

**PROJET PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE du COMITÉ D'ENTREPRISE DE
L'UESLL du 17 JANVIER 2019**

Adopté le 21/02/2019 avec 10 voix pour - 0 contre et 0 abstention

Présents et excusés au comité d'entreprise

Les représentants employeur :

Vincent SEGUELA (Président CE), Saïdi MESBAH (DRH FLL)

Excusé(e)s :

Fabienne DEMOUSSEAU (DRH LLF)

Les membres élus :

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

Excusé(e)s :

- Jean Michel BARRAULT (SNEPAT-FO – s),
- Dimitri LACHEF (SNA UNSA – s),
- Delphine CHEVALIER (CGT USPAOC - s)
-

Les représentants syndicaux :

- Véronique DELON AUDOUIT (SUD),

Excusée :

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

Invitée

Ordre du jour



Paris, le 11 Janvier 2019

**Aux Elus Titulaires et Suppléants
du Comité d'Entreprise
de l'Unité Economique et Sociale Léo Lagrange
Aux Représentants Syndicaux
de l'Unité Economique et Sociale Léo Lagrange**

Objet : Convocation du Comité d'Entreprise

Cher(e)s Collègues,

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

**JEUDI 17 JANVIER 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 projet de procès-verbal du Comité d'Entreprise du 21 Décembre 2018 (sous réserve de finalisation),
2. Information sur le remboursement des frais kilométriques,
3. Restitution des commissions,
4. Election de la présidence de la Commission ASC,
5. Information et consultation sur le renouvellement de l'Accord Egalité professionnelle (projet à fournir),
6. Consultation d'une demande de rupture conventionnelle d'un élu,
7. Dévolution du Comité d'Entreprise Nap,
8. Evolution de l'activité et de l'emploi au sein des associations membres de l'Unité Economique et Sociale Léo Lagrange.

Les commissions se réuniront le :

**MERCREDI 16 JANVIER 2019
de 14 heures à 17 heures**

**Au siège de Léo Lagrange Sud-Ouest
4 bis Rue Paul Mesplé - 31081 TOULOUSE CEDEX**

- **Salle 1** : Commission ASC,
- **Salle 2** : Commissions Logement, Economique, Formation, Egalité Hommes – Femmes & Conditions de travail.

Cordialement.

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

**Le Président du Comité d'Entreprise,
Vincent SEGUELA**

I - Adoption projet de procès-verbal du Comité d'Entreprise du 21 Décembre 2018

Plusieurs élus n'ayant pas eu le temps de lire le projet de procès-verbal, l'adoption de ce dernier est reportée au CE suivant.

II - Information sur le remboursement des frais kilométriques

Le président du CE informe qu'à partir du 1^{er} février, le montant passe au centime supérieur, à savoir 0,47 €/km.

Une élue SUD aborde de sujet de salariées de LL Marseille qui font plus de 12 000 km par an. Ils ont eu l'information comme quoi les frais kilométriques ne seraient plus remboursés de la même manière, suite à un contrôle URSSAF ; il y aurait un problème sur ces indemnités. Il est demandé à ces salariées de ne pas faire plus de 5 000 km par an, alors qu'elles sont juristes et sont contraintes de se rendre en milieu rural. L'élue SUD demande s'il est possible d'obtenir le document de l'URSSAF en question ou bien si la problématique se trouve ailleurs, avec une volonté de faire des économies. Il semblerait que ces personnes doivent soit faire moins de 5 000 km, soit avoir une voiture de service. Ces salariées sont dans l'attente d'une réponse rapide et ne veulent plus faire de déplacements avec leur véhicule personnel.

Le DRH FLL propose de se renseigner.

Un élu CFDT explique que c'est un sujet qui a déjà été abordé quelques années auparavant. Une série de calculs avait alors permis de confirmer que la mise à disposition de véhicules de service était la solution la moins onéreuse. Pour le salarié qui n'avait plus de compensation en nature ou de prélèvements fiscaux, mais aussi pour l'employeur pour qui les choses étaient plus faciles à gérer.

Le DRH FLL rejoint l'écu en confirmant que passé un certain kilométrage, le plus rentable reste le véhicule de service.

Une élue SUD complète en expliquant qu'elles sont deux sur le département, mais il est envisagé une seule voiture de service.

III - Restitution des commissions

Commission logement

Le président de la commission (CFDT) informe l'employeur que la situation de la salariée de Marseille a été résolue. Un logement lui a été attribué par la commission d'attribution, le 27 décembre 2018. La commission logement va mettre en place un planning de réunions d'information pour les salariés des différents sièges et le communiquera à l'employeur pour que l'information redescende de manière efficace et réactive sur les régions.

Il invite l'employeur à aider le comité d'entreprise à s'emparer davantage de cette question du logement. L'actuel pouvoir d'achat rend cette problématique cruciale pour les salariés. Les élus de la commission solliciteront le DRH FLL en fin de séance pour fixer une date de réunion de l'ensemble des référents logements. C'est un projet envisagé depuis plusieurs mois. Cette réunion peut être mise en place à Toulouse avec le référent des relations entreprise d'Action Logement ou à Paris, en présence de la référente nationale de Léo Lagrange.

Les élus invitent les autres organisations syndicales à les aider pour permettre à la commission d'œuvrer avec plus d'efficacité. C'est aussi l'occasion de valoriser les actions menées par le comité d'entreprise.

Le président du CE a bien noté l'invitation en direction du DRH FLL et relève qu'il appartiendra à ce dernier d'y répondre de manière favorable ou pas.

Un élu CGT relève que la vision du Comité d'Entreprise se focalise souvent sur les chèques cadeaux et chèques vacances. Or dans le cas présent, grâce à la mobilisation des élus de la commission logement, et en particulier deux d'entre eux, une salariée mise en difficulté par le handicap de son enfant, a pu retrouver un logement en deux mois de temps. C'est une action qui change la vie de

cette salariée au quotidien et pour longtemps. Cet élu demande que les actions du Comité d'Entreprise soient valorisées, en rappelant qu'il intervient aussi sur ce type de questions, en particulier sur les logements dont les montants représentent parfois jusqu'à 50 % du salaire.

Une élue SUD salue le travail effectué autour de l'accompagnement de cette salariée et l'engagement du Comité d'Entreprise. Elle estime que « le Comité d'Entreprise porte une casquette que l'employeur est censé porter. » Il existe des référents dans les régions et pour elle, il faut développer une dynamique de partage et de mutualisation. Le logement est d'autant plus important que les métiers sont précaires et les salaires ne permettent pas toujours l'accès à un logement confortable a minima. Il est donc très important de faire évoluer les possibilités d'accès aux logements sociaux et les conditions de travail et la qualité de vie des salariés au sein de Léo Lagrange.

Le secrétaire du CE (FO) appuie les propos de l'élue SUD et rappelle l'objectif exprimé lors du dernier Comité d'Entreprise de réunir à Paris ou à Toulouse les référents logements pour leur exposer ces problématiques qui sont du ressort exclusif de l'employeur. Pourtant ce sont les élus de la commission logement qui ont effectué le travail. La situation précaire de certains salariés est une réalité, mais les élus n'ont aucune statistique sur la volumétrie des demandes, si elles concernent particulièrement les contrats à temps partiel ou pas seulement et dans quelle proportion. Pour lui, il serait intéressant de recenser les salariés qui se trouvent dans de telles situations pour leur apporter une réponse. Ce serait une première au sein de Léo Lagrange.

Le Président trouve les dernières interventions un peu désolantes et « à côté de la plaque ». Il rappelle que si le 1 % logement n'était que l'affaire de l'employeur, il n'y aurait pas de commission logement au sein du Comité d'Entreprise. Il a compris, entre autres dans les propos de l'élue SUD, que le comité d'entreprise se substitue à l'employeur dans ce rôle.

Cette dernière lui coupe la parole pour dire qu'elle ne supporte pas que le Président reformule ses propos. Et elle aura toujours cette réaction parce qu'elle trouve cela insupportable. Elle assume couper la parole lorsqu'elle estime que les propos ne sont pas ceux qu'elle a tenus.

Le président propose de changer de modalité de fonctionnement du CE pour régler le problème de cette élue SUD qui coupe systématiquement la parole, ce qui est pour lui insupportable, sans compter que c'est impoli vis-à-vis de la relation humaine et dans le fonctionnement de l'instance. L'élue SUD lui rétorque que rester dans le jugement arrange le président et que c'est la seule solution qu'il propose. Elle estime que les propos du président relèvent du dénigrement, parce qu'il n'a rien d'autre à rajouter.

Le président reprend et s'adresse aussi au secrétaire du CE pour expliquer que s'il y a une commission logement au Comité d'Entreprise, c'est parce qu'il s'agit d'un sujet pour tout le monde et pas seulement pour l'employeur.

Ensuite il évoque les bilans d'Action Logement. Certes, il n'indique pas aux élus, tous les mois, le nombre de salariés qui ont trouvé un logement par ce biais et l'entremise de Léo Lagrange, les services RH. Mais cela se trouve dans le bilan annuel que les élus peuvent consulter. Ceci dit, les élus ont bien fait de s'occuper de cette collègue, parce qu'il y a des dossiers qu'il faut pousser plus que d'autres. C'est le rôle du CE et les élus l'ont très bien tenu. Il n'y a pas matière à opposer les actions des services RH et celles des élus. Le logement social est bien du ressort d'Action Logement pour les entreprises, mais surtout de celui des collectivités locales dont le parc social est le plus développé. Il ne regrette pas le travail de la commission envers cette salariée, mais que cela devienne un sujet d'opposition. Les élus peuvent valoriser ce qu'ils font sans chercher des responsabilités dans les équipes RH.

Le président de la commission logement (CFDT) estime que les élus ont toujours assumé leurs actions, mais ils souhaitent davantage de complémentarité. Lors de leurs déplacements en région, ils aimeraient avoir un écho sur les territoires de la portée de leurs actions. Ce qui a été entrepris l'a été à l'initiative des membres de la commission, il n'y a pas à déroger. Ce n'est pas seulement l'affaire de l'employeur, ni non plus seulement celle des organisations syndicales, mais bien des deux. Il est bon aussi de tenir compte des réalités du terrain, comme pour Marseille qui est une zone tendue en

matière de logement. La rotation y est plus lente et défavorable qu'à Toulouse, par exemple. Il serait donc bien que la réunion ait lieu pour mettre en phase les réalités et les informations. Il y a une mise à jour à faire, pour permettre à tous d'être efficace dans l'intérêt des salariés. Les élus ne se sentent pas plus concernés, mais estiment que c'est l'affaire de tous, y compris des organisations syndicales qui ne sont pas présentes dans la commission logement.

Le secrétaire du CE (FO) ne souhaite pas engager une polémique, il rappelle la demande des élus de la commission qui aimeraient pouvoir se réunir avec l'ensemble des référent.es logement des entreprises Léo Lagrange et la direction, pour redonner du dynamisme aux actions des uns et des autres. Contrairement à ce que le Président avance, les élu.es ont eu des retours de la part de référent.es logements qui estiment n'être pas suffisamment outillés pour bien effectuer leur mission. Il serait intéressant donc de remettre les choses en perspective. Pour le cas de Marseille, à l'origine de cette réflexion, le référent n'avait pas réussi à trouver de logement pour la salariée, ce que les élu.es de la commission ont obtenu en allant à la rencontre des interlocuteurs locaux. Il souligne que c'est effectivement le travail des deux parties, mais il faut qu'elles puissent s'informer mutuellement ce qui n'était vraisemblablement pas le cas sur Marseille.

Le secrétaire du CE (FO) réitère son souhait d'un travail en commun avec des échanges sur les bonnes pratiques entre référent.es et avec les membres de la commission logement.

Commission Conditions de Travail

Depuis le CE du mois de décembre, le président de la commission (CGT) a pris contact avec CIDES, pour leur demander d'intervenir en commission lors du CE du mois de février. Mais pour qu'ils puissent le faire efficacement, les élus doivent leur fournir des informations sur leurs attentes. Les élus de la commission ont décidé de mettre l'accent sur Nantes. Ils souhaitent connaître l'impact que les reprises d'activités en périscolaire ont non seulement sur le terrain, mais aussi sur les salariés du siège. Ils demandent à réduire le périmètre de l'action de SIDES à Nantes, mais de l'étendre à l'ensemble de l'activité. Les élus pensent leur fournir le rapport CHSCT de NAP qui pointait déjà des difficultés. Il est important de savoir d'où viennent les problématiques qui perdurent. Pour leur fournir les informations nécessaires, les élus de la commission Conditions de Travail envisagent de se réunir le 26 janvier à Toulouse. Ils aimeraient mettre en avant entre autres l'absentéisme et le recrutement pour leur permettre de préparer une trame pour leur intervention de février.

Au président du CE qui demande des précisions, le secrétaire du CE (FO) répond que concernant Nantes, il y a eu, à l'époque de NAP, une expertise sur les conditions de travail. Cette dernière n'avait pas pu être diffusée aux salariées, mais qu'elle a été donnée, la veille, à l'ensemble des élus du CE de Léo Lagrange. Ces derniers constatent des dégradations dans les conditions de travail pour un certain nombre de salariés tant sur le terrain (animateur d'activités périscolaire) que parmi les personnels administratifs au siège. Cela repose sans doute sur un historique qui continue de peser, mais aussi sur la reprise qui a engendré des angoisses. Les élus espèrent, grâce à CIDES, avoir un regard extérieur sur ce malaise pour l'identifier. La réunion du mois de février doit permettre de voir comment mettre les choses en place.

Et il y a un autre sujet qui porte sur les conditions de travail des accueils périscolaires sur l'ensemble du territoire, qui sont parfois un peu difficiles. Les élus de la commission veulent demander à CIDES d'établir un questionnaire ou des rencontres avec les salariés pour mesurer ces problématiques.

Les élus auront ainsi deux éléments sur Nantes et des comparaisons possibles avec d'autres situations comme Lyon, Toulouse ou autres.

Le président de la commission (CGT) ajoute que l'objectif est d'avoir des éléments pour le futur accord périscolaire. Il rappelle que lors de la journée du 28, il y aura aussi la commission Égalité Professionnelle ce qui permettra de travailler sur des points transverses. Il souhaite la présence d'un maximum d'élus ce jour-là. Il attend toutefois une confirmation de la part de CIDES.

Une élue SUD indique avoir reçu l'information comme quoi en avril 2018, des salariés du Gard ont fait venir le CHSCT de leur région, suite à des maux de tête fréquents chez des personnes qui travaillaient dans un local où avait été installé un compteur LINKY. L'enquête a été faite par le

laboratoire EXEM, et les données ont été communiquées au mois d'octobre à la DRH, aux élus et au directeur de service. Les salariés demandent à avoir ce compte-rendu, mais sans résultat. La direction explique qu'il y a des procédures à suivre pour obtenir cette enquête et l'élue demande lesquelles. Elle suggère, sans l'affirmer, que si les résultats n'ont pas été donnés, c'est peut-être parce que les mesures sont élevées. Les salariés sont inquiets parce que les maux de tête subsistent. Elle demande au président s'il lui est possible d'agir pour obtenir ces données.

Le président ne sait pas répondre. Il indique qu'il ne s'agit pas d'un sujet de comité d'entreprise, d'autant qu'il n'a pas été inscrit à l'ordre du jour ni discuté en commission de travail. Il rappelle que dans un tel cas de figure, il n'est pas utile d'attendre un prochain CE pour le traiter. Il veut bien essayer de se renseigner, mais les problèmes de compteurs LINKY ne sont pas gérés par la Fédération. La polémique sur ces compteurs est connue au niveau national. Il ne voit pas pourquoi une étude qui a été faite ne serait pas exploitable.

Le président rappelle que lorsqu'une organisation syndicale relève un point lié à une activité de CHSCT et souhaite avoir des éclaircissements sur une situation, cela peut se faire au niveau de la direction régionale ou même nationale, mais cette question ne peut pas être traitée en CE. Par manque d'informations, il ne sera pas possible aux représentants de l'employeur d'y répondre. Même s'il ne nie pas les problèmes. Il faut de la méthode pour pouvoir traiter les dossiers. Pour cela il faut alerter le président en amont pour qu'il puisse aller chercher l'information.

Le président de la commission Conditions de travail (CGT) pense qu'un tel sujet pourrait être abordé en CE, une fois qu'il a été résolu au niveau local, car il est possible de le retrouver ailleurs et c'est alors le rôle des élus de la commission de s'en charger. Dans le cas où le problème ne se résout pas, les élus peuvent peut-être aussi agir en demandant une expertise ou autre. Mais pour lui, il faut que les secrétaires ou les membres des CHSCT fassent appel à la commission nationale si leur problématique peut intéresser d'autres sites. Il ne connaît pas le contexte du problème soulevé.

Un élu CGT comprend que pour le président du CE certains sujets doivent passer par les CHSCT avant d'arriver au CE dans la commission Conditions de travail. Ce dernier répond que s'il y a un blocage local, une organisation syndicale peut interpeller l'employeur directement, par le biais de l'inspection du travail. Par contre, s'il s'agit d'un sujet de Comité d'Entreprise au niveau des conditions de travail, le mieux est d'en parler pour obtenir des réponses. Le problème des compteurs est connu et les salariés peuvent avoir peur depuis leur installation de développer des pathologies graves. C'est un vrai sujet, mais il faut voir comment fonctionner pour que la direction puisse répondre.

Un élu CGT présente un autre sujet qui concerne des réunions qui se font dans une salle à Paris dans laquelle il fait froid. Les élus doivent-ils solliciter le CHSCT Nord Ile-de-France ? Il s'agit de conditions de travail et ce sont des revendications qui partent d'organisations syndicales.

Dans cet exemple, le sujet n'est pas celui d'un comité d'entreprise avec une dimension nationale. Sauf si les réunions de ce dernier devaient se tenir dans cette salle. Toutes les réunions d'instances de la Fédération, y compris son Conseil d'administration, se réunissent dans cette pièce.

Une élue SUD demande ce qu'il faut faire par rapport à l'information qu'elle a reçu, la veille, concernant le déménagement des locaux d'INFORIM à Nîmes, début mars, sachant que les salariés se posent des questions. Elle demande si, dans un cas identique, il faut faire un mail à l'employeur le soir même.

Le président précise que ces déménagements sont dus à des activités des formations qui changent de lieu. Il ne s'agit pas d'un siège. Le principe de la formation est que lorsqu'un marché est gagné, il faut prévoir des locaux dans une commune spécifique, avec des spécificités de surface, et cela pour six mois. Il y a donc des baux précaires qui sont signés pour loger l'activité conformément au cahier des charges. Mais ce n'est pas un sujet de comité d'entreprise. Mais le président conçoit que cela puisse être discuté localement. Peut-être que l'information circule mal ou est déformée, dans ce cas, il faut remettre les choses d'équerre.

Le secrétaire du CE (FO) concède que le sujet présenté par les élus de SUD n'est pas un sujet de comité d'entreprise s'il est pris au pied de la lettre. Par contre, les élus de la commission Conditions de travail ont préparé un courrier à destination des CHSCT leur demandant de faire remonter toutes les problématiques, mais aussi les études ou enquêtes qui ont pu être effectuées, pour tracer les problématiques locales. Le but est d'en extraire des modalités de fonctionnement et en retirer une expérience. Les organisations syndicales qui ont une connaissance de problématiques particulières peuvent aussi faire remonter l'information pour qu'elle puisse aussi être analysée. Le travail engagé sera intéressant.

Ensuite, si des études qui ont été menées ne sont pas communiquées, il demande d'en connaître la raison. Il y a peut-être une confidentialité émise dans le rapport, même si ce n'est pas logique. Avant de pointer du doigt tel ou tel manquement, il faut regarder les raisons pour lesquelles il n'y a pas eu de communication. Lorsqu'une organisation syndicale a connaissance d'un sujet spécifique, elle doit adresser un courriel à la direction concernée avec copie à la direction nationale. Et il n'y a problème que si les choses ne s'arrangent pas.

Un élu UNSA revient sur l'étude CIDES et informe que les élus Ouest se réunissent le mardi suivant le CE, en séance extraordinaire pour s'emparer de l'enquête faite par anciennement NAP. Seront aussi présents les membres de la commission de suivi qui connaissent le sujet. L'élu UNSA demande si l'enquête va aussi se pencher sur l'impact des reprises de petites structures, car cela peut avoir un réel intérêt.

Un élu CFDT indique que les élus de la commission souhaitent aussi une réflexion non seulement sur les métropoles, mais aussi sur les activités scolaires en périurbain, voire en milieu rural. Il se dit satisfait, par ailleurs, de la tenue de la réunion extraordinaire, car les élus CGT aimeraient voir comment il est possible de pointer, dans les territoires les plus reculés, les difficultés rencontrées, et comment les problématiques ont été réglées. S'il est seulement fait allusion au territoire nantais, sans aller identifier de façon précise pourquoi telle ou telle CLAE rencontre des problèmes de management, la question restera dans une globalité inefficace à pointer les problèmes et trouver des solutions. Pour les élus CGT il faut aller en priorité chercher les endroits qui enregistrent des tensions, mais aussi montrer que certains secteurs d'activité sur Nantes fonctionnent correctement.

Un autre élu CGT aurait aimé, si la commission de suivi et l'IU commencent à élaborer le cahier des charges, que les élus du CE puissent aussi alimenter le sujet en partant du travail de proximité. Il aurait aimé inviter pour cela des élus de la commission de suivi et de l'IU à une réunion la semaine suivante. L'élu UNSA réfléchit à la possibilité de déplacer une autre réunion de ces intenses prévue le même jour.

L'élu UNSA précise qu'il sera proposé de faire une visite sur site dans les écoles. Des salariés ont un cahier de doléances sur les conditions de travail qu'ils ne transmettent pas au CHSCT. L'élu leur a rappelé que cette instance est là pour s'emparer de ces problèmes et qu'il ne faut pas attendre que les situations de conditions de travail pourrissent alors même qu'ils les connaissent.

Un élu CGT demande s'il faut dire aux salariés que le Comité d'Entreprise, en lien avec la commission de suivi et l'IU, a lancé ce travail de proximité. Il est d'avis qu'il faut communiquer auprès de tous les salariés pour leur expliquer que le cahier des charges de l'enquête qui va être menée part des besoins des salariés de l'IU et du Comité d'Entreprise et qu'ils peuvent envoyer leurs suggestions.

Le président laisse les élus s'organiser quant à la méthode, aux dates et à l'articulation avec les travaux de l'IU Ouest et les anciens élus de NAP. Mais il les invite à ce stade à bien clarifier les missions. Il indique qu'une enquête a eu lieu à NAP au printemps 2018, dont le rapport pointe une absence de perspectives d'évolution et de stratégies à long terme, de même qu'un sous-effectif récurant d'animateurs avec un taux d'absentéisme élevé. Léo Lagrange Ouest ne va pas pouvoir régler ces problèmes facilement. D'autant qu'il y en a d'autres : contraintes accrues de la part de la mairie, une organisation de la mairie ou de l'Éducation nationale qui échappe au gestionnaire et aux animateurs puisqu'il s'agit de travail prescrit avec des cadres définis, sans compter le manque de coopération entre le personnel de NAP et celui de la ville, ou de l'Éducation nationale, voire entre personnels au sein de NAP même. Le président se demande si seulement deux personnes de NAP

arrivaient à se parler entre elles. Cela concerne des collègues d'une même école ou de deux écoles différentes, entre collègues animateurs et adjoints, entre adjoints et directeurs, entre directeurs et animateurs, etc. La liste est longue. Et ces problèmes ne sont pas récents. Léo Lagrange Ouest hérite de cette situation dont certains mécanismes sont liés à la profession, comme l'organisation qui est faite par la ville. Le président tient à signaler que les collègues de NAP devenus Léo Lagrange se plaignent des conditions de travail à Nantes, alors que le taux d'encadrement est inférieur à la réglementation, et que les équipes du périscolaire sont au complet aussi bien à 16h30 pour 80 enfants, qu'à 18h30, heure de fermeture, alors qu'il ne reste presque plus personne. La situation est de ce point de vue plutôt confortable. Il s'agit de problème de perception ou de conditions dites dégradées. Il serait bien que les collègues de Nantes se rendent compte qu'il y a énormément de collectivités en France où c'est le taux d'encadrement légal qui prime et que lorsqu'il n'y a presque plus d'enfant, il ne reste qu'un animateur.

L'étude réalisée est très importante et le président se félicite de ce que l'IU est prête à discuter des conditions de travail. Il n'est donc pas utile de refaire une étude, mais de réfléchir à l'enjeu pour Nantes, de voir ce qu'il y a à résoudre, et quels sont les plans d'action à mener au plus près des territoires pour associer un maximum d'acteurs. Chacun ayant une vision de ses difficultés en fonction de son statut (animateurs, directions...). C'est un travail qui va prendre du temps, d'autant qu'il y a 113 écoles et 750 salariés concernés. Mais l'étude existante, très complète, doit être exploitée. Il faut toutefois organiser les temps d'action. Le statut des salariés de NAP, même s'il est important, avec les primes, les temps de travail, etc., ne réglait pas tous les problèmes. Le statut ne résout pas les problèmes entre l'Éducation nationale et la mairie ou autres. Le président fait le parallèle entre le statut de Léo Lagrange Ouest soi-disant dégradé et celui de NAP qui semblait extraordinaire et qui pourtant n'a pas porté ses fruits.

Le président se fait confirmer que le sujet que les élus souhaitent traiter se situe bien au niveau national et concerne la façon dont se vivent les transferts. C'est-à-dire comment les salariés vivent une reprise, soit en arrivant à Léo Lagrange, soit en en partant.

Le président de la commission Conditions de travail (CGT) estime que cette dernière ne doit pas être un vecteur de propagandes des uns ou des autres. C'est la raison pour laquelle les élus s'adressent à CIDES. Il n'est pas question de refaire des interviews, mais d'analyser le transfert pour en comprendre les frustrations ou autres problématiques, les résoudre et pour cela voir ce qu'il faut mettre en place. Il serait bien, même si c'est un peu tôt, de déjà faire le point de ce qui va mieux ou de ce qu'il reste à faire. Si le président de la commission souhaite rencontrer un représentant de CIDES, en présence de tous les élus, c'est pour que ceux-ci puissent s'exprimer et que tout le monde soit d'accord, notamment l'employeur, sur l'objectif de cette enquête. De son avis, c'est bien que les choses viennent du terrain et si Nantes est au cœur des débats, c'est parce qu'il s'agit de l'actualité sociale. Il est important de dire aux nouveaux salariés que les élus et la direction ont conscience d'une problématique spécifique, mais il faut voir la situation au niveau nationale. Le but est d'avoir aussi des éléments pour le futur accord sur le périscolaire qui est l'activité majeure des reprises. Il faut mettre les choses par écrit pour les faire circuler et les partager.

Le président remercie pour ces précisions.

Le secrétaire du CE (FO) revient sur la proposition de déplacer la réunion extraordinaire de l'IU du 28 janvier, pour que les collègues de cette instance et ceux de la commission de suivi puissent venir à la deuxième réunion prévue ce jour, pour, ensemble, caler les choses.

Un élu UNSA précise que c'est la commission de suivi de Nantes qui a une réunion de prévue le 28 janvier. Il lui semble donc plus facile de la décaler que celle de l'IU du 22 qui est une réunion extraordinaire.

Un élu CGT estime qu'il faut faire un courrier d'information aux salariés.

Le secrétaire du CE (FO) précise que ce courrier ne pourra être envoyé qu'après le 28 janvier et la confirmation de CIDES qui permettra d'apporter une information complète et fiable.

Le président propose de mettre au vote un projet de courrier aux salariés de Nantes pour les informer d'une enquête nationale, pour laquelle ils seront concernés et qui sera complémentaire aux travaux de l'IU. Il demande si c'est le groupe d'élus qui se réunira le 28 qui sera mandaté pour le rédiger.

Une élue SUD s'interroge sur ce vote qui concerne un courrier dont les contours ne sont pas connus. Un élu CGT lui répond que le vote porte seulement sur le principe de rédiger un courrier à destination des salariés. Celui-ci sera préparé, envoyé par mail aux élus et une fois validé, il sera envoyé aux salariés. Dans le cas de figure où il ne serait pas prêt le 28 janvier, l'élu CGT propose qu'il soit alors travaillé durant la réunion.

L'élue SUD demande si l'enquête sera nationale ou seulement sur Nantes. Un élu CFDT explique qu'elle portera d'abord sur Nantes avant de servir au niveau national, les élus se basant alors sur les éléments qui la composent.

Le président reformule la proposition de vote, en confirmant le principe d'un courrier aux salariés, notamment ceux de Nantes, les informant des travaux du CE et la correspondance avec l'IU, une fois que l'opérateur, éventuellement CIDES, sera confirmé. Les élus se mettront ensuite d'accord sur sa rédaction. Il trouve bien que ceux-ci communiquent sur ce qu'ils font en général et en particulier sur le dossier des reprises qui n'est pas nouveau. Le président, en tant que représentant de l'employeur, se dit très intéressé par cette étude. En ce qui concerne Nantes, même s'il s'agit d'un gros dossier, il est persuadé que les choses vont finir par rentrer dans l'ordre. Par contre, au niveau national, les partenaires sociaux vont pouvoir se servir de cette enquête pour la rédaction et la structuration du métier de périscolaire à Léo Lagrange. Les premiers échanges au niveau des instances de la Fédération considèrent que Léo Lagrange animation n'est pas encore unique et qu'à l'intérieur de cette activité, il y a des spécificités qu'il convient de traiter tant sur les aspects pédagogiques et économiques que sur ceux du cadre social. Ces travaux sont d'autant plus intéressants que la reprise du personnel fait partie de l'activité. Pour Léo Lagrange, le développement de son savoir-faire constitue un axe stratégique important et une source de développement et d'épanouissement.

Le président met au vote le principe d'un projet de courrier aux salariés.

Votants : 10 - Pour : 10

Commission formation

Le président de la commission formation (UNSA) indique cette dernière, dans le cadre de ses travaux, aurait dû pouvoir travailler sur les files en formation des établissements de l'UES Léo Lagrange de l'année 2017. Lors d'un précédent Comité d'Entreprise, il avait été demandé au Président du CE que les différents établissements fassent parvenir leur bilan formation 2017 pour le CE de juillet 2018. À cette date, la base de données uniques de l'IUE Léo Lagrange enregistrait seulement 5 bilans de formation, à savoir l'établissement Sud-Ouest, SASU Petite enfance, Léo Lagrange Méditerranée, l'Union des Consommateurs et l'établissement Centre-Est.

Lors du CE de juillet 2018, il avait été demandé que les bilans de formation des autres établissements soient insérés dans la base de données uniques. À ce jour, aucun bilan des autres établissements de Léo Lagrange, que ce soit au niveau de l'animation, comme de la formation, n'a été inséré. Il devient urgent que ce manquement soit comblé afin que la commission formation puisse les étudier.

Le président redemande le nom des établissements qui ont répondu. Avec les élus, il note qu'il manque Nord Ile-de-France, Léo Lagrange Ouest, et les instituts de formation. Le président de la commission formation redit que les bilans ont été demandés en juillet 2018.

Par ailleurs, jusqu'à présent, le plan de formation entreprise des différents établissements était communiqué aux élus au mois de septembre, selon la loi. En 2018, pourtant, le CE n'a pas été consulté sur la politique de formation des entreprises de l'UES. Les élus font la supposition que la réforme en est à l'origine, pour autant cette dernière n'a absolument pas touché aux obligations de l'employeur en matière de formation de personnel.

Le président est d'accord pour dire qu'il manque a priori des bilans dans la banque de données, mais estime par ailleurs, que les discussions portent normalement sur les orientations stratégiques qui intègre la politique de formation. S'il ne se trompe pas, les élus peuvent trouver des éléments de bilan dans la consultation sur la politique sociale. Il va revérifier.

Il note qu'à ce jour le cadre d'exercice de la politique de formation reste inconnu. Il ne s'agit donc pas d'un problème de stratégie et, pour lui, il n'y a pas de discussion sur les formations des salariés et le développement de l'association. Par contre, tout le monde est un peu dans le flou, concernant le cadre et la mobilisation des moyens, pour la mise en place de la loi. Des décrets sortent chaque jour et personne ne sait encore par qui les OPCO - encore inconnus ; les décrets devraient sortir en février ou mars - seront proposés, et quelle sera leur politique. La direction de Léo Lagrange commence à travailler sur les différents cadres d'intervention, sachant qu'il y a une forte probabilité pour que LLF ne soit bientôt plus géré dans le même OPCO que l'animation. Il y aura donc deux OPCO, deux interlocuteurs, deux politiques, etc. Ce sont des choses qui ne sont pas encore connues.

Le président de la commission formation confirme que les propos du président du CE rejoignent ceux des élus de la commission, pointant une information parcellaire sur les nouveaux dispositifs, laissant tant ceux qui s'occupent de la formation que l'employeur dans le flou. Il se demande si la situation va pouvoir être clarifiée.

Le président confirme que tous les DRH Léo Lagrange vont travailler le sujet. Il ne peut pas s'en occuper avec la seule aide du DRH FLL. Mais tous les DRH de France attendent de voir comment les choses vont être mises en pratique. Des séquences sont prévues pour comprendre les nouveaux cadres, car la politique de Léo Lagrange en tant que telle ne change pas. La Fédération a le souhait d'envoyer le maximum de salariés en formation, selon des orientations connues. S'il y a des choses à affiner, ce sera sur l'activité animation qui n'est pas un tout uniforme. S'il y a accord social sur le périscolaire, cela signifie un statut qui nécessite des aménagements du fait de spécificités dans l'organisation. Il serait cohérent qu'il y ait une politique de formation spécifique au périscolaire, tout en continuant de profiter des autres effets de la politique générale. Mais il y aura des niches à aller chercher. Mais ce sera plus facile à mettre en place lorsque les cadres seront connus. Cela va prendre un peu de temps.

Un élu CFDT comprend les difficultés face aux organisations futures de la formation professionnelle. Concernant les orientations stratégiques, il note un flou lors des précédents CE, avec un possible amalgame de la part de certains élus pour savoir si PROGRESS fait ou non partie de ces orientations stratégiques et si le CE a été tenu informé pour consultation ou pas. De ce fait, les élus ont eu du mal à entrevoir la politique de la formation. Les élus sont en attente d'éclaircissement à ce sujet. Il propose un temps de travail plus important et clairement identifié sur l'ordre du jour sur PROGRESS si c'est nécessaire.

Le secrétaire du CE (FO) explique que de par la loi votée et mise en application au 1^{er} janvier 2018, les OPCA disparaissent au 1^{er} janvier 2019, au profit d'OPCO de transition sur une période de trois mois. Au 1^{er} avril, seuls les OPCO qui auront été agréés pourront être les opérateurs de formations professionnelles.

Concernant Léo Lagrange, son OPCO est celui de la cohésion sociale dont l'accord de constitution a été déposé à l'agrément le 31 décembre 2018. Toutes les entreprises Léo Lagrange relevant de l'animation cotiseront à cet OPCO s'il est agréé. Si l'agrément devait être refusé, ce qui serait la pire des solutions, il y aurait obligation pour l'OPCO transitoire Uniformation de transposer l'ensemble des dossiers traités par Uniformation au nouvel OPCO auquel Léo Lagrange serait rattaché. Les dossiers seraient alors traités par ce dernier avec ses règles propres.

Dans le cas où l'OPCO cohésion sociale serait agréé, les règles applicables au 1^{er} janvier continueraient de s'appliquer sur la totalité des dossiers. Et là, il y a un vrai problème. À ce jour les entreprises de 1 à 50 vont bénéficier de la solidarité des cotisations, ce qui n'est pas le cas des entreprises de Léo Lagrange qui sont généralement des entreprises de +50 salarié.es. Dans ce cas, les actions de formation doivent être prises en charge sur les budgets des entreprises. Cela pose un problème par rapport à l'existant qui permettait d'aller chercher de la solidarité à travers divers dispositifs. Les deux choses qui seront encore d'actualité sont les contrats de professionnalisation et

la Pro A. Dans ce cas de figure, les montants à disposition des entreprises pour gérer leurs dossiers sont amoindris et le reste à charge est relativement plus élevé qu'il ne l'était auparavant. L'impact financier que cela va avoir sur la structure n'a pas encore été mesuré. Mais il sera sérieux. De ce fait, les départs en formation seront moins conséquents. Une information en direction de toutes les ressources humaines est nécessaire pour permettre d'appréhender au mieux ce que la réforme va engendrer dans les entreprises. Il faut dans le même temps regarder comment améliorer le dispositif de solidarité qui est sérieusement impacté.

Une deuxième problématique a été soulevée par le président du CE qui est celle des deux filières. Celle des organismes de formation risque de basculer dans un autre OPCO au moment de l'agrément, selon ce que sera la décision du gouvernement. Les élus espèrent que ce ne sera pas le cas.

S'il y a deux OPCO différents, il y aura deux filières, deux orientations différentes, ce qui est un réel enjeu. Sans oublier celui des certifications. L'actuelle CPC des métiers du sport et de l'animation disparaîtra d'ici la fin de l'année au profit d'une autre CPC qui va couvrir un champ beaucoup plus vaste dans lequel la spécificité des secteurs de Léo Lagrange animation sera totalement effacée. Les deux branches professionnelles, formation et animation, n'ont pas encore défini les orientations 2019 et 2020 puisqu'il n'y a plus d'accord de formation qui leur soit spécifique. La branche animation s'est donnée jusqu'à juillet 2019 pour créer les conditions d'un accord sur la formation professionnelle qui va réorienter la cotisation conventionnelle. Cette dernière, à ce jour, sert exclusivement aux entreprises. Pour le futur, les organisations syndicales de salariés ont souhaité qu'il y ait une répartition égale entre l'abondement du parcours de formation des salariés, au travers du CPF, et l'abondement de solidarité des entreprises.

Une élue SUD rappelle que les élus ont été consultés au mois de mars ou mai 2018, sur la politique sociale qui englobait la question de la formation. Ce point à l'ordre du jour a été reporté au CE du mois de juillet, présidé par le Secrétaire Général de Léo Lagrange, et les élus ne sont pas revenus sur ce sujet. Elle souhaite qu'il soit remis à l'ordre du jour, puisqu'à ce jour, les élus reviennent sur ces données qui manquaient.

Un élu CGT pense qu'il serait intéressant, en ces temps bousculés pour les OPCO, d'établir, comme cela va être fait pour les ASC et la commission Conditions de travail, un état des lieux de Léo Lagrange pour mesurer l'impact que le flou sur les OPCO peut avoir. Si la direction confirme aux élus qu'il est impossible de connaître l'avenir des formations à l'heure actuelle, les élus pourront communiquer cet état de fait aux salariés. Ce sera toujours mieux que de ne pas avoir de réponse. Il demande si le président de la commission formation peut récolter tous les éléments utiles pour le prochain CE. Cela permettrait d'informer les salariés de ce qui se passe. Si les élus connaissent les OPCO, ce n'est pas le cas des salariés qui constatent simplement qu'ils n'ont pas de réponse.

Le président confirme que la loi telle qu'elle est prévue handicape Léo Lagrange sur ses orientations et sa structuration. Il y a encore quelques instituts qui sont moins de 50. L'un des sujets organisationnel et stratégique est de savoir s'il faut rester sur des petits instituts ou, pour résister aux aléas de la formation, se regrouper. En sortant des moins de 50, on élimine les potentielles discussions sur les OPCO. Ce n'est pas la première fois qu'une loi compartimente les moins de 50 et les plus de 50 et les administrateurs des OPCA Uniformation ont toujours trouvé des ressorts pour utiliser au mieux les crédits. Pour l'animation, le plan de formation, tel que connu jusqu'à présent, tourne autour de 400 000 euros de budget. En général, les administrateurs allaient chercher deux ou trois fois ces montants-là ailleurs, sur des aides ou des compléments qui venaient de différents dispositifs. Que ce soit au niveau national, au niveau branche catalogue ou dispositifs périodes de pro ou autres, Uniformation a développé un vrai savoir-faire pour aller chercher tous les compléments et donc de faire partir un maximum de salariés en formation. Le risque est de perdre à ce niveau-là. Les dispositifs sur lesquels Uniformation allait chercher les financements complémentaires étaient liés à des collectes, mutualisées à un moment ou un autre. Si la mutualisation ne se fait que pour les moins de 50, Léo Lagrange ne va plus avoir accès aux mêmes dispositifs.

Cet enjeu va amener l'employeur, par le biais de son syndicat, qui discute avec ceux des salariés au niveau de la branche, à être attentif à ces éléments. Si la cotisation conventionnelle, CCNEF ou

CCNA, est versée à l'OPCO uniquement pour des effets de solidarité pour les entreprises de moins de 50 et qu'en plus les entreprises de plus de 50 doivent financer le reste de leur politique, il ne sera pas possible pour Léo Lagrange de multiplier par 4 ou 5 les budgets de formation sur ses capacités propres. Si la solidarité est une belle chose, elle ne doit pas entraver la formation des salariés. C'est un enjeu économique et social. L'objectif est de trouver les meilleures marges pour que les deux options soient considérées.

Lors du CE du mois de décembre a été abordé plus spécialement le projet PROGRESS en termes d'orientations stratégiques. Pour le président l'échange était intéressant et il est prévu d'y revenir plusieurs fois, avec d'autres consultations. PROGRESS est le nom de la démarche, mais il s'agit d'une réflexion sur deux ans, qui va toucher le projet associatif et les axes stratégiques et, partant de là, les organisations futures utiles pour développer ces derniers. Dans l'hypothèse du développement du marché des seniors, une des modalités serait de créer une structure juridique ad hoc, pour répondre à des problématiques fiscales, juridiques ou autres. Ce type de réflexions fait partie de l'orientation stratégique. Il est difficile de consulter les élus comme cela se faisait habituellement, parce que le vrai sujet de fond est celui-ci. L'association est une œuvre collective avec plusieurs lieux, niveaux d'instances et de participation relativement ouverts : café progress, plus de 150 initiatives de salariés, des conventions territoriales, le conseil professionnel..., pour faire vivre la réflexion.

La difficulté vient de ce que les choses sont en cours. Le président ne peut donc pas proposer un projet fini, qui aurait été discuté en deux mois au niveau de la direction et du conseil d'administration. C'est un sujet qui est abordé dans les communications régulières, sur les réseaux sociaux, durant les réunions à Léo Lagrange, les formations facilitateurs, etc., mais dans le même temps, rien n'est finalisé. C'est une approche. Le président n'élude pas la question de l'orientation de la formation, qui achoppe aussi sur un problème de réforme, ne refuse pas de discuter des éléments économiques classiques, tels que les budgets de 2019, mais insiste sur le fait que PROGRESS sera dorénavant le sujet essentiel. Si prochainement Léo Lagrange s'engage massivement sur les seniors, avec un budget de centaines de milliers, voire de millions d'euros, en créant de nouveaux métiers qui supposeront une nouvelle politique de formation, les membres du CE retomberont dans un schéma classique. PROGRESS reste donc bien un sujet central sur lequel le CE reviendra à la fin de l'hiver. Le président pense que d'ici la fin de l'année, il y aura des éléments plus concrets et demande aux élus de bien suivre ce projet.

Un élu CGT estime que si l'OPCO cohésion sociale est agréé, les interlocuteurs qui connaissent bien la maison seront les mêmes et seront en mesure de trouver des solutions pour favoriser le départ en formation. Les derniers décrets sont tombés le 24 décembre 2018, ce qui est très récent. Il faut désormais analyser la loi, et même pour les élus qui sont au courant des évolutions, le sujet est compliqué. Quant aux salariés, ils sont loin de la problématique. Il faut donc communiquer dans leur direction et pour que tout le monde soit au même niveau d'information, il propose de développer des temps de travail et d'échanges au sein de la commission formation.

Pour lui, il faut aussi changer de culture de la formation. L'apprentissage, politique motrice du gouvernement, va prendre de plus en plus de place, mais il n'est pas dans l'ADN de Léo Lagrange. Les élus du CE vont devoir apprendre à s'inscrire dans les OPCO et l'apprentissage. Il existe aussi des CPF de transition qui sont dotés de moyens plus importants. Pour l'instant, les élus avancent doucement, parce qu'il y a des nouveautés toutes les semaines. Mais il va y avoir une révolution dans la formation professionnelle et les organisations syndicales et le CNEA ont la main dans la branche concernant les plus de 50 et c'est aux partenaires sociaux de dire ce qu'ils veulent faire.

Un autre élu CGT constate que la formation entre effectivement dans le cadre de la commission économique, parce que les sujets sont liés. La formation va peser au sein de Léo Lagrange, au niveau des instituts, mais aussi pour celle des salariés. C'est un sujet transversal. C'est la raison pour laquelle il souhaite communiquer et regarder les impacts que cela va créer.

Concernant PROGRESS, il est d'accord pour dire que cela se construit. Par contre, il relève que, lors du dernier CE, les élus étaient appelés à une consultation, à la fois sur PROGRESS et sur les orientations stratégiques. Il avait été décidé de remettre le sujet à l'ordre du jour pour le voter, mais

cela n'a pas été fait. Il en conclut qu'il ne s'agit pas d'une consultation, mais d'une information et que les élus ne seront consultés que lorsque les réflexions auront avancé.

PROGRESS est un projet important dans la vie de Léo Lagrange et ce qui va définir les actions jusqu'à 2025. Il demande que les ordres du jour du CE ne soient pas trop chargés, pour permettre des discussions sur de tels sujets. Les élus, comme les administrateurs et la direction, ont besoin de prendre du temps pour traiter le dossier, débattre, échanger des avis. Il propose d'avoir une présentation la veille des CE pour pouvoir en discuter ensuite en réunion plénière.

Le président note cette proposition qu'il trouve intéressante. Il indique qu'il y a un nouveau coordonnateur fédéral du projet. Il propose aux élus de le rencontrer pour faire avec lui un état des lieux arrêté en février. Ils pourront lui demander où en sont l'écriture de la vocation, des axes stratégiques, ainsi que la restitution de l'étude GEM et des orientations sur la gouvernance. Ils pourront aussi voir comment est planifiée la mise en route dans le réseau des premiers livrables, pour leur permettre de compléter ou de critiquer. Cela permettra d'avoir les éléments de fonds pour le CE. Il va voir pour caler cela avec le coordonnateur, ainsi les élus auront les supports nécessaires.

Il est important de bien suivre les évolutions, parce que la direction s'attend à des réformes de l'ampleur de celles d'il y a 25 ans avec la création des établissements et de l'UES. Il est probable que le projet PROGRESS soit aussi puissant.

Une élue CFDT demande, face à la réforme de la formation, ce qu'il faut répondre aux salariés qui veulent partir en formation sur le premier trimestre 2019. Tout le monde est dans le flou. Les salariés ne savent pas s'ils doivent faire une demande de formation, comment ça va être financé. Les élus ne savent pas sur quelle enveloppe les RH peuvent s'appuyer pour monter les dossiers financiers et ils n'ont plus de temps pour se renseigner. Les services RH ressentent du stress car ce qui était prévu pour 2020 se met en place dès 2019 et il n'y a pas d'année de transition. Toutes les façons de faire doivent être changées.

Le président confirme que des informations arrivent tous les jours d'Uniformalion. Des dispositions transitoires ont été prises pour indiquer les budgets prévus au cours de l'année. Et ces informations commencent à circuler. Mais il est clair que les choses changent et qu'il faut reprendre pieds avec les nouvelles données. Des séquences sont prévues, mais pour l'instant il n'y a pas forcément de réponses à fournir aux salariés.

Un élu CGT invite l'élue CFDT à se rapprocher du service « jeune âge » d'Uniformalion, car leur rôle est d'apporter des éléments spécifiques à Léo Lagrange. Ils ont les connaissances nécessaires pour fournir une réponse calibrée.

Le secrétaire du CE (FO) vient d'envoyer aux élus un document qui va les aider à mieux décortiquer la loi. Il répond en partie aux questions qui ont été posées. Par ailleurs, la commission formation envisage, lors de la réunion du mois de mars à Paris, de demander au service technique d'Uniformalion de venir à la commission pour répondre à toutes les questions des élus, qui peuvent s'appuyer sur le document pour les préparer. La réforme modifie beaucoup de choses, notamment pour les entreprises de plus de 50 qui n'auront plus droit à la même solidarité. Mais il y a toujours un accès à la professionnalisation à travers la PRO A et des contrats de professionnalisation. Ce ne sont pas des dispositifs sur lesquels s'appuyait une grande partie des départs en formation des salariés des structures Léo Lagrange. Ces dispositifs continueront d'exister, mais en direction de publics soumis à des conditions différentes. Le document explique cela très bien. Cela suppose une meilleure coordination des services RH pour appréhender ces nouveaux dispositifs et en bénéficier. Léo Lagrange n'a pas beaucoup recours à l'apprentissage, pourtant c'est une donnée sur laquelle il va falloir réorienter la philosophie de la maison, pour former dans le cadre du dispositif apprentissage un certain nombre de jeunes. Il serait même souhaitable que les structures de formation de Léo Lagrange puissent développer l'apprentissage en leur sein. C'est l'un des seuls vecteurs de développement que la réforme permet.

Le président explique les raisons pour lesquels l'apprentissage n'est pas très prisé sur les secteurs d'activité de Léo Lagrange. Il y a d'un côté l'alternance avec des contrats aidés et d'un autre une culture, à revoir, qui dit que le travail d'animateur se fait sur le terrain, ce n'est pas une filière dans

laquelle on arrive sans une préformation. Il est demandé d'avoir déjà 10 ans de volontariat, de BAFA, de BPJEPS, etc. L'apprentissage va obliger à revoir certaines approches au-delà des financements.

Commission Économique

Le président de la commission économique (CFDT) rappelle que lors des échanges de la veille, en lien avec la commission égalité femme homme, les élus ont noté que sur le sujet des ruptures conventionnelles, ils n'arrivaient pas à obtenir des éléments complémentaires qui seraient des indicateurs plus clairs et fiables. Le président de la commission va faire passer un tableau à l'employeur lui demandant de le compléter en indiquant le nombre de ruptures conventionnelles faites par l'établissement, par catégories socio-professionnelles. Ce sont des données qui ne sont pas fournies pour l'instant, sinon au milieu d'autres chiffres qui ne permettent pas de différencier les catégories concernées ni de connaître le nombre de bénéficiaire de ces ruptures conventionnelles. Les élus souhaitent aussi obtenir des éléments qui permettent de connaître le nombre de demande de rupture conventionnelle par catégorie socio-professionnelle et le nombre accepté.

Le président du CE propose d'indiquer aussi qui est à l'initiative des ruptures conventionnelles. Le président de la commission lui répond que cette demande sera dans le tableau.

Dans le cadre de la commission égalité professionnelle Une élue SUD souhaite lire un document qu'elle a reçu le matin même du Conseil égalité femme/homme concernant les nouvelles dispositions sur le sexisme au travail. Un point lui paraît intéressant et elle souhaite le partager. Le président du CE lui propose de la faire circuler pour que chacun puisse le regarder.

Commission ASC

Le secrétaire du CE (FO) revient sur une aide exceptionnelle obtenue en décembre par une salariée. Cette aide ne couvrait pas la totalité de ses besoins. Il avait été prévu qu'elle puisse déposer une nouvelle demande en début d'année. Les élus ont décidé de lui octroyer 900 € sur les 1 000 demandés.

Le président fait voter une aide exceptionnelle de 900 €.

Votants : 10 - Pour : 10

Un élu CGT explique que comme de nombreux salariés, il s'est inscrit pour demander ses prestations - qui ne sont plus sur le portail du prestataire, censée ouvrir un compte aux salariés – et lui, comme les autres, n'a rien reçu, en termes de prestations. Il n'a pas eu d'informations liées à des échanges lors de sous-commissions ou de préparation de commission en vue de la réunion du 24. Il a rencontré plusieurs salariés qui lui ont fait remarquer qu'ils n'étaient plus enregistrés sur le portail. Pour lui, la commission n'a pas été bonne sur cette question en 2018. Il n'avait pas d'information à fournir à ses collègues et ces derniers n'ont pas fait de demandes exceptionnelles pour profiter des prestations sur les activités montagne.

Un élu CGT demande s'il y a eu des retours de KALIDEA concernant la présence d'un représentant en date du 23. La réponse étant négative, l'élu rappelle que vu le montant versé par Léo Lagrange à cette société, il avait été expressément demandé qu'une personne de chez eux soit présente pour régler le problème. Dans le cas où personne ne pourrait venir, la société doit trouver une solution pour débloquer les chèques cadeaux et les envoyer à tous les salariés. D'autant que certains ne peuvent même plus accéder à la plate-forme. La société se doit de redistribuer l'argent perçu aux salariés. Dans le cas contraire, cela veut dire qu'il est perdu.

Le secrétaire du CE (FO) explique qu'il était prévu que la réunion du 23 soit déplacée au 21, mais plusieurs élus ne pouvaient pas être présents. Elle a donc été maintenue à la date initiale. Le Groupe Up a été sollicité pour envoyer quelqu'un. Mais, ce jour-là, se tient un séminaire national et l'ensemble des salariés du groupe sont conviés à participer aux échanges internes du Groupe.

La réunion du 23 devait permettre de définir la politique des œuvres sociales 2019 à mettre en place. En parallèle et suite à des retours sur des dysfonctionnements importants dans la gestion des chèques KADOC, des inscriptions, etc., une liste de tous les problèmes a été faite. Depuis que les élus ont mis sur le site les numéros de téléphone sur lesquels les salariés peuvent les appeler, il y a

tous les jours une quinzaine de personnes qui se manifestent pour dire qu'ils ont tout envoyé, mais qu'ils n'arrivent pas à se connecter bien que les montants de leurs chèques KADOC sont bien crédités sur leur compte respectif. Les élus arrivent parfois à leur venir en aide, mais il y a bien un dysfonctionnement. Dans le cas où un salarié n'arrive pas à se connecter avec son mot de passe, il reçoit un message proposant par le biais de l'adresse mail de créer un compte. Mais dans ce cas, ce dernier n'est pas crédité, le lien nécessaire étant absent. La liste des personnes concernées a été envoyée à KALIDEA, ce problème devrait donc être réglé. Toutefois, cela ne résout pas le problème évoqué par l'élus CGT.

Lors de la réunion du 23, il sera nécessaire de redéfinir le travail à faire avec KALIDEA et de discuter de la question du maintien ou non du dispositif.

Les sommes créditées, même si elles n'ont pas été utilisées, ne seront pas perdues. Il sera possible de les récupérer.

Le trésorier du CE (UNSA) explique chercher avec les salariés qui appellent des solutions, mais note bien des dysfonctionnements. Il fait à chaque fois des captures d'écran pour enregistrer les erreurs au moment de la connexion et les envoie au Groupe Up qui travaille dessus.

Concernant les sommes attribuées aux salariés, ce n'est pas la commission ASC qui va reprendre cet argent. Il sera fait en sorte qu'ils les reçoivent et puissent en bénéficier. Une solution devra être trouvée en ce sens. Les élus vont fixer une date au Groupe Up car il y a des dysfonctionnements qui sont de leur fait.

Une élue SUD avait compris que lors de la réunion du 23, il était prévu de régler tous les problèmes en présence d'une personne de KALIDEA. Il aurait été bien de savoir en amont qu'il n'y aura personne. Pour elle, cette réunion doit servir à régler les problèmes en cours et non pas prévoir l'année 2019. Les élus SUD ayant recensé de nombreux problèmes, elle demande s'il faut envoyer la liste des personnes concernées. Certains n'ont pas reçu leur numéro, d'autres n'arrivent pas à se connecter, etc. Elle demande à ce qu'après la réunion, KALIDEA envoie aux salariés les éléments leur permettant de se connecter.

Un élu CGT pensait qu'une personne de chez KALIDEA serait présente à la réunion. Puisque ce ne sera pas le cas, il demande que des solutions soient apportées immédiatement. Il estime que ce n'est pas aux élus de faire le travail de KALIDEA. Il rappelle que certains salariés ont fini par abandonner et que le CE a versé de l'argent. Il propose de faire le point entre les salariés qui ont reçu leurs prestations et ceux qui ont rencontré des problèmes et faire remonter l'information à KALIDEA leur demandant de transformer les prestations en chèques KADOC et de les envoyer aux salariés concernés. Il est alors possible de communiquer en direction des salariés pour leur donner l'information. Le CE ne doit pas traîner cette problématique plus longtemps, d'autant que ce n'est certainement pas vivable pour les élus en charge du dossier.

Un élu CFDT confirme que dans le dernier PV de CE, il avait été acté que les représentants de KALIDEA ne pourraient pas être présents. Cette absence avait même été dénoncée par certains élus. Il demande si par contre une personne du Groupe Up sera présente. Il lui est indiqué que non.

Lors du dernier CE, il avait été indiqué que l'urgence était d'établir une liste des chèques KADOC qui n'ont pas été livrés, en regardant la volumétrie de ceux qui ont effectué la prestation en ligne et ceux qui ont demandé la livraison de leur chèque KADOC. Il se rappelle que la date butoir du 23 janvier avait été fixée pour définir les orientations, mais aussi régler les problématiques urgentes, à la demande entre autres des élus de la CGT. Cela fait plus d'un mois que les élus essuient les plâtres sur cette prestation. Il faut qu'une décision soit prise lors de cette réunion. L'élus CFDT se demande s'il faut continuer à travailler avec KALIDEA. Il ne sait pas s'il est possible de dénoncer la convention, mais si cette société n'est pas à même de fournir la prestation demandée, il est d'avis d'arrêter. Mais il faut d'abord résoudre la problématique présente.

Le président invite les élus à faire le nécessaire lors de cette réunion.

IV - Élection de la présidence de la Commission ASC

Le président du CE rappelle que cette élection fait suite au départ du président de cette commission.

Les candidats sont :

- Catherine TORNE COLS pour FO
- Hamid CHEBOUT pour la CGT

Le président met au vote la candidature de Catherine TORNE COLS

Votants : 10 - Pour : 5

Le président met au vote la candidature de Hamid CHEBOUT

Votants : 10 - Pour : 5

Le président rappelle qu'en cas d'égalité, la loi prévoit que la désignation se fait à l'âge.

Une élue SUD aurait aimé que les candidats exposent la raison pour laquelle ils souhaitent être président des ASC. C'est un rôle important. Ils auraient pu dire ce qu'ils avaient l'intention d'apporter en plus à cette commission. L'élue SUD trouve affolant que ce soit l'âge qui détermine le choix. Et à la remarque d'un élu que c'est l'application de la loi, elle rétorque que ce n'est pas une raison.

Le président du CE remarque qu'effectivement il n'a jamais été demandé aux candidats de se présenter.

La représentante syndicale SUD rappelle que lorsque sa collègue s'était présentée à un poste de présidence, elle avait donné ses raisons.

Le président du CE précise qu'il n'a jamais été instauré qu'à chaque élection il y ait des présentations. Certains ont pu le faire, mais il n'y a pas de profession de foi systématique. Le président du CE n'est pas contre l'idée de mettre en place un tel procédé si les élus le souhaitent. Ceci dit, le vote a eu lieu, il n'est pas possible de revenir dessus. Sous réserve de vérification, c'est Catherine TORNE COLS qui est donc désignée pour la présidence de la commission ASC.

Un élu CGT demande à prendre la parole, en précisant qu'il ne tient pas à s'exprimer sur le vote lui-même, mais sur la commission. Il tient seulement à pointer les problématiques que rencontrent les œuvres sociales et invite les membres du CE à travailler ensemble dans l'intérêt des salariés et pour que l'ensemble des prestations se déroulent sereinement en 2019. Il est important de régler rapidement les choses, car si les œuvres sociales tournent plutôt bien depuis plusieurs années, les événements récents vont laisser des traces et remettre un peu en question le travail fait depuis trois ans. Il est important de se pencher sur les orientations et de faire en sorte que les prestations fonctionnent. Il faut prendre en compte le départ de la secrétaire administrative et les élections sur le deuxième semestre et anticiper sur les œuvres sociales pour l'ensemble de l'année. Il souhaite que les élus aient le budget 2019 lors de la réunion du 23 janvier pour préparer le calendrier des prestations et les mettre en place à partir du mois de juin.

Une élue SUD estime que la commission ASC est importante et propose une co-présidence, même si la loi ne le prévoit pas. Elle pense qu'Hamid CHEBOUT a aussi des compétences qu'il peut apporter à la commission. Quant à Catherine TORNE COLS, elle aura une vision sans doute différente des choses. L'élue SUD pense qu'il faut éviter toute distorsion syndicale dans cette commission.

Un élu CGT rappelle que des élus de son organisation ont toujours participé aux commissions, notamment celle des ASC et son collègue a été trésorier du CE. Ils continueront à participer, mais il n'est pas favorable à une co-présidence. Par contre les élus seront là pour travailler et apporter leurs revendications, issues de leur culture dans les œuvres sociales. Ils s'exprimeront, lors de la réunion du 23 janvier sur le calendrier des prestations. C'est une commission importante qui demande du travail.

Un élu CFDT confirme qu'avec les élus de son organisation, ils seront présents, quelle que soit la personne à la tête de la commission. Concernant la co-présidence, il exprime la position des élus CFDT en disant que ce n'est pas dans leurs souhaits.

Le secrétaire du CE (FO) rejoint l'écu CGT sur le déroulement de la commission sur 2019. Tous les élus ont intérêt à proposer une vision claire, car l'année s'annonce suffisamment compliquée. Il souhaite que la réunion du 23 janvier permette une projection globale sur l'année.

Concernant le Groupe Up, il espère un temps de discussion entre les élus, car la commission rencontre une vraie problématique, qui ne sera peut-être pas facile à résoudre. Léo Lagrange n'est pas forcément en position de force face au Groupe Up. Et si les élus choisissent de ne pas prolonger le partenariat, ils doivent s'assurer du versement complet, même tardivement, de l'ensemble des chèques KADOC que les salariés auraient dû percevoir. Il y a un différentiel important dans le temps, et il faudra éventuellement demander à KALIDEA un geste commercial. Certains salariés ont attendu des moyens supplémentaires au moment de Noël ou pour partir en vacances et ne les ont pas eu, ce qui est embêtant.

Le président résume en disant que les élus sont tous partants pour faire du travail des ASC une œuvre collective, en tenant compte des problèmes avec KALIDEA.

Un élu CGT revient sur la vision que le CE donne aux salariés qui sont peu sensibles au travail des élus. La préparation des élections avec le vote électronique ne les intéresse pas, pas plus que le temps imparti aux élus pour répondre aux contenus des commissions. Ce qu'ils voient, c'est leur bulletin de salaire et les plus qui les aident à avancer. Or, à l'heure actuelle, ils n'ont pas reçu ce qui aurait dû leur être donné. Il faut donc que les élus voient ce qu'ils peuvent donner à la base avant de s'inquiéter de l'organisation de l'échéancier.

Le président comprend que les salariés ont droit aux œuvres sociales, mais ils exigent des élus du CE qu'ils s'occupent de tout alors qu'ils sont eux-mêmes salariés. Le président pense que les salariés peuvent aussi comprendre les situations difficiles, même si cela les gêne. C'est effectivement un problème de société. Pour le président, le CE n'est pas un service.

V - Information et consultation sur le renouvellement de l'Accord Égalité professionnelle

Le DRH FLL indique aux élus leur avoir transmis le projet d'avenant de l'accord, signé fin 2017, sur l'égalité professionnelle. Étant donné qu'il y avait plusieurs sujets de discussion, une prolongation de six mois avait été envisagée. Le conseiller juridique a déconseillé la direction d'aller sur ce modèle-là. Lors de la réunion du 10 janvier, il avait proposé aux élus un avenant de renouvellement sur douze mois qui doit permettre de revoir en profondeur les indicateurs sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail sur l'année 2019. Il a pris en compte les remarques des élus lors de la réunion du 10 janvier et a intégré la possibilité de conclure un accord fin 2022 qui sera vu avant la fin de l'année 2019.

Il a aussi intégré les mesures complémentaires à l'accord initial, à savoir une mesure sur l'harmonisation du processus de recrutement, une autre sur le processus de mobilité interne entre les entreprises de l'UES, et enfin, la mise en place, suggérée par SUD, d'un questionnaire pour les managers pour les aider à mieux appréhender les entretiens après retour de maternité et congés parentaux.

L'avenant de renouvellement comprend également des critères d'évaluation, avec plusieurs dates courant 2019, pour évaluer les indicateurs chiffrés de 2018, arrêtés au 31.12, qui seront intégrés dans une trame RSC revue par l'ensemble des DRH, qu'il pourra transmettre aux élus. Cela permettra de suivre les autres indicateurs proposés dans le cadre de l'avenant. C'est la démarche qui avait été vue durant la réunion du 10 janvier.

Un élu CGT relève le terme de « manager » qui est pour lui plutôt réservé à la grande distribution. Le président du CE indique que ce terme vient du français. L'écu confirme en donnant son étymologie. Et donc pour lui, cela signifie aménager les infrastructures. Tout cela pour dire qu'il ne travaille pas dans la grande distribution ni un centre de profits. Il estime qu'il faut faire attention à ce que l'on dit.

Une élue CFDT fait le parallèle avec les propositions faites par le cabinet SINDEK et remarque qu'il y avait plusieurs champs à étudier ou à approfondir. L'avenant a mis l'accent sur le recrutement par le biais de la formation, mais aussi du questionnaire, ou des critères qui permettent de faire des propositions sur le plus long terme. Avec ces propositions, il aurait été un peu compliqué de partir sur un accord plutôt que sur un avenant. Mais le travail continue et sera le thème d'une prochaine réunion, le 28 janvier, pour approfondir d'autres propositions. Les élus de son organisation sont favorables à cela et seront signataires.

Les élus CGT ont reçu le nouvel avenant avec les modifications, mais attendaient le CE pour dire s'ils sont ou non signataires. Mais ils n'ont pas encore l'ensemble des réponses. L'élue s'étonne que la consultation se passe lors du CE. Il pensait que cela se passait sur l'accord définitif, signé par les syndicats.

Le DRH FLL répond que la consultation porte sur le renouvellement de l'accord de l'année précédente qui a été complété par de nouvelles mesures.

Pour l'élue CGT, une consultation au CE ne vient que lorsque l'accord est définitif et signé par les syndicats. À moins que la loi n'ait changé.

Une élue SUD tient à apporter un rectificatif, indiquant que le syndicat SUD n'est pas allé sur un délit d'entrave sur l'accord égalité, mais sur les infractions, les données manquantes, la confiscation sur la politique sociale. Concernant la situation comparée entre les femmes et les hommes, qui est désormais liée, de fait, avec l'accord égalité, il s'agit d'un outil de support pour les élus, leur permettant des discussions. Les infractions concernent plus les manquements sur les données que l'employeur doit obligatoirement remettre aux élus pour qu'ils puissent donner un avis.

L'élue CGT reconnaît que SUD a fait de bonnes propositions sur l'accord égalité femme/homme, mais il attend des explications des élus de ce syndicat qui parle d'égalité, quand, dans le même temps, des salariés affiliés à SUD tiennent sur des blogs, principalement à Nantes, des propos inacceptables envers certains élus CGT, dont lui-même. Ce sont des situations que le syndicat CGT ne laissera pas passer, car il ne faut pas oublier que ces élus se donnent du mal pour faire avancer les choses. De plus, les blogs sont ouverts à tous. Les responsables de ses écrits faisaient partie de la délégation SUD lors des dernières négociations sur l'accord de NAP. L'élue CGT demande aux élues SUD du CE si elles partagent les propos de leurs collègues qui se positionnent comme fer de lance sur l'égalité femme/homme, le respect, les reformulations et autres. Et il n'y a pas que les élus de la CGT qui sont concernés par ces propos. Ceux d'autres syndicats sont aussi concernés. Il est possible de ne pas être d'accord sur certains sujets, mais malgré tout le travail se fait. Par contre, il se positionne contre ces attaques.

L'élue SUD affirme ne pas admettre de tels propos qu'ils soient dirigés vers des élus ou des salariés et fera remonter l'information. Il n'est pas question pour elle de cautionner des écrits sexistes ou autres qui nuisent aux uns et aux autres. Elle tient à le dire aux membres du CE.

Le président du CE remercie l'élue SUD pour sa prise de position claire sur le sujet.

La représentante syndicale SUD a lu les échanges sur le blog, mais n'y a rien trouvé de désobligeant. Elle est d'accord qu'il faut dire que ce que font les gens n'est pas bien, plutôt que de dénigrer la personne elle-même. Mais pour elle, il s'agit de critiques de salariés qui ne sont jamais venus dans les instances et il faudrait s'en servir pour avoir un peu plus d'humilité. Elle comprend que ces salariés lambda qui arrivent dans de telles réunions soient complètement déphasés par la façon dont les choses se passent. Elle répète ne rien trouver de désobligeant dans les propos, estimant que tout le monde en prend pour son grade, tant les organisations syndicales que le président du CE. Elle n'est pas forcément d'accord avec ce qui se dit, mais il faut entendre ce que ces salariés de la délégation SUD ont à dire. C'est important à son avis.

Un élu CFDT rappelle que les propos sont dirigés vers des personnes élues par leurs pairs pour porter leur parole. Les invectives et les insultes ne le font pas sourire.

La représentante syndicale SUD rétorque avec force qu'il n'y a aucune insulte dans les propos.

Un élu UNSA estime que des salariés qui ne connaissent ni les instances, ni les élus, ni le travail que ces derniers mènent au quotidien, se permettent de juger un syndicat ou des personnes, c'est vraiment dommage. Pour lui les propos sont insultants.

Le président du CE a aussi lu les propos tenus sur le blog. Il a noté la position de l'une des élues SUD avec laquelle il est en phase, mais constate que la seconde n'est pas d'accord sur le sujet. Il tient à préciser qu'il s'agit de la parole d'un seul salarié, ceci pour que l'on ne dise pas qu'il est l'avant-garde éclairée de tous les salariés. Il rappelle que ce sont les organisations syndicales qui négocient, or ce salarié fait partie de la négociation de SUD. Il ne s'agissait pas d'une réunion comme une autre, ni d'un sondage sur les reprises du personnel, qui fera l'objet d'une enquête. Ce salarié est venu dans le cadre bien précis du mandat qu'il avait de SUD pour négocier. Par ailleurs, il s'est déjà exprimé à la sortie de la réunion et avant d'écrire sur le blog.

Déjà par le passé, le président du CE avait eu affaire à une telle situation où un salarié SUD à la sortie d'une réunion s'était exprimé en employant le conditionnel à l'encontre du président, mettant ainsi en doute sa formation d'animateur, de père de famille ou d'usager du périscolaire. Il s'interroge sur cette façon de mettre au conditionnel des éléments factuels, y compris d'état civil. À moins que ce ne soit pour désinformer, décrédibiliser ou encore salir.

Le président du CE invite les élus et les organisations syndicales à être vigilants pour que les négociations se passent dans de bonnes conditions, sur de bonnes bases d'information et non pas sur des propos immondes.

Sur le fond, chacun analysera les propos tenus sur le blog et ailleurs. Les désaccords sont une chose, la représentation que l'on peut avoir de l'employeur aussi. A titre personnel, il confirme qu'il a des enfants, qu'il a une vie personnelle, y compris militante, qui ne regarde que lui. Il est prêt, malgré sa fonction d'employeur, à faire valoir ses droits.

Il est satisfait de constater que malgré tout, les membres du CE ont une lecture suffisamment partagée de ce point.

L'autre aspect de l'intervention de la représentante syndicale SUD l'intéresse, parce qu'il a déjà été évoqué, non seulement par les élues SUD, mais aussi par d'autres, dont la direction, et concerne les personnes qui changent d'employeur pour arriver à Léo Lagrange. Une étude serait intéressante à conduire avec le cabinet SIDES sur ce que ces changements génèrent au niveau des ressentis. En effet, si l'accueil n'est pas suffisant, il faut peut-être revoir les procédures, car il y a une différence entre accueillir 750 salariés ou 10. C'est un vrai sujet. Par contre, concernant la réunion, qui n'était pas une réunion d'accueil et d'intégration de nouveaux salariés, mais de négociation, il serait faux de dire que les organisations syndicales ont été mal accueillies. Il peut y avoir des critiques sur la forme, mais il est inacceptable que les discussions, parfois houleuses, s'inscrivent dans un cadre guerrier, qui salit, y compris institutionnellement. Soit les salariés s'appuient sur les organisations syndicales dont c'est le travail ou alors ils arrêtent de faire la grève contre la loi travail, parce que sinon même les syndicats ne servent plus à rien.

Quoi qu'il en soit, il partage avec la représentante syndicale SUD la question de l'accueil des nouveaux salariés.

L'élue SUD pointe le fait que pour certains, il s'agit de premières négociations et ils ont des difficultés à distinguer la casquette d'individu de celle de représentant syndical. Chacun peut avoir ses opinions et les partager sur un blog, en en prenant la responsabilité, mais doit faire la part des choses lorsqu'il se présente en tant que membre d'un syndicat lors d'une négociation. C'est un point que les élues SUD vont faire remonter aux personnes concernées. Lors d'une négociation, qui est établie dans un cadre légal précis, il faut faire montre de respect. Par contre, le salarié, auteur des propos, sujet de l'échange, devra prendre ses responsabilités concernant son blog en tant qu'individu.

Le président confirme qu'en tant qu'individu, il peut écrire ce qu'il veut, mais répète que dans le cas présent, il était membre d'une délégation.

L'élue SUD rappelle que les organisations syndicales forment leurs élus sur ce qu'ils ont le droit de dire ou de faire.

La représentante syndicale SUD estime que chacun a le droit d'écrire ce qu'il veut. Elle invite les élus à lui rapporter une seule insulte contenue dans les propos du salarié. Si les membres du CE ne sont pas d'accord, ils peuvent contester. Par le passé, des élus SUD ont déjà tenu des propos du même ordre que les membres du CE n'ont jamais attaqués. Pour elle, il s'agit de démocratie et ce n'est pas Léo Lagrange, ni le CE, ni les syndicats qui vont décider de ce que les salariés ont le droit de dire ou pas. D'autant que pour elle, il n'y a aucune insulte dans les propos.

Le président est d'accord avec l'élue SUD sur la responsabilité individuelle et comme elle, il rappelle que cette personne est venue dans un cadre bien précis, mandatée par une organisation syndicale. Il ne fera pas le procès de la responsabilité de ce qu'elle a pu dire, mais demande aux élus de faire attention aux personnes qui les accompagnent. Les partenaires sociaux ont le droit au respect.

Un élu CGT estime que chacun à sa propre appréciation de l'insulte. Il a toutefois relevé sur le blog la remarque suivante, en parlant d'une représentante CGT : « ... reconnue pour ses pratiques musclées. » Un tel propos, assez peu précis, pourrait faire penser qu'il y a des soucis avec cette personne et l'employeur pourrait la licencier. Cette élue est venue dans le cadre de négociation et n'a pas fait preuve de « pratiques musclées ». L'élu CGT se demande s'il n'y a pas confusion de personne avec, en toile de fond, une volonté de régler des comptes. Il rappelle que la CGT ne fait pas partie du collectif de salariés nantais. Ce dernier communique avec le syndicat SUD qui organise des réunions internes. La CGT a bien fait, dans ses locaux, des réunions d'expression des salariés, ce qu'elle assume, même si elle ne fait pas partie du collectif. L'élu CGT pointe surtout le fait que les propos ont été tenus sur le blog du collectif, ce que contestent fermement les élues SUD. L'élu CGT demande alors le nom du rédacteur. Pour lui, à la lecture, il s'agit bien du blog du collectif, et les personnes qui ont alimenté ce dernier ne pouvaient qu'être présentes à la réunion. En effet on y retrouve des propos qui ont été échangés lors de la négociation et qui ont été déformés.

Quoi qu'il en soit, les élues SUD ne peuvent pas se retrancher derrière le fait qu'il s'agit d'une délégation. La CGT a aussi été sollicitée pour envoyer une délégation de salariés aux négociations. Par ailleurs, l'élu CGT rappelle qu'au sein de son syndicat, tous les membres ne sont pas toujours d'accord entre eux, du fait de leur parcours de vie ou des expériences de chacun, mais ils s'efforcent d'avoir un socle commun sur la défense des salariés. Toutefois, cela ne donne pas le droit à ces derniers d'avoir des propos aussi médiocres. Ce genre de communication n'aide pas les salariés. Pourtant les négociations sont là pour trouver un accord de substitution dans le but d'améliorer leurs conditions de travail qui étaient dégradées à NAP.

Le président fait remarquer que dans le blog, il était fait allusion à la couleur de cheveux des gens. Or d'après sa connaissance du droit et sa compréhension de la question, il semble que cela soit de la discrimination.

Une élue CFTD est surprise de ce que la représentante syndicale SUD, qui est la première à demander aux élus de la bienveillance dans leur façon de s'adresser aux salariés, ne trouve pas à redire de certains propos dénigrants, exprimés dans le but de nuire. Il ne s'agit pas forcément d'insultes, mais de mots qui ont un double sens et qui, de ce fait sont insultants et dénigrants. Que ce soit ou non en direction de l'employeur, l'objectif est de nuire. Pour l'élue CFTD, que la représentante syndicale SUD, en tant que représentante des salariés, avec la responsabilité de défendre certaines valeurs, soit capable de dire qu'il n'y a rien d'insultant dans les propos du blog, c'est faire deux poids, deux mesures. A priori, pour la représentante syndicale SUD, un propos n'est pas insultant lorsqu'il est dirigé vers une personne autre qu'un salarié. Si un directeur s'était exprimé de la même manière envers un animateur, elle aurait été la première révoltée. Pour l'élue CFTD, la liberté de parole n'autorise pas à nuire gratuitement au nom de la défense des salariés. Elle rappelle que la négociation a pour but de permettre aux salariés de garder des acquis et demande ce que va renvoyer la lecture de ce texte, si ce n'est un mal-être supplémentaire, un sentiment d'insécurité. Il ne travaille pas du tout en faveur de tout ce que les élus sont en train de faire. Sans doute pour la représentante syndicale SUD l'insulte recouvre des mots définis, pourtant elle ne peut pas dire que les propos ne sont pas insultants, ni ne relève du harcèlement, lorsqu'il cite clairement une personne et la dénigre et lui attribue des intentions. Les écrits prêtent à interprétation et ont donc bien pour but de nuire.

L'élue SUD invite à ne pas rajouter de l'huile sur le feu. La question n'est pas CGT ou SUD ou qui tient un blog. Les élus SUD ont de la même manière été plusieurs fois interpellés sur des pages Facebook et n'en ont jamais fait part au CE. Elle propose de ne pas rajouter d'éléments qui ne servent pas dans le débat. Ceci dit, elle rejoint l'élue CFDT en disant que sur le terrain, les animateurs n'invitent pas les enfants à insulter ceux qui ont des problèmes, qui sont roux, par exemple, ni à les dénigrer. Lors de désaccords, les adultes invitent les enfants à s'exprimer dans la non-violence. L'action d'éducation sur le terrain doit aussi se refléter dans les actes que les adultes portent, en tant qu'individus. Par contre, elle insiste sur le fait que SUD ne tient pas de blog et elle demande qu'une telle chose ne soit pas dite en CE.

Pour revenir au projet d'accord, le président dit qu'a priori, la direction aurait pu ne pas consulter les élus du CE et seules les organisations syndicales auraient ou non signé, mais elle préfère quand même s'adresser aux élus, notant ceux qui seront signataires. Par contre, il rappelle que l'origine de la durée de 12 mois est juridique et qu'il n'est pas possible de faire un avenant. La loi prévoit soit un accord soit un plan d'action d'un an ou pluriannuel. Il invite les élus à s'exprimer avant de passer au vote, supposant que les organisations qui voteront favorablement le projet tel que retravaillé seront signataires.

L'élue SUD souhaite avoir la trame, comme pointé par le rapport SYNDEX. Il manque des éléments qui permettraient aux élus de construire un avis ainsi que des actions avec l'employeur qui vont dans ce sens. Elle demande aussi un tableau qui indiquerait l'action mesurée, les autres critères ainsi que l'échéancier. Si des personnes-ressources ont été identifiées au sein de la Fédération, il serait bien que les élus le sachent. Enfin, que la direction précise ses attentes en matière de production d'égalité et sur quelles mesures elle est prête à travailler avec la commission égalité.

Le président passe au vote sur le renouvellement de l'Accord Égalité professionnelle

Votants : 10 - Pour : 7 - Abstention : 2 - Contre : 1

VI - Consultation d'une demande de rupture conventionnelle d'un élu

Le secrétaire du CE informe que l' élu concerné n'a pas souhaité être présent, d'autant qu'il devait se déplacer, alors que sa santé est fragile. Les élus ne s'opposent pas à son départ et lui souhaitent longue vie.

Le président met au vote à bulletin secret la demande de rupture conventionnelle d'un élu

Votants : 10 - Abstention : 2 - Contre : 1 - Pour : 7

VII - Dévolution du Comité d'Entreprise Nap

Le secrétaire du CE (FO) a fait parvenir aux membres du CE le projet de dévolution, leur laissant le soin de télécharger les documents qui en ont permis la rédaction. Cette dernière a été vue avec le cabinet d'expertise comptable du CE de l'UES Léo Lagrange.

Les informations en rouge ne seront pas inscrites dans la délibération, il s'agit seulement d'explications sur d'éventuelles différences pour lesquelles le cabinet d'expertise a obtenu des réponses auprès du cabinet d'expertise comptable de l'ex CE de NAP. Celles-ci n'ont pas été fournies par le cabinet d'expertise de l'ex CE de NAP qui est impossible à joindre.

Le vote de cette délibération va permettre de clôturer définitivement les comptes de NAP et de reverser les sommes sur le CE de Léo Lagrange. Il va aussi permettre d'adresser un courrier en recommandé avec accusé de réception à NAP pour réclamer les sommes dues au CE de NAP et qui doivent désormais être versées au CE de Léo Lagrange. L'expert-comptable de NAP ne les a pas inscrites en provision. Il semblerait donc qu'il n'était pas dans leur intention de les verser. Une copie sera envoyée à la mairie de Nantes, financeur annuellement d'une subvention exceptionnelle pour réguler les comptes de NAP. Si cette somme était versée à NAP, il n'y a pas de raison qu'elle ne soit par donnée à Léo Lagrange. Le président du CE demande aussi une copie de ce courrier.

Le secrétaire du CE continue en indiquant que le dossier contient le bilan réalisé par l'expert-comptable du CE de Léo Lagrange et l'ensemble des pièces comptables commises par l'expert-comptable de l'ex CE de NAP, ainsi que tous les éléments adressés par l'ex trésorière du CE. Le bilan sera intégré dans les comptes du Comité d'Entreprise qui seront présentés en juin ou juillet 2019 et viendra alimenter chaque compte, ASC ou fonctionnement, en conséquence.

Les élus ont aussi à disposition l'inventaire du matériel. La veille, en commission, il a été décidé que les micro-ordinateurs seraient rapatriés sur le siège du CE à Léo Lagrange. Concernant la banque, le fauteuil, le caisson mobile et le photocopieur, LLO s'est porté acquéreur sur les montants restant à amortir.

Un élu CGT demande si tous les chiffres apparaissent bien dans le relevé, ce que lui confirme le secrétaire du CE (FO) qui précise que la différence de 1 320,14 € représente les honoraires du cabinet IGAM qui n'apparaissaient pas dans les comptes. Il y avait aussi une différence de 794,54 € par rapport à la lecture de l'attestation et les 400,00 € qui apparaissaient comme étant dus, relevaient d'une erreur d'inscription du cabinet comptable de l'époque.

Le président récapitule. Les élus vont voter la dévolution qui comprend la reprise des créances et dettes, de l'actif et du passif de l'ancien comité d'entreprise de NAP, dont une créance à récupérer auprès de l'association NAP. Le président n'est pas certain que les élus vont arriver à leur fin, l'association ayant des difficultés financières. Elle doit aussi près de 200 000 € à Léo Lagrange Ouest qui a avancé le prorata du 13^{ème} mois aux salariés pour la période de juillet et août 2018. LLO a versé cette somme pour éviter toute complication et incompréhension de la part des salariés de NAP. C'est la raison pour laquelle il n'est pas sûr que les élus du CE puissent, de leur côté, recouvrer la créance qui leur est due.

Le président met au vote la dévolution du Comité d'Entreprise NAP
Votants : 10 - Pour : 10

Un élu CGT aimerait connaître le montant des prestations dédiées aux salariés de Nantes. Cela permettra des comparaisons. Le secrétaire du CE (FO) lui rappelle que ce document a été adressé à tous les élu.es lors de la première réunion consacrée à la dévolution en septembre 2018.

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

Le président indique qu'il y a pas mal d'activité comme c'est souvent le cas au 1er janvier et au 1er septembre.

Il y a plusieurs activités entrantes, mais aussi une fermeture à Bordes, en Aquitaine, au 31 décembre. C'est un marché sans renouvellement. Sept salariés sont concernés. Il s'agit d'un CLAE avec 5 animateurs, une directrice adjointe et un directeur. Sans reclassement possible, une procédure économique va devoir être mise en place.

Un élu FO demande s'il y a eu des retours concernant l'appel d'offres de l'OFII pour l'IFRA. Le président indique que la direction attend les éléments définitifs. Les résultats sur la formation sont plutôt encourageants pour la plupart des instituts. Le marché de l'OFII est important pour l'IFRA et semble être positif. La direction attend les détails, il y a toujours des éléments de modification à prévoir. C'est un marché sur lequel rentre aussi A2F qui en était absent jusqu'à présent.

Un élu CGT revient sur le cas de Bordes et s'étonne de ne pas avoir eu vent de cette structure, avant qu'une élue ne lui fasse remarquer qu'il ne parle pas de la bonne région.

Un élu CFDT informe que CAMPUS a gagné plusieurs petits marchés, plus sur le territoire Occitanie que sur la région toulousaine. Il alerte le comité d'entreprise sur la capacité de cette association à honorer ses engagements. L'organisation qui se met en place n'est pas très définie. Les salariés s'interrogent sur l'organisation interne future. Il invite la direction à avoir un regard particulier sur ce cas de figure. Certes, le développement se fait et il ne faut pas s'en plaindre, mais l'élu se pose quand même des questions sur l'organisation. L'équipe sur CAMPUS Colomiers n'est pas suffisamment

ouillée. CAMPUS a répondu à beaucoup d'appels d'offres et ne pensait pas avoir autant de retours. Donc, dans un premier temps, l'intendance ne suit pas.

Le président lui confirme que des embauches vont être formalisées pour CAMPUS, mais aussi pour Instep Midi Pyrénées, ainsi que des temps de travail complétés ; des CDD vont passer en CDI. Il va falloir un peu de temps pour tout organiser, les marchés étant tombés fin décembre. Mais il s'agit de problème que l'on peut qualifier de positifs, même si le développement doit se maîtriser et être accompagné.

La représentante syndicale SUD revient sur BORDES et demande s'il y a des propositions de reclassement et si des structures de Léo Lagrange existent dans les environs. Le président lui répond que l'information vient d'arriver et que toute activité ayant cessé, sept salariés sont sans affectation pour le moment. Il faut trouver des solutions de reclassement pour éviter une procédure de licenciement.

Un élu CFDT explique que la mairie, dans une délibération de fin décembre, a décidé de supprimer le service public de gestion du centre de loisir à compter du 1^{er} janvier 2019.

La représentante syndicale SUD reçoit la confirmation que ces salariés continuent à être payés par Léo Lagrange.

Un élu CGT estime que le comité d'entreprise doit écrire à la mairie. Les sept salariés apprennent par un conseil municipal de la fin du mois de décembre que le contrat avec Léo Lagrange se termine brusquement au 1^{er} janvier. Il faut dire à la mairie que cette situation est inacceptable et demander ce qu'elle propose aux sept salariés en termes de reclassement. On peut imaginer qu'ils habitent la commune.

Un deuxième élu CGT trouve étonnant qu'un conseil municipal décide fin décembre de la fermeture d'un service. En général, les choses ne se passent pas comme ça. Ce sont des décisions qui sont votées. Il demande de vérifier qu'il n'y ait pas eu des informations en amont ou des alertes. Il est surprenant de décider d'arrêter un service sans préavis. Il faut savoir ce que la mairie va faire ensuite. Il y a quand même des familles qui sont concernées.

Un élu CGT est d'accord avec son collègue et se demande si l'information n'aurait pas été un peu faussée. Cette décision concerne sept salariés. Ce sont des pratiques qu'il faut regarder de près. Il faut que les commanditaires laissent à tous le temps de se retourner.

Le président a eu pour information que les familles ont été immédiatement renvoyées vers d'autres communes et structures. C'est la solution qui a été trouvée.

Le DRH FLL confirme que la séance du conseil municipal a eu lieu le 14 décembre, mais le document de délibération a été signé le 24 (03.05.48).

Les salariés sont pour l'instant chez eux, mais le président du CE précise que des solutions de reclassement vont être très vite envisagées.

Le secrétaire du CE regrette que cette information arrive en dernier point de l'ordre du jour du CE. Le président sait pourtant que les élus ont toujours écrit, de manière intersyndicale, à l'ensemble des prestataires qui font faux bon à la dernière minute. Il demande au président du CE d'être attentif lorsque de telles informations arrivent, et de ne pas attendre la fin de la réunion pour informer les élus. Ces derniers auraient pu, la veille, en commission économique, faire un projet de courrier. Il est entendu que les élus vont envoyer ce courrier, mais il aurait préféré être informé plus tôt.

Le président est d'accord avec lui, d'autant que cela permet de fluidifier les actions, mais les informations ont parfois un peu de mal à circuler.

Fin de la séance 12 :30