsqu'il vient pour des négociations, il peut demander à l'IFRA de lui prendre les billets. Ce à quoi l'élu répond que dans sa structure ils sont au courant de rien à ce sujet. Il demande que l'information soit à nouveau donnée aux employeurs. Mais le président redit que ceux qui viennent pour des négociations peuvent voir leurs billets pris en charge directement par leur employeur. Ainsi, il n'y a pas de problème de trésorerie. Par contre il faut les solliciter à l'avance. Et dans le cas d'un train qui tombe en panne en rase campagne, il n'y a de toute façon rien à faire.

VIII - Information sur le processus de mobilité interne

La représentante syndicale SUD indique que les nouveaux arrivants à Nantes ont reçu l'information comme quoi, étant désormais à Léo Lagrange, ils pouvaient choisir et être mobile. Or, lorsque des salariés de Nantes veulent venir sur Toulouse, on leur dit qu'ils doivent démissionner. Elle demande quelle est la procédure sachant que le portail mobilité ne fonctionne toujours pas.

Le président rappelle les principes de la mobilité : Un salarié de Nantes ou d'ailleurs, qui est intéressé par un poste à pourvoir ailleurs, doit d'abord candidater. Ensuite, il doit être retenu. Il y a donc un processus d'entretien, etc. À compétences égales, l'employeur va s'efforcer de prioriser celles internes à l'UES. Si le salarié est retenu, cela intègre une mobilité. Il y aura donc un transfert de contrat de travail. Mais, attention, si c'est un transfert de contrat conventionnel, entre deux employeurs qui sont d'accord et le salarié qui est lui aussi d'accord, Si le transfert donne l'occasion d'un changement du contrat de travail – d'animateur, le salarié passe à directeur adjoint par exemple ; il a plus ou moins d'heures... – il est doublé d'un avenant au contrat de travail. Donc deux opérations peuvent se faire sur un même document. Changement d'employeur et nouveau statut. À partir de là, si tout le monde est d'accord, le salarié est transféré et change d'employeur aux nouvelles conditions et à la date convenue. Il sort de l'effectif de l'entreprise A, qui ne lui fait pas de solde de tout compte. Il a éventuellement un certificat de travail indiquant qu'il a été salarié de telle date à telle date. Ses congés sont transférés chez le nouvel employeur. Le président du CE tient à rappeler ces procédures qui ne sont peut-être plus très bien connues.

La représentante syndicale SUD prend l'exemple d'un salarié qui veut changer de région pour une raison qui lui appartient, et souhaite être animateur, par exemple à Toulouse. Sachant qu'il est salarié de Léo Lagrange mais pas de Sud-Ouest. Il souhaite changer dans le cadre d'une mutation parce qu'on lui a dit que c'était possible. Les élues SUD ont donné l'information qu'il suffisait d'aller sur l'espace mobilité et de suivre les démarches. Dans le cas où Léo Lagrange Sud-Ouest cherche des animateurs, cette personne pourra être transférée. Mais à ce jour, lorsque ce cas se présente il est répondu au salarié que ce n'est pas possible, qu'il doit d'abord démissionner et venir postuler au sein de Léo Lagrange Sud-Ouest. Ce sont deux informations différentes et les élues SUD souhaitent savoir laquelle est la bonne et quelles doivent être les démarches à faire si l'on veut changer de région.

Le président lui répond que la démarche à suivre est celle qu'il vient d'indiquer. Mais il reconnaît qu'il est temps de la rappeler. Avec le temps, il y a des pratiques qui ne sont plus respectées. Donc si un Nantais veut aller à Toulouse, changer de région et/ou d'emploi. Il peut se rendre sur l'espace mobilité sur le site dédié aux salariés, sur lequel il peut donner les informations sur sa situation et indiquer son souhait. Il est possible de faire plusieurs choix. Il peut éventuellement indiquer s'il veut évoluer

et dans ce cas vers quel type de fonction. C'est donc un salarié qui manifeste un souhait de mobilité géographique et/ou professionnelle. Ce vivier sert aux DRH qui recrutent. Ils vont aller consulter la base et voir si un salarié correspond à leurs attentes. Dans ce cas, le DRH intéressé va se rapprocher du salarié et lui demander si son souhait est toujours d'actualité. Si c'est le cas, il va lui proposer de le rencontrer. Si ce dernier est retenu, la procédure est celle expliquée précédemment. L'espace mobilité est un lieu où l'on peut se signaler et indiquer que l'on souhaite avoir un poste à tel ou tel endroit de son choix. Dans le cas où il y a un poste, le salarié doit candidater et être retenu. Il y a donc un processus et des conditions à respecter. L'objectif est que tout un chacun soit satisfait d'un tel transfert.

Cette base de mobilité peut servir à une personne qui vient, par exemple, d'obtenir son BPJEPS et cherche un poste de direction qu'elle sait ne pas pouvoir obtenir dans sa région. Le contact direct peut aussi être intéressant et pour cela il est possible de se rapprocher de son DRH.

Le président du CE reconnaît que cette base de mobilité est peu utilisée, tant par les salariés que les DRH.

Ensuite, dans le cas d'un poste à pourvoir où le salarié candidate. Il est retenu, il est d'accord avec les nouvelles conditions, son transfert de contrat de travail est organisé. Volontaire, parce que ce n'est pas automatique ni de droit. Cela veut dire que les deux employeurs et le salarié sont d'accord et signent le document qui va avec. Le Président renvoie les élu.es à l'article L1224-1 en s'appuyant sur le terme juridique « transfert volontaire ».

À la question des élues SUD, le président répond qu'il ne pense pas avoir dit qu'il faille démissionner. Or, selon elles, c'est l'information qui est donnée aux salariés à qui elles souhaitent donner la bonne réponse. La représentante syndicale SUD suggère d'informer les DRH qui reçoivent de telles demandes pour qu'ils puissent répondre en ce sens. Les salariés n'ayant pas de réponses reviennent vers les élues SUD. Celles-ci demandent qu'il y ait une cohérence entre le discours du président du CE et le terrain. Peut-être que les personnes ne sont pas au courant ou qu'il n'y a pas de communication suffisante. Pour elles, qui doivent donner aux salariés des réponses qu'elles n'ont pas, Léo Lagrange a mis en place un espace mobilité qui ne fonctionne pas et il est demandé aux salariés de démissionner.

Un élu UNSA fait remarquer aux élues SUD que le président du CE a bien noté qu'un rappel devra être fait auprès des DRH qui peuvent très bien se tromper.

Le président du CE dit qu'effectivement, il faut rappeler un certain nombre de principes. Ses propos ne sont pas incohérents. Seulement il y a des équipes qui tournent et des informations se perdent. La représentante syndicale SUD précise qu'elle n'a pas dit que les propos du président du CE étaient incohérents, mais qu'il y avait incohérence entre ce qu'il dit et ce qui se fait sur le terrain. Elle souhaite que ses propos soient clairs.

Le président explique que les élus peuvent lui demander de rappeler la règle, suite à certaines constatations. Il rappelle la règle et c'est tout. Il sait que c'est un vrai enjeu. De nombreux salariés ont changé ainsi d'employeurs au sein de Léo Lagrange. Pourtant, c'est quelque chose qui se perd. Est-ce un phénomène de société ou parce que la Fédération n'est plus assez incitatrice en la matière, c'est une vraie question, mais pas un sujet de conflit. Et il se permet d'insister en disant que ce n'est pas automatique.

Un élu UNSA propose, si l'espace mobilité est sous utilisé, de faire un focus aux salariés dans une lettre aux salariés. Parce qu'il y en a sans doute beaucoup qui ne sont pas au courant de son existence. Il serait sans doute intéressant de le valoriser.

Mais le président va d'abord s'assurer auprès des DRH qu'ils s'en souviennent pour que les salariés ne déposent pas des demandes qui ne seront pas regardées. Il en va de même avec les postes à pourvoir pour lesquels les DRH ne trouvent soi-disant personne. Or, lorsqu'il regarde, il trouve des listes entières de candidatures aux endroits mêmes où il y a des postes à pourvoir. Certains s'attendent à ce que ce soit Pôle Emploi qui les informe. Or les recruteurs reçoivent un mail lorsqu'une candidature est postée. Donc avant de rappeler aux salariés l'existence de l'espace mobilité, ce qui

va être fait, le président va d'abord se rapprocher des personnes concernées aux services DRH pour leur rappeler la règle. L'intérêt de travailler dans une structure telle que Léo Lagrange est d'avoir une couverture nationale et une diversité de métier qui permettent à ceux qui le veulent et le peuvent, de pouvoir bouger. C'est souvent profitable.

Un élu UNSA en profite pour indiquer que l'offre d'emploi pour la secrétaire administrative et comptable du CE est encore visible. Il serait bien de l'enlever.

Le président précise que c'est un cas un peu particulier et que la personne en charge est malade. Mais normalement, ce sont les DRH eux-mêmes qui gèrent les annonces.

IX - 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 n'a pas d'informations particulières à communiquer.

X – Point rajouté à l'ordre du jour : Réunion annuelle du Conseil de Surveillance du Fond du PEE

Le président du CE indique avoir reçu l'information de la future tenue du Conseil de Gestion des Fonds du PEE à la Société Générale. Chaque année se tient une assemblée générale du Conseil de comptes qui permet de rendre compte de la tenue de l'épargne. Cela concerne toutes les entreprises qui souscrivent une épargne salariale dans cette institution bancaire. La date n'est pas encore connue, mais cela doit se faire avant l'été. Il convient que les élus du CE désignent, s'ils le souhaitent, une personne détentrice de parts pour assister à cette assemblée et représenter les salariés de Léo Lagrange.

Le secrétaire du CE rappelle qu'il s'agit de désigner un/une élu.e volontaire pour assumer cette présence. Un élu UNSA dit que c'est avant tout une assemblée générale qui présente des chiffres. Pour le secrétaire du CE, l'intérêt de cette réunion tient dans le fait d'obtenir les éléments chiffrés. L'élu UNSA complète en disant que c'est aussi l'occasion de rencontrer la personne qui s'occupe du PEE de Léo Lagrange. Il veut bien se porter candidat.

Le président du CE met aux voix la candidature d'Hervé GONTART (UNSA) pour être présent à l'assemblée générale du Conseil de Gestion des Fonds du PEE.
Votants : 10 - Pour : 10

Fin de la séance du CE 13 :25