

**PROJET PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE du COMITÉ D'ENTREPRISE DE
L'UESLL du 18 novembre 2019**

Adopté par mail le 09/12/19 avec 10 voix pour - 0 contre et 0 abstention

Présents et excusés au comité d'entreprise

Les représentants employeur :

Saïdi MESBAH (Président du CE), Pascale DUMARIE (DRH LLCE),

Invités

Excusé(e)s :

Les membres élus :

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

Excusé(e)s :

- Aziz KATTOUCHE (SNEPATAT-FO – t),
- Dimitri LACHEF (SNA UNSA – s), Hervé GONTARD (SNA UNSA - t),
- Delphine CHEVALIER (CGT USPAOC - s),
- Frédéric GEORGET (SUD - s),

Les représentants syndicaux :

Excusée :

- Patricia TREPICCIONE (FO),

Invité : Khalid HALLOUL (point 7)

-

Cher.e.s Collègues,

Comme convenu, nous vous confirmons que la séance du **Comité d'Entreprise du mois de Novembre 2019** aura lieu le :

LUNDI 18 NOVEMBRE 2019

à 13 heures 30

(Déjeuner prévu au restaurant administratif à l'issue des commissions)

Au siège de la Fédération Léo Lagrange

150 Rue des Poissonniers – 75883 PARIS CEDEX 18

Code entrée : 8316

Métro 4 : Station Porte de Clignancourt – Tramway T3b : Station Diane Arbus

Métro 12 : Station Marcadet Poissonniers

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

- 1.** Adoption du projet de procès-verbal du Comité d'Entreprise du 29 Octobre 2019,
- 2.** Compte rendu des commissions,
- 3.** Information sur les comptes de résultat Mutuelle et Prévoyance (pièce jointe),
- 4.** Retour sur le droit d'alerte,
- 5.** Consultation sur la politique sociale des entreprises de l'UES Léo Lagrange,
- 6.** Information sur la nouvelle gouvernance de l'association, suite au Congrès 2019,
- 7.** Information / consultation sur le bilan du Plan de développement des compétences (ex PFE) 2019 et orientations de la FP 2020-2022,
- 8.** Information sur l'impact de l'évolution du CAO en CADA de l'entreprise Léo Lagrange Centre Est,
- 9.** Information sur la perte du marché de Paulhaguet de l'entreprise Léo Lagrange Centre Est,
- 10.** Information /consultation en vue de la dissolution des Petits Citoyens et transfert des salariés vers la Fédération Léo Lagrange (note jointe),
- 11.** Précisions sur la dénonciation des usages et de l'harmonisation des pratiques sociales dans le cadre de la fusion-absorption entre les entreprises INSTEP MP / INFORIM,
- 12.** Évolution de l'activité et de l'emploi au sein des associations membres de l'Unité Économique et Sociale Léo Lagrange.

Bien cordialement.

Le Secrétaire du Comité d'Entreprise,

Yann POYET

Le Président du Comité d'Entreprise,

Saïdi MESBAH

Le président du CE ouvre la séance.

I - Adoption du projet du procès-verbal du Comité d'Entreprise du 29 Octobre 2019

Le secrétaire du CE (FO) rappelle qu'aucune demande de modification ne lui a été adressée.

Le président du CE met aux voix l'adoption du procès-verbal du CE du 29 Octobre 2019.
Votants : 10 - Pour : 10

La mandature touchant à sa fin, le secrétaire du CE (FO) propose que les adoptions des procès-verbaux du Comité d'Entreprise Extraordinaire du 13 novembre 2019 ainsi que celui d'aujourd'hui se fassent par mail. Ce qui est accepté par l'ensemble des membres du CE.

II - Compte rendu des commissions

Commission de transfert

Suite à l'information donnée lors du CE du 26 octobre 2019, les élu.es du CE ont reçu de la part du secrétaire du CE (FO) un projet de délibération créant une commission de transition. Celle-ci doit permettre d'engager les fonds du Comité d'Entreprise sur la période qui court, de la fin du mandat, le 9 décembre 2019 – date du dépouillement des votes - à l'installation des nouveaux élus, les 19 et 20 décembre 2019. Il est donc nécessaire de donner mandat au trésorier et au secrétaire pour effectuer les opérations adoptées dans cette mandature : paiement des salaires de la secrétaire administrative, paiement des commandes des chèques LIRE ou CADHOC, paiement des frais des élu.es du CE ainsi que les frais initiés par les nouveaux élus du CSE. Cette délibération permet d'être en conformité vis-à-vis de la banque du CE qui ne pourra pas refuser les opérations bancaires initiées dans ce cadre.

Le cabinet CoeXCo fera en sorte que les comptes du CE puissent être fournis à la prochaine délégation CSE, conformément au cahier des charges.

Le secrétaire du CE (FO) rajoute au projet de la délibération la possibilité d'une prise en charge, pour toute la durée de la commission de transfert, des heures de délégation des élus qui ne seraient pas reconduits dans la prochaine instance. Il reste à définir le nombre d'heures. Un élu CGT souhaite que celles-ci soient prises en charge par l'employeur.

Le projet de délibération propose que soient membres de cette commission, le trésorier et le secrétaire, ainsi que deux autres élus. Ils seront en charge des opérations comptables en collaboration avec le cabinet CoeXCo, jusqu'à la clôture des comptes le 31 décembre 2019.

Les membres du Comité d'Entreprise éliront les 19 et 20 décembre le secrétaire et le trésorier (et leurs éventuels adjoints), avec mandats auprès de la banque. Toutefois, ils ne pourront pas gérer la totalité des biens. Il est donc proposé qu'ils soient accompagnés par les membres de la commission pour valider les demandes de prises en charge des frais des élus à partir de janvier, en attendant la dévolution complète, qui ne se fera pas avant deux ou trois mois.

Le secrétaire (FO) demande que les membres de la commission puissent se rendre à Paris pour rencontrer le cabinet CoeXCo en cas de besoin.

Un élu CGT (Hamid CHEBOUT) et un élu CFDT (Patrick CARRER) se proposent pour être membres de la commission.

Le trésorier (UNSA) a fait parvenir aux élus les comptes du CE au 31 octobre, avec les immobilisations et tableaux de suivi des réversions. Seuls les comptes ASC enregistrent un découvert de 278 000 € à cette date. Les réversions de novembre et décembre représentent quant à elles un montant de 170 000 €. Les chèques cadeaux et chèques lire ont été provisionnés pour un montant de 465 000 €. Ce montant devrait être revu à la baisse. Le résultat de 2018, de 133 000 €, doit pouvoir être utilisé sur 2019, sans le dépasser.

Un élu CGT souhaite que le Groupe UP donne le delta de la non-consommation de Kalidea par les salarié.es. Il ne voudrait pas que les montants des chèques cadeaux de 2018 partent aux profits du Groupe. Le contrat se termine au 31 décembre. Le trésorier confirme que le montant non dépensé s'élève à 55 000 €, mais ne connaît pas le nombre de salarié.es concerné.es. Il propose de faire le

point par téléphone avec le responsable du Groupe Up. Mais l' élu CGT insiste pour trouver une solution pour que l' argent puisse être donné aux salarié.es. D' autant que des relances devaient être faites tous les trimestres.

Les élu.es de la prochaine mandature devront bien réfléchir sur une reconduite des prestations avec le Groupe Up, bien qu' il soit le seul à faire partie de l' économie sociale, leurs compétences ayant des limites. D' autres prestataires proposent des solutions plus intéressantes. En attendant, le secrétaire du CE (FO) souhaite faire un courrier en recommandé au Groupe Up, estimant que ce dernier ne peut pas conserver les 55 000 € et doit les reverser au Comité d' Entreprise, à moins qu' une solution soit proposée pour que les salarié.es puissent obtenir leurs chèques.

Une élue ex-SUD regrette que la commission de transfert ne soit pas composée d' un membre de chacune des organisations syndicales. Un élu CGT lui réplique vertement que le discours des élus SUD n' est pas compatible avec leur présence autour de la table. L' ex-élue SUD explique qu' elle ne souhaite pas être présente, mais que le suppléant SUD aurait peut-être eu envie d' y participer.

Le mandat des élu.es du Comité d' entreprise de l' UES Léo Lagrange a débuté le 6 décembre 2016 à la proclamation des résultats du second tour, il arrive donc à échéance le 6 décembre 2019.

Le mandat des élu.es du CSE sera activé à la proclamation globale des résultats des élections des membres titulaires et suppléants du CSE de l' UES Léo Lagrange soit le lundi 25 novembre à 9 :00, si le quorum est atteint, soit le 9 décembre 2019 à 9 :00.

Les nouveaux élus ont la qualité de représentants du personnel mais ils ne peuvent encore exercer leur mandat de membres du CSE avant la réunion du 19 et 20 décembre 2019 dates de mise en place de cette instance.

Délibération soumise aux voix des élu.es :

Pour éviter toute contestation dans les opérations comptables entre la proclamation définitive des résultats des élections du CSE de l' UES LL et le 31 décembre 2019, le trésorier et le secrétaire actuel ont mandat pour réaliser les opérations suivantes :

- 1. Paiement du salaire de la salariée du CE au mois de décembre 2019*
- 2. Prestations cadeaux de fin d' année dans l' hypothèse où des salariés n' auraient pas été servis*
- 3. Remboursement des frais TRH de la période y compris ceux de la nouvelle mandature pour les 19 et 20 décembre 2019.*

Afin de suivre le bilan de dévolution des comptes du CE de l' UES Léo Lagrange, les élu.es mettent en place une commission de transfert chargée de préparer un rapport de transfert avec l' expert-comptable et le présenter au CSE, clôturer les comptes et autres documents complémentaires, et plus globalement favoriser le transfert au CSE.

Cette commission de transfert est constituée du Trésorier Monsieur Nicolas CAILLEAUX, du Secrétaire Yann POYET et deux membres du CE – Hamid CHEBOUT et Patrick CARRER.

Les élu.es du CE de l' UES Léo Lagrange décident que la clôture de l' exercice comptable du CE actuel sera le 31/12/2019. Sur la période du 20/12/2019 les seules opérations possibles seront les affaires courantes et les opérations de transfert.

Les banques seront informées de la poursuite des prérogatives des mandataires sur la période de transfert jusqu' à la finalisation du bilan de transfert et son acceptation par le CSE de l' UES Léo Lagrange.

Le président du CE passe au vote de la délibération qui intègre la constitution de la commission.
Votants : 10 - Pour : 10

Commission ASC

Une aide exceptionnelle est demandée pour une salariée de la filière formation qui doit faire face à de graves problèmes financiers induit par une situation familiale exceptionnelle. Sous réserve de la présentation des documents étayant la demande, les élu.es de la commission proposent une aide à hauteur des factures impayées pour un montant maximum de 1000€.

Le président du CE passe au vote de la demande d'aide exceptionnelle.

Votants : 10 - Pour : 10

Une aide exceptionnelle a été demandée lors de la commission du CE du 25 septembre concernant une salariée de la filière animation dont le conjoint est décédé subitement laissant à la charge de la salariée l'ensemble des charges du foyer (remboursement d'un emprunt, frais de scolarité de leur fille en troisième année de licence...) et les frais d'obsèques qui s'élèvent à plus de 6 000,00€. L'accord de principe a été donné sous réserve que nous ayons les justificatifs. Ceux-ci sont arrivés tardivement par la volonté des collègues de cette salariée qui voyant tout ce qu'elle devait fournir n'a pas souhaité poursuivre la demande. Malgré cela, les membres de la commission ont rempli le dossier avec son service permettant ainsi d'avoir les éléments permettant la mise en œuvre de la décision : 1 500,00€ en atténuation des frais d'obsèques dont le solde sera mensualisé sur plusieurs mois.

Le président du CE passe au vote de la demande d'aide exceptionnelle.

Votants : 10 - Pour : 10

Commission conditions de travail

Le président de la Commission conditions de travail (CGT) informe que l'enquête a été lancée et sera mise en ligne très prochainement.

Commission Égalité professionnelle

La présidente de la commission (SE) qui a été invitée à participer à la négociation sur l'égalité professionnelle du 13 novembre 2019 fait un retour les propositions qui ont été faites. Deux thématiques avaient été retenues lors de travaux préalables, à savoir la promotion professionnelle et l'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité parentale.

La première action porte sur un accès égal à la promotion professionnelle. Il est proposé de réaliser des bilans d'évolution pour les salariés femmes/hommes ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans un même poste.

La deuxième action porte sur la création d'une grille d'entretien spécifique dans le cas d'absence pour congés maternité, adoption ou parentale. Les différentes propositions portent sur :

- Un entretien au moment de la demande de congé, entre le/la salarié.e, le responsable et les services de ressources humaines ;
- Un entretien au moment du départ et du retour de congé ;
- Un bilan de retour de congé ;
- Le maintien du lien avec l'employeur pendant le temps du congé.

Par ailleurs, il est proposé une adaptation des modalités d'organisation du temps de travail avec l'exercice de la parentalité et la mise en place d'un temps partagé pour libérer un après-midi dans la semaine pour les personnes qui souhaitent aménager leur temps de travail en fonction de leur vie personnelle.

En ce qui concerne la maternité, la convention collective de l'animation autorise, à partir du 121^e jour de grossesse, une réduction du temps de travail d'une heure par jour. Les élus de la commission souhaitent mobiliser cette heure sur un capital temps pour que les salariées puissent obtenir une demi-journée ou une journée par semaine. Ils demandent aussi que les salariées qui travaillent moins de 20 heures par semaine, ou 80 heures par mois, puissent bénéficier de la même manière de cette heure journalière, plutôt qu'au prorata de leur temps de travail.

L'État, par le biais des appels à marché auxquels Léo Lagrange répond, favorise une politique d'égalité professionnelle. Il est donc demandé à l'employeur que la politique du CSE valorise cette égalité professionnelle lors des appels à marché.

Concernant le soutien financier pour les parents de jeunes enfants, les membres de la commission égalité professionnelle préconisent la mise en place sur les régions de groupes de réflexion dans le but d'octroyer des places dans chacune des crèches gérées par l'UES Léo Lagrange, une mutualisation des aides financés par l'employeur, des actions conjointes avec le CSE et des partenariats avec les collectivités locales sur la garde d'enfant.

III - Information sur les comptes de résultat Mutuelle et Prévoyance

Le représentant de Gras-Savoie précise d'emblée que son intervention ne portera pas sur la Prévoyance, mais uniquement sur les frais de santé pour 2019 et la réforme du 100 % santé. Les mécanismes qui vont se mettre en place en 2020 s'échelonnent sur plusieurs années et vont avoir des conséquences sur les contrats.

Tout d'abord, il n'y aura pas de modification des cotisations au 1^{er} janvier 2020. L'excédent quant à lui permet d'alimenter une réserve.

Le PowerPoint présente les résultats de 2017 et 2018, tant sur le volet animation, que sur le volet formation.

L'excédent dans l'animation en 2017 était de 100 000 euros de gains techniques. Le volet formation enregistrait une perte amenant le solde global à 33 000 euros pour l'ensemble du groupe.

L'exercice de 2018 est pratiquement identique, mais des écarts se creusent avec un gain technique de 52 000 euros pour l'animation et un déficit de 85 000 euros pour la formation. Le solde global est déficitaire pour 2018.

Les deux années cumulées produisent un solde linéaire.

Si l'on ajoute l'année 2016, le solde technique reste créditeur au global. Le périmètre animation enregistrait un gain de 305 000 et la formation une perte de 185 000 euros. Le solde global était donc de 117 000 euros.

La première année de mise en place du régime a été très créditrice, phénomène engendré par un effet d'attente, alors qu'en 2017 et 2018, il s'agit plus d'un rythme de croisière. Il faut attendre l'analyse de l'année 2019 pour voir si la confirmation d'une tendance est donnée. Étant donné que sur l'ensemble des trois années, l'équilibre technique global est positif, Gras Savoie et la Mutuelle Générale ont décidé de ne pas modifier les cotisations pour 2020.

Un élu CGT demande une explication sur le déficit du régime dans la formation et suggère par ailleurs, le bilan global étant excédentaire, soit une baisse des cotisations, soit une augmentation des garanties, le résultat devant être le plus efficient possible pour les salariés.

Le représentant de Gras Savoie rappelle qu'il s'agit d'un régime propre à la convention collective avec une architecture de garanties qui propose quatre options à minima. Il est possible d'améliorer les garanties, tout en se posant la question de la pertinence de les augmenter sur tous les niveaux. Il y a des arbitrages à faire, car la consommation est différente selon le niveau de garantie.

Après comparaison des résultats, le secrétaire du CE (FO) note une différence de consommation dans le régime conventionnel et une sous-consommation dans celui de la fédération. Il n'est a priori pas possible d'expliquer cette différence.

La différence entre animation et formation s'explique par une disparité démographique, mais aussi par le nombre d'employés par périmètre : 4 000 en animation contre 600 pour la formation.

La population est majoritairement féminine ; le ratio est identique dans les deux cas. La différence se trouve essentiellement dans l'âge moyen, qui pointe un écart de 10 ans. La dépense moyenne est de 1 283 euros pour un chef de famille dans la formation, contre 833 dans l'animation.

Le coefficient familial est à 1,31 pour l'animation et à 1,48 pour la formation. Ces taux sont faibles, mais la disparité existe, expliquée par l'âge moyen des salariés. Les niveaux de garantie étant similaires, l'équilibre technique est plus difficile à tenir sur le périmètre formation. Il faudra éventuellement, pour 2020, revoir les garanties proposées lors de la négociation de branche.

Une élue CFDT demande si les contrats courts, où le salarié paie sa cotisation mais n'a pas le temps de consommer, ne rendent pas le régime bénéficiaire sur le secteur animation.

Ces salarié.es étant souvent jeunes, ils.elles ont par nature peu de dépenses de santé. Ils.elles seront donc plutôt contributeurs.trices que consommateurs.trices et peuvent effectivement participer aux résultats positifs. Il en va de même pour les jeunes animateurs.trices qui passeraient du régime de leurs parents à un régime propre.

Pour un élu CGT, les garanties étant à minima, le reste à charge du salarié bénéficiant d'un contrat court le pousse sans doute à renoncer à certains soins onéreux. Cela va peut-être changer avec la réforme qui prévoit que les prises en charge soient renforcées, dans le cadre de la loi.

Le secrétaire du CE (FO) souhaite connaître le nombre de salarié.es qui bénéficient d'un autre régime d'entreprise ainsi que les autres cas de dispenses.

Ces derniers sont nombreux, comme les contrats de moins de trois mois ou la couverture par le conjoint. Ou encore les salarié.es qui travaillent en Alsace et en Moselle qui sont exonéré.es de droit complète la DRH LLCE.

Connaître le nombre de salariés concernés par les dispenses, acceptées ou refusées, expliquerait en partie la non-sollicitation par les salariés, estime le secrétaire du CE (FO). Certain.es sont contraint.e.s à deux régimes différents et ne peuvent faire appel à celui de l'entreprise que s'ils/elles ont un reste non remboursé de leur mutuelle d'origine et souvent ils/elles renoncent à ce remboursement.

En général, un.e salarié.e se tourne en premier vers la complémentaire santé qui offre les meilleures garanties. Si un.e salarié.e se tourne en premier vers la Mutuelle de son.sa conjoint.e, il y a peu de chance pour que le régime de Léo Lagrange fasse un remboursement complémentaire, confirme le représentant de Gras Savoye. Mais l'inverse est tout aussi vrai. Dans un cas comme dans l'autre, ces salarié.es sont sur un régime de base. Ils sont donc peu consommateurs, sauf en cas de gros risques.

Il y a aussi le cas de figure des animateurs.trices indépendant.e.s, avec deux ou trois employeurs, qui ont des cotisations particulières avec une RC obligatoire. Ils n'ont donc pas le choix, surtout s'ils ont besoin de couvertures spécifiques à leur activité (alpinisme, escalade...).

Les salarié.es à employeurs.euses multiples ont la possibilité de choisir leur régime, précise le représentant de Gras Savoye. Ils.elles doivent produire une dispense pour s'exonérer des autres.

Quant à la portabilité, qui permet le maintien de garantie suite à une rupture de contrat de travail, elle est plus importante sur le périmètre de la formation que sur celui de l'animation. Cela représente 44 000 euros de prestation sur un total de 280 000 euros, soit 14 %, pour la formation, alors que dans l'animation, le montant est de 40 000 euros, pour un total de 1,3 million euro.

La répartition des effectifs sur les deux périmètres selon le niveau de garantie, montre que plus ce dernier est élevé, plus l'âge moyen est important, plus le coefficient familial est haut. Les salarié.es les plus jeunes se trouvent sur le régime de base. Les garanties augmentent avec la charge de famille. Le constat est le même en animation et en formation.

Concernant la répartition de la consommation dans l'animation, tous régimes confondus :

- L'hospitalisation est à 11 %.
- Les consultations et visites sont à 15 % et la médecine courante à 17 %.
- La pharmacie est à 15 %.
- L'optique est à 22 %

Ces chiffres sont dans la norme de consommation dans un contrat collectif.

- Le dentaire avec 16 % est inférieur à la moyenne (20 %).

Il y a, du fait de la prépondérance de la garantie optique, sans doute plus de renoncements potentiels aux soins dentaires que sur l'optique.

Concernant les postes annexes, le taux est de 3 %, contre 5 % en général.

Sur le régime de base, les salariés ont recours à la Mutuelle pour la médecine de ville et l'hospitalisation.

Sur l'option 1, les résultats correspondent à une consommation d'entreprise, avec un recours pour l'optique, alors que le dentaire reste bas.

Sur l'option 2, le dentaire reste très bas, alors que les autres postes s'équilibrent un peu plus.

Sur l'option 3, les postes dentaires et optiques s'intensifient et représentent une part importante des remboursements.

Il existe un haut degré de solidarité, avec des commissions de secours qui peuvent intervenir après analyse des dossiers. Un élu CGT pense qu'il faut en informer les salariés, principalement ceux dont les revenus sont bas et qui peuvent répondre aux critères.

Les prestations versées au titre du haut degré de solidarité sont non directement contributives. Il ne s'agit pas d'une garantie d'assurance et n'a donc pas vocation à être un complément à la garantie contractuelle en optique. C'est un secours financier pour une personne en situation de détresse, pour l'aider à des actes médicaux de la vie courantes. La réforme du 100 % santé a pour but d'éviter le renoncement aux soins, au titre du contrat d'assurance.

L'élu CGT suggère, dans le cadre d'une politique solidaire, le versement d'une prime exceptionnelle sur l'année 2020, en complément de la prise en charge de 100 % pour améliorer la qualité des soins dentaires. Cela pourrait représenter le montant du reste à charge pour le salarié.

L'option n° 3 est choisie pour ses garanties. Revoir les niveaux de couvertures des autres options pourrait influencer le mode de consommation, estime un élu CFDT. Les choix se font d'un point de vue budgétaire et non pas par rapport à un état de santé.

L'option étant prise pour une période de deux ans, ce qui est long, il n'est pas possible à un.e salarié.e de choisir un niveau correspondant à ses problèmes de santé passagers, avant de revenir à une option inférieure, note à son tour une élue CFDT.

Cette possibilité générerait un effet pervers important, selon le représentant de Gras Savoye, qui confirme que ce type d'option est toujours prévu sur une durée de deux ans.

En 2016 a été mise en place la généralisation de la complémentaire santé et tous les contrats facultatifs ont vu la mise en place d'un volet obligatoire sur un régime de base. Le bilan après deux ans fait le constat d'un renoncement aux soins car les niveaux de garantie sont trop bas.

La loi prévoit donc une obligation de prise en charge intégrale sur certains postes, à savoir le dentaire, l'optique et l'audioprothèse. Ainsi quel que soit le niveau d'option, toute personne a la garantie d'avoir, sous certaines réserves, un équipement entièrement pris en charge. La Sécurité Sociale va augmenter sa base de remboursement. La garantie complémentaire étant en fonction de cette base de remboursement, l'ensemble des prestations va augmenter.

La Sécurité Sociale va par ailleurs obliger les opticiens, les audioprothésistes et les dentistes à être plus contraints.

Des pré limites de vente vont être fixées qui vont encadrer le tarif de certains actes.

Le panier 100 % santé se mettra en place au 1^{er} janvier 2020 pour l'optique et les prothèses dentaires classiques. Pour l'audiologie, seules seront introduites les pré limites de vente et les augmentations de base de remboursement Sécurité Sociale. La suite de la réforme interviendra en 2021.

Le but de la réforme dans le domaine dentaire est de revaloriser les remboursements de certains actes pour inciter les dentistes à faire plus de soins. En compensation, ils devront baisser les prix sur les couronnes.

Cela va induire trois niveaux d'hypothèses :

- Le panier 100 % santé. Les prothèses dentaires sont prises intégralement en charge.
- Le panier maîtrisé. La garantie contractuelle s'applique, avec prix limite de vente qui diminue le reste à charge.
- Le panier libre. La garantie s'applique et le chirurgien-dentiste pratique les tarifs de son choix.

L'arbitrage se fait en fonction de la place de la dent dans la bouche et du matériau utilisé. Les dentistes auront l'obligation de faire trois devis.

Le régime de branche a intégré le reste à charge zéro, modifiant ses taux, ce qui amène le secrétaire du CE a demandé si la réforme, via la branche, à une conséquence sur le régime d'entreprise. C'est un point que le cabinet Gras Savoye va devoir intégrer dans ses analyses lorsque cet accord sera étendu.

Il lui est répondu que l'impact de la réforme est nécessairement à la hausse, or les cotisations seront maintenues en l'état. C'est un point à revoir dans un an et demi.

S'il y a une modification du régime de santé au niveau de la branche, l'employeur est contraint, a minima, de l'appliquer, indique la DRH LLCE. Par contre les accords qui concernent le régime de base, signés entre la Fédération et les syndicats, ne seront pas impactés s'ils sont mieux disant.

Pour l'optique, le salarié peut opter pour un équipement 100 % santé, qui comprend des montures à 30 € et des verres entièrement remboursés. Ces derniers seront de bonne qualité et correspondront à ce qui existe déjà dans les réseaux de soins. Des cahiers des charges ont été déposés auprès des verriers par les Pouvoirs publics en ce sens.

Toutefois, il est possible de prendre soit la monture soit les verres en reste à charge zéro et de prendre le complément dans le panier de classe B, qui sera plafonné à 100 €. Les opticiens ont donc l'obligation de faire deux devis.

La chirurgie de l'œil n'est pas concernée par la réforme.

Pour l'audioprothèse, le procédé, qui entrera en vigueur en 2021, est identique, avec un remboursement plafonné à 1 700 € par appareil lorsque l'on sort du panier 100 %.

Les exemples de remboursement, selon différents cas de figure, montrent qu'il y a une avancée par rapport à la garantie actuelle. Les comptes de résultats projetés dans le cadre de la réforme, basés sur des hypothèses de consommation, indique une hausse de la consommation globale en 2020 de 2,3 %, de 3,4 % en 2021, et ainsi de suite, dans le périmètre de l'animation. Les ratios étant identiques pour la formation.

Une hausse des prestations sera mécaniquement engendrée par la réforme. Il n'est donc pas certain qu'une consommation 100 % santé soit à l'avantage de l'assureur.

Le seul impact positif porte sur l'optique qui enregistre une diminution, puisque la monture sera encadrée à 100 €, contre 150 € à l'heure actuelle.

Il n'est pas certain que la réforme du 100 % santé va mécaniquement engendrer un changement de la consommation, bien que, sur le papier, les garanties laissent à penser à une hausse des prestations sur les régimes de base et option 1. Le pourcentage du renoncement aux soins n'est pas connu pour l'instant.

Les personnes qui renonçaient aux soins faute de pouvoir choisir l'option 3, auront sans doute recours au 100 % santé. Mais rien n'est certain dans le cas contraire.

Les élus s'interrogent sur le montant du HDS qui est à la discrétion de l'employeur. Ils souhaitent le faire connaître aux salariés et leur indiquer comment y accéder en cas de besoin. Une commission pourrait être créée pour en définir les modalités d'attribution. Elle serait mise en relation avec d'autres commissions pour conjuguer les différentes aides possibles au sein des instances.

IV - Retour sur le droit d'alerte

Le président du CE rappelle que lors du CE extraordinaire du 13 novembre, les élus du CE avaient voté, pour Léo Lagrange Méditerranée, une délibération qui excluait la partie expertise et demandait des commissions de suivi économique par la nouvelle mandature pour 2020.

Le secrétaire du CE (FO) lit la délibération qui fait suite au CE extraordinaire :

Les élu.es du CE de l'UES Léo Lagrange ont déclenché la procédure d'alerte économique le 26 septembre 2019. L'alerte porte sur les situations économiques et financières des structures LLCE et plus particulièrement les structures de la petite enfance du Pays de GEX et LLF sur la structure de l'IFRA.

Ces situations constituent des éléments préoccupants pour les élu.es et font courir un risque sur l'emploi.

Les élu.es du CE de l'UES Léo Lagrange ont mandaté le 13/11/2019 le cabinet DEGEST afin de leur apporter un éclairage sur les réponses apportées par la direction dans le cadre de la première phase du droit d'alerte.

Le cabinet DEGEST a analysé l'ensemble des documents transmis par les élus et rédigé cette note en vue de d'apporter à l'instance un point de vue extérieur.

Cette note prend la forme d'une synthèse au regard des délais impartis. L'IFRA : des perspectives qui posent toujours question.

K€	2017	2018	2018-2017
Ressources totales IFRA	13 141	11 253	-1 889

Les ressources totales de l'IFRA diminuent de 1 889 k€ en raison notamment d'une baisse importante des ressources provenant des pouvoirs publics : qui passent de 11,9 M€ à 9,2 M€. Les autres ressources se maintiennent.

La performance d'exploitation se dégrade donc malgré la baisse des frais du personnel suite à la mise en œuvre du PSE.

Le prévisionnel 2019 estime un CA de 12,7 M€ et un bénéfice de 271,5 k€.

Cette projection nous semble très optimiste au regard des hypothèses qui ont contribué à construire ce prévisionnel 2019 : la contribution du domaine linguistique à hauteur de 50 % du CA alors qu'au 31/8 le réalisé affiche un volume OFFI inférieur aux exercices précédents.

La direction ne donne aucune indication sur les modalités de retour à l'équilibre. Les élus sont en droit de demander un prévisionnel 2019 à 2021, notamment dans le cadre de la consultation sur orientations stratégiques.

LLCE - Pays de GEX : des risques qui pèsent sur l'activité mais aussi sur les conditions de travail.

La situation de cette structure est très préoccupante compte tenu de Capitaux propres négatifs à - 321,4 k€ cette société est en situation de cessation de paiements à fin décembre 2018 et cours le risque d'une dissolution.

L'abandon de créance permet d'apporter un soutien à la trésorerie de la société, mais aucune mesure n'est prise pour Risque social : l'effectif moyen est de 165 salariés, si des mesures ne sont pas engagées, la pérennité de l'activité n'est pas assurée.

À noter le nombre de démissions en 2018 : 33 et 14 au premier semestre 2019. Le nombre de jours d'arrêts maladie inférieur à 4 jours devrait faire l'objet d'un suivi et d'une vigilance notamment en

raison de l'apparition de risques psychosociaux (voir les niveaux importants à Prévessins et St Genis Pouilly).

LLCE : une situation économique et financière solide.

La structure financière de l'association est solide avec des fonds propres associatifs qui s'élèvent à 7,2 M€ et un résultat de l'exercice de 1,2 M€ notamment suite à la cession du village vacances « les Balcons de Maurienne » qui a permis de dégager un produit exceptionnel de 2,4 M€.

L'abandon de créance d'un montant de 340 k€ au bénéfice de la filiale LLPE en Pays de Gex ne met pas en difficulté l'association LLCE.

LEO LAGRANGE CENTRE EST
66 Cours TOLSTOI
69627 VILLEURBANNE

Bilan passif association

Déclaration au 31/12/2018

Rubriques	31/12/2018	31/12/2017
Fonds Asso. ss. droits reprise	1 015 421	1 015 421
Dont Apports		
Legs, donations ac controp. actif Immos.		
Primes d'émission, fusion, apport		
Ecarts de réévaluation		
Réserve légale		
Réserves statutaires ou contractuelles		
Réserves réglementées		
Autres réserves	4 694 615	3 991 143
Report à nouveau	313 700	313 700
RESULTAT DE L'EXERCICE (bénéfice ou perte)	1 177 338	713 471
Fonds Asso. ac. droits reprise		
Dont Apports		
Legs, donations		
Subventions affectées		
Résultats ss. contrôle tiers financeurs		
Ecarts de réévaluation		
Subventions d'investissement	18 173	175 037
Provisions réglementées		
Droits propriétaires (commodat)		
FONDS ASSOCIATIFS	7 219 247	6 198 773

Conclusions

Au regard des réponses apportées par les directions respectives et les éléments d'analyse du Cabinet DEGEST les élu.es du CE de l'UES considèrent un manque de perspective pour l'activité de l'IFRA ; qu'il y a des risques avérés qui pèsent sur la structure « Pays de GEX ».

Sur la base de ces constats les élu.es désignent le Cabinet Degest pour accompagner le Comité d'entreprise pour faire un point économique sur le premier trimestre 2020 et suivants pour ces deux structures LLCE Pays de Gex et LLF IFRA dans le cadre du droit d'alerte en cours.

Les élus du CE avaient demandé, sans résultat à ce jour, à avoir le cahier des charges pour les crèches du Pays de Gex pour comprendre leur restructuration et les changements de politique sur la formation.

De la même façon, ils n'ont pas obtenu le budget prévisionnel.

Le secrétaire du CE (FO) rappelle l'idée d'une commission de suivi par les élus du CSE plutôt que de déclencher un droit d'alerte sur ces différentes structures. Il est rejoint par le président du CE qui souhaite mettre en place une telle commission au sein de la commission économique, de la même façon que ce qui se fait déjà sur Méditerranée.

En effet, le cabinet Degest indique dans son rapport que LLCE est en bonne santé et peut absorber la problématique des Pays de Gex, d'autant qu'il y a une volonté de réinterroger les collectivités territoriales sur la convention qui les lie à Léo Lagrange. Le point noir porte par contre sur les conditions de travail, déconnectées des moyens financiers. Sans travail de fond avec les salariés, la direction va connaître de nouveaux problèmes d'absentéisme qui vont coûter cher. Les données du RSC montrent déjà un fort taux d'arrêts maladie ou de démissions.

Un élu CGT prend note qu'il n'y a plus de droit d'alerte économique sur aucune des structures concernées. L'élue ex-SUD, quant à elle, demande que celui-ci soit maintenu. Sans être contre, le secrétaire du CE (FO) indique que faute d'un rapport, le droit d'alerte ne peut être instruit de façon formelle. Les élu.es doivent faire le choix entre voter la délibération et suspendre le droit d'alerte ou bien s'appuyer sur le travail du cabinet Degest pour lancer une alerte de suivi pour les trois établissements concernés, comme cela a été fait sur Méditerranée. Une alerte économique pourra

ensuite être déclenchée en 2020, à la vue des résultats, et un expert sera alors nommé. Les élu.es doivent donner à l'équipe de la nouvelle mandature la possibilité de poursuivre ou non le droit d'alerte et qu'elle puisse, le cas échéant, demander de nouveaux éléments, sans déclencher d'expertise pour autant. L'avis d'un commissaire aux comptes pourra suffire.

Suite à ces échanges, le secrétaire du CE (FO) complète la délibération comme suit :

Sur la base de ces constats, les élu.e.s désignent le cabinet Degest pour accompagner le Comité d'Entreprise pour faire un point économique sur le premier trimestre 2020, pour ces deux structures : LLCE Pays de Gex et LLF IFRA, dans le cadre du suivi du droit d'alerte en cours.

Le président du CE passe au vote de la délibération sur le droit d'alerte.

Votants : 9 - Pour : 9

V - Consultation sur la politique sociale des entreprises de l'UES Léo Lagrange

Un élu CGT revient sur la problématique du handicap et estime qu'il faut créer un outil mutualisé sur l'ensemble des structures, sous forme de tableaux. Il est important de connaître les pourcentages et les raisons pour lesquelles ils ne sont pas respectés. Certes la loi exonère les établissements secondaires de la contribution de 6 % lorsqu'il y a moins de 20 salariés et qu'ils ont une autonomie de gestion. Malgré tout, l'élu CGT estime qu'une politique doit être menée auprès des salariés porteurs de handicap, au niveau national.

Il y a des éléments chiffrés qui peuvent être mutualisés, précise la DRH LLCE (nombre d'établissements, de salariés, de personnels relevant d'un statut de travailleur handicapé), mais qui ne peuvent entrer dans les bilans annuels qui proposent aussi des analyses de poste et autres éléments détaillés sur des situations de handicap.

Mais c'est à une politique de recrutement de salariés porteurs de handicap que pense l'élu CGT, au-delà d'une simple analyse de chiffres, avec la création, en parallèle, d'un poste de référent handicap au niveau national. Selon lui, même les entreprises de moins de 20 salariés, non soumises à cotisation, pourraient être concernées. C'est un atout que Léo Lagrange pourrait mettre en avant dans les appels d'offres.

Les éléments contenus dans la BDES sur le handicap sont fournis par des entreprises qui ont une obligation légale à laquelle elles répondent. Ces documents, qui comportent des éléments tels que les analyses de poste, ne permettent pas aux élus d'avoir une lecture d'ensemble. Un document comportant des tableaux récapitulatifs – et pour tous les items, pas seulement le handicap – serait le bienvenu, approuve le secrétaire du CE.

Reconnaître les compétences des salariés de Léo Lagrange porteurs de handicap pourrait éviter de faire appel à des prestataires non handicapés pour des activités que les salariés sont à même de mener en interne, selon un autre élu CGT. Et si l'activité le permet, il est aussi possible de contractualiser le prestataire pour pérenniser son contrat et le faire travailler en collaboration avec le salarié handicapé. La situation de ces travailleurs handicapés parfois reconnus, parfois ignorés sur une même activité, n'est pas acceptable non plus pour l'élu ex-SUD ou un élu CFDT.

Le travail des DRH est construit aussi bien au niveau des obligations légales que dans un souci d'intégration des personnes en situation de handicap dans les effectifs de Léo Lagrange, insiste le président du CE. Sans analyse, pas de plan d'action. Cela n'empêche pas de porter une politique handicap au-delà des obligations légales, comme c'est le cas dans les régions. L'ambition est de porter le sujet au national en consolidant, si possible avec les partenaires sociaux, les meilleures expériences sur des axes majeurs, tout en faisant appel à Cap Emploi, sachant qu'il y a des évolutions sur le handicap prévues au 1^{er} janvier 2020.

Un élu CGT rebondit en invitant à une réflexion groupée entre DRH, syndicalistes, élus, pour mettre en place un procédé qui pousserait les régions à s'adresser systématiquement à Cap Emploi lors de recrutements.

L'élue ex-SUD attend, au-delà des éléments chiffrés relevant de l'obligation légale, que l'employeur s'interroge sur les actions à mettre en place sur du court et du long terme, tant d'un point de vue matériel et financier qu'humain pour proposer une réelle politique sur le handicap, au sein d'une association d'éducation populaire.

Si Centre-Est montre une forte progression de la représentation des travailleurs handicapés sur les trois dernières années, il n'en reste pas moins que l'environnement est contraint, l'évolution des effectifs au sein des structures se faisant principalement par absorption, relève la DRH LFF. Il y a peu de marge de manœuvre sur le recrutement. Centre-Est a mené en 2016 une campagne de sensibilisation dans l'entreprise, qui a amené certains salariés à faire connaître leur statut de travailleurs handicapés. Il est important de communiquer sur les aménagements de postes pour que des personnes concernées sachent qu'un accompagnement est possible.

La DRH LLCE reconnaît que Centre-Est avait, en 2016, deux options. L'une était de payer une contribution de 88 000 €, l'autre était de mobiliser au sein de l'association. Les résultats sont là et poussent l'employeur à s'interroger plus avant, avec les partenaires sociaux, sur les bonnes pratiques à étendre au national.

Le secrétaire du CE (FO) lit le texte qu'il va ajouter à la délibération qu'il a préparé :

Les élu.e.s du Comité d'Entreprise de Léo Lagrange font le constat que les rapports déposés dans la BDES répondent aux exigences statistiques légales dans des formes de qualité variable et sans cohérence de présentation. Les analyses proposées sont de qualité, mais ne permettent pas d'apprécier l'existence d'une véritable politique d'intégration des publics salariés porteurs de handicap au niveau national.

Il propose de tirer des enseignements des expériences menées sur Léo Lagrange Centre-Est pour en faire une méthodologie qui puisse être étendue à toutes les régions. Un même travail d'analyse sur les capacités de chacune des régions à sensibiliser sur le handicap permettrait d'établir une règle générale, avec un cahier des charges.

La problématique porte en premier lieu sur les accès aux bureaux pour les personnes handicapées dans différentes structures de Sud-Ouest, selon un élu CGT. Il en va de même pour les toilettes, les espaces collectifs ou encore les parkings. Il propose de faire un inventaire pour adapter les lieux. Mais la problématique se pose aussi pour les locaux du Comité d'Entreprise à Paris. La Fédération ne peut pas proposer des activités sur le handicap sans prendre en compte tous ses aspects pour ses propres salariés.

Un élu CGT aborde le sujet phare dans l'actualité qui est l'apprentissage du langage des signes aux tout petits. C'est une offre qui oblige les animateurs à adapter le contenu des activités, mais qui serait un plus dans le secteur de la petite enfance, puisqu'il est scientifiquement vérifié que c'est un apport important à l'éveil des enfants.

Faire un inventaire des différentes pratiques pour en retenir les meilleures permettrait la construction d'une politique adaptée, conclut le président du CE.

En fonction des établissements, les données de la BDES sur les CHSCT ne sont pas les mêmes. S'il n'est pas possible d'uniformiser l'ensemble, un élu CGT demande qu'il y ait tout de même un format standard pour que les élus puissent s'y retrouver.

Si la région Ouest est manquante dans la liste, c'est dû à l'intégration du dispositif de Nantes qui a redistribué de nombreux portefeuilles. Toutefois le CHSCT s'étant réuni, l'élue aurait aimé trouver au moins quelques informations.

Il note encore l'absence de Léo Lagrange Méditerranée dans le rapport.

En moyenne, le nombre de réunions par CHSCT est de trois par an. Toutefois, Sud-Ouest enregistre 8 CHSCT (4 par IU) et 5 CHSCT extraordinaires (1 en Midi-Pyrénées et 4 à Toulouse). À cela se rajoutent deux enquêtes.

Concernant Nord Ile de France, l'élue CGT note 15 CHSCT et se demande s'il s'agit d'une erreur de frappe. À cela s'ajoute un CHSCT extraordinaire.

Sur les arrêts de travail (AT), les chiffres indiquent une augmentation entre 2017 et 2018, supérieure au ratio de l'évolution des effectifs. Mais les données ne permettent pas d'en analyser les raisons. La DRH LLCE rappelle qu'une déclaration d'AT n'est pas forcément reconnue par la Sécurité Sociale. L'élue CGT acquiesce en donnant l'exemple de 7 déclarations pour 2 de reconnues. La DRH LLCE confirme que tout accident est déclaré, quelle qu'en soit la gravité. Aux services de la Sécurité Sociale d'apprécier.

Le secrétaire du CE (FO) souhaite que cette remarque soit notée dans les tableaux sur lesquels les élus se focalisent, car ils ne font que survoler les textes. D'où le besoin d'un document de synthèse demandé par l'élue CGT. Ce dernier pourrait être constitué à partir des éléments que l'employeur doit fournir légalement. Les membres du CE pourraient définir un certain nombre de données permettant au CSE de travailler sur des documents plus accessibles. Avec un renvoi aux rapports lorsque nécessaire.

Les élus n'ont pas de chiffres qui indiquent une corrélation entre le nombre d'enquêtes mises en place, au nombre de 4 sur l'UES, et les CHSCT extraordinaires.

Des tableaux synthétiques pour chacune des structures permettraient aux élus d'avoir une lecture rapide. Le programme Progress pourrait prévoir un bureau dédié, au niveau national, à l'analyse des données, pour compiler les informations de CHSCT en vue d'en retenir les bonnes pratiques ou les thématiques qui posent régulièrement problème.

Les comptes de résultat et les bilans sont nécessaires aux élus, mais pas suffisants. Le secrétaire du CE rappelle toutefois au président que le format que celui-ci avait proposé aux élus au mois de juin est le plus intéressant qu'ils aient jamais eu et qu'il faut le poursuivre. C'était pour comprendre la totalité des éléments présentés, que les membres du CE avaient aussi besoin des bilans officiels. Les élus proposent des temps de travail avec des ressources humaines, des financiers ou autres, pour que certains indicateurs dont ils ont besoin soient mis en exergue.

Les bilans du secteur de la formation ne sont pas satisfaisants. Ils ne comportent ni commentaires ni analyse. Mais c'est une situation qui s'explique sans doute par la carence de DRH sur le premier semestre pour LLF, explique le président du CE. Le rapport tient sur une feuille, lui rétorque un élu CGT. Le président convient que ce n'est pas satisfaisant, mais estime que le contexte y est pour quelque chose. Si l'IFRA a fait un effort pour apporter quelques données supplémentaires, ce n'était pas le cas des autres instituts, reprend l'élue CFDT. Les élus auraient aimé avoir des éléments de contexte qui expliquent ces présentations.

Les bilans de formation dans le secteur de l'animation sont totalement hétérogènes, allant de trop complet à insuffisant. Les élus souhaitent avoir un même masque pour toutes les structures, avec les éléments indispensables aux analyses, comme les évaluations à chaud des formations mises en place dans les régions. Il serait bien aussi de donner le contexte de l'entreprise (animation/formation), le nombre de salariés concernés sur la région, la répartition par sexe, etc. Ceci ajouté aux autres indicateurs permettrait à la Fédération de faire des bilans beaucoup plus approfondis.

Un élu CGT regrette qu'il n'y ait plus d'éléments de contexte. Pourtant le président dit être obligé de les préciser lorsqu'ils viennent interférer une production de qualité attendue par les élus. Les membres du CE ne peuvent pas se satisfaire des éléments donnés, qui ne permettent pas l'analyse, répond l'élue. Le président explique que lorsque les équipes sont en ordre de marche, les bilans sont intéressants, mais que cela est plus difficile lorsqu'il y a un changement de DRH, car son intégration est longue. Il reconnaît que la présentation du document sur la formation n'est pas correcte, mais tout en souhaitant une amélioration, il relève qu'il y aura toujours des éléments de contexte qui viendront impacter le travail.

Le Comité d'Entreprise avait diligenté une enquête auprès des salariés partis en formation. Les retours étaient intéressants. Il y avait bien des plans de formation, des départs et des personnes satisfaites, mais aussi des problématiques pour lesquels les élus préconisaient l'utilisation du cabinet extérieur pour faire des enquêtes à chaud, au terme de la formation. Cette proposition n'a pas été retenue, bien que prise en charge par le Comité d'entreprise. Cela aurait pu être un outil commun d'appréciation.

Le secrétaire du CE (FO) lit la délibération qu'il a préparée :

Les élu.es du CE de l'UES Léo Lagrange, après avoir été informés lors de la séance du 11 juillet 2019, ont, lors de la séance du 29 octobre 2019 sur la politique sociale, reporté l'avis au CE de ce jour, lundi 18 novembre 2019.

Concernant l'accès aux informations, les élu.es font remarquer que les dates de dépôt sur la BDES s'étalent de 4 mois à 2 jours dans un format qui ne se prête pas à réaliser facilement des croisements notamment statistiques. Par ailleurs, ils.elles font le constat que ces documents ne sont pas normalisés en présentation, rendant fastidieux leur étude. Ils.elles préconisent que la synthèse par filière métiers, lorsqu'elle existe, soit accompagnée d'une extraction des données sur un tableur permettant aux élu.es de réaliser leur propre comparaison.

Concernant le HANDICAP

Les élu.es du CE de l'UES LL font le constat que les rapports déposés dans la BDES répondent aux exigences statistiques légales dans des formes de qualité variable et sans cohérence de présentation. Les analyses proposées sont de qualité mais ne permettent pas d'apprécier l'existence d'une véritable politique d'intégration des publics salariés porteurs de handicap. Les élu.es émettent un avis favorable.

Concernant la Formation

Les bilans provenant du secteur ANIMATION sont satisfaisants alors que ceux du secteur FORMATION ne comportent pas de données précises ni de commentaires. Ce sont des présentations de tableaux Excel de type PLAN DE FORMATIONS. On note que l'IFRA a apporté des informations supplémentaires telles que le genre, les CSP... Cependant, il manque des commentaires, une synthèse, un bilan...

Pour l'ensemble des dossiers, il manque un préambule : nombre de salariés en région, répartition Hommes/Femmes par CSP, nombre de demandes initiales demandées, sur quels types d'action de formation.

Par ailleurs, la construction des bilans est hétérogène. En fonction des régions, on constate que certains sont très concis alors que d'autres sont extrêmement détaillés et même trop. Il faudrait alléger certains items.

C'est la raison pour laquelle il serait conseillé de proposer un masque de présentation identique pour chacune des régions, avec un zoom sur :

- => Plan de Formation Employeur*
- => Période de professionnalisation + AFE*
- => Compte Personnel de Formation*
- => Congés Formation (/BC/VAE)*
- => Actions Collectives*
- => Évaluation des formations à chaud et/ou à froid*
- => Synthèse/Bilan*

En fonction des items, les données devraient être aussi harmonisées : en euros, en pourcentage, en heures.

Il manque aussi, sur certains diagrammes, l'évolution sur plusieurs années (3 ans, par exemple). Enfin, des commentaires seraient les bienvenus.

Pour conclure : les bilans sont de bons outils d'informations. L'harmonisation des supports pourrait permettre une meilleure compréhension de ce qui se fait dans chaque région, voire de mettre en

forme une fusion de l'ensemble de ces données sur un document unique national. Les élu.es émettent un avis favorable pour les structures de LLA et avis défavorable pour LLF.

Concernant la GPEC

Seulement deux bilans ont été déposés sur la BDES le 28 octobre 2019 pour LLCE et SAS Petite enfance, il y a 5 mois pour LLNIDF. Aucun point de comparaison n'est possible avec l'année 2017, en effet, les fichiers 2017 enregistrés sur la BDES en 2018 non ni le même périmètre ni ne concerne les mêmes entreprises de l'UES LL.

En vérifiant les deux fichiers versés sur la BDES, celui de LLNIDF (5 pages y compris la page de garde) fait un bilan de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences sur cette structure qui est composée de 598 salarié.es dont 489 sont des femmes. En résumé, « la direction de LLNIDF précise que la GPEC nécessite la formation des équipes RH/paie formation qui est dispensée en 2018 et 2019 et que la formation des responsables de sites est engagée en 2019 et 2020 et prévoit un apprentissage à de nouvelles méthodes de travail en raison de la dématérialisation des outils d'administration du personnel... ».

LLCE et SAS Petite enfance est nettement plus étoffé (19 pages y compris la page de garde). L'effectif concerné est de 460 salarié.es pour LLCE et 360 salarié.es pour la petite enfance. Le bilan est assez complet, il contextualise l'environnement économique concernant l'activité, reprend des éléments des bilans sociaux en référençant les données, facilitant la recherche. Le nombre d'entretiens professionnel atteint un taux très élevé, il est dommage qu'une synthèse des prospectives retirées de ces entretiens ne soit pas fournie permettant d'apprécier les choix dégagés par la direction pour les années 2019 et suivantes...

Le binôme donne un avis positif pour LLCE et Petite enfance avec une préconisation à l'adresse des autres entreprises de l'UES LL d'utiliser ce modèle pour tous les bilans GPEC en faisant ressortir une synthèse des entretiens professionnels sur laquelle les directions s'appuieront pour réaliser leurs orientations. Concernant LLNIDF le binôme donne un avis positif au seul motif que le bilan a été réalisé il y a 5 mois. Pour le contenu et les analyses, ce bilan est sans rapport avec ce qui était attendu. Pour tous les bilans manquants, le binôme donne un avis négatif.

Concernant le RSC

Les élu.es font le constat que les indicateurs ne sont pas croisés sur toutes les situations comparées entre les femmes et les hommes. Les données sont souvent erronées. En fonction de la région, nous constatons des analyses quasi inexistantes, voire inexistantes.

Sur toutes les situations comparées les mesures prises au cours de l'année écoulée (bilan des actions de l'année écoulée, évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus, explication sur les actions prévues non réalisées en vue d'assurer l'égalité professionnelle) ne sont pas citées. Un bilan de l'année n-1 n'est pas fourni.

Nous constatons qu'en termes de formation il n'y a pas de propositions qui pourraient offrir des perspectives d'évolution.

Il est impératif pour une analyse plus pertinente de faire des propositions d'actions en cohérence avec les besoins des régions, d'avoir tous les indicateurs obligatoires :

- La répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique
- La répartition des effectifs selon l'organisation du travail (horaires variables)
- Tableau congé paternité pris par rapport aux congés théoriques
- Données chiffrées par sexe : répartition par CSP selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois
- Nombre et taux de promotion par CSP
- Durée moyenne entre deux promotions
- Âge moyen par niveau ou coefficient
- Ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique

- Ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique
- Le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié-e et par an
- La répartition par types d'actions : adaptation au poste, maintien dans l'emploi et développement des compétences
- Répartition par poste de travail selon :
 - La pénibilité dont le caractère répétitif des tâches
 - Nombre ou nombre de journées d'absence d'accidents ayant entraîné un arrêt de travail;
 - La répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article R.2323-17
- Le nombre de salarié-e-s ayant accédé au temps partiel choisi
- Le nombre de salarié-e-s à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein
- Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance
- Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille
- Part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire
- La grille des rémunérations (minimum six tranches)
- Hiérarchie des rémunérations
- Rapport entre la moyenne des rémunérations au 10% des salarié-e-s touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant au 10% des salarié-e-s touchant les rémunérations les moins élevées
- Montant global des 10 plus hautes rémunérations
- Prime par genre et par CSP

Avantage en nature

Malgré les manquements soulignés, nous avons foi qu'un jour La Fédération Léo Lagrange envisage de briguer le Label Égalité.

Au regard des éléments en notre possession les élu.es émettent un avis défavorable sur tous les rapports de situation comparée femmes et hommes.

Concernant les bilans sociaux, d'une manière générale les bilans sociaux sont très fournis ils regorgent d'informations pour lesquelles les élu.es regrettent que le travail réalisé par les équipes RH ne soit pas suffisamment exploité et exploitable. Ils/elles suggèrent qu'à l'avenir un travail préalable soit effectué avec eux et les équipes RH pour déterminer les éléments attendus afin de créer un document utile à chaque partie. Les élu.es du comité d'entreprise émettent un avis favorable.

Concernant le CHSCT

Les élu.es du CE de l'UES LL font le constat de la disparité des bilans existants et l'absence de bilan pour les établissements LLM et LLO.

Pour les bilans existants ces derniers montrent bien que ces instances ont été réunies régulièrement. L'absence d'un document de synthèse rend difficile la lecture de ces informations et l'analyse au plan national.

Les élu.es préconisent la création d'un groupe de travail commun CE et RH afin de déterminer les éléments d'information et émettent un avis favorable pour les bilans existants.

Le président du CE réagit aux termes de la délibération qui tendraient à dire que l'employeur ne serait pas dans un rapport d'approche égalitaire sur le travail homme/femme, alors que la Fédération Léo Lagrange se positionne à 84 %.

Pour l'élue ex-SUD, l'index égalité auquel le président du CE fait référence, est souvent utilisé par les employeurs pour justifier d'autres manquements. Elle estime que les éléments qui ont été fournis aux élus sont insuffisants et ne leur permettent pas de donner un avis favorable. Le fond aussi bien que la forme des documents ne sont pas bons.

La DRH LLCE lui répond que chacun des indicateurs - qu'elle cite un à un – font l'objet d'une transmission aux élus du Comité d'Entreprise avec un rapport de comparaison homme/femme. Ces données se trouvent dans le fichier Excel fourni sur les RSC.

Une étude des rémunérations par tranches d'âges entre homme et femme, ainsi qu'une étude des dix plus hautes rémunérations se trouvent sur la BDES, auxquelles s'ajoute une comparaison des rémunérations homme/femme par CSP.

À l'élue ex-SUD qui considère qu'il manque la partie variable de la rémunération, ainsi qu'un tableau sur les promotions, la DRH LLCE répond que l'indicateur promotion bilan social de chacune des entreprises fait l'objet d'une comparaison homme/femme.

Quant au président du CE, il dit avoir réagi par rapport à la délibération, sur le caractère égalitaire homme/femme, en parlant de l'index qui est une donnée sociale qui doit être fourni à l'administration, mais qui a aussi été présenté aux élus, issu du logiciel de paie.

Un document PowerPoint a été donné à l'employeur, avec tous les éléments manquants, rétorque l'élue ex-SUD, mais aucun d'entre eux n'a été fourni. Les croiser permet des comparaisons femme/homme, entre autres sur les rémunérations, les promotions et la formation.

Un groupe de travail doit être constitué sur les indicateurs des RC et bilans sociaux, précise le président du CE, qui est prêt à voir ce qui peut être amélioré au-delà de ce qui est prévu par la loi.

Le secrétaire du CE rappelle que l'employeur avait demandé aux élus du CE de revoir la délibération initiale qui rejetait l'ensemble des bilans proposés, ce qu'ils ont fait. Dans le futur, les élus souhaitent avoir un temps de travail pour faire les extractions nécessaires avec le nouvel outil, en commençant par les éléments prioritaires et en étalant ensuite les demandes dans le temps. Les élus attendent que le rapport soit parfait pour chacun des items, à la fin de la mandature.

Le président du CE passe au vote de la délibération sur la politique sociale des entreprises de l'UES
Léo Lagrange
Votants : 9 - Pour : 9

VI - Information / consultation sur le bilan du Plan de développement des compétences (ex PFE) 2019 et orientations de la FP 2020-2022

L'intervenant est à la fois sur CAMPUS et en appui de la DRH nationale sur la définition et la mise en œuvre du PDC national (ex PFE).

La Fédération a fait le choix de présenter les orientations pluriannuelles de 2018 à 2020, avec pour objectif l'anticipation de l'évolution des métiers, assurer une gestion et un dialogue de qualité et renforcer le développement des compétences collectives et individuelles.

Une deuxième partie porte sur le soutien, l'intégration et le développement professionnel, l'optimisation de la performance de la formation et développement des missions d'accompagnement à la formation professionnelle.

Des actions ont été menées dans le cadre du plan fédéral 2019. Certaines sont terminées, d'autres sont en cours ou à venir.

Depuis trois ans existe une formation Temps libre pour les 11/15 ans, dans le cadre du dispositif Hub. 2019 a connu deux sessions (janvier et mars) pour les animateurs qui interviennent dans ce cadre.

Trois modules du parcours « facilitateur », autour de la question de l'innovation avec un travail sur les outils pratiques, ont été proposés (janvier, février et juin) autant pour les salariés de LLA que de LLF.

Une action formation sur la fonction managériale a été lancée autour du renforcement des compétences et savoir-faire, qui vise plus particulièrement les responsables de structures petite enfance et animation, avec un point fort sur le management intergénérationnel. Quant au renforcement de la dynamique managériale, il vise le travail sur le partage et la mutualisation des compétences. Deux sessions (septembre et décembre) qui proposent deux jours en présentiel et une journée à distance. Les stagiaires partent sur le terrain pour expérimenter les applications de la

formation avant de faire, à distance avec l'intervenant, un retour d'expérience sur des cas pratiques. C'est un travail qui se fait en petits groupes avant une synthèse collective. Le but est de créer des synergies et des échanges.

Il y a eu dix participants à la session de septembre – qui peut aller jusqu'à 14 personnes - et la dernière séquence aura lieu le 26 novembre.

DRH Une fois que le catalogue de formations est établi, il est communiqué aux et aux services RH qui à leur tour informent les DTA et les directeurs de structures.

Un élu CGT trouve qu'il aurait été intéressant d'avoir la présentation en amont de la mise en place des projets. Cela aurait permis des échanges ou de s'inscrire ou encore de participer à la communication et inciter les salariés qui rencontrent certaines problématiques à suivre la formation. La fonction managériale est source de beaucoup de problématiques, particulièrement dans la petite enfance et l'animation. Il serait bien que les élus aient le référentiel de la formation pour voir si elle tend vers une amélioration des relations dans les équipes, mais aussi pour connaître les personnes qui la conduisent.

Le lien du catalogue est en ligne, avec les éléments de contexte, les objectifs, le contenu, le déroulement et le CV de chaque intervenant qui sont des externes pour plus de 80 %. Ce sont des experts dans leur domaine. Un travail de communication est à faire pour un meilleur taux de remplissage.

Un élu CGT qui a participé à la brigade expérimentale confirme l'intérêt de la formation.

Un MOOC sur le management responsable a été lancé en 2019, en lien avec Centre-Est, d'une durée de 35 heures, rajoute le président du CE. C'est un partenariat avec l'université Laval de Québec. La formation compte sept modules, avec quatre vidéos de 25 minutes par module, qui s'appuient sur un livre qui en est la colonne vertébrale. 50 personnes y participent et une première évaluation sera faite en décembre, conduite par un professeur de l'université. Le but est de voir comment pratiquer cette formation de type anglo-saxonne sur le terrain. Un retour sera fait auprès des élus en début d'année 2020.

Sont concernés des directeurs de multi accueils animation ou de crèches.

La formation managériale est importante pour les directeurs de CLAE qui ne sont pas formés en conséquence, estime un élu CGT, et qui, de ce fait, peuvent faire des erreurs et créer des tensions avec les salariés. Mais discuter de son contenu, en amont, avec les élus du CE aurait permis de prendre en compte les problématiques dont ils ont connaissance pour les intégrer dans la formation.

Le deuxième plan prévoit d'associer les partenaires sociaux dans la réflexion, lui répond l'intervenant. La formation doit répondre aussi à la question du développement des compétences des salariés pour les maintenir dans l'emploi ou les voir progresser dans la structure. Aux services DRH et aux entretiens professionnels, il faut ajouter les retours du terrain apportés par les élus. D'autant, renchérit l'élu CGT, que les membres du CE sont souvent interpellés par les salariés. Il y a une dizaine de questions qui reviennent régulièrement et qui pourraient être prises en compte dans la formation des directeurs de structures.

Une deuxième action a porté sur la fiscalité et les mécanismes applicables aux entreprises. L'ensemble des DAF et des RAF ont été formés pendant deux jours par une avocate spécialisée. Des webinaires ont pour but de sensibiliser les professionnels de la petite enfance à l'accueil des enfants en situation de handicap. Il s'agit de formations flash de 14 heures, séquencées sur deux mois. Chaque heure comprend une intervention de 20 minutes et 40 minutes d'échanges. Les personnes du groupe peuvent y participer en fonction de leurs disponibilités. Ces webinaires sont enregistrés.

Concernant la politique de recrutement, il est prévu d'outiller les personnes en charge de ces recrutements, en leur expliquant les différentes étapes à suivre et l'intégration des salariés. Sans oublier les dispositions légales sur le recrutement sans discrimination. C'est un salarié du pôle engagement qui intervient. Deux sessions sur l'année (novembre et décembre) à Artigues qui s'adressent à tous les salariés en charge des recrutements.

Le montage de la formation a été fait par une intervenante LLF, spécialiste de la partie technique du recrutement, et une personne du pôle engagement de Méditerranée qui travaille sur les questions de discrimination.

Il est important d'apprendre à un directeur de structure de mettre en avant une profession avant de vendre les valeurs de Léo Lagrange. C'est un point de recrutement à revoir, estime un élu CGT.

Les sessions de formation proposent d'harmoniser la technique et la politique de recrutement sur l'ensemble des structures. C'est une formation qui sera déployée sur tous les recruteurs et ne se fera pas sur la base du volontariat.

Le secrétaire du CE (FO) rappelle que les élu.es réclament régulièrement une meilleure communication pour inciter les salariés à suivre des formations. Il propose qu'une information puissent être faite pour rappeler que le départ en formation ne peut pas être refusé lorsque la formation est réalisée dans le cadre du plan de développement des compétences. Par contre des procédures devront être mises en place pour uniformiser la façon dont les salariés seront relancés pour partir en formation. D'autant qu'un gros travail a été réalisé pour les accompagner en ce sens. Bien entendu, il faut aussi faciliter l'organisation du travail du salarié, pour que son travail ne reste pas en plan en son absence. Cela n'encourage pas au départ. Il faut donc prévoir un remplacement et/ou une répartition de sa charge de travail.

Il faudrait placer les formations dans des périodes de creux dans l'activité des salariés pour réduire la quantité de travail à faire en son absence. Il est aussi important de prévoir un temps d'adaptation au retour du salarié pour développer les connaissances, les compétences et les outils acquis lors de la formation.

L'employeur a par contre répondu à l'attente des élus qui demandaient des supports de formation plus pratiques.

Par contre, les élus n'ont pas encore obtenu d'enquêtes systématiques d'évaluation des actions de formation, ni l'accompagnement du cabinet Cérès sur les plans de formation, ou encore un questionnaire d'évaluation à chaud en ligne à la fin de la formation. Il rappelle la proposition du CE de mettre à disposition l'outil développé avec le cabinet Cérès permettant d'effectuer une enquête à chaud et une enquête à 6 mois qui débouchait sur un rapport d'évaluation dématérialisé à destination de l'organisme de formation et des ressources humaines ayant géré les actions de formation. Le cabinet devant adresser en fin d'année un récapitulatif des évaluations aux ressources humaines des filières professionnelles et aux élus du Comité d'Entreprise.

Les élus ont obtenu que le cabinet mette à disposition des élus et des équipes de ressources humaines des outils de suivi des enquêtes, accessibles à tous moments, de manière sécurisé.

Le secrétaire du CE (FO) émet l'idée qu'un groupe de travail se penche à nouveau sur les préconisations qui n'ont pas été suivies de faits.

Ces points vont être abordés dans la deuxième partie, explique l'intervenant, qui dans un premier temps présente ce qui a été réalisé.

Une action « développer sa structure petite enfance » est proposée en novembre, au personnel de la petite enfance, avec deux jours de présentiel et un jour à distance. Seront abordés l'aspect communication et le développement pour s'ouvrir au local. Il est aussi prévu un travail de retour d'expérience à distance.

Une formation de droit sur le dialogue social est proposée, sur deux jours, en novembre, aux DRH et RH de LLA et de LLF dans le cadre de la mise en place du CSE.

Un élu CGT souhaite que ces personnes soient formées sur les règles concernant les représentants de proximité et les CSSCT. La DRH LLCE répond qu'il s'agit là d'une première partie un peu généraliste sur le contexte et les obligations du CSE par rapport au Comité d'Entreprise. Un autre module sera consacré aux relations avec les représentants de proximité et leur rôle pour qu'il y ait une cohérence d'animation du dialogue social sur l'ensemble des entreprises.

Une formation sur le développement territorial est proposée à l'ensemble des personnes de LLF et LLA qui travaillent sur cette question, avec l'intervention d'un spécialiste des lobbyings. Pour répondre à un marché, il faut comprendre les stratégies des commanditaires. Il s'agit encore d'une formation avec deux jours en présentiel et un à distance. Elle s'adresse aussi aux futurs délégués régionaux qui vont travailler au maillage territorial et au développement transversal des activités de Léo Lagrange. Quant aux délégués territoriaux, ils continuent à jouer un rôle dans le développement des structures.

En effet, le travail de prise de contact régulier avec les décideurs locaux s'est perdu avec le temps, constate un élu CGT.

Un webinaire est proposé en novembre aux salariés de l'animation autour de la prévention des violences ordinaires en milieu éducatif.

C'est une information qu'il faut intégrer absolument sur les temps de réunion, selon l'élue **ex-SUD**, car c'est un sujet d'actualité. Les animateurs ne sont pas formés pour réagir.

L'intervenant confirme l'intérêt de cette formation qui enregistre déjà 40 inscrits.

Une formation, sur deux jours en décembre, sur la communication (accueil téléphonique et physique, communication écrite, utilisation des nouvelles technologies) et la gestion du temps est proposée au personnel administratif peu formé d'une manière générale.

Une autre formation s'adresse aux DI sur la question : comment faire de la réforme professionnelle un levier de développement.

Sachant que toutes les formations ne sont pas terminées, le taux de satisfaction est de 90 % sur le volet intervenants et ingénierie pédagogique. Chaque action est systématiquement évaluée à chaud. Le formateur évalue aussi les stagiaires.

La formule deux jours plus un est plutôt appréciée car elle propose une application sur le terrain et un retour d'expérience.

Le premier webinaire a lui aussi connu un retour positif.

80 % des formations sont réalisées à Campus Atlantica qui offre non seulement les salles de formation, mais aussi l'hébergement et la restauration. Un point négatif est la vétusté de certains locaux. Une solution de partenariat avec un VTC permet un accès facilité au lieu de formation.

Les axes d'amélioration portent sur les taux de remplissage insuffisants, les processus d'information et de communication, les modalités d'inscription trop complexes et trop longues.

Le PDC sur la période 2020-2023 se divise en deux blocs.

Le premier concerne l'ensemble des salariés animation, petite enfance, formation et porte sur le développement des compétences transverses. Le chef de file va piloter des formations obligatoires pour l'ensemble des salariés sur la culture managériale, la maîtrise des contenus des accords de l'UES, la communication, le développement, etc.

Le deuxième bloc concerne le développement des compétences techniques qui restera la compétence de chaque institut de LLA et LLF et de chaque région.

Les objectifs de 2020 portent sur l'harmonisation des métiers avec une augmentation des niveaux de qualité des prestations sur l'ensemble des régions. Les compétences qui se trouvent sur le terrain doivent être mises en valeur.

Trois axes stratégiques :

- L'acte éducatif
- L'esprit managérial
- L'accompagnement au changement, suite au projet ProgrEss.

L'acte éducatif est commun aux trois métiers. Les services RH doivent travailler avec le programme qualité et pour l'engagement d'Estelle Rossi, en appui avec LLF, pour dégager des axes de formation pour répondre au tronc commun.

La question du management étant centrale, il faut développer une stratégie commune à l'ensemble de l'encadrement de la Fédération. Les formations sur du management « technique » vont être poursuivies en 2020, auxquelles vont s'ajouter des formations à destination des cadres autour de la culture et de l'esprit managérial.

Un groupe de travail va être mis en place pour identifier les cinq principes d'action de la stratégie managériale. Le résultat sera validé par le Conseil d'administration et les partenaires sociaux et permettra d'établir un programme détaillé de formation.

ProgrEss proposant une nouvelle organisation par métier, un accompagnement sur trois ans va être proposé pour une bonne intégration et une adhésion des salariés au changement. Ce sera un des éléments de réussite de la mise en place de la nouvelle organisation.

La formation hybride mixant un temps en présentiel de deux à trois jours et un temps à distance permet d'expérimenter les acquis.

Le système de webinaire va être développé pour que les salariés puissent se former au maximum.

Un accompagnement va être proposé aux formateurs sur l'usage de la formation digitale dans les pratiques professionnelles.

Les études montrent que la formation en présentiel va perdurer mais ne sera plus un modèle unique. L'intégration du digital est inévitable, il faut s'y préparer.

Parmi les axes d'amélioration, on note la création d'un portail d'information pour les salariés sur les formations disponibles.

Le catalogue de formation de 2020 sera mis en ligne ; le lien sera diffusé à tout le monde.

Il faut optimiser le processus de communication, revoir les modalités d'inscription et systématiser les évaluations en ligne.

Les évaluations se font sur trois niveaux : stagiaires, formateur et N+1. Ce dernier doit faire le point avec la personne formée pour voir comment intégrer ses nouvelles connaissances au service de l'équipe et de la structure.

Si le triangle acte éducatif / esprit management / accompagnement au changement est très intéressant pour l'élue **ex-SUD**, elle tient à y rajouter un devoir d'exemplarité. Les valeurs que les salariés portent vers le public accueilli doivent d'abord être appliquées par l'employeur (égalité homme/femme). C'est un point sur lequel le pôle engagement devra réfléchir.

Par ailleurs, les moyens matériels mis à disposition des personnes sur le terrain pour se connecter au portail de formation durant le temps de travail sont inégaux selon les établissements. L'élue **ex-SUD** demande une évaluation des outils informatiques nécessaires à l'entrée de la formation dans l'air du digital.

Le portail de formation est conçu pour une connexion par ordinateur ou par smartphone. À cela se rajoute un système d'alerte par SMS pour rappeler les lieux et dates des formations.

Il est envisagé une plate-forme collaborative pour de la formation digitale. Toute personne qui n'aura pas pu suivre une formation, pourra aller la récupérer.

Pour l'élue **ex-SUD**, il est important que les salariés puissent accéder aux formations gratuites sur leur temps de travail pour passer du volontariat dans ce domaine à une véritable professionnalisation du secteur de l'animation. D'où la nécessité de mettre le parc informatique au niveau des besoins.

Un tutoriel des espaces ressources doit aussi être mis en place pour que tout un chacun puisse prendre connaissance, à n'importe quel moment, des différentes formations qui ont eu lieu et y accéder, estime un élu CGT. Mais il reste la question de la valorisation des formations en webinaire. Il faudrait que des attestations soient délivrées à la fin de chacune des formations pour que les connaissances acquises soient prises en compte et intégrées sur le terrain. Il pourrait être envisagé un CQP global.

Des attestations sont bien délivrées à la fin d'un webinaire, lui répond l'intervenant. Par contre, il y a une réflexion à mener avec l'OPCO cohésion sociale qui exige 7 heures de formation pour une prise en charge. Mais ce sont les blocs de compétences, rassemblés sur un module, avec une validation, qui sont l'avenir de la formation.

L'intérêt des blocs de compétence vient de la possibilité de suivre une formation tout au long de sa carrière. Toutefois cette pratique perd son intérêt du fait que le financement repose sur une certification délivrée uniquement à la fin de la formation. Par contre le découpage permet de prendre en compte des formations transversales validées ailleurs qu'au sein de Léo Lagrange. Le financement et les conditions de départ en formation peuvent être un frein pour les structures et les salariés.

Les établissements réservent une part de leur budget à la politique fédérale de formation, explique la DRH LLCE, et développent selon leur capacité des actions collectives.

Les formations peuvent être d'un très haut niveau, si les salariés n'ont pas les financements pour partir en formation, ce sera un échec, reprend l'élue CGT.

Le président du CE convient qu'il faut aussi réfléchir à la formation des personnes à temps partiel ou sur des contrats courts, l'investissement financier et le temps de travail à libérer n'étant pas le même que pour les personnes présentes de façon plus pérenne. S'il ne peut se satisfaire de promotions incomplètes compte tenu des efforts d'investissements, il reconnaît que l'obligation de formation implique une obligation de financement de la part de l'employeur.

Il est entendu que pour les formations dont il a été question précédemment, le transport, la restauration et l'hébergement sont payés, convient une élue **ex-SUD** mais qu'en est-il du temps de travail, principalement pour les personnes à temps partiel, demande-t-elle.

Les élus sont informés sur le bilan du plan de développement des compétences 2019, dans un contexte de réforme de la formation professionnelle, que les structures n'ont pu s'approprier que tardivement. Le secrétaire du CE (FO) se dit satisfait de la présentation qui en a été faite. Par contre, il demande le renvoi de la consultation sur les orientations pour la période de 2020 à 2022 au CSE de janvier 2020, car les élus n'ont pas eu le temps de travailler sur les documents reçus.

L'application du CPF va être opérationnelle très prochainement, il faudrait donc inviter tous les salariés à ouvrir leur compte CPF. Beaucoup ne l'ont pas fait. Il faut faire en sorte, lorsqu'il construit son plan de formation, que l'employeur puisse solliciter le salarié pour mobiliser tout ou partie de son CPF. C'est un travail qui doit être encadré.

Les différentes options ont été survolées dans la façon de les instruire et de les mobiliser, mais l'employeur devra revenir avec des éléments plus concrets, conclut le secrétaire du CE.

Un élu CGT pointe la problématique du remplacement, parfois impossible, des salariés qui partent en formation. Il est compliqué de laisser partir les cadres.

En ce qui concerne le coffre-fort des salariés, bien que l'information ait été largement diffusée et depuis plusieurs mois, certains n'ont toujours pas fait la démarche et s'étonnent de ne plus recevoir de bulletin de salaire. De leur côté, les services RH constatent qu'ils n'ont pas d'adresse électronique. Les salariés réceptionnent souvent la communication au moment où le sujet vient les préoccuper, confirme la DRH LLCE. La problématique se retrouve aussi dans le cas du CPF.

Un élu CGT propose que le Comité d'Entreprise qui collecte les mails des salariés lors de l'envoi des chèques Cdhoc, les fasse parvenir à l'employeur.

La dématérialisation demande une prise de conscience et une démarche volontaire de la part du salarié. Mais la fracture numérique est importante.

Le président du CE confirme le report de la consultation sur le plan de développement des compétences. L'employeur aura ainsi la possibilité d'apporter plus d'informations sur les orientations 2020-2022, suite à ce premier échange. Les élus recevront les documents qui ont été présentés précédemment.

VII - Information sur la nouvelle gouvernance de l'association, suite au Congrès 2019

Le Conseil d'Administration proposé par le Président sortant a été élu. Lui-même a été réélu et a nommé deux Vice-présidentes – Corinne Bord et Kathya Colas-Hacid. Le trésorier, Georges Heintz, a été reconduit dans ses fonctions.

Il y a quatre nouveaux entrants, nouvelle génération, au Conseil d'Administration qui va constituer son bureau dans les prochaines semaines. Il a nommé Vincent Séguéla Secrétaire Général.

VIII - Information sur l'impact de l'évolution du CAO en CADA de l'entreprise Léo Lagrange Centre Est

Léo Lagrange Centre-Est a pris contact avec le maire de Saint-Beauzire et des entreprises locales pour proposer des reclassements et éviter toute rupture d'activité pour les salariés. Mais rien de bouge.

Les cuisines seront opérationnelles à la rentrée de janvier, il reste donc un mois pour trouver des solutions de sorties.

La DRH LLCE a proposé aux salariés qui le souhaitent de parler de leur situation. Une seule personne a fait connaître son souhait d'orientation.

Les salariés ont tous fait savoir qu'ils n'étudieraient aucune proposition en dehors du périmètre de la Haute-Loire. Mais les possibilités sont peu nombreuses. Il n'y a pas de solution à l'heure actuelle.

Par ailleurs, un travail se fait avec la directrice du CADA sur la mise en place de la nouvelle organisation. Il est proposé d'agir tranche par tranche pour éviter une rupture de fonctionnement entre le CAO et le CADA dans l'organisation du quotidien. Une étape de transition donnerait du temps pour gérer la question des emplois.

La situation est difficile, reconnaît un élu CGT, qui pousse les salariés à regarder toutes les possibilités. L'emploi est rare sur le secteur.

Les salariés ont connu divers emplois, c'est la raison pour laquelle le service DRH regarde dans toutes les directions. C'est l'environnement qui prime.

Un élu CGT demande si des aménagements ont été faits dans certains locaux. Mais ce n'est pas le cas, principalement pour des raisons de chauffage. Les travaux ont porté sur les cuisines et les deux espaces collectifs. L'accueil CADA est différent, particulièrement du fait de l'autonomie des personnes accueillies. Il sera possible de faire la cuisine en commun, avec accès aux frigos et coins personnels. Il reste à organiser l'accompagnement et la gestion de la cuisine. C'est le travail de l'équipe éducative.

IX - Information sur la perte du marché de Paulhaguet de l'entreprise Léo Lagrange Centre Est

En décembre 2018, la communauté de commune du Pays de Paulhaguet avait éclaté le marché en plusieurs lots :

- Activités périscolaires
- Activités extrascolaires
- Crèche
- Séjours

Ces lots ont été attribués à différents gestionnaires, mais ils ont gardé celui des activités périscolaires et ont récupéré début septembre la gestion de la crèche.

Léo Lagrange a engagé une procédure - La communauté de commune ne pouvait pas éclater les lots sans reprendre le personnel – et a tenté de transférer les salariés sur la région. Suite à la délibération du tribunal des référés du Puy, Léo Lagrange continue de payer les salaires.

Deux salariées ont refusé une affectation temporaire sur des sites et continuent donc à être rémunérées, et deux ont accepté, dont l'une a été prise définitivement sur l'accueil de loisir de Brioude.

La procédure est toujours en cours et des offres de reclassement vont à nouveau être relancées. Toutefois, si les salariés n'acceptent pas les postes qui leur seraient proposés, la direction va sans doute être contrainte de consulter les élus du CE pour une procédure économique.

Une clause dans les contrats de travail des deux salariées, antérieure à la reprise par Léo Lagrange, stipule que la mobilité doit se faire sur la communauté de commune de Paulhaguet. C'est la raison pour laquelle elles ont refusé les postes proposés à Brioude.

Une audience de conciliation prévue de 12 décembre permettra une reprise de contact avec elles.

X - Information /consultation en vue de la dissolution des Petits Citoyens et transfert des salariés vers la Fédération Léo Lagrange

C'est le département programme qui va récupérer l'activité. La marque perdure. La directrice du programme et une chargée de communication seront transférées aux mêmes conditions salariales. Elles vont bénéficier de nouveaux avantages et n'auront aucune perte. Elles vont intégrer une équipe et la directrice va passer directrice du programme sans perte de rémunération.

Elles vont quitter les bureaux des Petits Citoyens, proche de leur nouveau lieu de travail. Mais l'équipe étant nombreuse une réflexion sur sa configuration va être nécessaire.

Un élu CGT souhaite que toutes les structures périphériques de Léo Lagrange, créées après la constitution de l'UES, rentrent dans le giron de la Fédération.

Pour la DRH LLCE, les Petits Citoyens étaient une structure totalement autonome, associée sur une période à Léo Lagrange. Elle est désormais intégrée par voie d'accord.

Une élue ex-SUD demande si les salarié.es ont été préalablement informé.es de ce transfert et s'ils.elles ont formulé.es des problèmes à cette intégration. Le Président du CE rappelle que ce transfert a fait l'objet de discussions qui se poursuivront notamment sur l'aspect organisationnel.

Le président du CE passe au vote de la consultation sur la dissolution des Petits Citoyens et le transfert des salariés vers la Fédération Léo Lagrange.

Votants : 7 - Pour : 7

XI - Précisions sur la dénonciation des usages et de l'harmonisation des pratiques sociales dans le cadre de la fusion-absorption entre les entreprises INSTEP MP / INFORIM

Suite à l'interpellation de la CGT, l'employeur confirme qu'il y avait une erreur sur le calcul de la valeur des tickets restaurant qui aurait dû être affectée aux salariés concernés. La part nette de l'employeur est à 3,07 €, fois un nombre moyen de 18 jours, fois les charges sociales, cela donne, pour un temps plein, un montant de prime mensuelle brute de 65,00 €, contre les 30 euros annoncés.

Les salariés qui bénéficiaient des tickets restaurant voient se montant intégré dans leur salaire brut, sous forme d'une prime.

La mise en application doit se faire au 1^{er} janvier 2020.

Les élus CGT dénoncent le fait que l'information a été présentée au Comité d'Entreprise alors que les salariés concernés avaient déjà reçu un courrier. Ils souhaitent un délai suffisant entre l'information au Comité d'Entreprise et la dénonciation. Des courriers et mails partent en direction des salariés avant que les élus ne soient informés. Il y a un risque d'inégalité de traitement entre les salariés des deux structures.

Les salariés d'Inforim bénéficient de 5 semaines de congés payés, élargis à tous des 5 jours mobiles. Ceux d'Instep Île de France ont 6 semaines de congés payés. À partir du 1^{er} janvier 2020, la pratique de l'Instep Midi Pyrénées s'appliquera à l'ensemble des salariés, y compris ceux de l'Inforim, qui auront ainsi 6 semaines de congés payés au lieu de 5. C'est un avantage puisque le régime des 5 jours mobiles n'est pas le même que celui des congés payés.

Pour un élu CGT les salariés perdent en contrepartie sur leurs frais de déplacement. Il souhaite qu'ils aient tous les mêmes avantages. Au final, des salariés qui ont la même ancienneté et font le même travail que d'autres, auront des différences de salaires. Selon lui, c'est le risque que fait courir ProgrEss qui envisage des fusions entre structures pour mutualiser les services. Il demande que le statut de l'Instep Midi Pyrénées soit appliqué à Inforim dans un réel souci d'équité entre tous les salariés.

Il semblerait qu'il y ait aussi un souci de compréhension, intervient un autre élu CGT, puisqu'il est par ailleurs question de passer à 7 semaines de congés payés, ce qui viendrait compenser d'autres pertes.

Tous les instituts qui appliquaient un nombre de congés payés supérieur à celui prévu par la convention collective n'appliquaient pas les jours mobiles, qui touchent les personnels de formation, mais pas les personnels administratifs. Inforim était le seul institut à avoir une pratique différente. Suite à la fusion, tous les salariés se verront appliquer la même règle des 6 semaines de congés payés. Les salariés ont compris qu'ils allaient avoir une 7^e semaine, raison pour laquelle ils étaient prêts à accepter une perte de 3 euros sur les tickets restaurant, explique un élu CGT.

La DRH LLCE tient à rappeler que dénoncer un usage n'est pas la même chose que de dénoncer un accord. Et la dénonciation se doit de respecter un délai raisonnable par rapport à la qualité de l'usage. Pour un élu CGT, les éléments n'ont pas été donnés suffisamment tôt au CE, empêchant une négociation loyale sur la dénonciation d'usage. Les salariés, d'un point de vue symbolique, estiment que la suppression du chèque déjeuné est une perte, mais entendent les explications des élus du CE. Toutefois, ils savent qu'ils n'auront pas tous le même niveau de salaire.

Lors d'une dénonciation d'usage, il serait bien d'avoir un temps de discussion pour trouver un accord, dans le cadre un dialogue social innovant, suggère le secrétaire du CE. Cela obligerait les structures à avoir des délais raisonnables. Dans le cas présent, des solutions auraient pu être trouvées et l'information aux salariés mieux structurée. Cela aurait évité les incompréhensions et les amalgames.

Un élu CGT regrette qu'il n'y ait pas eu de négociation. Il estime que l'employeur cherche à passer en force, puisque les élus n'ont pas été informés alors que les salariés ont reçu un courrier. Il souhaite une note d'information sur le montant que représenterait le paiement des 65 € à tous les salariés et dénonce l'attitude de l'employeur vis-à-vis des élus du CE.

Il préconise une étude sur le nombre de kilomètres remboursés aux salariés d'Inforim sur les trois dernières années en comparaison du coût que cela représente pour les salariés de l'Instep. Inforim a un régime plus intéressant. La différence pourrait être compensée.

La difficulté est de connaître la localisation des salariés pour savoir si cette solution est intéressante, estime le secrétaire du CE (FO). L'unification, même si elle se fait sur trois ans, va poser un problème au niveau des statuts, puisqu'ils sont différents selon les instituts. Il serait bien de mettre en place un dispositif de négociation, car les salariés feront partie, à terme, d'une seule et même entreprise et vont se mettre à comparer. Lorsque les élus font remonter des problèmes, leurs propos peuvent être vifs, mais c'est parce qu'ils ont des solutions à proposer.

Le président du CE prend en compte les différents échanges et propositions des élus. Il confirme que les salariés d'INFORIM bénéficieront de 5 jours supplémentaires de CP (en vue de l'harmonisation avec les salariés d'INSTEP) et continueront de bénéficier de leur 5 jours mobiles.

Compte tenu de nos différents échanges, cette harmonisation permet aux salariés d'INFORIM d'être bénéficiaires de cette fusion.

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

Seule la partie formation a donné des informations sur les marchés.

Centre-Est a perdu le marché de la gestion du multi-accueil du quartier de la Roberstau à Strasbourg au profit d'une association locale. Cela représente 15 salariés. Le protocole est appliqué, la DRH LLCE les a rencontrés le 7 novembre. Ils sont transférés à une structure qui applique les mêmes règles sociales et la même convention collective. Ils sont sereins.

Un élu CGT pose une question en dehors de l'ordre du jour et demande s'il est prévu que Campus fusionne avec Instep et Inforim, suite à la fusion de ces deux premiers établissements.

Le président du CE n'a pas d'information particulière sur ce sujet.

Le sort de Campus fait partie des incertitudes qui circulent parmi les employés, selon un élu CGT, face à la taille de l'entité qui se met en place.

Il y a bien une réflexion sur le devenir de Campus, confirme le président du CE. Mais il ne sait pas de quelle façon le sujet va être traité. L'institut restera toutefois un interlocuteur sur la partie du déploiement du contrat de mission. Les élus seront informés dès que le président du CE aura des informations.

La situation est délicate, reprend un élu CGT, et il invite l'employeur à fournir rapidement des réponses pour éviter tout risque d'explosion. Le président du CE lui répond qu'il y aura négociation sur l'ensemble des sujets.

L'environnement bouge, confirme la DRH LLCE, et les salariés le sentent. Si les premiers signes sont mal vécus, cela va créer des résistances. Il faut effectivement en prendre acte. Toutefois, lorsque l'employeur dénonce un usage et le compense, il ne cherche pas à le faire au désavantage des salariés. Mais ce n'est pas ce que les salariés perçoivent, le président du CE l'entend bien.

L'employeur donne l'impression d'avoir fait passer rapidement un certain nombre de sujets, répond le secrétaire du CE, sans que les élus aient eu le temps nécessaire de débattre des ressentis qu'ils ont du terrain. La prochaine mandature devra regarder comment mettre en place des procédures qui ne mettront pas de côté ce genre d'informations. Il faut construire un nouveau dispositif de dialogue social, au-delà du seul respect de la loi, pour que les salariés se sentent entendus et que tout le monde soit gagnant au final.

Le président du CE clôt le dernier Comité d'Entreprise de la mandature.

Fin de la séance du CE : 19 :10