

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

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

Présents et excusés au comité d'entreprise

Les représentants employeur :

Saïdi MESBAH (Président CE), Sandrine ARDELLIER (DRH Nord IDF)

Excusé(e)s :

Fabienne DEMOUSSEAU (Président du CE LLF), Vincent SEGUELA (SGA),

Les membres élus :

- Yann POYET (SNEPAT-FO - t), Catherine TORNE COLS (SNEPAT-FO-t),
- Dexter PERATOUT (CFDT - t),
- Siham JARLAND AMMADI (CFDT - s), Patrick CARRER (CFDT, s),
- Nicolas CAILLEAU (SNA UNSA - t), Hervé GONTARD (SNA UNSA - t),
- Bouziane BRINI (CGT USPAOC - t),
- Mansour TERAB (CGT USPAOC - s),
- Odette NIANG (SUD - t),

Excusé(e)s :

- Dimitri LACHEF (SNA UNSA - s),
- Delphine CHEVALIER (CGT USPAOC - s), Hamid CHEBOUT (CGT USPAOC - t),
- Delphine CHEVALIER (CGT USPAOC - s)
- Aziz KATTOUCHE (SNEPATAT-FO - t),
- Sophie BIARD (CFDT - t),
- Frédéric GEORGET (SUD - s),

Les représentants syndicaux :

- Véronique DELON AUDOUIT (SUD), Joëlle DAZIN (CFDT),

Excusée :

- Patricia TREPICCIONE (FO), Enrico MERIKHI (SNA-UNSA),

Invité :

- Paul Véricel

Cher(e)s Collègues,

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

MARDI 19 MARS 2019

A 9 heures

**Au siège de la Fédération Léo Lagrange
150 Rue des Poissonniers – 75883 PARIS CEDEX 18**

Code entrée : 8316

Métro 4 : Station PORTE DE CLIGNANCOURT

Métro 12 : Station MARCADET POISSONNIERS

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

- Adoption du projet de procès-verbal du Comité d'Entreprise du 21 Février 2019,
- Compte rendu des commissions,
- Information sur l'analyse des TRH,
- Election présidence Commission Egalité professionnelle,
- Information et consultation portant sur la revalorisation du PEE,
- Information sur l'index portant sur l'égalité professionnelle,
- Consultation sur le projet de licenciement économique d'un site Jeunesse à Juvisy-sur-Orge au sein de l'entreprise Léo Lagrange Nord Ile de France,
- Consultation sur le projet de la mise en place d'un système de vidéo de surveillance au siège situé rue des Poissonniers à Paris,
- Calendrier sur les consultations annuelles,
- Evolution de l'activité et de l'emploi au sein des associations membres de l'Unité Économique et Sociale Léo Lagrange.

Bien cordialement.

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

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

Le Président du CE excuse le Secrétaire général adjoint qui ne peut être présent. À la question d'une élue SUD, il confirme qu'il a bien une délégation de pouvoir pour présider le comité d'entreprise.

Par ailleurs, le secrétaire du CE (FO) confirme à l'élue SUD avoir pris en compte les questions que cette dernière avait posées et les avoir adressées à l'employeur. C'est à ce dernier de donner les raisons qui l'ont poussé à ne pas les prendre.

Le Président du CE confirme une fois encore qu'il est bien en possession d'une délégation de pouvoir, en l'absence du Secrétaire général adjoint, et se dit prêt à aller la chercher à la demande de l'ensemble des élus. Cette délégation comporte plusieurs éléments qui ne sont pas tous liés au CE. Il est prêt à communiquer aux membres du comité d'entreprise la partie qui les concerne. Il rappelle que cette délégation de pouvoir ne lui a pas été demandée lors du précédent CE.

Le Président du CE répond à l'élue SUD qu'il n'y a pas de manque de transparence et rappelle qu'à son arrivée, le conseil d'administration de Léo Lagrange lui a donné le pouvoir de délégation. Il confirme que c'est le Président du CE qui a signé l'ordre du jour. Il redit que le document en sa possession est une délégation globale à sa fonction de Président du CE. Il fera donc parvenir aux élus la partie qui l'autorise à présider le CE.

Il répondra aux questions des élus SUD dans le point de l'ordre du jour concernant l'évolution de l'activité et de l'emploi, bien que les problématiques soulevées ne relèvent pas du CE.

Un élu CFDT souhaite rajouter une question d'urgence concernant la prévoyance. Il a été sollicité à ce propos par des salariés du service Paie qui rencontre des problèmes. Lorsque le dossier d'un salarié commence à accuser du retard dans son instruction, les informations sont renvoyées un peu tardivement à Léo Lagrange et étant alors hors délai, la prévoyance refuse désormais systématiquement de l'instruire. Les salariés n'ont donc pas la possibilité de négocier ou de s'expliquer, entre autres ceux qui, du fait de leur état, ne peuvent apporter les arrêts de travail en temps. Avec l'ancien prestataire, même en retard, les dossiers étaient instruits. Dorénavant, certains salariés peuvent se retrouver sans solution pendant deux ou trois mois, sur la partie prévoyance. Une fin de non-recevoir leur a été adressée par l'opérateur, sous prétexte que le dossier était hors délai.

Le Président du CE se fait confirmer que c'est une problématique rencontrée avec le nouvel organisme.

L'élue CFDT dit avoir vérifié au sein de Léo Lagrange Sud-Ouest si des dysfonctionnements avaient pu avoir lieu en interne. Mais il a noté les mêmes problématiques en Centre Est. Et s'il n'a pas encore eu le temps de vérifier sur les autres centres, à peu de temps d'une évaluation et d'un bilan sur la prévoyance, il pense qu'il serait bien de faire remonter ces difficultés. Les collègues du service paie ne savent plus quelle réponse apporter aux salariés en attente du traitement de leur dossier.

C'est une problématique qui existe depuis deux mois et demi environ. L'élue lance donc une alerte dont s'empare le Président du CE qui va se rapprocher de la Président du CE et de la prévoyance et voir s'il peut s'agir d'un dysfonctionnement sur le sujet.

Le secrétaire du CE (FO) se fait confirmer que le dysfonctionnement est lié au fait que les dossiers n'arrivent pas au prestataire dans les délais, et l'élue CFDT lui répond que la problématique vient en partie de salariés qui ne font pas attention aux délais imposés, malgré les relances du service paie et les informations qui sont clairement données. Et dans un deuxième temps, lorsque sont combinés le chantier SIRH et le travail demandé à la paie, s'en suit une compression du temps de travail qui rend difficile la priorisation entre les bulletins de salaires et les dossiers de prévoyance, le choix pouvant impacter les salariés concernés par ces derniers. C'est une situation de stress difficile à gérer pour les personnels du service paie. Peut-être faudrait-il réorganiser la paie durant cette période.

Le Président du CE veut bien comprendre le process entre le salarié, le Président du CE et la Prévoyance. Le secrétaire du CE (FO) rappelle qu'il s'agit de la période au-delà des 90 jours, lorsque le salarié rentre dans le système de prise en charge par la prévoyance. Cette dernière n'intervient que lorsque le salarié a fait parvenir l'ensemble des pièces Sécurité Sociale. Si le salarié ne les a pas envoyés dans les temps, cela retarde le processus d'indemnisation d'autant. Si l'ancien prestataire versait malgré tout, les indemnités, le nouveau applique strictement les textes.

Certains débats entre élus du CE montrent que selon les régions, la prise en charge n'est pas la même, avec certaines régions qui font l'avance, quand d'autres appliquent simplement le droit. Il faut réfléchir pour que les pratiques soient les plus efficaces possibles.

I - Adoption du projet de procès-verbal du Comité d'Entreprise du 21 février 2019

Étant donné que le projet de procès-verbal du Comité d'Entreprise du 21 février 2019 n'est pas terminé, le Président du CE reporte son adoption au prochain comité d'entreprise.

II - Compte rendu des commissions

Commission ASC

La présidente de la commission ASC dit avoir présenté aux élus de la commission, un document à destination des salariés. Document qui a été validé après avoir été retravaillé. Dès qu'elle aura reçu le fichier de l'ensemble des salariés de Léo Lagrange, la publication sera envoyée, elle espère d'ici fin mars.

Les élus de la commission ont reçu des représentants de Kalidea pour discuter sur le différent existant à propos de salariés qui n'ont pas pu se connecter et accéder à leurs prestations Cadoc. Les représentants de Kalidea ont fourni un tableau, ont fait un résumé et se sont entendus avec les élus de la commission sur une synthèse. Il en résulte que depuis la mise en place, deux ans en arrière, de l'accès à la plate-forme, prévu pour 5 930 salariés éligibles, 4 112 personnes l'ont utilisé. 1 818 n'ont pas pu ou pas voulu s'en servir. Il n'est pas possible de le savoir.

Concernant le dysfonctionnement sur les chèques Cadoc, 4 113 ont accédé à la plate-forme. Un courrier a été envoyé aux salariés indiquant la possibilité de réclamer par téléphone auprès de Kalidea. Ces derniers notent que 1 045 personnes ne se sont jamais connectées, ou n'ont pas pu régler leur problème. Les représentants se sont engagés à mettre les éléments à disposition des élus pour régler ce dernier rapidement. Un point sera fait au mois de juin avec Kalidea pour effectuer un nouvel ajustement éventuel. Les élus espèrent avoir été assez exigeants pour qu'un ajustement ne soit pas nécessaire.

Les élus de la commission reconnaissent à l'unanimité avoir flanché sur la communication, lorsqu'ils ont choisi l'option des trois ans avec Kalidea. Les représentants leur ont fait remarquer qu'ils n'avaient pas pris l'option communication pour les salariés. Ils vont donc leur redonner les explications nécessaires pour accéder à la plate-forme, sous forme de tutoriel.

Un élu CGT estime que le courrier réalisé par les élus de la commission a porté ses fruits. Il a pu constater que les salariés qui ont appelé le numéro indiqué ont eu une réponse très rapide et ont obtenu leurs chèques en moins de dix jours. C'est un courrier qui a été efficace, même si cela n'a pas tout réglé.

Le secrétaire du CE (FO) note qu'il reste encore 1 045 salarié.es qui ne se sont pas connecté.es. Beaucoup ont appelé pour s'assurer que le numéro vert était bien gratuit. Environ 600 personnes ont trouvé une solution sur les 1818 personnels concernés. Ce n'est pas mal, mais il en reste 1 045. Si au mois de juin, malgré tous les efforts réalisés, elles ne se sont pas connectées, il ne sera pas possible, pour les élu.es, de récupérer les sommes qui sont sur leur compte.

Concernant les dispositifs particuliers, l'élu CGT dit retomber sur les mêmes problèmes à savoir les personnes logées dans habitats mobiles et donc sans adresse fixe, ou des salariés ayant déménagé. Le fichier n'est donc pas à jour. Cela peut peut-être justifier le nombre de personnes qui ne se sont pas connectées.

La présidente de la commission ASC (FO) répond que si cela ne résout pas le problème de 2018, sur la plaquette de 2019 préparée à destination des salariés, la plate-forme est présentée, mais chacun pourra, pour chaque prestation, choisir s'il veut recevoir ses chèques par courrier ou s'il préfère le site. En effet, il y a des personnes qui ont des difficultés pour accéder à Internet.

L'élue SUD souhaitait effectivement que Kalidea tienne compte de la spécificité de l'activité qui compte des salariés précaires qui n'ont pas forcément accès à Internet ou ne souhaitent pas se connecter. Ce sont des critères auxquels les élus doivent répondre en proposant un choix élargi avec une version papier.

Le secrétaire du CE (FO) reprend le propos de l'élu CGT qui rappelle que certains salariés n'ont pas de domicile fixe. Que ce soit « Internet ou adresse postale », pour eux, la problématique est la même. Il demande comment il est possible de repérer ces salariés qui, quel que soit le cheminement choisi, n'auront pas accès

aux offres de Kalidea. Il propose de demander au Groupe UP la liste des salariés par région, ce qui permettra aux élus locaux de recevoir les chèques à leur place et de les leur distribuer ensuite.

Un élu UNSA renvoie les élus au tableau fourni par les représentants de Kalidea qui ont opéré un premier filtrage des personnes ayant demandé des prestations. Il y a donc bien 1 045 salariés qui ne se sont jamais connectés. Une relance va être faite auprès de ces personnes qui permettra ensuite de voir celles qui n'ont toujours pas fait la démarche de demander leurs prestations. La date butoir a été fixée en septembre. Un envoi sera alors fait en direction de ces dernières. Les élus ont demandé à Kalidea le fichier pour connaître les salariés qui ne sont jamais connectés et n'ont pas reçu leurs prestations. Il s'agit de différencier les personnes qui ont déclenché leur compte, mais qui, pour une raison ou une autre, ne se sont pas connecté plus avant de ceux qui n'y sont absolument pas arrivés.

L'élue SUD rejoint le secrétaire du CE sur la problématique des personnes sans domicile fixe et suggère que l'employeur offre aux salariés la possibilité de se connecter à partir des ordinateurs du lieu de travail. C'est ce que font certaines CLAE du Sud-Ouest où les animateurs peuvent se retrouver et se connecter pour demander leurs prestations. Elle propose de communiquer envers les salariés lors de réunions hebdomadaires sur son secteur.

Un élu CFDT s'exprime au nom des élus de son syndicat qui ont trouvé que le discours du commercial de Kalidea n'était pas du tout approprié. Il n'a pas du tout compris les objectifs des élus de la commission, ni les attentes et s'est posé en donneur de leçons. L'élue trouve que les membres de la commission ont été très sympa avec lui.

Le trésorier du CE (UNSA) module cet avis en rappelant que le commercial va fournir aux élus des fichiers qu'il n'est pas censé donner. Il pense que ce dernier a compris les attentes des élus et celles des salariés.

L'élue CFDT réitère que, de son point de vue, le discours était pédant et plutôt donneur de leçon qu'accompagnateur. C'est un avis que le trésorier ne partage pas.

Le secrétaire du CE (FO) entend que le service rendu n'était pas celui attendu ou espéré. Des manques relativement pénalisants pour les salariés ont été notés. C'est une leçon à retenir pour un prochain mandat.

L'élue SUD est d'accord avec l'élue de la CFDT d'autant que le commercial lui-même a reconnu sur la fin que ses propos n'étaient pas forcément appropriés et s'en est excusé. Pour elle, les représentants du Groupe UP oublient le côté économie sociale et solidaire. Pour elle, lorsqu'un prestataire travaille avec des fédérations d'éducation populaire, cette notion doit être mise en avant et non le côté commercial. Mais elle redit que le commercial a finalement entendu le rappel du choix de l'économie sociale et solidaire et de ses valeurs.

Un élu CGT rappelle que la position de UP dans cette économie sociale et solidaire est ce qui avait guidé le choix des élus à l'époque, même si le commercial n'était pas le meilleur. Les élus CGT pensent que la mise en place de la plate-forme ne correspond pas à une partie du public visé. Ils souhaitent réfléchir à une diversification de l'offre, avec un choix possible en amont. Si pour beaucoup aller sur le site n'est pas un problème, il y a ceux pour lesquels cela, c'est moins bien passé et a nécessité des allers et retours. Enfin, il y a une partie de la population qui est déconnectée, aussi par choix éthique. Ce sont des points à retenir et il faut donner la possibilité à cette catégorie de personnel de demander leurs prestations autrement que par Internet.

Le trésorier du CE (UNSA) partage l'avis de l'élue CGT avec trois populations de salariés. Lors de la réunion du 23 janvier, la commission ASC avait décidé d'offrir le choix entre la plate-forme pour les chèques lire et les chèques cadeaux, ou de les recevoir chez soi ou encore de fonctionner différemment pour ceux qui sont sur des problématiques spécifiques. Une réponse sera sans doute donnée pour 2019. Concernant 2018, c'était la première année de fonctionnement, et les élus vont pouvoir en tirer les conséquences et avancer.

Un élu CFDT informe que la commission souhaite d'abord communiquer sur la prestation du Groupe UP, avant son lancement, pour présenter le dispositif, sans s'étendre outre mesure sur les chèques Cadoc. Un second courrier lancera la prestation. Les élus vont aussi réfléchir sur les prestations futures, la manière de les ventiler et de les présenter. Le courrier les présentera sans que les élus s'engagent de trop, leur laissant ainsi du temps de la réflexion.

Le secrétaire du CE (FO) est en phase sur ce point. Il tient toutefois à rappeler que 73,13 % des salariés se sont connectés, contre 25,40 %, ce qui est quand même beaucoup. 25 % cela représente un quart des salariés. Les élu.es ont été alerté.es sur ce point et doivent faire très attention, en particulier aux solutions qui peuvent être trouvées, qui ne sont pas forcément celles de la dématérialisation ou encore celles de l'envoi postal pour les raisons évoquées par l'élu CGT. Reste 1,47 % des salariés qui n'ont absolument rien demandé, soit environ 200 personnes. Ce n'est pas énorme mais signifie quand même quelque chose.

Un élu CGT estime qu'il faut cibler une action envers les personnes qui représentent les 25,40 %. Même si elle n'est pas majoritaire, c'est une population sur laquelle les élus doivent concentrer leurs efforts.

Commission Conditions de Travail

Le président de la commission (CGT) rappelle avoir rencontré au mois de février, M. Fabrice Deschamps, Président de CIDES à qui il a présenté le projet des élus. Ce dernier a mis le président de la commission en relation avec la nouvelle chef de projet au sein de CIDES. Il lui a présenté le projet plus en détail, suite aux travaux du 28 février et la dernière commission du CE qui avait produit un pseudo-cahier des charges. Cette dernière s'est dite très intéressée. Elle a posé des questions sur le périmètre, à savoir Nantes, mais aussi Sud-Ouest et Centre-Est, où il y a des activités périscolaires importantes. Elle a demandé s'il y avait un livrable et le président de la commission a évoqué un guide, sans trop s'avancer sur le sujet, car cela n'avait pas été discuté en commission. Le livrable pourrait avoir la forme d'un guide d'accueil du salarié et les bonnes pratiques.

Il avait été convenu que cette chef de projet soit présente la veille lors de la commission. Le président de la commission l'a relancée plusieurs fois sans succès avant de recevoir la veille en fin de matinée un mail lui indiquant qu'elle ne serait pas présente et que M. Deschamps lui en donnerait les raisons. Le président de la commission a bien l'intention de dire à ce dernier ce qu'il pense de ses manières. La société SIDES n'a pas été réactive sur le projet présenté par les élus du CE et s'il y a bien eu un rendez-vous téléphonique de presque deux heures, le président de la commission trouve que l'accompagnement n'est pas non plus à la hauteur des attentes. Il semblerait qu'il y ait des problèmes de personnel, la responsable, en arrêt maladie, n'a pas été remplacée. Le président de la commission n'avait pas prévu de délai pour la finalisation du projet, mais invité SIDES à venir discuter des possibilités afin d'établir un rétro planning en fonction de leur charge de travail. La question se pose de passer par un autre prestataire.

Le secrétaire du CE (FO) laisse le président de la commission gérer la relation avec CIDES, car il est le mieux placé pour cela, mais trouve assez cavalier de prévenir le matin même d'une réunion de l'absence de la représentante. Il aurait préféré que CIDES informe dès le départ de son désintérêt pour le projet du fait de sa charge de travail. Les élu.es du CE auraient gagné deux mois. Il est d'avis de trouver un autre cabinet à même de faire l'accompagnement demandé et le plus vite serait le mieux. Le président de la commission a le mandat nécessaire pour trouver ce nouveau prestataire. Le secrétaire du CE (FO) note toutefois que CIDES n'était pas cher, car une telle étude demandée à un cabinet externe coûte aux environs de 15 000 euros. La question qui se pose est celle du délai, maintenant réduit. Sera-t-il possible de rendre l'étude dans les temps ?

Le président de la commission (CGT) déplore le fait, car CIDES connaissait l'entreprise. Il rappelle au Président du CE que la commande portait sur l'impact de l'intégration des nouveaux salariés au sein de Léo Lagrange suite à des transferts, et plus particulièrement sur les risques psychosociaux. Le cabinet CIDES connaît son sujet. Le président de la commission s'était d'abord intéressé aux questions RH avant de revenir plus précisément sur ces risques spécifiques. C'est une question que la représentante du cabinet connaissait, qu'elle pouvait déterminer et qui l'intéressait parce que cela pouvait être une expérimentation au niveau de la branche et pas seulement pour Léo Lagrange. Nantes était un échantillon de population pertinent. Par ailleurs, pour avoir des éléments de comparaison sur les pratiques, l'idée était de regarder ce qui se faisait sur Sud-Ouest et sur Centre-Est où il y a de l'activité périscolaire. Concernant les délais, le président de la commission sentant que le cabinet était un peu contraint avait laissé la porte ouverte et était prêt à la discussion en concertation avec les élus du CE. Toutefois, l'idéal était de rendre un avis avant les élections syndicales du mois de novembre. Cela leur laissait un peu de temps.

Un élu CFDT estime qu'il y a deux solutions possibles. La première est de prendre un nouveau cabinet, avec le risque, souligné par le secrétaire du CE, d'un coût plus élevé et d'un délai rallongé pour rentrer dans un cahier des charges efficient. La deuxième est de parier sur la grosse partie de travail déjà réalisée par la présidence de la commission et de finir ce dossier avec le cabinet CIDES qui connaît les pratiques de la

maison. Cela permettrait un gain de temps. Il faut donc choisir entre la réactivité ou se donner le temps et les moyens de faire différemment.

Le secrétaire du CE (FO) souhaite que le président de la commission se rapproche de Monsieur Deschamps le plus vite possible pour avoir les informations nécessaires. Si la réponse est négative, il faudra alors trouver une porte de sortie. Dans ce cas, il faut tout de suite donner mandat au président de la commission pour ne pas perdre de temps.

Le Président de la commission conditions de travail (CGT) demande aux élus s'ils ont des cabinets à lui proposer avec lesquels il prendra déjà contact.

La DRH Ile de France propose l'ANACT qui a un fonctionnement paritaire et travaille obligatoirement avec des représentants du personnel et l'employeur.

L'élue SUD pense qu'il faut, avant de contacter un autre cabinet, se rapprocher de CIDES pour en savoir plus. Avant de chercher quelqu'un, il serait bien d'avoir une explication et de savoir si ce cabinet souhaite continuer ou pas.

Le président de la commission conditions de travail (CGT) continue sur des questions abordées concernant INFORIM, où il est constaté un turn-over important. Des questions ont été posées à l'employeur INFORIM qui n'a pas répondu.

Le Président du CE répond s'être renseigné auprès de la Directrice concernant l'habilitation BAPAAT. Il a compris que ce diplôme est amené à disparaître en septembre 2019. Toutes les cessions doivent être lancées sur la période d'ici septembre. La directrice avait vu avec la région. Il était prévu de lancer une cession, mais il semblerait qu'il y ait eu un dysfonctionnement entre les accords oraux et l'habilitation en tant que telle. Ce point doit être corrigé. Une réponse doit être donnée courant mars pour dire s'il sera possible ou non de lancer la cession. Cela ne semble pas possible pour le secrétaire du CE.

En effet, l'élue SUD dit que la structure détient le marché et qu'il lui manque juste l'agrément Jeunesse et Sport. Elle a rencontré un formateur qui a obtenu un CDD de 9 mois en 2018. Son contrat se terminait le 15 mars et il devait reprendre une nouvelle session. Il ressort que des formateurs sont pris en CDD de 9 mois et lorsqu'ils demandent à avoir d'autres formations en CDD, il leur est répondu qu'ils ne sont pas compétents. C'est la raison du turn-over important. C'est donc un problème de recrutement et de non reconnaissance du travail fait. C'est le cas de ce formateur qui avait reçu une confirmation orale du renouvellement de son contrat. Il semble que les stagiaires ont reçu une bonne formation, qu'ils ont trouvé du travail et que les choses se sont bien passées. L'élue SUD parle aussi des contrats en CDD avec des avenants d'usage qui posent problème.

Le Président du CE a eu un retour de la direction d'INFORIM sur les habilitations BPJEPS, pour lesquels les décrets se faisaient attendre, alors que la structure a les équipes, les candidats et les prescripteurs. La région est en attente de démarrage. Le Président du CE reconnaît avoir besoin d'un éclaircissement de la part de la directrice, mais c'est l'information qu'il détient à ce jour.

Le secrétaire du CE (FO) indique que l'habilitation jeunesse et sport a été modifiée lors de la réforme du BP, passant de 10 à 4 UC. L'habilitation est donnée à un organisme de formation sur une période de 5 ans. Quel que soit le nombre de formations que cet organisme propose, il est enregistré sur le logiciel Form qui permet de régler l'aspect administratif du dossier de demande. À part s'il y a un problème dans les informations communiquées cela ne bloque pas le traitement de l'habilitation. Le secrétaire du CE se dit étonné de la réponse, puisque l'habilitation est valable jusqu'à son terme. Par ailleurs, l'embauche des salariés en CDD n'est pas conventionnellement possible. En effet, l'organisme de formation est attaché à l'animation et il ne peut donc pas y avoir de CDD d'usage, même si c'est une pratique courante. C'est un point d'achoppement important et si le problème n'est pas résolu, il y a un risque de recours qui entraîneront la requalification des contrats. Il y a deux choses distinctes. D'un côté l'habilitation donnée pour une durée de 5 ans. D'un autre côté, il n'y a plus d'agrément. Le secrétaire du CE (FO) ne voit donc pas ce que la direction attend. À moins que la problématique ne vienne de la direction régionale concernée qui est en dehors des clous. À un élu CFDT qui les dit rigoureux, le secrétaire du CE réplique que dans les réformes enclenchées, la direction régionale n'instruit les dossiers que techniquement. Ils n'ont donc plus à avoir de la suspicion sur les

personnels embauchés par la structure. Les personnes chargées d'encadrer les formations ont le diplôme ou ne l'ont pas, c'est tout.

Le Président du CE a eu pour information que les habilitations BAPAAT doivent se faire six mois avant la date de démarrage. Il demande ce que cela signifie concrètement.

Pour le secrétaire du CE (FO), cela signifie que l'organisme a été habilité soit sur du BP, du DE, du DES, soit sur du BAPAAT. Mais ce dernier diplôme devant disparaître à la fin de l'année 2019, toute formation engagée avant la date de fin doit être menée à son terme. Il n'y aura plus de formation au-delà du mois de septembre 2019. Le secrétaire pense que la structure a été habilitée et qu'il y a un problème. En tant que vice-président de la CPC, il va poser la question. Quant au CPJEPS, il a été validé en 2018 et son décret de création a été publié le 26 février 2019.

Le Président du CE pointe le fait que dans son mail, la directrice d'INFORIM fait le lien avec la recommandation de la région sur l'habilitation du CPJEPS et c'est ce qu'il a du mal à comprendre. Il va donc creuser la question. Il avait compris qu'il y avait une demande de la région.

Le secrétaire du CE (FO) suppose que la région, qui finance, demande à attendre que le CPJEPS arrive pour envoyer toutes les personnes susceptibles de passer le BAPAAT, non reconnu, notamment par la branche animation, pour pouvoir être embauchées sur des postes d'animateurs. Il s'agit d'un diplôme d'insertion et non d'un diplôme professionnel. Le CPJEPS a été reconnu par la branche. Le financement est intéressant pour celui qui passe le CPJEPS, car il a déjà une à deux unités du BP et n'a plus qu'une partie de ce dernier à faire en formation professionnelle pour obtenir le BPJEPS. C'est sans doute cela qui est en jeu.

Un élu CFDT pense qu'il peut s'agir soit d'un retard administratif de la part de la DGCS, soit qu'INFORIM n'a pas déposé de demande d'ouverture de session à temps. Mais cela n'a rien à voir avec l'habilitation.

Le secrétaire du CE (FO) a vérifié sur le site officiel du Ministère des Sports et confirme que la période d'habilitation est donnée pour 5 ans. Donc, soit INFORIM a l'habilitation, soit elle ne l'a pas. Et si elle ne l'a pas, elle doit en faire la demande au moins six mois avant le début de la formation. L'élu CFDT continue en indiquant que c'est le seul point d'achoppement possible.

Une élue SUD dit que si les membres du CE ont des difficultés à comprendre les tenants et aboutissants d'une telle situation, elle laisse imaginer ce que cela peut être pour un formateur qui travaille neuf mois sur un dispositif sans explication claire. Après lui avoir laissé entendre qu'il allait obtenir une habilitation, la direction lui dit, en fin de compte, qu'il n'est pas compétent. Mais cela relève d'une pratique managériale, raison pour laquelle les élus soulèvent le problème en Comité d'Entreprise, car elle crée de la souffrance au travail et génère de l'inquiétude parmi les salariés d'INFORIM.

Le Président du CE comprend qu'il faille apporter une réponse précise sur l'habilitation. Par contre, que des CDD soient en lien avec des marchés, relève de la pratique du secteur. La directrice lui dit privilégier les CDI en termes d'activité et a ensuite recours à du CDD. Selon la nature du contrat, les CDD d'usage sont utilisés sur l'animation. Selon lui, que les CDD soient liés aux marchés est naturel dans le secteur de la formation.

L'élue SUD dit que cela relève a priori d'une pratique puisque plusieurs personnes lui en ont parlé, même si seul un formateur a fait un retour parce qu'il se retrouve du jour au lendemain devant le fait accompli.

L'élue SUD revient sur le discours tenu aux salariés, à savoir une absence d'habilitation. Or celle-ci existe pour une durée de 5 ans. Les salariés se rendent compte qu'il y a un écart entre ce qui leur est dit et la réalité. D'autant qu'en définitive, c'est un manque de compétence qui est retenu pour ne pas reconduire les contrats. La directrice dans son mail au Président du CE indique privilégier les contrats en CDI. Aussi les élues SUD demandent-elles un tableau récapitulatif de la part d'INFORIM, des contrats d'usage et CDI, ainsi que les avenants. Pour avoir lu ces derniers, l'élue SUD n'est pas sûre de l'utilisation de la nature du type de contrat d'usage et la lecture qu'en a Léo Lagrange. Pour elle, il y a un risque si les salariés vont devant les prud'hommes.

Si le président de la commission conditions de travail (CGT) a soulevé cette question, il note une dérive vers une problématique qui relève des DP. C'est la raison pour laquelle l'élue SUD dit avoir porté la question auprès

de la commission pour souffrance au travail. Pour le président de la commission, pour pouvoir aller jusqu'au bout de la démarche, il faut la traiter dans la bonne instance.

Le Président du CE va relancer la direction locale d'INFORIM sur les sujets pointés par les élus. Par contre, reste le dossier des habilitations et surtout celui des bons de commande par la région. Le secrétaire du CE lui répond qu'il s'agit de deux choses différentes. Il semble qu'INFORIM a bien l'habilitation sur cinq ans, reste donc le problème de la région qui finance. Cette dernière a peut-être souhaité ne plus engager de moyens financiers sur une certification qui est appelée à disparaître, une nouvelle devant arriver sur le marché, de même nature et voire plus insérante professionnellement. La région étant redevable des fonds publics, il est possible qu'elle ait préféré investir sur la nouvelle certification, qui demandera un dossier d'habilitation. Ce dernier doit être déposé six mois avant le début de la première formation. Si les conditions ne sont pas réunies, il est possible que cela ait des répercussions sur les salariés. Il y a donc bien deux choses. D'une part la problématique de gestion des habilitations et de la relation avec la région sur le plan financier et d'autre part, les ressources humaines qui doivent être revues pour éviter les problèmes évoqués par les élus SUD.

Un élu CFDT rappelle que tout délégué syndical peut être amené à siéger à une réunion DP et constater sur place le niveau du dialogue, la relation avec la direction et faire un retour à la commission conditions de travail. Il propose que certains élus proches puissent participer aux prochaines réunions DP d'INFORIM.

Commission logement

Le président de la commission informe que, suite au CE du mois de février, il a pu rentrer en contact avec Action Logement. Monsieur BRETON propose une entrevue début avril afin de programmer une rencontre au mois de mai dans les locaux d'Action Logement avec les référents régions. Le président de la commission co animera cette réunion avec une élue CFDT. Il a proposé la semaine du 13 mai.

Il est précisé que les référents logement sont côté des ressources humaines. Il a été envisagé avec M. BRETON, d'Action Logement, l'organisation d'une réunion pour faire un point sur la situation, le bilan 2018 et les actions envers les salariés en 2019 et la relation de travail pour faciliter la communication des référents RH sur les nouveaux dispositifs, mais aussi sur les existants.

Cela permettra de faire un bilan sur le locatif, les zones habitables. Dès que la date est arrêtée une invitation sera lancée auprès des référents logement dans les régions. Tout cela sera à préciser avec Monsieur BRETON début avril.

Bien qu'il n'y ait plus de présidence à la tête de la commission égalité, les élues SUD proposent d'aborder ce point en tant que telles. Elle revient sur un tableau présenté la veille sur les congés maternité, les entretiens de départ et de retour. Le Président du CE précise que ce tableau comprend les entretiens professionnels, les fiches de poste et les retours de congés maternité. Pour l'élue SUD, ce tableau pointe un manque de dispositifs et des procédures qui permettent d'avoir une réelle lisibilité. Elle demande si ces dernières vont être mises en place et à quel moment et quels sont les dispositifs prévus.

Le Président du CE rappelle qu'il s'agit d'un engagement pris dans le cadre du renouvellement de l'accord professionnel pour rendre visible le process. Celui-ci prévoit une aide aux managers lors des entretiens de retour de congés maternité, par le biais d'un guide d'entretien. Par ailleurs, il est prévu un support d'information en direction des salariés. Ce sont deux axes qui peuvent être retravaillés avec l'ensemble des DRH. Le Président du CE espère qu'il en ressortira un process et des outils dans le premier semestre 2019.

L'élue SUD remarque que le sujet porte sur les retours et pas sur les départs. Le Président du CE lui répond que le livret d'information, qui se voudra complet, sera autant pour les départs que pour les arrivées.

Le Président du CE revient sur la présentation faite la veille sur la mise en place et le déploiement de SIRH commission et précise que des affiches d'information vont être diffusées sur les sites, accompagnées de flyers. Les salariés vont être informés par courrier ou par mail de la mise en place d'un coffre-fort. À la question de l'élue SUD qui demande si le site se trouve au siège, il répond qu'il s'agit des sites des CLAE, des crèches et toutes structures physiques dans lesquelles il y aura ce type d'affichage, ainsi que des flyers. À un élu CFDT qui constate qu'il y avait bien des manques, le Président du CE rappelle que la communication a commencé en janvier et va s'accélérer du fait des flyers, des affiches et le courrier d'information aux salariés. Aux remarques d'élus, il précise que l'information, déjà existante, va être répétée.

Le secrétaire du CE (FO), utilisateur des systèmes dématérialisés à distance, en revient quand même aux 1 045 salariés précédemment cités et demande s'il est prévu un dispositif alternatif pour eux. Si environ 80 % des salariés sont très contents d'avoir un endroit pour conserver leurs fiches de paie, il reste les 20 % qui n'ont pas d'accès internet !

Une élue SUD lui répond qu'ils auront le choix. En tant que directrice de structure, le service RH lui demande l'adresse de tous les salariés ce qu'elle a refusé de donner par respect pour ces derniers. Elle estime qu'il faudrait un peu plus de pédagogie et expliquer le pourquoi des choses.

Un élu CFDT répond que la question a été posée dans l'instance locale. Il en ressort que l'information a été donnée trop tôt par rapport à ce qui était prévu par le cadre fédéral. Par ailleurs, elle était trop laconique et était plus angoissante qu'autre chose, puisqu'elle demandait aux salariés de donner leur(s) adresse(s) mail personnelle(s) afin de pouvoir utiliser correctement de système SIRH.

Le Président du CE confirme son propos en disant qu'il y a eu un premier niveau d'information avec des demandes sur les adresses mail pour ceux qui souhaitaient la donner. Il est prévu de relancer l'information, courant mars, en redonnant une explication de texte tant sur la dématérialisation du bulletin de paie que sur le coffre-fort qui est individuel et consigné par la Caisse des Dépôts. C'est donc très sécurisé. Les salariés auront un espace de stockage en plus sur lequel ils pourront mettre des éléments personnels. C'est identique à un compte bancaire. C'est un système entièrement dissocié de l'entreprise Léo Lagrange.

Un élu CFDT relève que les membres du CE sont tous bien conscients de ce que l'outil est dissocié. L'inquiétude des salariés n'est pas vis-à-vis de Léo Lagrange ou du coffre-fort, mais bien du fait que n'importe quel outil informatique est susceptible d'être craqué avec le risque de perdre ses données personnelles. C'est la raison pour laquelle le Président du CE fait le lien avec le compte bancaire qui peut lui aussi être craqué. Pourtant, note le secrétaire du CE, les gens déposent leur argent, parce qu'ils n'ont pas le choix. Et c'est bien l'esprit de la dématérialisation reprend le Président du CE. Toutes les sécurités vont être mises en place pour les coffres-forts, mais le risque est toujours existant.

L'élu CFDT note que l'inquiétude ne vient pas de la qualité des outils mis à disposition des salariés pour la dématérialisation, mais quels que soient les paramètres, il n'est pas possible d'aller à l'encontre de la défiance des gens. D'où, selon le Président du CE, l'importance de la communication et l'explication permanente. C'est la répétition qui fixe l'information. C'est le rôle des DRH de région ou des responsables de site que d'expliquer ce qui est acté.

III - Information sur l'analyse des TRH

Le trésorier du CE (UNSA) a repris l'ensemble des frais des élus sur l'année 2018. C'est un prévisionnel en attente de la validation des comptes par l'expert-comptable, qui devraient être finalisés au plus tard en juin. Pour 2018, le montant des TRH pour l'ensemble des CE s'élève à 36 055 euros. Il y a eu 8 CE à Toulouse, ce qui fait une moyenne de 2 678,15 euros par CE. Concernant Paris, la fluctuation du nombre des présents fait que les montants sont différents :

- Janvier : 7 500 euros
- Juillet : 4 000 euros
- Avril : 2 957 euros

En 2017, le montant total s'élevait à environ 88 000 euros. La différence s'explique par le fait qu'il y a plusieurs élus qui viennent du Sud-Ouest. C'est la raison pour laquelle il a été décidé de faire plus de CE à Toulouse. Un élu CFDT fait remarquer qu'il y a aussi moins d'élus au sein du comité d'entreprise et certains venaient de loin pour se rendre à Toulouse.

Le Trésorier note qu'en janvier 2018 tous les élus étaient encore présents. Sur Paris, le montant était de 7 500 euros contre une moyenne de 2 600 euros à Toulouse.

Le secrétaire du CE (FO) rappelle que cette information est en réponse à une demande d'un élu CGT qui souhaitait un comparatif sur les transports aériens. Par contre, le changement dans le régime d'abonnement d'Air France pose maintenant d'autres problèmes que ceux rencontrés précédemment, sans les résoudre.

L'élu CGT relève qu'au-delà de l'économie réalisée en déplaçant les CE à Toulouse, la question du choix d'utiliser ou non une entreprise nationale comme Air France qui respecte le Code du travail français ne se

pose plus. Le secrétaire du CE (FO) précise que cette compagnie employait du personnel anglo saxon avec un droit du travail anglo saxon.

Ceci dit un élu CFDT pointe du doigt les retards conséquents et répétés de la compagnie Easy-Jet. Cela l'oblige à partir une heure plus tôt et de revenir à des heures parfois indues. Il rate malgré tout souvent son avion et doit repayer un billet. Il se dit très mécontent de cette compagnie. Cela se porte aussi souvent sur son temps de travail avec des heures perdues sur son temps de récupération.

Pour l'élu CGT, les économies sont indéniables et pour une majorité d'élus les conditions sont plus agréables.

Un élu CGT souligne que les élus ont une mission de représentation en parallèle de leur statut de salariés de Léo Lagrange. Pour lui, les déplacements signifient souvent de partir tôt, de rentrer tard ou d'écourter sa présence pour prendre un avion. Même s'il est bien de cautionner une entreprise française. Par contre, il estime que les rencontres au siège sont aussi importantes car elles créent un lien, permettent de voir les locaux et leur évolution. Cela offre aussi aux élus la possibilité d'interpeller des membres de la direction et de garder le contact. Toutefois, les choses pouvant changer, il faudra rester réactifs. Mais le Président du CE estime qu'ils auront le temps de réfléchir à l'avenir. L'élu CGT propose aussi d'aller dans d'autres régions. Ce qu'approuve un élu UNSA qui trouve que c'est un moyen de rencontrer les collègues des différents sièges ou régions et de montrer ce que les membres du CE peuvent leur apporter, comment ils peuvent les soutenir et améliorer leurs conditions de travail. C'est aussi un moyen pour les élus d'être connus des salariés au-delà de leur seul nom. Il pense qu'il serait bien de réfléchir pour la prochaine mandature à décentraliser un peu les CE. Tout en tenant compte des frais que cela peut engendrer.

IV - Élection présidence Commission Égalité professionnelle

Cette élection fait suite à la démission de la présidente de la commission égalité professionnelle. Le Président du CE demande quelques précisions sur la façon dont se déroule le vote des présidences de commission. Il demande s'il y a des candidats.

À la remarque d'un élu CGT, le secrétaire du CE (FO) précise que la démission de la présidente de la commission devait être prise en compte dans l'ordre du jour, car cette commission est obligatoire. A priori puisque aucun candidat ne se présente, il sera seulement constaté une carence.

V - Information et consultation portant sur la revalorisation du PEE

C'est un point qui a été annoncé lors de la dernière réunion de négociation salariale. La direction souhaite revaloriser le PEE. La dernière augmentation a eu lieu sur le second semestre 2018, passant de 537 à 550 euros. Sur 2019, il est proposé de passer à 600 euros net. Par contre, la direction souhaite mettre en place, dans ce cadre de revalorisation, un passage à un versement annuel, en novembre de chaque année.

Un élu CGT pense que cette revalorisation va susciter un après pour les personnes qui n'étaient pas inscrites au PEE. Il demande si les personnes qui recevaient la prime annuelle doivent faire une démarche particulière.

Un élu CFDT dit que la communication est ancienne. Il a été sollicité par des salariés qui souhaitent adhérer au PEE, après, pour certains, près de 10 ans d'ancienneté. Ils n'avaient pas fait la démarche jusqu'ici pour des raisons qui leur sont propres. Ils souhaitent connaître la marche à suivre pour souscrire maintenant. L'élu CFDT souhaite qu'une nouvelle communication soit faite sur le sujet.

Le trésorier du CE (UNSA) tient à préciser, pour les salariés à temps partiel, que le montant de la somme versée est au prorata du temps de travail. Les 600 euros sont pour les personnes qui travaillent à temps complet. Il demande s'il est possible d'informer les salariés sur le montant de la prime semestrielle avec l'augmentation de 550 à 600, la répartition semestrielle et l'abondement. C'est une information importante. Il rappelle qu'il avait été évoqué la possibilité de négociations pour amener le PEE à un treizième mois. Il demande si ce point est toujours envisagé.

La représentante syndicale SUD demande si pour les salariés qui n'ont pas de PEE la prime semestrielle augmente. Ce que lui confirme le Président du CE. Toutefois, il lui est fait remarquer que c'est proportionnel. L'abondement de l'employeur est en fonction de la prime. Il n'est pas possible d'augmenter uniquement cet abondement.

C'est un point qu'il serait bien de détailler selon le trésorier du CE (UNSA).

La représentante syndicale SUD demande si la prime semestrielle augmente au même taux que le PEE. Un élu CGT demande plus précisément si, par exemple, une personne à temps plein qui gagne 50 euros sur le PEE gagne la même somme sur la prime. Il lui est répondu que non. Les 50 euros sont répartis entre l'abondement et la prime. À la représentante syndicale SUD qui demande s'il est possible de l'exprimer en pourcentage, le secrétaire du CE lui répond que l'augmentation du PEE est de 8,33 %. Proportionnellement, lorsque le salarié, qui n'a pas fait le choix d'alimenter son PEE, touche sa prime, cette dernière est mécaniquement revalorisée de 8,33 %. Mais il paie les charges sociales salarié, comme l'employeur paie les charges sociales employeur. Pour une comparaison totale, il faudrait faire des simulations. Quoi qu'il en soit, il ne peut pas y avoir d'augmentation de l'abondement PEE de l'employeur sans augmentation préalable de la prime de base.

Le secrétaire du CE (FO) rappelle que si certains anciens salariés ne faisaient pas fait le choix, à l'époque, de prendre le PEE, c'est que ce n'était pas intéressant. Mais aujourd'hui, avec 600 €, cela représente un montant de 3 000 € sur cinq ans, ce qui représente un apport assez conséquent en cas de besoin. D'autant que le salarié peut aussi abonder le PEE. Celui-ci est peut-être plus intéressant dorénavant qu'il ne l'était précédemment. Il faut permettre aux salariés qui n'avaient pas fait ce choix de s'inscrire.

Le secrétaire du CE (FO) rejoint le trésorier (UNSA) en rappelant que les négociations avaient prévu un calendrier d'augmentation du PEE, à discuter avec l'employeur, pour arriver à terme à l'idée originelle d'un treizième mois, applicable non pas à chaque salarié mais au groupe 3 de la convention collective.

Un élu UNSA rappelle que le Plan d'Épargne d'Entreprise venait en remplacement des IFP qui représentaient, à l'époque, 7 500 francs, soit 1 153 euros, que les salariés touchaient chaque année. Ces derniers devaient être versés sous différentes formes comme les frais kilométriques par exemple. Lorsque les négociations du PEE ont commencé, il y a 20 ans, il avait été envisagé de revenir à cette somme.

L'élue SUD n'est pas tout à fait d'accord avec l'élu CGT qui pense que de nouveaux salariés pourraient adhérer au PEE. Mais pour elle, l'intérêt d'un PEE demande de se projeter à 5 ans. Or les salariés sont-ils à même de faire une telle démarche en période de renouvellement de marchés publics et de transferts. C'est un paramètre à prendre en compte, les salariés n'étant pas sûrs d'être encore dans la structure dans 5 ans.

Le secrétaire du CE (FO) lui donne raison. Il y a une population qui n'arrive pas à se projeter et de se fait a du mal à rentrer dans le système. Par contre, certains salariés ayant de l'ancienneté dans l'entreprise peuvent être intéressés. Il ne faut pas opposer les intérêts des salariés qui peuvent être différents suivant leur parcours. Il vaut mieux regarder comment apporter des réponses à chaque catégorie socioprofessionnelle. Il faut se poser la question de l'impact de la prime que toucheraient ces salariés en direct.

Le trésorier (UNSA) estime que même si les salariés ne peuvent pas se projeter à 5 ans, il faut leur expliquer que s'ils ont souscrit au PEE, il leur est possible de débloquer les fonds dès leur sortie de l'entreprise, même s'ils ne sont restés que deux ou trois ans. Au lieu de partir avec la prime semestrielle, ils ont les abondements en supplément, ce qui représente un réel intérêt. Pour lui, une bonne communication sur le sujet est indispensable. Car lorsqu'un salarié arrive à Léo Lagrange, le dossier PEE qui lui est transmis n'est pas expliqué. Il est important de communiquer aussi sur l'intérêt de prendre le PEE en donnant tous les éléments nécessaires pour prendre la meilleure décision, ce qui, pour lui, n'est pas le cas à l'heure actuelle.

La représentante syndicale SUD explique qu'embauchée en CD2I, elle touche 177,20 euros de prime par an. Elle trouve que le delta entre ce qu'elle touche et les 600 € de PEE est large. Elle estime qu'il y a parmi les salariés des pauvres et demande que les salaires les plus bas soient rééquilibrés. Elle a compris que l'augmentation est proportionnelle et que la prime semestrielle coïncide avec cette augmentation. Ce à quoi une élue lui explique que les 600 € correspondent à la prime auquel s'ajoute l'abondement de l'employeur.

Le secrétaire du CE (FO) est d'accord pour dire qu'il faut détailler. La prime de base est la somme versée au salarié lorsqu'il ne prend pas l'abondement. Ce dernier correspond à la somme rajoutée par l'employeur pour atteindre, à ce jour les 550 € et prochainement les 600 €. Cet ensemble a déjà pris en compte le fait qu'il n'y a pas de charges sociales, qui servent à abonder. La question soulevée est celle des temps partiels qui sont des contrats précaires, pauvres en termes de rémunération. Et là où d'autres peuvent bénéficier d'une prime conséquente, ces salariés ont une prime proratisée. C'est une disposition de la loi qui fait qu'il est impossible d'avoir une prime qui ne soit pas indexée sur le temps de travail, sauf s'il y a un accord qui supposerait qu'une prime Macron soit versée à ces salariés. Cela supposerait qu'il n'y ait pas d'autres contributions de l'employeur

pour bénéficier des exonérations de cette prime. Le secrétaire du CE (FO) demande si, au sein de Léo Lagrange, il serait possible de négocier un dispositif qui permette à des salariés à temps partiel, et uniquement ces salariés, de bénéficier d'une prime particulière. Cela pourrait se faire sur tous les contrats à temps partiel.

Un élu CGT, note qu'à l'heure actuelle il n'existe qu'un dispositif et dit que les élus CGT opteraient pour des valorisations pérennes. En attendant, il propose de se contenter de ce qui existe pour se laisser le temps de réfléchir à des dispositifs. D'autant que des marchés viennent d'être signés pour les quatre prochaines années. Aussi, des salariés présents à Léo Lagrange depuis deux ou trois ans, qui ont entendu parler de dossiers en cours, et savent qu'ils ont des chances pour être présents encore quelques années, peuvent être intéressés par le PEE alors qu'ils ne l'étaient pas avant. Sur le Midi Toulousain, quatre marchés assez gros sont en discussion. C'est une période de renouvellement importante.

L'élue SUD dit avoir eu des appels de salariés en situation précaire qui souhaitent connaître le positionnement de l'employeur sur la prime Macron. Elle demande si l'employeur peut faire un geste pour aller dans ce sens-là et si oui quelle serait sa réponse. Une augmentation du montant du PEE, et donc de la prime, ne touche pas les salariés les plus précaires.

Le Président du CE confirme qu'effectivement Léo Lagrange va communiquer de façon efficace et explicite pour expliquer la prime semestrielle plus abondamment dans le cadre de l'enveloppe PEE de 600 euros. Il s'agit d'une réflexion médiane qui n'écarte pas de trouver le bon équilibre dans la durée, mais aussi la capacité économique. Car il ne s'agit pas de promettre des choses qu'il ne sera pas possible ensuite de financer. Il faut trouver le bon équilibre de gestion et d'investissement.

La question de la prime Macron n'est pas à l'ordre du jour, mais il ne la rejette pas pour autant. En effet, il y a des négociations nationales autour du périscolaire qui représente environ un tiers de la population de Léo Lagrange. L'investissement porte sur 2019 et le PEE. L'employeur s'est aussi positionné sur la valeur du point alors qu'il n'avait pas obligation de le faire. Cela montre les efforts qui sont faits sur la politique salariale, même si elle ne répond peut-être pas à certaines demandes.

Le trésorier du CE suggère que les supports de communication comportent un exemple pour un salarié à temps plein et un salarié à temps partiel. C'est une question qui a souvent été posée à Nantes où les salariés pensaient qu'ils avaient droit à la prime semestrielle à 106 euros plus les 200 euros d'abondement, ce qui n'est pas le cas pour un temps partiel. Quant à la prime Macron, l'UNSA l'avait demandée en NAO aux mois de décembre et janvier suite aux retours des salariés. C'est la raison pour laquelle le Président du CE précise la dynamique de politique salariale sur le sujet. De même, comme l'a dit le Président du CE aux dernières NAO, il est question d'un accord d'intéressement en fonction des résultats pour les œuvres sociales.

Le Président du CE passe au vote sur la revalorisation du PEE

VOTANTS : 10 - Pour : 10

VI - Information sur l'index portant sur l'égalité professionnelle

Il s'agit d'une mesure instaurée en fin d'année 2018 dont le décret est sorti en mars 2019 dont le but est de faire une photographie, en fonction de cinq indicateurs, fourni aux élus par la FLL, sur les écarts entre hommes et femmes dans les entreprises de plus de 1 000 salariés. Cette mesure sera ensuite étendue à l'ensemble des entreprises entre 2019 et 2020. C'est l'UES qui est concernée en tant qu'entreprise de plus de 1 000 salariés. Il y a un indicateur sur les écarts de rémunération entre les CSP, les tranches d'âges et le genre (homme ou femme). Léo Lagrange se situe plutôt bien sur celui-ci, avec un indicateur à 0,9. L'écart est donc assez faible entre les hommes et les femmes et est très lié aux tranches d'âges. Le plus important se situe sur la population cadre entre 40 et 50 ans.

À un élu CFDT qui demande si cet écart est lié à l'ancienneté cumulée dans l'entreprise, le secrétaire du CE répond que celle-ci n'est pas prise en compte. Et le Président du CE de préciser que ce sont les salaires bruts qui sont pris en compte.

Les indicateurs sur les taux d'augmentation individuelle et de promotion ont présenté quelques difficultés. À un moment donné, il va falloir qu'il y ait un process commun à tout le monde sur les revalorisations, que les DRH en région appliquent les mêmes délais d'augmentation que les promotions pour permettre une visibilité très fine.

Compte tenu du délai et de l'outil à disposition, deux zooms ont été faits. D'un côté sur les taux de promotion et de l'autre sur les augmentations individuelles pour lesquelles une recherche sur l'attribution de primes en 2018 a été faite (responsabilité, mission, technicité...). La prime sur l'ancienneté étant cadrée, elle n'a pas été prise en compte. Il a été travaillé de cette sorte pour obtenir quelque chose de cohérent. Globalement, l'UES est plutôt bien située, avec des notes maximales, par rapport aux écarts entre hommes et femmes.

Le secrétaire du CE (FO) remercie la direction d'avoir fait le travail. Il avait demandé que ce point soit mis à l'ordre du jour à la parution du décret pour lequel il avait largement informé la direction. Le décret stipule que les UES sont également concernées. Il souhaite qu'un dispositif soit mis en place au sein du nouveau SIRH pour faire ce travail sans avoir besoin de faire d'extractions complexes, particulièrement sur la deuxième partie du tableau, à savoir les promotions et les montants attribués pour lesquels il devra y avoir une normalisation au sein des UES.

Le secrétaire du CE (FO) avait compris que le DRH de la FLL était au sommet de la pyramide des ressources humaines et avait mandat pour réfléchir sur les moyens de rendre fluide un certain nombre de décisions. Aussi, lorsqu'il décidait quelque chose, les DRH devaient appliquer. Mais il semble que ce ne soit pas tout à fait le cas. Aussi, malgré la bonne volonté des DRH, le secrétaire du CE (FO) a peur que la mise en œuvre des décisions ne suivent pas. Cela le gêne. Si chaque DRH remplit le tableau, sur le tableur mis à disposition par le ministère du Travail, sans faire preuve de la même exactitude dans le libellé, il est possible d'atténuer plus ou moins l'effet voulu, qui est d'avoir une information fiable. Le secrétaire ne remet pas en cause le travail qui a été fait, mais aimerait avoir la certitude que le tableau remis n'est pas un simple ajustement.

Le Président du CE explique que les données du tableau sont sorties de l'outil CEGID qui permet une consolidation des données. C'est un outil commun à l'ensemble des entreprises de l'UES. Donc, il n'y a pas de souci à avoir sur la véracité des chiffres.

S'il n'y a pas de problème sur la fiabilité, le secrétaire du CE (FO) estime que le travail suppose un exercice second mené par la Fédération Léo Lagrange sur l'harmonisation de l'intitulé et la façon dont les primes sont versées.

L'élue SUD revient sur le SIRH qui a été vendu comme un outil permettant une harmonisation et l'extraction de données sociales fiables, permettant aux élus d'en avoir une analyse plus fine. Mais il semble que cela peut se révéler problématique s'il n'y a pas une structure nationale RH qui permet d'harmoniser les données. Et les élus en reviennent alors au même point. Elle relève que les bulletins de paie comportent des éléments fixes et des éléments variables, ces derniers apportant une part de réponse importante sur l'égalité salariale. Elle demande si ces éléments variables ont bien été pris en considération. Et les diverses primes qui ne sont pas forcément harmonisées se retrouvent-elles sur le tableau.

La représentante syndicale SUD dit qu'à l'heure actuelle il existe, au sein de Léo Lagrange, des primes « copains, copines ». Ce premier travail donne une vision de ces primes et elle espère que des procédures vont être mises en place au niveau national pour supprimer cette possibilité.

Un élu CFDT estime que les élus du CE ont toujours de bonnes idées, qui ne sont pas traduites au niveau des préfectures. Il arrive donc aux membres du CE, en jetant un œil sur un écran d'ordinateur, ouvert dans un service, de constater que certaines personnes gagnent des points ou des promotions de façons inexplicables. De même pour des enfants de responsables qui obtiennent leur BPJEPS devant des salariés en poste depuis longtemps. Pour lui, il faut que le niveau de confiance qui est celui des membres du CE puisse être partagé dans les préfectures des régions. Si les élus peuvent récupérer les informations pour se faire une idée de la situation, ils se disent encore frileux par rapport aux pratiques régionales et attendent un travail en commun pour harmoniser les pratiques.

Le Président du CE note les éléments pointés du doigt par les élus, de pratiques sur lesquels se posent des questions. Il profite de la présence d'un DRH pour dire qu'il espère que l'ensemble des procédés sont malgré tout cadrés. Pour lui, il est évident que de mettre une fonction DRH au niveau national, montre une volonté de coordonner et d'harmoniser les pratiques d'entreprise. L'UES compte des entreprises distinctes dont l'ensemble des fonctions support sont rattachées au directeur régional. Le fonctionnement n'est pas parfait, mais c'est la raison pour laquelle il y a une réflexion globale de travail pour que la gouvernance réponde mieux au modèle actuel d'organisation qui est important.

Il dit avoir une communication fluide avec les DRH, mais pointe la charge de travail dans les régions qui n'est pas anodine, surtout sur le volet administratif. Il y a des pratiques positives. Il ne faut pas toujours pointer du doigt ce qui ne va pas. Si certaines régions sont en délicatesse, globalement des choses positives se font dans les régions. À partir de là, la direction va mettre en place quelque chose de commun, pratiqué par tout le monde.

À l'élue SUD qui remarque qu'il faut au contraire parler des pratiques négatives pour les faire cesser, le Président du CE répond que l'idée est de partir des pratiques positives pour les déployer à l'ensemble des entités. C'est la dynamique, à ce jour, de la Fédération.

Le Président du CE continue sa présentation. Il note un écart, qui, par rapport à ce qui est signifié par l'État, indique que la Fédération est bien située, en autre grâce à l'obtention du score maximal sur les taux de promotion.

Le quatrième point porte sur les pourcentages de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congés maternité. Le tableau indique une note à zéro. L'indicateur est clair. Il faut 100 % d'augmentation sur le nombre de personnes en retour pour avoir une note, sinon, c'est un zéro de fait. C'est-à-dire que si sur 184 personnes identifiées, 183 ont obtenu une augmentation, l'indicateur reste à zéro. En pratique il faut prendre les augmentations individuelles et collectives. La valeur du point en fait partie. Il n'a pas eu le temps de corriger, mais les salariées ont forcément bénéficié de la valeur du point et sur les 184 personnes, 8 relevaient de LLF et n'ont pas bénéficié de la valeur du point. Par ailleurs, 7 personnes ont été augmentées individuellement. Et 160 salariées relevaient de LLA. Malgré tout l'indicateur sera à zéro en termes de notation.

Par ailleurs, toutes entreprises confondues, il y a 5 hommes et 5 femmes qui font partie des personnes bénéficiant des plus hautes rémunérations de l'UES.

Dans l'index de 100 points, la Fédération a obtenu 84 points. Si le Président du CE n'a pas eu beaucoup de retours sur le secteur associatif, il peut dire que par rapport au secteur marchand la Fédération est plutôt bien placée. Le cadrage a été fait par l'État et il est d'avis que le tableau va évoluer.

L'élue SUD se dit satisfaite sur certains points du tableau, mais relève quand même des écarts sur les taux de promotion et demande quelle progression va être apportée par Léo Lagrange. Il y a certes des bonnes choses, d'autres qui sont à améliorer, et le but est de savoir comment le faire. Elle demande si la direction a pris le temps de se poser la question et combien de temps elle se donne pour le faire.

Le Président du CE confirme que ce type d'exercice est bien là pour noter les écarts. Il explique la dynamique de l'État qui est de dire qu'en dessous de 75 %, il faut prévoir un plan d'action. Cette photographie de la situation confirme le fait qu'il faille faire des process qui flèchent bien la mobilité et la promotion d'un individu au sein de l'entreprise Léo Lagrange. Il y a des choses à mettre en place, mais il n'est pas possible de dire immédiatement quelles actions pourront être mises en œuvre. Il s'agira d'un plan RH pour l'ensemble de l'UES.

L'élue SUD se dit attentive à ce qui va se mettre en place. Pour elle il ne suffit pas de comptabiliser 84 points, si cette bonne note n'est pas mise en parallèle de la politique sociale qui demande de constater les écarts, de les corriger et de mettre en place des plans d'action. Elle veut tirer la sonnette d'alarme avant de se voir obliger de faire un courrier à l'inspection du travail. Les données permettent certes de dire que Léo Lagrange est dans les clous par rapport à la loi, mais n'excusent pas une absence de politique sociale qui permettrait de réduire les écarts. Pour elle, il existe un plafond de verre au vu des étapes de promotions indiquées sur le tableau.

Le Président du CE lui répond que déjà il a été possible de sortir des résultats en l'espace de trois semaines. Pour lui, il faut valoriser le travail, d'autant qu'il y a des choses qui sont bien. Il a entendu parler plusieurs fois de la notion d'appartenance à une maison comme celle de Léo Lagrange. Il est d'accord pour dire que tout n'est pas parfait. Il y a des négociations sur le périscolaire au niveau national et il espère qu'un accord sera signé très prochainement. C'est une première pierre dans la politique sociale, qui ne tourne pas seulement autour de la rémunération. Il est prévu de travailler sur la mobilité, le process de recrutement, la culture au sein de Léo Lagrange. Travailler pour cette fédération permet d'apprendre et d'être plus employable pour aller sur d'autres projets professionnels. Tout cela fait partie de la politique sociale. L'idée est de prendre ce qui se fait

de meilleur, d'y apporter de nouvelles choses pour construire une identité globale Léo Lagrange. C'est la raison de la venue au sein de la maison. Il souhaite un partenariat avec les élus pour être dans cette dynamique.

L'élue SUD redit que cette évolution complète la loi, mais ne se substitue pas à la première loi sur les politiques d'égalité professionnelle. Il ne suffit pas de dire que la Fédération se situe au-dessus de la norme. Elle veut juste mettre en garde.

Le secrétaire du CE (FO) avoue qu'il s'attendait à avoir des indicateurs beaucoup plus bas. À ce jour, il y a certainement de bonnes pratiques au sein du mouvement Léo Lagrange. Mais il n'y a pas de communication sur ces bonnes pratiques, seulement sur les mauvaises, issues de problématiques locales qui n'ont pas été bien gérées faute de coordination. Les élus se focalisent donc sur ces points noirs qu'il faut corriger. Les discussions au sein du comité d'entreprise se font entre personnes de bonne volonté, laissant entendre que ces pratiques négatives pourront se corriger dans le temps. Mais cela n'est pas vrai. L'expérience montre que chaque fois que les élus pointent un dysfonctionnement, il faut énormément de temps pour le corriger. C'est la raison pour laquelle les élus s'énervent parfois. Mais leur rôle est de dire à l'employeur ce qui ne va pas. Et le point principal de blocage reste la coordination des ressources humaines qui est inexistante. Pour évoluer dans le sens indiqué par le DRH FLL, l'employeur devra montrer de réelles avancées, et pas uniquement au travers de l'outil SIRH. Il y a toutes les politiques de l'accompagnement.

La représentante syndicale SUD demande si les promotions à long terme passent forcément par les DRH, ou s'il y a d'autres intervenants qui mettent les DRH devant le fait accompli, ou encore si les promotions suivent une procédure propre, parce qu'à son avis les avancements ne passent pas forcément par les DRH.

Le Président du CE dit que le rôle des DRH est d'être en lien avec les élus du CE et qu'ils puissent apporter des précisions. Ce qui se passe sur une entreprise n'est pas représentatif.

La DRH Ile de France explique que lorsqu'un salarié est promu et qu'il change de poste ou de groupe, en tant que DRH, elle est toujours associée à ce processus de promotion. Lorsqu'un poste se libère et qu'il est envisagé de faire monter quelqu'un sur ce poste, cela passe par une candidature et elle recevra la personne au même titre que d'autres de l'extérieur, tout en ayant intérêt à privilégier un salarié de la Fédération. Mais le pouvoir de décision ne dépend pas de la personne et ne se substitue pas à la décision du manager à qui elle n'impose aucune promotion.

Un élu CGT précise que la question ne concerne pas des changements de poste, mais d'augmentation de responsabilité avec une fonction intermédiaire dont on ne connaît pas la provenance, si ce n'est peut-être de lire entre les lignes des coefficients. Les statuts changent du jour au lendemain sans transparence.

La DRH Ile de France répond que lorsqu'il y a volonté de donner une prime de responsabilité, c'est vu avec le directeur. L'impact budgétaire n'est pas anodin.

L'élu CGT dit que sur les instances officielles comme celles des élus, pour lesquelles il y a une transmission des mouvements de salariés, les modifications, qui pourraient être rapportées sur le fonctionnement de l'entreprise, n'apparaissent pas systématiquement. Des informations sont récupérées dans les couloirs lors d'échanges professionnels et donc après le changement et non avant. Il lui semble que la prime est la maladie honteuse de Léo Lagrange, dont il ne faut parler à personne. Cela crée des tensions incompréhensibles, par manque de transparence. Pour éviter que les informations se transmettent, les salariés ne sont plus réunis et il n'y a plus de groupes de travail de territoire pour partager un projet commun et mettre en place des projets transversaux. Cela isole les sites les uns des autres. C'est préjudiciable aux activités, car il est difficile de travailler sans aide réciproque. Sans projets transversaux, il n'y a plus d'émulation. L'élu rappelle les isolements territoriaux qui ont duré trois ans avant le changement de direction. À l'heure actuelle, de nouvelles pratiques voient le jour ainsi que des perspectives d'ouverture intéressantes. Toutefois, les élus restent très vigilants - bien qu'agréablement surpris des ouvertures qui se profilent - et le niveau de confiance n'est pas suffisant. Il existe des disparités incompréhensibles au sein même du service RH. Cela ne contribue pas au projet collectif de sa restructuration.

Le Président du CE veut bien que l'élu lui remonte les disparités évoquées et les éléments factuels, pour tenter de trouver des solutions auprès des DRH.

Le secrétaire du CE (FO) propose que la direction s'interroge sur une méthodologie qui permette aux élus de se réapproprier un temps de discussion avec elle dans le cadre de la NAO ou une NAO spécifique. Il rappelle que la pratique des primes ne relève pas d'un process défini de manière transparente et connu de tous et partagé par l'ensemble des services de ressources humaines, que ce soit de l'animation ou de la formation. Dans l'animation ces pratiques de primes se heurtent souvent aux déroulements de carrière. Il a pu lui-même le constater auprès de salariés. Toutefois, si l'on compare la prime obtenue, par rapport aux points qu'ils auraient obtenus avec le déroulement de carrière, le compte n'y est pas. Les élus n'ont pas d'éléments factuels à donner, mais des remontées d'impressions relativement négatives. Il déplore qu'en France les montants des primes, comme celui des salaires, sont relativement secrets. Il n'y a pas de communication sur les salaires et cela fait naître des croyances sur ce que peut toucher le collègue. Or, s'il y avait une transparence, le problème serait peut-être appréhendé autrement. Il incite l'employeur à proposer aux élus un temps qui permette à tous d'avancer sur des cas précis, de mesurer des situations et de trouver des dispositifs pour les réguler. Quant à aux organismes de formation professionnelle, la position est différente puisqu'il s'agit d'un déroulement de carrière lié à un accord d'entreprise. Toutefois, la mise en œuvre est différente d'un centre de formation à un autre, ce qu'il déplore.

Le Président du CE confirme qu'il faut flécher le processus des augmentations qui ne peuvent se faire sans fondement. Il propose qu'il y ait un temps, une fois dans l'année, lié aux entretiens professionnels et aux perspectives budgétaires, défendu par les managers, avec un contre-pouvoir des DRH, voire du contrôle de gestion, avec le comité de carrière et de rémunération. Il ne parle pas de l'encours qui relève d'un besoin de remplacement d'une personne au pied levé pour lequel le salarié touchera une prime. Il redit que les primes de responsabilité, les augmentations ou les changements de poste doivent être encadrés par le comité de carrière et de rémunération, mais pas déconnecté de l'entretien professionnel et de la perspective budgétaire N+1. Cela doit s'inscrire dans le temps et la pratique de l'ensemble des entreprises de l'UES. C'est une dynamique que le Président du CE souhaite porter concernant la politique de rémunération et le déroulement de carrière.

VII - Consultation sur le projet de licenciement économique d'un site Jeunesse à Juvisy-sur-Orge au sein de l'entreprise Léo Lagrange Nord Ile de France

Ce sujet ayant été abordé lors du précédent CE, le secrétaire demande s'il a été pris en compte que le salarié est un élu protégé.

La Président du CE précise qu'il ne s'agit que d'une information sur la procédure et que le stade du licenciement n'est pas atteint.

Le Président du CE reconnaît que le point à l'ordre du jour est mal formulé et qu'il s'agit de poursuivre l'information. Ce à quoi le secrétaire du CE (FO) rajoute que c'était un point à clarifier.

La DRH Ile de France rappelle que deux personnes sont concernées par ce licenciement économique. Si aucune solution n'est trouvée pour le salarié protégé, il y aura une procédure spécifique à son encontre. Elle revient sur le contexte qui est la gestion de l'activité jeunesse pour la ville de Juvisy-sur-Orge avec un marché détenu par Léo Lagrange depuis 2017 qui concerne les deux espaces jeunes de la commune. Ce marché devait être renouvelé au 1^{er} janvier 2019, mais la mairie a profondément modifié l'activité. Le temps d'ouverture de ces espaces jeunes a été réduit de 6 heures mensuelles. Cela concerne le face-à-face, mais induit de fait une réduction du temps de préparation pour les salariés, ainsi que du temps administratif, sans compter le temps de préparation des séjours qui ont aussi été supprimés. On passe de 100 % à 70 % de la valeur d'un temps plein. Tout a été fait pour maintenir les postes. Il y a l'obligation d'avoir deux personnes par espace jeunes, les deux étant ouverts sur les mêmes jours. Il y a donc un besoin de quatre personnes mais à temps partiel et non pas à temps plein. Sur les quatre postes, deux étaient vacants ; la question est donc réglée sur ce point.

Sur les deux salariés restants, il y a un animateur jeunesse et un coordinateur jeunesse. Le premier a un périmètre de mobilité géographique limité au sud de l'Ile-de-France sur lequel il n'y a pas d'autre activité. Un point a été fait avec lui la semaine précédente, mais aucune proposition de reclassement n'a pu lui être faite. Concernant le salarié protégé, une proposition de reclassement lui a été faite sur les accueils de loisir puisque Léo Lagrange gère toute l'enfance et que lui vient de ce secteur. Mais il a refusé de revenir sur l'accueil de loisir. Il n'y a pas eu d'autres propositions de reclassement à lui faire. Sa demande se porte plutôt sur le financement d'un DEJEPS.

Un élu CFDT demande si la direction a eu des réponses à l'appel d'offres sur le BAFA à Juvisy dont il a entendu parler. Ce serait peut-être un moyen de compléter le temps de travail du salarié sur ce secteur si la réponse est favorable. Cela permettrait aussi, avec l'obtention de ce marché de pérenniser les équipes.

La Président du CE lui fait remarquer qu'animateur et formateur sont deux métiers différents. Ce n'est donc pas forcément une piste qui a été creusée qui serait plus pour un coordinateur qu'un animateur. Il est compliqué de compléter le temps de travail, car cela implique que le poste soit sur Juvisy. Il avait été envisagé de compléter avec les accueils de loisir, mais les horaires sont les mêmes.

Le Président du CE se fait confirmer que ce salarié avait un mandat de DP, instance unique.

L'élue SUD a compris que la demande du salarié se porte sur le financement d'une formation. La Président du CE lui confirme que le souhait de cette personne est effectivement de partir en DEJEPS.

Pour le secrétaire du CE (FO), si aucun reclassement n'est possible pour le salarié, la question se pose de la prise en compte de sa demande. La formation rentre dans un plan de formation de l'entreprise, représente 600 heures pour le DEJEPS, se fait en alternance, coûte entre 6 et 10 000 euros. Si elle a des chances de se faire auprès de l'un des organismes de formation de Léo Lagrange, il reste le problème du temps de travail du salarié, puisqu'il sera rémunéré. C'est un coût important. Reste la possibilité d'une PRO-A avec un contrat de travail. Mais il y a de fortes chances qu'il la refuse puisqu'il y aura baisse de salaire. Il ne peut pas utiliser son CPF de transition. En effet, le CPF de transition ne relève plus de la compétence de l'OPCO Cohésion sociale. Quant au CPF traditionnel, le reste à charge va être relativement élevé. Le financement ne couvrira pas le temps qu'il effectuera hors temps de travail. Si la solution finale est d'aller vers un licenciement, il faudrait prévoir un abondement de son CPF, mais ce dernier ne sera pas suffisant pour couvrir la totalité du DEJEPS.

L'élue SUD estime que si ce salarié travaille depuis plus de dix ans dans la structure, Léo Lagrange pourrait faire un geste dans sa direction.

La DRH Ile de France confirme que le salarié est dans la maison depuis 20 ans et a eu un parcours un peu particulier. Il est l'un des derniers agents de médiation européenne. Elle entend les propos du secrétaire sur le financement. La seule possibilité qu'elle entrevoit dans le cadre d'un licenciement économique est de lui financer sa formation. Cela peut faire partie d'une mesure sociale, s'il décide de choisir cette option. Elle confirme que pour le premier salarié, elle n'a pas de possibilité de reclassement. Il va donc y avoir un licenciement économique avec une convocation sous 15 jours et proposition du CSP. Quant au deuxième salarié, elle va voir avec lui les potentielles propositions de financement de sa formation. Ensuite viendra la procédure classique avec passage devant le CE.

Le secrétaire du CE (FO) souhaite que Léo Lagrange soit très claire sur l'accompagnement à la formation professionnelle qu'il aura à l'issue de la procédure de licenciement. C'est une proposition intéressante qui peut être mise en œuvre pour d'autres salariés. Ce qui est fait d'un côté a de fortes chances d'être dupliqué ailleurs. Cela demande de faire attention. La formation se faisant en interne, cela suppose que le salarié se déplace sur une autre ville. Le secrétaire dit avoir quelque inquiétude entre l'annonce et la faisabilité. L'annonce étant de dire qu'il va y avoir un financement dans le cadre particulier de l'ancienneté. Mais s'il n'y a pas de formation interne possible en Ile-de-France, cela supposera qu'il quitte la région et parte éventuellement à Toulouse ou ailleurs. Il faudra prévoir un hébergement, des temps de transport ce qui est très coûteux. Il lui est répondu qu'il y a des sites de formation en Ile-de-France.

Un élu UNSA demande si pour le premier salarié il y aura aussi un accompagnement à la formation. Il semblerait que ce ne soit pas son souhait.

(inaudible – 02.38.14 – 02.38.33)

Le secrétaire du CE (FO) demande si le premier salarié a ouvert son CPF et se dit étonné du nombre de salariés qui ne l'ont pas encore fait. Il s'est renseigné auprès des élus. Or, si ces derniers n'ont pas ouvert le leur, il y a de grandes chances pour que ce soit le cas de beaucoup de salariés. Il en profite pour rappeler qu'à partir de 2020 l'abondement sur les heures DIF ne sera plus possible. Elles seront perdues.

Le Président du CE conclut en disant que les procédures de licenciement économique vont se poursuivre en bonne et due forme pour ces deux salariés, celles-ci étant soumises à autorisation de l'Inspection du Travail.

VIII - Consultation sur le projet de la mise en place d'un système de vidéo de surveillance au siège situé rue des Poissonniers à Paris

Le Président du CE répond aux questions posées lors du précédent CE à la place du porteur de projet qui n'a pu être présent. Aux élus qui s'interrogent sur l'utilité des caméras, il est répondu que depuis le mois de septembre, il y a des vols récurrents de matériel, de valeurs et d'effets personnels dans les bureaux. Il y a même eu un vol dans un coffre-fort. Il y a eu aussi des tentatives d'intrusion le soir et le week-end.

La proposition d'implantation couvre toutes les entrées des bâtiments ainsi que les couloirs, pour couvrir les accès aux bureaux. L'orientation des caméras sera faite pour couvrir les points de passage. Si un poste de travail devait être filmé, l'image sera floutée numériquement pour ne conserver que le passage du couloir. Le but n'est pas de filmer les postes de travail pour surveiller les personnels, mais les allées et venues dans les bureaux, en cas d'incident. Il est possible de mettre la vidéosurveillance en place uniquement au numéro 150, mais ni aux 146 et 144. Toutefois, il n'y a pas d'accueil au 144 et il est possible de rentrer sans aucun problème.

Le Président du CE répète qu'il n'y a pas de finalité disciplinaire dans l'installation des caméras.

Concernant les images en directes et enregistrées, un écran de contrôle sera directement raccordé sur l'enregistreur. Les images stockées seront accessibles aux personnes désignées par la direction, c'est-à-dire le responsable informatique et le Secrétaire général et éventuellement le service de police pour intervenir en cas de plainte. La durée légale de conservation des images est de 30 jours. L'enregistreur vidéo gère automatiquement la rotation. Compte tenu de la nature des vols, ceux-ci ne sont souvent constatés que deux semaines plus tard et la procédure peut durer deux semaines de plus. D'où l'intérêt de garder les images sur un maximum de 30 jours.

Un élu CFDT demande depuis combien de temps les salariés font l'objet de ces vols. Il lui est répondu le mois de septembre. La DRH Ile de France qui travaille sur place confirme une recrudescence depuis plusieurs mois. Elle précise que les vols peuvent se produire lors d'une courte absence d'un salarié.

La représentante syndicale SUD demande s'il y a un nouvel avis du CHSCT. Le Président du CE répond qu'effectivement il a été demandé à l'élue d'argumenter un peu plus, mais il n'y a pas eu de retour.

Concernant le nombre de caméras, le Président du CE informe qu'il va être réduit.

Un élu CGT rappelle la proposition qui avait été faite, pour le cas où le voleur viendrait de l'extérieur, de revoir le poste l'accueil qui serait chargé de filtrer les personnes. Cela suppose un aménagement des cloisons. Sinon, la caméra devrait être positionnée à l'entrée.

Suite à une discussion entre les membres du CE sur les heures d'ouverture, il est souhaité que la caméra soit positionnée à l'extérieur au-dessus de l'entrée, ou dans l'entrée mais uniquement en direction de la porte.

La représentante syndicale SUD rappelle qu'il existe déjà un visiophone et une caméra sur le premier étage. Il faut peut-être envisager que les vols se font en interne. Elle préconise d'inciter les salariés à plus de vigilance au lieu de mettre immédiatement des caméras, d'autant que le coût est élevé.

Le trésorier (UNSA) indique avoir échangé avec l'élue CHSCT qui indique que cette préconisation est prévue. Les salariés seront invités à fermer leur bureau le soir. Pour l'instant ils ne le sont pas car la femme de ménage n'a pas la clé. Il faudrait lui en donner une. Dans la journée, ce sera à chacun d'être vigilant ; ainsi, si le bureau est vide, le salarié ferme la porte quand il s'en va. Cela pourrait éviter les caméras dans les couloirs pour ne les laisser que sur les entrées évitant les intrusions de personnes extérieures à la Fédération.

Le secrétaire du CE (FO) a noté que les vols existent depuis assez longtemps et vont crescendo. Il rappelle que les élus non seulement en avaient été informés, mais en avaient aussi fait les frais, puisque le comité d'entreprise avait subi un vol dans le coffre-fort du CE. Mais le niveau est devenu tel que cela devient insupportable pour nombre de salariés. Pour avoir discuté avec certains, la caméra leur semblait être un dispositif permettant aussi d'éviter que les soupçons ne se portent sur les salariés en interne. Il note l'effort de la Fédération en ce sens, mais souhaite qu'il soit indiqué par écrit que les caméras ne seront pas utilisées pour

sanctionner des salariés autrement que s'ils sont reconnus coupables de vol. Cet ajout écrit pourrait inciter les élus à changer leur position au moment du vote.

Il est d'accord avec le trésorier pour dire qu'il faut modifier certaines pratiques au siège de la Fédération. Les bureaux doivent être fermés, les objets de valeur mis sous clé. Il n'y a pas que les salariés qui circulent. Lorsqu'il arrive de bonne heure, il constate qu'il n'y a personne. N'importe qui peut entrer dans le bâtiment à la suite d'un salarié. Il n'est pas possible de connaître tout le monde. Une personne à qui rien n'est demandé à l'entrée peut ainsi naviguer dans les couloirs et bureaux. Il faudrait des procédures qui obligent les salariés comme les visiteurs à ne pas faire rentrer en même temps qu'eux des personnes étrangères à Léo Lagrange. C'est le B A, BA, mais cela n'existe pas à sa connaissance. Le soir, les élus sortent par l'arrière, mais cet accès n'est pas sécurisé. Une personne qui connaît un peu le fonctionnement peut entrer assez facilement. Il y a donc une communication à faire en direction des salariés pour leur rappeler les bonnes pratiques et éviter que la maison soit ouverte à tout le monde.

La Présidente du CE indique qu'un certain nombre de mesures avaient déjà été mises en place pour responsabiliser les salariés. Il leur était demandé de s'assurer que toute personne qui rentre en même temps qu'eux soient bien de la maison, de venir chercher leurs rendez-vous à l'accueil et de les raccompagner. Elle est d'accord pour qu'une communication de rappel soit faite auprès des salariés.

Le trésorier (UNSA) a lui aussi rencontré des salariés sur le siège. Ils disent que les caméras les rassurent vis-à-vis d'un voleur, mais ne veulent pas être sanctionnés sur leur liberté de circuler, ni sur leurs heures d'arrivées, ces dernières étant échelonnées. Si la proposition du secrétaire sur ce point est validée, cela pourrait modifier les choses.

Un élu CFDT revient sur la mise en place d'un protocole concernant les intrusions, tout particulièrement sur les bâtiments qui reçoivent du public tels que les instituts de formation. Des protocoles particuliers existent déjà sur certains lieux, mais ils ne résolvent pas tout. Il propose une vérification d'identité, autant des personnes attendues que celles qui ne le sont pas. Il est fréquent dans les écoles, avec les parents d'élèves, de ne pas savoir qui circule dans le bâtiment. Il faudrait instaurer un process d'entrée dans les locaux, qui serait mis par écrit et d'informer les salariés par le biais de réunions et non pas par une petite note de service posée sur un bureau.

Un élu CFDT propose de demander à « Monsieur Sécurité » de créer une formation spécifique sur le sujet.

La représentante syndicale SUD demande si le plan Vigipirate rouge est toujours en vigueur. Ce qui lui est confirmé. Par ailleurs, elle est intriguée par le fait qu'il puisse y avoir des vols dans les coffres-forts qui demandent de connaître le code ou d'avoir la clé.

Le trésorier (UNSA) témoigne avoir déposé à l'accueil un courrier en recommandé contenant pour 700 € de chèques vacances. Lorsque le facteur est arrivé, il a été constaté que le courrier avait disparu.

Le Président du CE est d'accord pour formaliser a minima un process de sécurité global. Mais cela aura un coût. Mais il est déjà possible d'informer les salariés.

Par ailleurs, à partir du moment où les caméras seront mises en place, le règlement intérieur devra être modifié. Il sera alors écrit que ces outils de surveillance n'auront aucune visée disciplinaire.

Un élu CGT remarque qu'à Marseille, le règlement intérieur n'a pas été modifié lors de la pose de caméras, d'où la vigilance des élus du CE. Il y avait pourtant eu une réflexion CH, mais l'urgence sécuritaire était telle que les caméras avaient été posées avant même une concertation avec les instances. De ce fait tout salarié qui travaillait sur ces centres sociaux pouvait être sanctionné suite aux enregistrements des caméras.

Le secrétaire du CE (FO) confirme que cela s'est passé en 2015, mais qu'il n'y a depuis plus jamais eu de sanction disciplinaire infligée à des salariés. Il faut donc relativiser.

Le Président du CE dit que son propos ne relève pas de sa lecture propre mais de celle de la maison. Ce à quoi le trésorier répond que ce n'est pas le ressenti des salariés.

Le Président du CE rejoint les élus sur la fermeture des bureaux. Certains se ferment à clé et pas d'autres, il y a donc un recensement effectué à ce niveau. Reste le problème du ménage. Un passe général peut être envisagé. Tout cela doit se faire en parallèle de la mise en sécurité du bâtiment.

Le secrétaire du CE (FO) pense que la direction s'est précipitée vers une solution onéreuse qui pouvait être aménagée, avec moins de caméras, sur des endroits stratégiques de passage – entrées, sorties – et des serrures électroniques avec badge. Cela aurait permis d'être plus efficient, même si cela ne règle pas tous les problèmes. Les badges ne sont pas très coûteux à installer a priori.

Un élu CFDT, pour avoir connu des vols dans une association, reconnaît que la procédure n'est pas menée comme chez un particulier et qu'elle prend du temps. Les policiers ne se déplacent qu'au vu du préjudice. Mais s'il s'agit d'une disparition de chèques cadeaux pour un montant de 700 € tout de suite après qu'ils aient été déposés, si la plainte est déposée en ce sens les policiers mèneront l'enquête. Il faut donc être précis dans la déposition, quitte à parler de suspicion au sein des salariés. Bien entendu, c'est un choix de l'employeur, sachant que cela va créer du stress parmi les salariés de voir des enquêteurs dans les locaux de Léo Lagrange. Mais c'est peut-être un moyen si les vols sont avérés.

Un élu CGT indique qu'au-delà des caméras, un écran peut suffire. Un trombinoscope à l'entrée et des écrans placés à d'autres endroits sur lesquels tout le monde peut voir ce qui se passe peut aussi être assez dissuasif que plusieurs caméras. Cela peut permettre de mettre moins de caméras. L'élu propose une consultation des membres du CE sur leur salariée, pour savoir s'ils acceptent qu'elle soit au vu et au su de tous. C'est une question de droit qu'il faudra poser.

Le Président du CE entend les propos des élus concernant le nombre de caméras et dit qu'il sera sans doute revu à la baisse.

Avant de passer au vote de la consultation, le secrétaire demande de pointer les présents, suite au départ de certaines personnes. Il ne reste plus que 8 voix.

Le Président du CE rappelle aux élus qu'un avis favorable ne les empêche pas de poser les réserves qui sont les leurs.

Le Président du CE met aux voix le projet de mise en place d'un système de vidéo de surveillance au siège situé rue des Poissonniers à Paris.

Votants : 8 Contre : 4 - Pour : 0 - Abstention : 4

IX - Calendrier sur les consultations annuelles

À ce jour, il y a trois consultations annuelles générales qui portent sur la politique sociale, sur les structures financières et la situation économique et enfin sur l'orientation stratégique.

Le Président du CE rappelle aux élus que la consultation annuelle sur la politique sociale est prévue au mois de mai. Il précise que la réunion de NAO du 17 mai portera sur le CSE. Le CE se tiendra le 24 mai.

Au secrétaire du CE (FO) qui demande ce que contiendra cette politique sociale, il lui est répondu qu'elle portera sur la formation, les fiches de paie, l'orientation stratégique.

Le secrétaire du CE (FO) souhaite que cela soit mis par écrit. Par ailleurs, le président de la commission formation professionnelle avait demandé les bilans 2017.

Le Président du CE répond que des bilans 2017 qui n'étaient pas en ligne ont été rajoutés sur la BDES.

Un élu UNSA dit avoir consulté la BDES l'avant-veille et n'avoir rien remarqué de particulier. Cela étonne le Président du CE qui demande à regarder cela de près.

Un élu CFDT remarque que les membres du CE sont toujours en attente d'une présentation du PFE. Ce dernier est habituellement présenté en février ou mars. D'autant qu'il y a des inquiétudes et des interrogations liées aux réformes de la formation professionnelle. Les salariés demandent quand ils vont recevoir les catalogues des formations de la région et autres. Il faudrait que la direction propose quelque chose. Il n'est pas possible de laisser les gens dans l'attente sous prétexte que l'on ne sait pas ce qui va se passer. Il y a quand même des actions de formation qui sont organisées par les régions. L'élu CGT propose que chaque région présente ses formations au niveau des IU. Le Président du CE dit que des arbitrages vont certainement être faits, car s'il va être possible de récupérer un peu de financements, ils ne seront pas aussi importants que

d'habitude. Il va donc y avoir des arbitrages qui seront sans doute faits par chaque région. Il serait bien que les salariés soient informés au niveau de chaque région.

L'élue SUD dit que rien n'empêche de faire le bilan, de noter les difficultés d'abonder le PFE, tout en consultant les élus et de voir sur quels types de formations il est possible d'aller. Des préconisations ont pu être faites par rapport aux comptes professionnels de formation, il faut donc savoir comment accompagner les salariés qui ont assez d'argent et qui attendent.

Un élu CFDT explique que sa collègue a établi, pour Sud-Ouest, un catalogue des formations pour la région en fonction des capacités de financement, tout en tenant compte des opportunités ou des défections. Ce n'est peut-être pas complètement opérationnel, mais le travail a été fait et devrait être valorisé.

La DRH Ile de France précise que toutes les régions ont un prévisionnel, nécessaire pour avoir une certaine visibilité, basé sur le calendrier habituel de juin à novembre 2018. En janvier, il y a eu une réunion avec Uniformation qui a bloqué en disant qu'il n'y avait plus aucun financement. Donc chaque région va déterminer ses priorités. Mais c'est loin de ce qui était financé précédemment. Il faut donc réfléchir à d'autres modalités de financement de la formation et d'autres types d'action formation. Il y a un gros travail à faire.

Le secrétaire du CE (FO) explique que la formation professionnelle adoptée par le parlement s'impose à nous depuis le 1^{er} janvier 2018. Ils ont en effet engagé en septembre 2018, un certain nombre de travaux relativement importants qui ont percuté les branches professionnelles et également l'outil au service de celles-ci et des entreprises. C'est-à-dire, l'OPCA. L'OPCA s'est transformé le 1^{er} janvier 2019 en OPCO, transition jusqu'au 31 mars 2019. Les 20 OPCA sont 20 OPCO de transition. Tous les OPCA ne pourront pas être agréés en tant qu'OPCO. Uniformation qui a été la base de l'OPCA Cohésion sociale a passé le cap du 31 décembre 2018 en ayant l'assurance de pouvoir exister, mais qui se révèle relativement fragile. Sur les deux critères permettant l'agrément, c'est celui du nombre d'entreprises adhérentes, il en fallait 200 000, ils en sont assez éloignés ou 200 millions de cotisations. L'OPCO Cohésion sociale atteint 253 millions si toutes les branches l'ayant désigné sont validées par la DGEFP dans le périmètre de l'OPCO Cohésion sociale. Un avenant signé par un ensemble de partenaires sociaux modifie l'accord constitution de fin 2018, mais pas sur la totalité du périmètre et, de ce fait, de 253 M€ de cotisations on passe à 215M€. 100 millions de cotisations sont issus du conventionnel. Les entreprises versant du conventionnel peuvent se demander si elles ont un intérêt à verser du conventionnel s'il s'agit simplement de venir pallier ce que le légal ne finance plus, la question mérite d'être réfléchi. Or, s'il n'y a plus de convention, il est impossible d'atteindre les 100 millions qui permettent d'atteindre le critère d'agrément fixé à 200 millions au niveau de l'OPCO. Dans ces conditions il n'y a plus d'OPCO. Le gouvernement qui souffle le froid et le chaud en fonction des interlocuteurs annonce que l'OPCO Santé n'est pas agréé. Il ne le sera pas du fait de la volonté de la ministre. Il faut qu'ils aillent vers l'OPCO Cohésion sociale. L'OPCO santé représente 390 millions d'euros alors que l'OPCO Cohésion sociale c'est 253 M€, en conservant le périmètre actuel. Dans ces conditions, les patrons ne seront plus l'UDES, mais ceux de la Santé ! En fonction de l'agrément, les politiques initiées, c'est-à-dire, l'ouverture des budgets des entreprises à 80% des taux conventionnels n'a existé que le temps de le décider. Sans agrément au 1^{er} avril, tout ce qui a été évoqué, c'est fini. Les OPCO de transition qui, aujourd'hui, doivent assurer la continuité, ne s'engagent pas sur des périmètres qu'ils ne connaissent pas. Par exemple, les collègues du sport ne savent pas s'ils habiteront à UNI FORMATION ou à l'AFDAS. L'animation restera-t-elle à UNIFORMATION ou n'a-t-elle pas intérêt à se rendre sur un autre OPCO ? Ces questions sont toujours d'actualité, car elles ne sont pas tranchées. La réponse appartient au gouvernement. Il est à noter que les organismes de formation, aujourd'hui, acceptés au sein d'UNIFORMATION, le sont parce qu'ils sont dans une UES. Si dans le futur, l'OPCO Cohésion social ne voit pas l'agrément consolider le champ de l'enseignement et la formation professionnelle au sein de cet OPCO, ils iront normalement à l'OPCO dit du MEDEF. Donc, il y aura deux cotisations, deux pratiques, deux politiques totalement différentes. Il aurait été intéressant d'obtenir des informations qui puissent être diffusées en direction des ressources humaines des entreprises de l'UES, qui leur permettraient de rappeler qu'une entreprise de plus de 50, que leur plan de formation est financé exclusivement sur leurs fonds propres, et qu'il n'y a plus de solidarité, plus rien jusqu'à nouvel ordre. Et cela aurait permis de débloquent des situations. Concernant le CPF, il est de la responsabilité du salarié. Selon le secrétaire du CE (FO) à défaut de pouvoir permettre à des salariés de partir en formation sur un dispositif d'entreprise, il faudrait observer comment ils peuvent mobiliser leur CPF, voire même avec un petit abondement pour leur permettre de suivre des formations. Ces informations n'ont même pas été communiquées. Aujourd'hui, le salarié a l'impression, de par la lecture de la loi, qu'il possède un compte CPF, qu'il est le maître de son avenir professionnel. Ils peuvent le croire, car le CPF qui est monétarisé à depuis le 1^{er} janvier 2019 a pourtant aujourd'hui du mal à se mettre en

oeuvre. Il manque notamment par le CERFA, qui permettrait à un salarié d'utiliser son CPF, ce document officiel n'a toujours pas été promulgué au Journal officiel. Même si UNIFORMATION a trouvé mis en place un document, qui permet au salarié de pouvoir attester un certain nombre de choses permettant de financer le CPF du salarié même si ce n'est pas conforme aux dispositions légales. UNIFORMATION a souhaité mettre en place ce dispositif, car s'il n'y a pas de dépenses d'ici à la fin de l'année sur le volet CPF, l'État le reprendra pour financer ces propres projets.

La représentante syndicale SUD souhaite intervenir et avoue que c'est complexe, car cela ne dépend pas de l'employeur. Il faudrait expliquer cette problématique aux salariés, que cela se dénouera certainement. La communication est importante. À Nantes, des centres ont été conçus, des demandes de formation, le service RH, les gens ont fait remonter des choses et ils n'ont pas obtenu de formation. Mais cela ne dépend pas du CE.

Le secrétaire du CE (FO) rappelle qu'au 28 février 2019, l'OPCO Cohésion sociale a appelé les cotisations sur la masse salariale 2018 pour financer les formations engagées en 2018. Dans le courant de l'année 2019, il y aura deux autres appels à cotisations sur la masse salariale 2019. Deux années de cotisations seront, de ce fait, payées en une seule année. C'est un vrai souci.

Le Président du CE annonce qu'un point aura lieu la semaine prochaine notamment sur les financements qui pourront être débloqués, a minima au premier trimestre 2019. Il s'agit de trimestre. À propos de la consultation économique, elle aura lieu entre le mois de juin et juillet. La troisième consultation annuelle obligatoire concerne les orientations stratégiques. La discussion a débuté fin d'année 2018 avec Vincent Seguela. Il a décidé de mettre en place une consultation sur les orientations stratégiques plutôt au retour des congés, au mois de septembre ou octobre, plus en lien avec ProgrESS, car le chantier aura un peu avancé.

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

Le Président du CE souligne qu'il a été interpellé lors du dernier CE afin d'avoir une projection des fins de marché sur 2019. La personne ressource sur le suivi global sur l'UES est Paul Véricel.

Paul Véricel se présente. Il est en charge de la direction du développement et du partenariat à la Fédération Léo Lagrange. Il a œuvré en région Rhône-Alpes, qui est devenue Rhône-Alpes-Auvergne et ensuite le Centre-Est, sur le champ de l'animation et du développement et très spécifiquement sur le champ de la petite enfance, depuis plus de trente ans. Il a commencé en tant qu'animateur jeune sur un poste FONJEP à Saint-Chamond dans la Loire avec Laurent Joulbot et Françoise Fayet. Il a effectué pendant une année, une formation universitaire dans les années 2000. Pour la partie développement, il coordonne les réponses, davantage sur le champ de l'animation et de l'éducation, de la petite enfance jusqu'aux seniors, très peu sur celui de la formation, même si de plus en plus de choses se font en commun sur des appels à projets, des appels à manifestation d'intérêt qui sont beaucoup plus transverses au métier. Depuis trois ans se trouve sur chacune des cinq régions, une petite équipe chargée de la réponse à la commande publique. Il manage les cinq chargés de développement en regroupant trois fois par an sur deux jours pour travailler sur le fond des choses et en organisant chaque mois une visio pour des dossiers en cours. Ce sont des gens sur le terrain et la commande publique se révèle très importante aujourd'hui. Le développement induit du renouvellement et, en conséquence, les équipes sont axées sur le renouvellement des dossiers en cours et, malheureusement, Monsieur Véricel ne trouve pas assez de temps pour répondre à d'éventuelles commandes publiques sachant que chaque année, des nouvelles commandes sont gagnées, mais d'autres sont également perdues. Et il faut prendre le temps de répondre à de nouveaux marchés, car les nouveaux marchés dont ils disposent ne suffisent pas à combler les pertes subies pour un certain nombre de raisons, essentiellement des municipalisations de services et quelquefois des non-satisfactions des équipes municipales ou communautaires, même si ce n'est pas la grande majorité. Il y a eu des réponses à 130 offres sur tout le territoire sur l'année. Les dossiers sont retenus à hauteur de 55%, y compris les renouvellements, qui représentent la moitié, soit 27 - 28 renouvellements, 25 nouveaux dossiers et 12 pertes. Le gap est toujours positif, ce qui permet à la Fédération de se développer depuis une dizaine d'années.

Le secrétaire du CE (FO) soulève différentes questions :

- Dans les chiffres annoncés, en cas de réponse défavorable, les raisons ont-elles été analysées, qu'elles soient économiques, politiques ou autres.

- Quelles sont les marges de progression identifiées ?
- Quelles sont les évolutions envisagées pour que les appels à marché puissent avoir un taux de réponse positif supérieur ?
- Quelle incidence ces réponses à appel à marché ont-elles sur l'effectif administratif ? En règle générale, les salariés attachés à l'activité sont repris, ce qui génère souvent des activités connexes non négligeables. Ces observations apparaissent sur un certain nombre de sites sur lesquels le volume augmente et en particulier LLM. La perte de marché a pour conséquence d'avoir les salariés en difficulté, car ces derniers ne partent pas chez le repreneur d'où des conséquences sociales assez importantes.

La représentante syndicale SUD se demande s'il y a des marchés sur lesquels ils ne vont pas. Le Président du CE leur avait affirmé qu'il allait sur tous les marchés surtout quand il y avait en face LEC.

Monsieur Véricel n'aura pas le temps de répondre à toutes les questions. Il reviendra avec un dossier préparé pour répondre à toutes les questions. Concernant les obligations des collectivités, celles-ci dans le cadre des DSP ou des marchés doivent fournir l'ensemble des éléments sociaux, sur la partie reprise du personnel, qui le permettent. La collectivité ne peut donner que ce qui lui est alloué. Si ces éléments ne sont pas fournis, cela signifie qu'il y a anguille sous roche, que la relation entre la collectivité et le prestataire est moyenne voire pas bonne, c'est donc une porte ouverte pour un éventuel autre opérateur. Il s'agit de ce fait d'un risque et ils font alors le choix de ne pas y répondre. Il est à signaler, les chiffres le prouvent, qu'ils ne répondent pas à tous les marchés publics dans leur champ d'activités, mais à 20% de l'ensemble de la commande publique. Par contre, ils font go/no go. Pourquoi choisissent-ils tel ou tel marché ? C'est en fonction du schéma de chacune des régions d'investissement de certains territoires sur lesquels ils ne sont pas ou au contraire de cercles concentriques. Il sera plus facile de développer une activité quand ils sont présents dans un bassin de vie ou à l'échelle d'une agglo ou d'un département. C'est une règle qui est écrite, qui n'est pas le fait du hasard. L'ODEL VAR devenu l'ODEL est un opérateur patenté du département du Var, qui va grignoter un peu partout, qui a une couleur politique différente de la leur. Leur back-office était de plus déjà financé par le CD83. En Rhône-Alpes, il y a l'ALFA3A, un opérateur local. Il se trouve toujours des hauts et des bas et quand certains opérateurs sont dans le bas, ils y vont. S'ils ne sont pas pris, c'est toujours une forme de communication, en montrant qu'il existe des alternatives possibles. Si ce n'est pas cette fois, ce sera la fois d'après, et les élus et les techniciens tournent au niveau des collectivités.

La représentante syndicale SUD assure que le volet formation n'est pas nécessairement celui sur lequel il y a une réponse à appel aujourd'hui. La réalité, c'est que des passerelles se font. Elle souhaite en savoir plus. Léo Lagrange est une grande association qui dispose de nombre de dispositifs et que sur le terrain, les animateurs – le public avec qui elle est en contact au quotidien – n'ont pas la connaissance des différents dispositifs et des passerelles entre l'animation et la formation.

Monsieur Véricel annonce que c'est historique, l'animation et la formation ne sont pas suffisamment rencontrées depuis l'existence de Léo Lagrange. C'est quelque chose qui va de mieux en mieux du fait de la structuration progressive de 13 régions à 5, avec souvent des instituts qui est dans les mêmes sièges que l'animation, ce qui fait que les gens se croisent un petit peu plus. C'est la volonté de la Fédération de mettre en place toutes les passerelles possibles dès que l'occasion de rapprochement se présente. Il y a les marchés de la formation d'un côté auxquels LLF répond, les instituts. À présent, c'est de plus en plus en consortium avec des opérateurs comme l'INSTEP ou l'INFORIM ou PREFACE ou L'IFRA, c'est à l'échelle territoriale. Il est observé aujourd'hui des appels à manifestation d'intérêts autour de territoires comme le Grand Paris où cela ne se limite pas à une crèche sur un bas d'immeuble, mais c'est tout un projet à l'échelle d'un quartier, d'un territoire. Très souvent, l'insertion en fait partie. En ce moment, ils répondent à un projet sur Bondy. Il s'agit d'un bas d'immeuble et d'y installer une crèche avec des places en VIP d'insertion. Ils essaient de collaborer avec l'INSTEP Île-de-France parce qu'ils sont en capacité à former des personnes au CAP Petite enfance. Tout cela est intégré afin que Léo Lagrange ait une offre qui est plus cohérente par rapport aux besoins, sans pour autant être les seuls. Dans le cadre du collectif ADHOC se trouve d'autres partenaires comme CIEL BLEU autour de l'autonomie des seniors. La démarche progresse. Dans le séminaire organisé en septembre 2018 pendant un jour et demi autour de la formation, ne se trouvait pas que des gens de la formation – mais tout l'encadrement au sens large – ce qui a déclenché tout un tas de réflexes naturels de travailler les uns avec les autres. Il a été constaté que les instituts, la formation, ne se connaissaient pas tant que cela entre eux.

Le secrétaire du CE (FO) est heureux de recevoir un acteur de terrain dans ce tour de table, car les élu.es ont eu beaucoup de réponses à des questions qui jusqu'ici restaient sans retour. La réforme de la formation professionnelle qui bouscule de manière relativement fondamentale la façon dont les réponses formatives étaient organisées en direction des personnels, obligera un recentrage sur un certain nombre de dispositifs. Ce sont plus de 5 900 salariés sur le territoire. En prenant seulement 10% de ces personnels, ces derniers devraient obtenir annuellement une réponse de formation qualitative ou certifiante dans les instances de formation de notre structure. 500 stagiaires de la Formation représentent un marché conséquent. Monsieur Véricel leur a donné quelques pistes certes, mais insuffisantes. Il y aura nécessairement besoin de répondre à des appels à marché à l'extérieur du périmètre des entreprises de l'UES. C'est un deuxième axe de développement. Et puis l'individualisation des besoins de formation des salariés et pas que des salariés de l'UES. Ce sont des pistes à creuser et qui doivent nous interroger sur la manière, dont l'outil est aujourd'hui préparé à cela. Les outils existants tels qu'INFORIM, l'IFRA, PREFACE, etc., ne sont plus adaptés. Il pense que la refonte envisagée notamment au travers du prochain congrès de la fédération Léo Lagrange, devrait permettre de réorienter ces outils ou l'outil.

Monsieur Véricel rapporte qu'un projet est déjà en cours avec la Ruche.

Le secrétaire du CE (FO) réplique que les élu.es ne sont pas informé.es ou de manière trop partielle, or ce sont les vrais enjeux de demain. Si les élu.es étaient informé.es régulièrement de ces réflexions, évolutions, ils ne poseraient certainement pas ces questions, qui donnent l'impression de déranger...

Un élu CGT précise que si la composition de la délégation d'employeurs ne les regarde pas. Par contre, lorsqu'il y a des points importants, et que des personnes ressources sont invitées au CE c'est très bien. Ce type d'échange est à renouveler sur plusieurs sujets.

Monsieur Véricel explicite qu'il en a discuté avec le DRH FLL, mais qu'il n'a pas eu le temps de préparer la liste exhaustive de tous les marchés en renouvellement. Pour le conseil stratégique qui a eu lieu, il y a 8 ou 10 jours, il avait préparé un bilan du développement sur l'année 2018. Il avait listé en lien avec les régions, les quatre ou cinq dossiers un peu stratégiques, à risques ou pas, importants pour chacun des établissements. En premier, il s'agit de Toulouse. C'est un des plus gros marchés structurants pour Sud-Ouest, car c'est à peu près un tiers du chiffre d'affaires. Un peu plus de 11 millions, c'est l'état du marché actuel. Cela concerne dix lots sachant qu'il y a quinze lots en tout. Ils répondront à 12 sur 15, dont deux lots gérés par LEC, aujourd'hui. Ils ne répondent pas aux trois autres parce que ce sont les FRANCA qui le gèrent. Historiquement, ils avaient répondu la première fois, en groupement avec FRANCA et la LIGUE. Ce dossier aurait dû être rendu la veille, mais il y a eu une prolongation de 10 jours calendaires pour déposer, soit vendredi prochain. Il y a œuvré mardi dernier davantage sur la partie financière. Tous les lundis, une visio est organisée. Sur ces gros dossiers, ils essaient d'avoir un lien entre le national et la région comme pour Nantes et d'autres dossiers. La remise des dépôts est vendredi 29 mars. La réponse est dernier carat au mois de juin et entre-temps il y aura les négociations. Il faut toujours faire attention au bruit qui court, mais il n'y a pas de fumée sans feu ! Sur Sud-ouest, Tournefeuille est également sorti, ce qui représente 3 millions et demi d'euro le renouvellement. Colomiers est un grand dossier d'un peu moins d'un million d'euros. Ce sont les trois notés pour Sud-Ouest. Il y a **03.50.59**, en cours. Certains sont sortis l'an dernier : **03.50.58** l'enfant de jeunesse ainsi que **03.51.01** petite enfance, qu'ils avaient perdu et espèrent regagner. Centre-Est, représente plusieurs gros marchés : Les Balmes Dauphinoises, une com-com du Nord-Isère, petite enfance, enfance. Ado, l'hub a été perdu parce qu'il y a eu une fusion de communauté de communes. La compétence n'est plus communautaire, mais à l'échelle de la commune. Ils sont aussi tributaires dans les pertes, de ce type de choses. La collectivité ne peut pas soutenir toute seule le projet. Sur Strasbourg, c'est la première fois qu'ils seront en renouvellement. Ils avaient commencé le développement de la petite enfance sur Alsace Lorraine autour de Strasbourg à Illkirch, qui a été renouvelé. C'est du 60 et quelques places pour un montant à chaque fois d'un million d'euros. Comme Paris, l'année dernière, ils ont obtenu le premier renouvellement des crèches. Le premier renouvellement montre de la satisfaction. Ils s'inscrivent dans le temps : Strasbourg, six ans ; Paris, sept ans pour les DSP. Montluel représente dans l'Ain, en Centre-Est, un gros dossier. Il y a beaucoup de petite enfance, ce qui est normal sur Centre-Est. C'est un dossier important parce qu'il y a eu un changement de municipalité. Un DG n'est pas en leur faveur, il est passé à droite.

Le secrétaire du CE (FO) souligne que c'est un fief de Charles Million, l'ancien ministre de la Défense et ancien Président de Rhône-Alpes.

Monsieur Véricel ajoute qu'il y a un autre renouvellement sur Loire Forez. Cela a débuté petit puis ils leur ont confié d'autres crèches pendant la durée de la DSP, par convention, ce qui devient quelque chose d'important, pour un montant d'un peu plus d'un million. Il doit y avoir trois crèches. La crèche de Cardinet à Paris 17, passe de 66 places à 72. C'est un marché et non une DSP. À Paris, ce ne sont pas les mêmes commissions qui attribuent les marchés et les DSP. Autant sur les DSP, ont a un bon regard des services – les élus sur Paris ne sont pas présents, ce sont les techniciens qui décident – sur les marchés, c'est plus aléatoire. La mairie du 17^e arrondissement est une mairie de droite, qui n'est pas favorable à Léo Lagrange. Il y aura sur Juvisy, la partie enfance en renouvellement en 2019. Il y a Roy Clermont sur Nord-Ile-de-France. Ce sont des centres culturels. La Bretagne est constituée de beaucoup de petits dossiers – en enlevant Nantes – ce sont les vallons de Haute Bretagne, c'est une com com, soit 500 000 ainsi que Le Rheu, Bourg-des-Comptes. Le tout cumulé, ce sont des dossiers importants. Il n'a pas noté sur Méditerranée de dossiers vraiment structurants. Le dossier du périscolaire ressort, ce qui leur avait coûté un PSE. Ils vont essayer d'y retourner parce qu'ils avaient choisi deux opérateurs de leurs mouvances politiques, avec un système un peu start-up du social. Pour l'Ain, cela ne fonctionne pas, il y aura peut-être un retour aux vieilles maisons ! Avec l'IFAC, cela se passe très bien sur Marseille.

Le secrétaire du CE (FO) précise que c'est du local sachant que c'est le national qui a repris la gestion sur les centres sociaux. Il s'agit quand même d'un équilibre financier global. Il y est favorable. Il demande à Monsieur Véricel si une cartographie a été établie dans les différentes régions, des volumétries, les effectifs avec le nombre. S'il y a des incidences sur l'effectif traditionnel qui permettent d'analyser les enjeux pour les élus qu'ils sont, et en cas de pertes les retombées sur les personnels : quel type d'accompagnement, quels coûts pour l'infrastructure générale, etc. ?

L'élue SUD le rejoint sur cette intervention, car le marché est compté en milliers ou en millions d'euros et pas en nombre de salariés et se demande notamment pour Toulouse, quel serait le nombre de salariés impactés.

Monsieur Véricel répond que s'il devait reprendre les deux lots, cela concernerait 120 à 130 salariés, en plus de l'existant, et l'existant représente entre 550 et 600 salariés.

Le secrétaire du CE (FO) lui explique que l'échange est important pour eux, car à date, en 2019, il est dit : « voilà le type de renouvellement obtenu ». Ils savent que lorsqu'ils auront les appels à marché, cette même cartographie, ils pourront éliminer les marchés perdus et connaîtront le risque encouru au moment du renouvellement. Comme cela sur les quatre ans du marché, la question de transfert de personnels ne se posera pas sur ces marchés. Cela permettra aux élu.es de réorienter leurs préoccupations.

Un élu CFDT ajoute qu'au sein d'un même territoire, des disparités peuvent exister. Sur Toulouse se trouvent des enjeux plus marqués sur certains territoires que d'autres.

Monsieur Véricel précise qu'il s'agit des lots 14 et 15 et ils ont le lot 10. Ils peuvent éventuellement gagner 10, 14, 15, comme perdre 14, 15 et perdre le 10, car il y a une logique de territoire.

L'élue Sud informe que selon le type de structure, s'il s'agit de la petite enfance ou de l'enfance, il n'y a pas de rapport. Une crèche représente 20 salariés et un million. Pour atteindre un million de chiffre d'affaires sur l'enfance, il faut 80 salariés. Ce sont des proportions complètement différentes.

La représentante syndicale SUD souligne qu'à LLM Marseille, dans l'animation, des CDD sont suivis de CEE. C'est interdit. Elle demande s'il y a des réponses à ce sujet.

Le Président du CE assure que la réponse a déjà été posée et, a priori, les élus ne l'ont pas reçu. Une réponse a déjà été formulée. Il leur communiquera une réponse écrite de la part de la DRH de LLM.

La représentante syndicale SUD explique que ce point a déjà été abordé lors du dernier CE et que des juristes travaillent à Léo Lagrange Marseille, qui sont sur la convention collective de l'animation, à indice 300. Ils ne travaillent pas du tout sur le même secteur qu'ici. Ils sont dans les mêmes locaux qu'INFORIM. Ils ont un autre travail. Ils ont Bac + 7 et sont actuellement sous le régime de la CCNA, indice 300, comme elle. Elle s'interroge sur la possibilité d'envisager des promotions, des primes, etc. La question avait déjà été soulevée au cours du dernier CE.

Le Président du CE répond que les choses ne doivent pas être inversées. Si demain, l'élue venait à postuler à une fonction de directrice de crèche, le fait d'être à Bac + 10 ne déterminerait pas la rémunération. C'est le poste en lien avec sa classification qui serait pris en compte.

La représentante syndicale SUD assure que dans un endroit où il n'y a pas beaucoup de travail, ils acceptent sans doute le seul boulot qu'ils aient trouvé, Léo Lagrange devrait se poser la question de savoir si ces gens ne méritent pas de points d'indices de plus.

Le Président du CE assure qu'il est possible de poser la question à la directrice sans aucun souci.

L'élue Sud s'interroge sur la fiche de poste, personne n'en avait connaissance à l'heure actuelle. Cette fiche n'existait pas. Il s'agit d'un marché public visant à accompagner des personnes en difficultés financières. C'est un marché public financé par le fonds social européen. Même si, aujourd'hui, une réponse est donnée aux mêmes types de postes, est-il acceptable au sein d'une fédération d'éducation populaire de proposer des fiches de poste ne correspondant pas aux compétences professionnelles d'une salariée ? Il lui paraît inconcevable de faire une fiche de poste pour des juristes qui soient en parallèle d'une fiche de poste d'un directeur de structure CLAE.

Un élu CFDT propose de déplacer un peu le débat et indique qu'il y a eu des cas de figure similaires dans le Sud-Ouest où effectivement des éducateurs officiaient en qualité d'éducateurs avec coefficient correspondant à la convention 66, en termes de groupes et de rémunérations. Le cadre est jusque-là respecté et des postes à pourvoir d'éducateurs apparaissent aussi au sein de Léo Lagrange Sud-Ouest, avec un autre niveau de rémunération, plus élevé. La question s'est posée au sein de Léo Lagrange Sud-Ouest. La réponse donnée, c'est que le marché est ainsi. Les élus ne peuvent pas entendre qu'il s'agit du marché. Il y a un groupe, un coefficient. Il a été demandé à l'employeur de revenir sur le terrain et de constater que les missions correspondaient à des missions d'éducateurs de rue avec toutes leurs caractérisations. Il faut se réinterroger par rapport à la grille, c'est-à-dire à quoi correspond le métier de juriste à Léo Lagrange.

L'élue Sud souhaite préciser ses propos. Les juristes concernent l'économie sociale et solidaire. Ils dépendent de la CCN56 à la base. Il leur a été répondu que le type de métier reconnu au sein de Léo Lagrange, c'est l'animation. Ils dépendent de la convention collective nationale de l'animation, et rien n'empêcherait selon elle Léo Lagrange de regrouper des coefficients pour être plus proche du métier qu'ils font sur le terrain.

Le Président du CE demande si elles veulent une autre classification.

L'élue Sud répond même s'il s'agit de la CCNA. Ils aident à monter notamment des dossiers de surendettement.

Le secrétaire du CE (FO) est très preneur de la réponse de la direction de ressources humaines de LLM, car il pense qu'il y a confusion. Cela relève du débat dans lequel ils disaient que ce serait bien qu'il y ait une coordination des ressources humaines afin qu'il y ait des processus de positionnement des salariés sur des grilles cohérentes. En cas de réponse sur des appels à marché, ce qui révèle le cas ici, sur des profils de juriste, cela nécessite une prise en compte. Le positionnement à l'indice 300 de la grille de la CCNA n'a aucune correspondance avec l'emploi qu'ils occupent sauf à minorer ou à cacher un certain nombre d'éléments, ce qui n'est pas très clair. Il attend un travail de réflexion mené qui permette de positionner des salariés en fonction du poste qu'ils occupent. Le collègue de la CGT dit par exemple, qu'il a bac+5 et n'est pas rémunéré pour son bac+5, parce que dans la CCNA, ce n'est pas le diplôme qui est pris en compte, mais le poste occupé. Mais, celui qui fait un accompagnement juridique, il a besoin de son diplôme sinon, il ne pourrait pas être sur un poste de juriste. En cela, il l'adéquation entre le diplôme et l'emploi, est essentielle. Quand tu embauche un salarié à bac+5, il n'est pas nécessaire de lui décrire les procédures, il est autonome sur son poste. Cela n'a jamais été reconnu au niveau de la branche. Il serait intéressant de valoriser des collègues ayant des formations initiales relativement élevées et qui de par cette formation ont acquis une indépendance de fonctionnement, ou le contrôle continu ne pèse pas sur la hiérarchie. Il n'existe pas de points complémentaires pour compenser/récompenser ces compétences.

L'élue SUD revient sur la question de la passerelle, Léo Lagrange, c'est très grand, qui compte divers dispositifs. Elle souhaite savoir les différents dispositifs existants aujourd'hui dans la formation, l'animation, dans la petite enfance. Elle entend parler du pôle engagement, du pôle tel, etc.

Le secrétaire du CE (FO) étaye la demande de l'élue Sud, qu'il juge pertinente, car il existe beaucoup de choses. Des pratiques s'effectuent sur des territoires, qui demeurent concentrées sur le territoire. Il n'y a pas la possibilité de confronter de bonnes pratiques de territoire à un autre, ce qui est dommage, car en observant Nantes périscolaire avec ce qui se passe sur Toulouse, il peut y avoir dans ces échanges, des évolutions de visions des différentes équipes. Dans le pôle formation Les organismes de formation sont très centrés sur des problématiques de réponse à des appels à marché, mais extérieurs. Or quand il s'agit de plan de formation intérieur, c'est un dispositif qui s'appelle Campus relativement mal fixé, qui a du mal à exister en tant que tel. Il existe des pratiques intéressantes, toutefois connues que des seuls spécialistes. C'est regrettable.

Le trésorier (UNSA) assure que sur L'Ouest une cartographie de toutes les missions de la Région Ouest a été conçue, qui demanderait certainement précision avec le nombre de salariés, de budget, et les coordonnées de chaque structure. Le réel intérêt, c'est que cela donne une vision globale de l'ensemble des missions. Cela avait été diffusé en compte-rendu DP. Cela peut faciliter les mobilités professionnelles.

Le Président du CE clôture en spécifiant qu'il y a eu un fort développement ces dix dernières années. La structure mérite d'être affinée. Il y a eu le développement et la structure et c'est ce qui est compliqué. Il faut créer ces passerelles et il faut que la modalité de fonctionnement évolue.

Fin de la séance du CE 13 :25

Adopté