

Présents et excusés au comité d'entreprise

Les représentants employeur :

Saïdi MESBAH (Président CE), Marjorie SANTUC (DRH LLSO)

Excusé(e)s :

Fabienne DEMOUSSEAU (DRH 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), Hamid CHEBOUT (CGT USPAOC - t),
- Mansour TERAB (CGT USPAOC - s), Delphine CHEVALIER (CGT USPAOC - s)

- Odette NIANG (SUD - t),
- Frédéric GEORGET (SUD - s),

Excusé(e)s :

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

Les représentants syndicaux :

- Véronique DELON AUDOUIT (SUD),

Excusée :

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

Invitée

Cher(e)s Collègues,

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

JEUDI 21 FEVRIER 2019

à 9 heures

Déjeuner prévu sur place

Au siège de Léo Lagrange Sud-Ouest

4 bis Rue Paul Mesplé

31081 TOULOUSE CEDEX

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

- 1.** Adoption du projet de procès-verbal des Comités d'Entreprise du 21 Décembre 2018 et du 17 janvier 2019,
- 2.** Compte rendu des commissions,
- 3.** Information et consultation sur le projet de licenciement économique de moins de 10 salariés d'un site périscolaire à Bordes - au sein de l'entreprise Léo Lagrange Sud-Ouest,
- 4.** Information et consultation sur le projet de licenciement économique de moins de 10 salariés d'un site Jeunesse à Juvisy-sur-Orge - au sein de l'entreprise Léo Lagrange Nord-Ile de France,
- 5.** Information et consultation sur le projet de licenciement d'une élue - au sein de l'entreprise Léo Lagrange Sud-Ouest,
- 6.** Information et consultation sur le projet de la mise en place d'un système de vidéo de surveillance au siège situé Rue des Poissonniers à Paris,
- 7.** Information sur la valeur du point CCNA au 01/01/2019,
- 8.** Information sur la désignation de délégués syndicaux,
- 9.** Évolution de l'activité et de l'emploi au sein des associations membres de l'Unité Économique et Sociale Léo Lagrange.

Dans cette attente,

Cordialement.

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

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

1. Adoption du projet de procès-verbal des Comités d'Entreprise du 21 Décembre 2018 et du 17 janvier 2019,

Le Président du Comité d'entreprise excuse Vincent Séguela et propose de passer à l'adoption des projets de procès-verbaux des deux dernières séances et commence par celui du 21 décembre.

Le secrétaire du CE (FO) a pris en compte, les différentes demandes de corrections, entre autres des élues SUD, en enlevant les passages qui pouvaient poser problème mais aussi concernant les ASC, sur les aides exceptionnelles, faisant en sorte que les personnes ne puissent pas être identifiées.

À l'élue SUD qui avait demandé d'indiquer qu'une intervention était hors PV, le secrétaire répond avoir réécouté l'enregistrement. Une élue CFDT lui répondait alors qu'il n'y avait pas eu de commission. Le secrétaire du CE (FO) a donc laissé ce passage. Mais l'élue SUD peut bien entendu refuser.

L'élue SUD explique qu'à la fin de la commission économique, elle avait demandé à prendre la parole sur un point concernant l'égalité femmes/hommes. Elle estime qu'elle pouvait, en tant qu'élue, prendre la parole, même si la présidente de la commission n'ouvrait pas celle-ci. Elle ne souhaite pas que son intervention soit liée à la commission économique.

Le secrétaire du CE (FO) précise que le procès-verbal dont il est question est celui de décembre et non pas celui de janvier.

Le président du CE met au vote l'adoption du procès-verbal du mois de décembre 2018.
Votants : 10 - Pour : 10

Le président passe à l'adoption du projet de procès-verbal du mois de janvier 2019.

Le secrétaire du CE (FO) propose donc de rajouter sur le document que l'intervention de l'élue SUD a eu lieu dans le cadre de la commission égalité et de remplacer « *une élue Sud souhaite lire un document qu'elle a reçu le 21, du Conseil égalité professionnel* » par « *dans le cadre de la commission égalité professionnelle, une élue Sud souhaite lire...* »

Le président du CE met au vote l'adoption du procès-verbal du mois de janvier 2019.
Votants : 10 - Pour : 10

2. Compte rendu des commissions

Commission égalité Homme/Femme

La présidente de la commission (CFDT) revient sur la réunion de travail du 28 janvier. Les échanges ont soulevé des questions et des attentes de la part des élus, particulièrement sur la diffusion d'annonces et d'offres. Des difficultés sont rencontrées lors des recrutements sur les délais de traitement des candidatures et les bonnes pratiques durant les entretiens.

Ainsi que le montre le cabinet SYNDEX, il faut se concentrer sur la formation des recruteurs et sur les grilles d'entretien qui existent. Les élus sont conscients de l'écart constaté sur les obligations légales et souhaitent vérifier que le nouvel outil SCRH permet d'obtenir des extractions pour répondre aux obligations légales. C'est la raison pour laquelle, ils souhaitent que le responsable du service paie de la Fédération Léo Lagrange puisse intervenir lors des commissions du CE du mois de mars. La présidente de la commission (CFDT) précise que l'outil ne leur a jamais été présenté. Seuls les devis avaient été montrés aux élus et la direction avait indiqué son choix. Les membres du Comité d'Entreprise sont intéressés pour comprendre l'architecture de cet outil, ce qui leur permettra de mieux échanger au quotidien avec les services.

Par ailleurs, les élus constatent que l'absence de fiches de poste rend l'analyse difficile. Des travaux avaient été engagés, particulièrement sur Midi Pyrénées, autour de la fonction d'animateur. Les élus préconisent de s'appuyer sur des fiches de mission. Ce serait une bonne base de départ.

Les élus souhaitent également avoir des données plus précises sur le nombre d'entretiens professionnels réalisés en 2018. Combien ont proposé des formations ou une évolution professionnelle, salariale ou un aménagement du temps de travail.

Sur les formations, combien sont imputables au plan de formation et combien relèvent d'évolution ou d'adaptation professionnelle.

En effet, les élus n'ont eu aucun retour sur les derniers entretiens professionnels. C'est pour eux une base de réflexion et d'analyse.

La présidente de la commission (CFDT) continue sur les reconversions professionnelles et demande combien de demandes ont été recensées en 2018. Elle souhaite savoir combien peuvent être réalisées, par entreprise, en distinguant le sexe et les catégories socioprofessionnelles.

Les élus aimeraient aussi connaître le nombre de salariés qui n'ont eu aucune préconisation en 2018, au cours des entretiens professionnels.

Bien que les établissements de l'UES Léo Lagrange n'aient pas les mêmes obligations d'information en matière d'égalité professionnelle en raison de la taille de certaines structures, les élus souhaitent que soient repris les principes de satisfaire aux obligations des entreprises de plus de mille salariés.

L'élue SUD regrette de ne pas avoir pu assister à la réunion. Elle s'étonne que sur le courrier de convocation elle soit indiquée comme représentante de section syndicale. Elle ne pense pas que ce soit une erreur de la part de la présidente de la commission. Ce qui pose question au niveau des intentions.

Elle explique avoir passé beaucoup de temps sur Nantes et que cela a mobilisé ses heures de délégation. N'étant pas présente au Comité d'Entreprise du mois de janvier, elle a découvert du jour au lendemain que la présence à la réunion du 28 janvier devait se faire sur ces mêmes heures de délégation, rendant de fait sa présence impossible. Ce qu'elle regrette car elle aurait aimé apporter certaines modifications.

Elle en vient à se demander si ce n'était pas volontaire, le but étant que les élues SUD ne puissent pas apporter à la commission conditions de travail et égalité professionnelle leur point de vue et leurs réflexions. Elle a l'impression que les décisions autour de la table sont prises par une ou quelques personnes. Elle rappelle que lors de l'élection de la présidente de la commission, il avait été voté, sur proposition du secrétaire du CE, qu'elle puisse bénéficier de 15 heures de délégation en plus, étant donné qu'elle était suppléante. À ce jour, il semble que l'on soit revenu sur cette décision, empêchant ainsi les élues SUD qui avaient épuisé leurs heures normales de délégation de venir.

Elle aimerait aussi savoir pourquoi, dans les deux documents envoyés à la présidente de la commission, l'un portait son titre d'élue SUD et l'autre la présentait comme représentante syndicale.

Selon un élu CGT, il est d'usage que les commissions qui se tiennent hors cadre du CE, se fassent sur convocation. Cela a été décidé collégalement et avec l'accord du président du CE. Elles servent à travailler sur des dossiers lorsque les commissions sur une demi-journée ne sont pas suffisantes. Il se dit donc aussi surpris. Lorsqu'il avait proposé à la présidente de la commission égalité de faire une réunion sur une journée, pour être plus efficaces, c'était sur convocation de l'employeur, donc sur du temps de travail effectif et non pas sur délégation. Parce qu'à ce rythme, les heures dédiées seraient vite épuisées. Il renvoie au règlement intérieur à ce sujet.

Selon l'élue SUD qui a lu ce règlement, il existe la possibilité d'être convoqué au titre des commissions.

Toutefois, l'élue CGT ne comprend pas pourquoi il y a eu des réponses de la part du secrétaire du CE ou entre élus, alors que c'est à l'employeur de répondre. Si cela devait changer, les élus en viendraient à faire le travail des commissions en plénière avant d'en débattre. C'est un sujet qui ne

s'est, selon lui, jamais posé. Il y a ainsi deux ou trois réunions par an, souvent pour les ASC. Il invite les élues SUD à venir participer la prochaine fois.

La représentante syndicale SUD explique qu'elles étaient déjà à Paris lorsqu'elles ont appris que la réunion se faisait sur leurs heures de délégation. L'information venait du secrétaire du CE à qui elles ont posé la question. Ce à quoi l'élue CGT répond que le secrétaire du CE n'est pas l'employeur.

L'élue SUD aurait préféré qu'il lui dise qu'il ne savait pas. Ceci dit, elle tient à donner son point de vue sur cette commission.

Elle revient sur le rapport de SYNDEX qui indique que, concernant le recrutement et l'évolution professionnelle, la structuration de l'animation, en général, induit une évolution linéaire et trop pyramidale. Les possibilités ne sont pas énormes, avec des postes d'animateur, d'adjoint de direction, de direction, de coordinatrice. Plus on monte dans la hiérarchie, plus les possibilités d'évolution professionnelles se réduisent. Le rapport met donc en avant les possibilités qui existent à Léo Lagrange de passerelles vers d'autres postes comme celui de chargé de mission ou chargé de culture comme cela existe au sein de Léo Lagrange Sud-Ouest.

Par contre, le rapport pointe un manque d'outils au sein de la Fédération pour détecter des compétences en interne. Il faudrait mettre ces derniers en place pour permettre aux élus des prises de décisions claires et proposer des actions communes à l'employeur.

L'élue SUD demande si le SIRH sera un outil à même de répondre à minima aux obligations légales, mais surtout qui donnera à l'employeur des informations sur le nombre de salariés dans chaque structure, leur poste et leur parcours professionnel, même avant leur entrée à Léo Lagrange et leurs compétences.

Il est important de faire un parallèle entre le recrutement et les passerelles demandées par SYNDEX pour offrir une évolution professionnelle plus large en interne. En effet, des embauches sur des postes de chargés de culture, par exemple, se font en externe alors que les compétences existent à Léo Lagrange.

Par ailleurs, bien que les établissements de l'UES Léo Lagrange n'aient pas les mêmes obligations en matière d'égalité professionnelle en fonction de leurs tailles, la loi stipule qu'ils ont quand même l'obligation de faire un rapport de situation comparée femmes/hommes, au national, puis, selon la taille des établissements, un par structure. Il n'y a pas de raison que Léo Lagrange n'applique pas la loi sous prétexte que certains établissements n'y sont pas soumis.

Enfin, l'élue SUD dit vouloir se retirer de la commission égalité femmes/hommes ne pouvant pas la faire vivre comme elle le fait depuis un an au sein du Comité d'Entreprise. En effet, il semblerait que des personnes ont le droit de venir travailler sur les commissions, alors que d'autres font l'objet de propos très limites en tant que membre du CE. Elle reconnaît que faisant tous partie d'organisations syndicales différentes qui mènent des actions variées, il est normal que les élus ne soient pas toujours d'accord entre eux. L'important est que tous travaillent dans l'intérêt des salariés. Toutefois, elle se souvient que l'année précédente déjà, le règlement intérieur avait été changé trois fois pour permettre d'exclure une élue SUD de la présidence de la commission égalité qui, selon elle, pouvait apporter des choses sur l'égalité professionnelle. C'était une attitude déjà alarmante. Dans le cas présent, elle trouve que demander à la présidente de la commission de ne pas envoyer le compte-rendu à l'ensemble des membres du CE, pour que les élues SUD ne puissent pas en prendre connaissance à temps, est encore plus scandaleux. Particulièrement venant du Secrétaire du Comité d'Entreprise.

La présidente de la commission égalité (CFDT) rebondit sur ces propos et fait la déclaration suivante :
« Lors du Comité d'entreprise de juillet 2017, le secrétaire du CE m'a sollicité pour que je prenne la présidence de la commission égalité professionnelle femme homme.

Je lui ai fait part des différentes missions que j'assume : secrétaire CHSCT IU midi Pyrénées / Élue déléguée du personnel et suppléante au CE. J'assume également un poste de directrice CLAE. Toutes ces missions pouvaient être un frein pour m'impliquer pleinement dans ce rôle.

Le secrétaire du CE (FO) m'a assuré qu'il me soutiendrait dans cette mission et m'a rappelé que le travail des commissions est un travail commun avec les élus. Le président assure le rôle de représentants de ces derniers. Donc le travail est partagé.

Il a renouvelé son engagement lors d'un repas, suite au travail des commissions, le 28 janvier 2019. Reconnaissant que sa demande d'assurer la présidence les a tous amenés à faire une erreur collective mais qu'il fallait l'assumer.

Pour établir le compte rendu de travail du 28 janvier qui réunissait la commission qualité de vie au travail et la commission égalité professionnelle femme homme, le secrétaire m'a fait parvenir par mail, ainsi qu'au président de l'autre commission, un récapitulatif des présents, absents et excusés. Cela à sa propre initiative et en précisant que c'était une aide complémentaire pour faire le compte rendu. À la lecture de ce document il apparaît une erreur, en particulier envers un syndicat. En termes de présence sur un document et sur l'autre document, les fonctions sont erronées. La question qui se pose est : pourquoi ce document est différent alors qu'il reprend une seule et même réunion avec les mêmes participants et les mêmes élus ou représentants ?

Le compte rendu de la commission égalité professionnelle a été rédigé et envoyé aux participants pour relecture. Et surprise, le secrétaire a suggéré de ne pas diffuser de retour écrit, mais plutôt un retour oral cela pour, je cite : « Ne pas laisser de possibilité à certains élus d'intervenir en "donneur" de leçons,

Nous donner un délai complémentaire de construire un écrit qui, lui, sera soumis au vote des élu.es en mai ou juin et qui permette réellement aux organisations syndicales de finaliser un accord Égalité professionnelle plus structuré que le dernier.

Moins on donne d'éléments en séance et moins on laisse à ces élu.es la parole pour laisser croire qu'ils/elles sont les meilleur.es. »

Je tiens à souligner que les élus visés par ces propos sont les mêmes qui ont été mal cités sur le document transmis pour la rédaction du compte rendu.

Ce n'est un secret pour personne que les relations entre élus ne sont pas des plus simples. La conséquence de ces agissements est que des tensions sont entretenues entre élus au sein du comité d'entreprise. Nous avons pour missions de faire avancer les choses en faveur des salariés. Dans ces conditions cela rend notre rôle très compliqué et cela nuit directement aux salariés.

Ce type d'«accompagnement» met en difficulté le fonctionnement de la Commission et de fait sa Présidence. C'est aussi une mise à mal de l'image de la section CFDT que je représente en tant que Déléguée syndicale. Cela est inadmissible.

C'est pour cette raison que je donne ma démission de la présidence de la commission égalité femme homme.

La CFDT ne cautionne pas ces agissements. La CFDT respecte et reconnaît la représentation de chaque syndicat et de tous les élus. Nous rappelons que l'intérêt du comité d'entreprise est de représenter tous les salariés par l'intermédiaire des sections syndicales qu'ils élisent.

Cette déclaration sera transmise à tous les élus et annexé au prochain PV. »

Un élu CGT dit à son tour qu'un comité d'entreprise est constitué de différentes organisations syndicales et donc de sensibilités différentes. Certains sont présents depuis plus longtemps que d'autres et n'ont donc pas le même vécu, ni ne font le même travail. Toutefois, un comité ne peut pas fonctionner à deux personnes. Le CE ne se résume pas à donner des chèques vacances, mais se compose de commissions pour parler de la formation et de nombreux autres sujets.

L'élu sent des tensions depuis quelques mois. Il lui est arrivé de s'accrocher avec des élus d'autres syndicats, car pour lui l'important est de se dire les choses quand on n'est pas du même avis. Il ne sait s'il s'agit d'enjeux de pouvoir au sein du Comité d'Entreprise et ne voit pas l'intérêt d'une telle attitude. Il a noté la veille, mais aussi lors du dernier CE que les discussions au sein des commissions ne sont plus aussi sereines. C'est une situation qu'il n'a jamais connue auparavant. Lorsque les élus de différents syndicats s'affrontaient, c'était malgré tout en confiance et le travail était fait correctement.

Il estime que ce qui se joue à l'heure actuelle au Comité d'Entreprise ne va pas dans l'intérêt des salariés, mais uniquement dans celui de quelques-uns. L'élue CGT interviendra aussi sur d'autres

commissions, pour entendre l'avis des autres membres du CE, entre autres sur la formation, et en particulier le secrétaire et le trésorier. Il trouve que certaines choses ne sont pas claires dans le fonctionnement et il souhaite crever l'abcès. Il reste plusieurs mois avant les élections, or la situation actuelle peut ne pas donner envie à des salariés de s'engager au sein du Comité d'Entreprise et de travailler pour les autres. Il est temps que les choses changent.

L'élue SUD demande comment il va être désormais possible de faire vivre la commission égalité professionnelle, alors que des choses importantes sont en train de se passer au niveau de la loi, qui vont entraîner des mutations au sein de l'entreprise. Elle en vient à se demander si les femmes ont leur place dans certaines organisations syndicales, hormis de les mettre sur des postes qui permettent ensuite de les utiliser comme des marionnettes.

Quoi qu'il en soit, si la commission égalité professionnelle n'existe plus en tant que telle, les élues SUD la feront vivre quand même à tous les CE en prenant la parole.

Le président du CE ne peut pas accepter les propos qui laissent entendre que des femmes sont placées à des postes pour les utiliser. Et si l'élue SUD s'interroge à ce sujet, lui estime que ce n'est pas dans l'esprit de la maison. L'élue SUD précise qu'elle ne fait pas allusion à Léo Lagrange, mais à certains syndicats. Elle réitère sa position de faire vivre l'égalité professionnelle au sein du Comité d'Entreprise.

Un élu CFDT est du même avis que ses collègues et relève que le fonctionnement des commissions pose question depuis de nombreuses séances de CE. Il souhaite que les élus s'interrogent sur les moyens qui sont donnés pour que les commissions puissent travailler correctement. Pour avoir participé aux précédentes mandatures, il note, pour les élues SUD qui n'étaient alors pas présentes, que les problèmes existaient déjà, sur les moyens et les personnes qui siègent aux commissions. Il tire la sonnette d'alarme car l'échéance des élections arrive et les élus devront produire des bilans pour chacune des commissions. Il n'est pas question de faire n'importe quoi. Il attire aussi l'attention de l'employeur à ce sujet.

La représentante syndicale SUD s'adresse directement au secrétaire du CE qui reproche des choses aux élues SUD et se permet de l'écrire. Elle lui demande quel est son rôle au sein du CE et s'il a perdu le sens des réalités. Elle lui demande si le but du Comité d'Entreprise est de travailler en commun ou si c'est pour obtenir des présidences de commission pour une histoire de pouvoir et non pas dans l'intérêt des salariés. Elle lui demande encore pourquoi il déteste tant les élues SUD. Elle revient sur la façon désobligeante dont l'élue SUD a été évincée de sa place de présidente de la commission égalité et dit qu'alors le secrétaire aurait pu faire en sorte que les choses s'arrangent. Pourtant il aurait plutôt envenimé la situation. Elle souhaite qu'il réponde à ses questions pour crever l'abcès et avancer, tout en rappelant que les élus sont là pour les salariés.

Le trésorier (UNSA) demande ce qu'on lui reproche à ce jour. Il pense avoir été transparent sur les comptes et la façon de fonctionner. Il attend des explications.

Le secrétaire du CE (FO) dit ne pas trop savoir quoi répondre à ces attaques. Il peut concevoir que sa personne puisse gêner un certain nombre d'élus, mais les reproches qui lui sont faits, notamment sur le fonctionnement des commissions le laisse sans voix. Si une majorité est en train de changer au sein du Comité d'entreprise, il l'invite à aller jusqu'au bout.

La présidente de la commission égalité (CFDT) lui répond qu'il ne s'agit pas de sa personne, mais de ses agissements.

Le président du CE coupe court au brouhaha qui s'ensuit et dit ne pas connaître toute l'histoire, mais ne veut pas que quelqu'un soit mis au banc des accusés. Il ne souhaite pas cet esprit en réunion. Il propose d'organiser un temps pour remettre les choses à plat, mais il ne tolère pas les attaques. Il peut tout à fait concevoir qu'il y ait eu des dysfonctionnements et que les investissements sont peut-

être inégaux d'une personne à une autre dans le travail qui est demandé dans le cadre du CE. Ce à quoi l'élue SUD lui rappelle qu'il y a des faits et des écrits et que ceux-ci les ont touchées. Elle ne met pas le secrétaire sur le banc des accusés.

La présidente de la commission (CFDT) relève que des personnes ont été volontairement mises en difficulté et ce pendant des mois. Dans une volonté de diviser. Et sans tenir compte de l'intérêt des salariés. Pour elle, si les accords n'avancent pas, c'est volontaire, car la capacité à faire certains travaux est bien là. Elle reconnaît que tous les élus ne sont pas formés pour certaines choses. Par ailleurs, la majorité des élus ont un autre travail en parallèle qui leur demande aussi beaucoup d'énergie et d'investissement, pendant que d'autres essaient de mettre en difficulté en donnant différents sons de cloche pour que les choses n'avancent pas et en jouant les uns contre les autres. Elle reconnaît que jusqu'à présent, les élus des différents syndicats ne parlaient pas entre eux. Mais ce n'est plus vrai et les choses finissent par se savoir et les élus réfléchissent et agissent ensemble. Pour elle, ce n'est pas un procès mal intentionné. Il y a des faits.

Au président du CE qui dit manquer d'informations et propose aux élus un temps d'échange sur ce sujet, tout en s'interrogeant pour savoir si le CE est un lieu pour cela, la présidente de la commission rétorque qu'il n'y a pas de lieu pour ça, pas plus qu'il y a de lieu pour conduire des mauvais agissements de ce type.

L'élue CGT dit une fois encore tirer la sonnette d'alarme quand il entend le secrétaire parler d'une autre majorité. Pour lui, ce sont des enjeux de pouvoir. Quant au trésorier, il dit n'avoir rien à lui reprocher, qu'il faut tout le monde autour de la table pour travailler. Celui-ci a pourtant bien l'impression qu'on lui reproche quelque chose. Il dit préférer s'en aller.

L'élue CGT reprend. Pour lui, il ne s'agit pas d'une question de majorité mais de fonctionnement. Il y a déjà eu des problèmes successifs. Il est contrarié de voir que la seule réponse du trésorier à la situation est de quitter la réunion. Le Trésorier (UNSA) estime que les propos tenus à son encontre sont insultants et sort de la salle.

Il y a bien des dysfonctionnements, non seulement dans les commissions logement et égalité femme/homme, mais aussi sur les ASC. Le débat de la veille le montre. Il y a des décisions qui sont prises, qui sont validées, mais pas appliquées. Les élus finissent par se trouver en position difficile face aux salariés. Il leur demande de faire cesser cet état de fait, car cela va être préjudiciable à tous. C'est une situation d'autant plus difficile que les élus font tampons entre les salariés et l'employeur. Le comité d'entreprise gère plus d'un million d'euros, et ce n'est pas en prenant la porte que l'on règle les difficultés. Il faut en discuter et crever l'abcès pour que les choses puissent à nouveau avancer.

Un élu UNSA pointe aussi l'employeur du doigt qui a joué de ces difficultés d'organisation entre organisations syndicales pour alimenter les dysfonctionnements qui mènent à cette situation conflictuelle. Par contre, il sait que le secrétaire, de par son expérience, est tout à fait à même d'entendre les choses. Il ne pense pas qu'il prenne les propos tenus comme un procès envers sa personne. De l'avis de l'élue, le secrétaire savait que les choses allaient éclater. Les organisations syndicales communiquent et remarquent lorsque les choses vont trop loin. Il redit la responsabilité de l'employeur, en partie, dans la situation.

La présidente de la commission égalité (CFDT) revient sur la réaction du trésorier. Elle dit que beaucoup de commissions ont été critiquées sur la qualité de leur travail et l'investissement qui ne serait pas à la hauteur. Il a été question d'incompétence et de personnes bonnes à rien. Elle pense que malgré tout il faut prendre sur soi et continuer d'avancer. Elle pense que la critique est inenvisageable pour le trésorier qui a préféré quitter l'instance sans apporter la moindre explication. Elle dit que deux poids, deux mesures, c'est quand même compliqué à envisager.

La représentante syndicale SUD estime pour sa part qu'il était important que le débat ait eu lieu. Il faut repartir maintenant sur de nouvelles bases et, plutôt que de passer de l'énergie à se disputer entre organisations syndicales, se battre ensemble pour le bien des salariés.

Le dénominateur commun autour de la table, selon le président du CE, c'est le salarié. Il sent, depuis son arrivée, une volonté en ce sens. Maintenant, chaque organisation syndicale a sa grille de lecture et chaque élu a sa façon de voir les choses, notamment en termes de méthode. Mais il est d'avis que le dénominateur commun est partagé. Il ne désespère pas que les différentes organisations autour de la table puissent s'accorder pour avancer dans ce sens. La prochaine mandature est en fin d'année et il souhaite avancer sur les sujets que les élus ont évoqués et qu'il partage depuis son arrivée. Le principal étant l'accord égalité femme/homme, avec entre autres le processus de recrutement, qui doit être mené à bien au sein de l'UES, avec une harmonisation sur l'ensemble des entreprises. Il y a de bonnes choses qui sont faites chez certaines d'entre elles. Mais il faut prendre en compte que la Fédération fonctionne en structures décentralisées. Certaines font donc mieux que d'autres. L'idée est d'arriver à faire travailler toutes ces entreprises dans un même sens, en particulier sur le processus de recrutement qui est important dans la notion égalité homme/femme. Les données sociales, seront données aux élus au mois de mai 2019, sur l'exercice 2018, notamment dans le cadre du RSC.

L'élue SUD lui demande où en est l'accord sur les modules de formation particulièrement sur le sexisme. C'est une proposition qui aurait dû être mise en place en 2019. Le président lui répond qu'une première expérimentation a eu lieu sur Centre-Est. Mais c'est un module qui demande à être affiné avant d'être déployé en 2019.

Et concernant les affichages, c'est un travail qui doit être mené avec la commission égalité femme/homme. Il faut aussi se rapprocher du service communication pour voir ce qu'ils peuvent apporter sur le sujet. Ensuite le président du CE pourra présenter les actions que la direction souhaite mener en 2019 à ce propos.

À l'élue SUD qui se demande s'il n'y a pas connivence pour retarder les actions, le président explique qu'il y a la mise en place de la réunion fonction RH au niveau central, et qu'il faut déterminer les moyens pour que l'ensemble de ces sujets avancent au niveau national. Ce qui demande du temps. Le président informera les élus régulièrement sur cet important sujet.

Il se dit tout à fait ouvert à la proposition de l'élue SUD de travailler ensemble et propose de la rencontrer. Mais il a par ailleurs aussi du travail sur le logement.

Commission logement

Le président de la commission (CFDT) rappelle que lors des deux dernières séances du Comité d'Entreprise il avait été question de mobiliser des ressources sur la problématique de l'accès au logement pour les salariés de la Fédération Léo Lagrange. Pour cela, une réunion en date du 13 février avait été proposée par les organisations syndicales. Le président de la commission n'ayant pas de réponse de l'employeur, il le relance par mail le 30 janvier, avec copie au secrétaire du CE. Le président du Comité d'Entreprise lui répond qu'étant pris par le contexte nantais il reviendra vers lui rapidement afin de faire des propositions de dates et formaliser une organisation. Toutefois, à ce jour, il n'a pas eu de réponse en ce sens. Il estime que le dossier de Nantes, bien qu'important, ne doit pas être un prétexte pour geler le travail de la commission du comité d'entreprise qui attend depuis plus de six mois des actes concrets de l'employeur sur le sujet.

Si ce dernier devait maintenir ce statu quo, le président de la commission logement se verrait contraint de constater une entrave à la commission logement. La problématique touche tous les salariés à tous les niveaux. Pourtant l'employeur ne semble pas y être très sensible.

Les élus du comité d'entreprise et les membres de la commission se refuseront d'être tenus pour responsables si les conditions de travail de la commission ne sont pas réunies.

Le président de la commission rappelle que le 20 décembre 2018, lors d'une réunion des partenaires sociaux d'Action Logement, il avait été décidé un plan d'aide à hauteur de 9 milliards d'euros qui devaient concerner :

- Une mise en place d'aides financières aux ménages en faveur du rapprochement domicile/travail.
- Un programme d'investissements massifs, en faveur de la transformation de locaux en logements.
- Le renforcement de moyens affectés au développement de l'offre, accessible notamment dans les zones tendues comme Marseille, pour la production de 25 000 logements.

S'il est urgent de rencontrer les acteurs d'Action Logement, c'est que la donne va bientôt changer sur les aides financières et qu'il est important de déterminer ce que les élus vont pouvoir mobiliser pour faciliter les accès aux logements.

Sans vouloir faire un procès de mauvaise intention, le président de la commission invite tout un chacun à se mettre rapidement au travail. Des actions ont été votées, l'argent a été dégagé, il faut rapidement rencontrer Action Logement. Et une fois encore le contexte de Nantes ne doit pas empêcher de travailler sur d'autres dossiers.

Le président du CE a bien pris acte de la proposition du président de la commission et prévoit une rencontre avec les référents logement de l'ensemble des régions. Début décembre la direction de Léo Lagrange avait déjà demandé au responsable d'Action Logement de fournir des éléments consolidés et chiffrés sur ce qui a été fait sur l'UES en 2018. Ces informations n'ont pas encore été transmises. Une personne est en charge du dossier au siège de la Fédération. Malheureusement, elle est en arrêt maladie, ce qui complique un peu les choses. Par contre, si le président du CE a parlé du dossier nantais, il n'a pas dit que celui-ci lui prenait tout son temps. Mais la quantité de dossiers à traiter oblige à une certaine priorisation. Pour autant tous les dossiers sont prioritaires. Le président du CE confirme qu'une date va être fixée pour rencontrer tous les acteurs.

La représentante syndicale SUD lui demande de décider vraiment d'une date pour que les choses avancent. Il ne faut pas seulement dire que l'on va faire.

D'autant, rappelle le président de la commission (CFDT), qu'il y a aussi la préparation du CSE et qu'il y a différentes choses à voir, dont les élections qui vont arriver. Si l'on tarde trop, tout va arriver en même temps.

L'élue SUD propose un travail en commun, employeur et organisations syndicales, sur convocation.

Le président du CE propose au président de la commission logement d'arrêter, à la fin de la réunion plénière, des dates qui seront ensuite proposées aux responsables d'Action Logement leur demandant de faire un retour sur le montant de l'enveloppe.

Selon le président de la commission (CFDT) de l'argent a été dégagé récemment. Il faut donc voir comment la Fédération Léo Lagrange peut en profiter et si cela va permettre d'élargir l'éventail des propositions. Les zones ne sont pas uniformes, certaines sont plus tendues que d'autres, comme Marseille ou Nantes où les difficultés de logement sont plus grandes qu'ailleurs.

Commission conditions de travail

Le président de la commission (CGT), après s'être excusé de son absence de la veille, revient sur le compte-rendu de la réunion du 18 janvier. Il dit avoir rencontré le président de CIDES pour parler avec lui des soucis que les élus rencontrent. Suite à l'arrêt maladie de la directrice, le président de la commission va rencontrer sa remplaçante le 1^{er} mars pour lui expliquer le cahier des charges. Elle viendra ensuite à une réunion de la commission le 18 mars.

Les objectifs du Comité d'Entreprise sont tout à fait dans les cordes du cabinet qui a, pour rappel, déjà établi plusieurs baromètres sur la qualité de vie au travail. La nouvelle directrice connaît bien les métiers de l'animation et notamment à Léo Lagrange, pour y avoir effectué des études. Il y aura toutefois des points à affiner, notamment auprès de NAP. Le président lui a expliqué que suite à la reprise d'un gros dispositif à Nantes, certaines difficultés avaient été mises en avant.

Par contre, il a bien été mis en avant qu'il ne fallait pas se concentrer uniquement sur les gros transferts, mais de prendre en compte aussi les petits qui peuvent, eux aussi, poser des problèmes. Il faut donc regarder tous les marchés de la région Ouest.

Il est prévu de partir sur un questionnaire et des interviews qui peuvent s'adresser à d'autres salariés que ceux de Nantes, comme Centre-Est ou Toulouse, où il y a aussi plusieurs transferts.

Le président de la commission souhaite que le questionnaire soit validé par l'ensemble des élus, mais avec l'avis de CIDES sur le périmètre, pour s'assurer que ce soit faisable et contenu dans le temps. Il y a maintenant urgence. Normalement, les choses devraient avancer plus vite lorsqu'elles seront mises en place.

Ce même jour, le 18 mars, il y aura aussi des représentants de la société UP. Il faudra donc caler l'intervention du cabinet SIDES.

Par ailleurs, le président de la commission (CFDT) a été sollicité par la CFDT sur une problématique concernant CAMPUS Léo Lagrange. La structuration de CAMPUS est plutôt diffuse sur le territoire – Paris, Vénissieux, Toulouse et aussi en Ouest - et la problématique rencontrée se retrouve au niveau national. C'est donc compliqué pour une IU de s'en saisir. Les élus ont donc estimé que cela pouvait relever du champ d'action de la commission conditions de travail.

Un élu CFDT explique qu'une stagiaire en état d'ivresse a provoqué une certaine panique avant que les forces de police ne finissent par intervenir et l'emmener menottée au bout de deux heures de tentative pour la calmer. Ceci s'est passé au vu et au su de tous, alors qu'il y avait de nombreux stagiaires à Colomiers. Le personnel a été secoué. Mais n'ayant pas d'instance unique du personnel, les salariés se sont tournés vers l'élu. Une action a été mise en place assez rapidement avec l'intervention d'un médecin venu rencontrer les salariés pour recueillir les premières impressions, et jauger un peu l'état de chaque personne.

Suite à cet incident et au travers de discussions, des situations sont remontées comme celle d'une salariée arrivée en 2011 qui n'a jamais été convoquée pour une visite médicale du travail. Les demandes pour connaître qui, au niveau RH, suit, protège et informe les salariés sur la Médecine du Travail sont restées sans réponse.

L'élu CFDT a un peu creusé auprès de salariés sur d'autres sites qui lui ont fait les mêmes retours. Il s'agit d'un problème de management général. CAMPUS a répondu sur des appels d'offres de marchés publics avec une agressivité et un dumping social tels qu'il a récupéré un nombre de marchés trop important et n'est pas capable de gérer la situation. Le personnel administratif n'arrive plus à absorber la charge de travail. Les formateurs, les formatrices sont en manque d'ingénierie de formation et n'ont plus la capacité d'assumer les présences physiques, parce qu'il faudra être à trois ou à quatre endroits à la fois, si les actions de formation se mettent en place. Il y a du BAPAAT, du CQP, du BP JEPS, et un DESJEPS en route sur Colomiers, où les formatrices sont déjà en activité. Il faudrait qu'elles soient à la fois, à Foix, à Montpellier, à Carcassonne, à Perpignan... L'intendance ne peut plus suivre.

L'élu CFDT a été interpellé par le directeur d'un site en Ariège, mais aussi par le président d'une communauté de commune en colère, parce que Campus avait pris le marché d'une petite association locale dont la seule action annuelle était de proposer du BAPAAT sur place. Et elle remplissait sa formation, alors que Campus se voit dans l'impossibilité de faire les démarches auprès des missions locales, de la Région, des départements pour remplir le cahier des charges auquel il a répondu. Ce sont des actions qui nuisent à Léo Lagrange Sud-Ouest. Ce sont des situations qui créent du stress et une incapacité à se projeter dans l'avenir, d'autant que sur certains marchés, il n'y aura aucun stagiaire.

Cela donne une mauvaise image de LLSO et de son fonctionnement auprès des collectivités, des départements, de la région et du milieu associatif.

Mais ce n'est pas un problème unique à Sud-Ouest. La même chose se passe ailleurs en France. L'élu CFDT revient sur l'incident avec l'adolescente et rapporte que le lundi suivant lors de la réunion qui portait sur le développement et la mise en place d'action, la directrice est arrivée, n'a salué personne, ne s'est pas inquiétée de la situation. Elle a tout de suite attaqué la réunion. Enfin, l'élu a aussi entendu dire que ça coûtait trop cher de faire venir quelqu'un pour vérifier les extincteurs. Il pense qu'il faudrait revoir le management de cette institution avant qu'elle ne capote.

Le président du CE rappelle que la DRH de la filière formation est en arrêt maladie et que sa remplaçante arrivera la semaine prochaine. Il propose qu'on lui laisse le temps de prendre son poste, mais il va examiner la situation avec la directrice de la filière formation.

L'élue Sud aborde le sujet des dispositifs d'accompagnement de départ et de retour de congés maternité. Elle a été interpellée par une salariée qui s'interrogeait sur son départ en congés maternité. En effet, elle était déjà en congés lorsque l'employeur a pris contact avec elle. C'était donc trop tard. Elle trouve qu'il n'y a pas vraiment d'outils mis à disposition et suggère de mettre à plat ce qui existe comme le carnet d'accompagnement de congés et de retour de congés maternité. Elle propose d'alerter tous les services RH sur l'obligation légale d'accompagner les salariées en départ et en retour de congés maternité. Il faut aussi rappeler qu'au bout de trois mois de grossesse, on a droit à une heure d'absence dans la journée. La salariée concernée n'y a eu droit qu'au bout de cinq mois, parce que personne n'a su lui donner les informations. L'élue SUD se demande si les personnels des services RH connaissent la loi à ce sujet et s'ils sont capables d'accompagner les salariées et de leur donner des informations légales et cohérentes.

Le président du CE dit que le retour des congés maternité fait partie des mesures sur l'accord égalité professionnelle. C'est effectivement un sujet qu'il va partager avec l'ensemble des DRH, quant aux dispositifs d'information vers les personnes concernées par un congé maternité. Il faut regarder ce qu'il est possible de déployer pour faciliter les départs en congés et les retours de congés maternité.

La représentante syndicale SUD dit que cela fait deux ans et demi que le sujet a été soulevé et que rien n'est fait. Il faut agir rapidement. Et l'élue SUD de compléter que ce cas n'est pas unique. Elle répond du mieux possible aux salariées qui lui posent des questions, mais ce n'est pas son rôle. Elle pense qu'il devrait exister au niveau national un outil comme un mini carnet qui donnerait les informations à connaître de ces situations de départ ou de retour de congés maternité. Cela pourrait éviter que la salariée reçoive un coup de fil de son employeur alors qu'elle est en salle d'accouchement.

Elle passe ensuite à un autre point qui concerne des CDD d'usage qui sont, dans l'animation, suivis de CEE.

À un élu CFDT qui demande si ce point fait encore partie de la commission, un élu CGT remarque que les sujets qui sont abordés comme le logement, la commission économique, et autres, ont de plus en plus un impact sur les conditions de vie des salariés. Et de fait, cela se ressent sur les conditions de travail.

Il demande, en lien avec les conditions de travail et la commission économique, à avoir la liste de tous les contrats de travail qui sont mis en place à Léo Lagrange pour l'animation et la formation. C'est quelque chose que le CE est en droit de demander. Il la voudrait pour le mois suivant pour pouvoir travailler dessus en commission. C'est un sujet qui doit être géré au niveau national. En effet en fonction des situations et des régions, il y a des personnes qui ont l'expertise des contrats de travail, et d'autres, qui mélangent les contrats ce qui est complètement illégal. Il arrive qu'un CEE suive un autre type de contrat sur une même année.

L'élu CGT indique que lors des prochaines négociations de CSE, son organisation va demander le doublement des heures de délégation. En effet, et c'est un constat partagé avec les autres organisations syndicales, de plus en plus, les élus font le travail de l'employeur. Ils sont de plus en plus sollicités sur des choses de base, sur lesquelles, c'est à l'employeur de communiquer.

Le président note que les élus font remonter des dysfonctionnements dans le cadre de l'UES. Mais il y a des DRH qui ont des compétences techniques sur l'ensemble de ces sujets. Les dysfonctionnements viennent sans doute de ce que l'entreprise est en croissance forte depuis quelques années, avec des taux d'intégration assez importants.

L'élu CGT lui répond qu'il n'est pas normal qu'un salarié ne puisse pas d'emblée se tourner vers son employeur lorsqu'il a un problème. Or, lorsqu'après plusieurs demandes ce dernier n'a toujours pas de réponse, il finit par se tourner vers les syndicats. À l'origine, les élus étaient sollicités lorsqu'il y avait conflit. Ce qui se comprend. Mais là, il s'agit de problèmes de base pour lesquels les salariés n'ont pas de réponse. Il y a soit un manque d'outils, soit un manque de volonté. C'est bien pour les salariés qu'il y ait de la croissance, mais il faut aussi créer des outils à destination des établissements pour indiquer quelles sont les procédures, en fonction des problématiques. Et cela sur l'ensemble du territoire. Il pourrait être envisagé d'envoyer une note aux personnes concernées pour leur indiquer la marche à suivre.

Enfin l'élu CGT parle du problème de transferts avec les crèches des Fées. En effet, cela n'a rien à voir avec Nantes, car la structure n'a que dix salariés. Pourtant le problème est le même. Il propose, là aussi, de faire une note d'information expliquant qu'il va y avoir des négociations sur les accords de substitution et que cela va mettre un ou deux mois. Mais que les élus feront le point régulièrement. Et ce n'est pas problèmes parmi d'autres.

Le président du CE indique donner aux élues les éléments que la direction possède lorsqu'elle entend parler de certaines situations, et qu'elle va les chercher quand elle ne les a pas. Mais il n'est pas possible de généraliser une situation.

L'élu CGT propose qu'un outil national soit créé en direction des structures qui intègrent Léo Lagrange. Une procédure pourrait prévoir, par exemple, d'envoyer un courrier à tous les salariés à J+7, à J+30, et prévoir une rencontre entre tous les salariés et le N+1. Et cette information serait donnée dès le début.

Le secrétaire du CE (FO) précise que sur les indicateurs du premier et deuxième trimestres 2018, il y a un nombre assez important de CEE et de CDD. Ce qui peut se comprendre sur les organismes de formation, alors que sur l'animation, c'est déjà plus incompréhensible. Or il a été constaté qu'un certain nombre de CDD était en fait des CDD d'usage dans l'animation, ce qui est légalement impossible. Par exemple, sur Léo Lagrange Marseille, il y a une pratique qui mériterait que la direction nationale se penche dessus. C'est une situation qui exclue un certain nombre de salariés de leur ancienneté, selon qu'on renouvelle ou pas ces contrats. Les élus se sont rendu compte, notamment au travers du dernier PSE de LLM, qu'un certain nombre de salariés n'étaient même pas concernés par le PSE, parce qu'on ne renouvelait pas leur contrat à durée déterminée dit d'usage. Ça pose quand même question. Il est quasiment impossible d'obtenir des réponses de cette direction.

Au président du CE qui demande aux élus de ne pas traiter en CE des sujets de DP, le secrétaire du CE (FO) répond qu'ils demandent simplement à avoir une information sur la catégorisation des contrats, ce qui relève bien du CE.

Le président du CE profite de ce que le sujet de Léo Lagrange Méditerranée est abordé pour revenir sur un point soulevé par la représentante syndicale SUD lors du dernier CE concernant des indemnités kilométriques pour une salariée. Il se trouve que cette personne a eu un changement de périmètre d'intervention, et donc, sur une année donnée, elle a généré plus de kilomètres avec son véhicule personnel et a été remboursée selon le taux de Léo Lagrange. Or, l'URSSAF a des barèmes qui font que lorsqu'une personne dépasse un certain nombre de kilomètres annuel, le taux change, et notamment diminue. Il y a donc eu finalement un petit redressement, parce qu'on avait maintenu le taux Léo Lagrange qui était au-dessus de la deuxième tranche du barème fiscal qui était moindre. De ce fait la salariée a bénéficié, en termes d'indemnités kilométriques, plus que ce qu'elle aurait dû

percevoir et Léo Lagrange s'est acquitté de ce petit redressement. Suite à ce changement de périmètre, elle bénéficiera, dans les prochaines semaines d'un véhicule de service.

Le président du CE aborde un autre point que la représentante syndicale SUD avait aussi soulevé concernant le départ d'un élu de PREFACE. Il s'est renseigné et en fait il s'agit d'une démission. La personne est partie sur un autre poste.

Il précise encore une fois que ça ne le dérange pas d'être en copie lorsque les élus interpellent des directions. Lorsqu'il n'y a pas de réponse, il peut appuyer aussi de son côté et relancer, pour éviter que les situations s'engluent et que des sujets qui ne sont pas des sujets de fond arrivent en CE.

La représentante syndicale SUD lui répond que le problème vient de ce qu'il n'y a pas d'anticipation ou que la direction ne réagit que lorsqu'elle est acculée. Elle entend bien que ce ne sont pas des questions qui relèvent du CE. Mais lorsque les salariés s'adressent aux IU, ils n'ont jamais de réponse.

Mais elle voulait intervenir pour donner une information qui touche des salariés de Sète. Il s'agit de juristes avec un Bac + 7. Ils travaillent sur l'accompagnement de personnes surendettées. Ils sont sur la convention collective de l'animation, indice 300, comme les directeurs de CLAE, avec un salaire entre 1 300 et 1 400 euros.

L'élue SUD continue en indiquant que ces personnes interrogent leur instance unique. L'employeur leur répond qu'étant donné qu'ils travaillent dans une structure où les salariés sont majoritairement des animateurs, ils sont sous la convention collective de l'animation et qu'ils restent sur cet indice. Les élues SUD se demandent s'il serait possible de prévoir, pour ces personnes des points de technicité par rapport à leurs compétences.

De ce fait l'élue SUD a demandé à avoir la liste des métiers, avec la nature du contrat de travail. Elle demande si Léo Lagrange prend en compte les compétences en fonction du métier sur lequel une personne est recrutée et s'il y a une grille nationale.

Le président du CE lui répond que la grille qui fixe le positionnement salarial de chacun, est celle de la convention collective de l'animation qui s'appuie sur des compétences métiers. Ce qui est important, ce sont les missions complémentaires qui sont confiées, car elles déterminent le coefficient qui va être affecté. Après, en fonction de la technicité X ou Y, il peut y avoir des compléments. Mais lui-même ne connaît pas le positionnement salarial des salariés.

Un élu CFDT revient sur les interventions de la CGT et constate régulièrement la déviance sur les pratiques collectives. En effet, les salariés n'appellent plus le service RH, mais leur délégué syndical, ou l'élu du personnel qui se retrouvent en difficulté parce qu'ils n'ont pas l'éventail de compétence que peut avoir le service RH et ont, de fait, des difficultés, parfois, pour répondre correctement. Les élus se tournent alors vers le service RH pour savoir ce qu'il en est de telle ou telle information ou d'une procédure ou que dit le droit. Ils ne peuvent pas avoir toutes ces connaissances. Ensuite soit la branche prend le relais et revient vers le salarié, soit les élues prennent l'information et la redistribue, ce qui fait perdre huit ou dix jours. C'est du temps de travail, du temps de délégation. Donc, un engrenage qu'il faut arrêter.

Le président est d'accord pour alerter les DRH sur le sujet. Il est du même avis et dit qu'il faut leur renvoyer systématiquement les salariés en fonction de la situation.

Un élu CGT propose, vu qu'il y a beaucoup de points qui sont abordés et qu'il est compliqué d'avancer sur ces sujets en commission ou en plénière, d'envisager une réunion. Cela permettrait de répondre aux questions. Ce n'est pas une obligation, mais le cas de CAMPUS n'est pas unique et d'autres points devraient être discutés. L'intérêt est que toutes ces problématiques pourraient être considérées sous un angle national. Comme celle des juristes. Il serait intéressant de voir si cette pratique se retrouve ailleurs. Il ne faut pas travailler sur des cas particuliers.

C'est la raison pour laquelle l'élue SUD demande un tableau, avec les métiers, la nature du contrat de travail qui permette de réfléchir et de voir ce qui se passe et comment ça fonctionne.

Commission formation

Le président de la commission (UNSA) rappelle que la présidence du CE a été alertée plusieurs fois sur l'obligation de transmettre les bilans du plan de formation des entreprises de l'UES 2017 et de présenter le plan de formation 2019 dans le cadre des orientations stratégiques. De la même façon, lors des comités d'entreprise de décembre 2018 et janvier 2019, il a été indiqué que la BDES ne contenait pas l'ensemble des bilans 2017 nécessaire aux élus. À l'heure actuelle, il n'y a toujours que cinq bilans de formation, à savoir les établissements Sud-Ouest, SASU, petite enfance, Léo Lagrange Méditerranée, l'Union des Consommateurs et l'établissement Centre-Est.

Lors du CE de juillet 2018, les élus avaient déjà demandé que ces bilans soient insérés dans la base de données unique. Rien n'a été rajouté depuis, tant au niveau de Léo Lagrange animation que Léo Lagrange formation. Le président de la commission demande que ces bilans de formation de 2017 lui soient transmis pour le mois de mars, de façon à ce que la commission puisse travailler dessus.

Les plans de formation entreprise des différents établissements sont généralement communiqués aux élus au mois de septembre, comme le prévoit la loi. Ces derniers n'ont rien reçu en 2018 et n'ont donc pas été consultés sur la politique de formation des entreprises de l'Unité Économique et Sociale, seulement sur le plan stratégique. Ce court document ne donne que les grandes idées. Les élus souhaitent avoir les points de détails de ce qui pourrait être mis en place. Quoi qu'il en soit, les plans de formation de ces différents établissements doivent quand même être présentés au CE, pour que la commission puisse les examiner, même si l'employeur n'est pas sûr du financement. La politique de formation doit être une priorité pour l'Unité Économique et Sociale Léo Lagrange pour que tous les salariés puissent acquérir des compétences.

Par ailleurs, de nombreux salariés devaient commencer une formation en 2019 et restent sans réponse sur leur départ ou non en formation. Les directions ne savent même pas si elles auront accès au financement des dispositifs qu'elles avaient l'habitude de solliciter. Le président demande quel type d'accompagnement la Fédération Léo Lagrange envisage de mettre en place pour organiser des réponses en direction des équipes de ressources humaines et des salariés.

Selon le président du CE de l'époque, ces informations devaient se trouver dans les bilans sociaux. Le président de la commission a vérifié, ces bilans ne parlent pas de la formation.

Ces informations sont entièrement partagées par l'élue SUD qui conclue qu'il n'y a donc pas eu, pendant toute une année, de politique sociale y compris sur l'égalité professionnelle. Les EI n'ayant pas été consultés sur la politique sociale, ils n'ont pas pu donner d'avis ni proposer des actions. Cela est difficile pour les élus qui ne peuvent pas répondre aux questions des salariés.

Par ailleurs, elle avait soulevé la veille en commission, au titre de l'organisation syndicale Sud, la question du compte professionnel de formation. Elle demande ce qu'il devient dans tous les changements en cours. Comment les salariés sont accompagnés sur l'utilisation de ce dernier.

Le président de la commission (UNSA) constate qu'il avait oublié d'aborder ce point. En effet, les élus souhaitent que les salariés soient informés sur la politique de la Fédération Léo Lagrange quant à la mobilisation du CPF. Qu'ils leur soient indiquées les modalités de départ en formation sur le temps de travail ou sur le temps personnel et celles sur l'abondement du CPF pour couvrir les frais connexes de la formation.

Le président du CE rassure les élus en leur disant que ce point sera clairement inscrit dans les orientations de formation sur 2019. Par contre, le dispositif de financement est une autre chose.

Pour l'élue SUD, il est important que l'employeur puisse dire aux salariés qui veulent partir en formation et souhaitent pour cela mobiliser leur fonds professionnel de formation, s'ils ont le droit de l'utiliser sur leur temps de travail, ou doivent le faire en dehors de ce temps de travail et comment il les accompagne. Il faut aussi leur indiquer vers quels services ils peuvent se tourner.

Le secrétaire du CE (FO) note qu'il y a beaucoup de changements relativement importants concernant le plan de formation 2019. Les élus l'ont bien compris. Notamment dans le fléchage des moyens financiers de l'OPCO de la cohésion sociale pour ce qui concerne Léo Lagrange. Pour autant, le plan de formation relève de la responsabilité de l'employeur, qu'il y ait ou non des financements extérieurs.

Les discussions avec des représentants élus des ressources humaines lors du dernier CE ont montré qu'il y avait une difficulté à l'intérieur des entreprises de l'UES pour connaître les moyens financiers extérieurs au plan de formation qui étaient habituellement mobilisés pour faire partir les salariés. Actuellement, il y a la Pro A et les règles du jeu sur la façon de mobiliser ces fonds sont un peu différentes de ce qui existait antérieurement.

Pour autant, on ne peut pas arrêter le départ en formation des salariés, notamment tous ceux qui ont besoin d'une certification d'état, type BPJEPS ou DEJEPS, ou DESJEPS pour parler uniquement des métiers de l'encadrement. C'est important pour tous ceux qui ont été inscrits sur des actions de formation et qui, aujourd'hui, sont dans l'impossibilité de confirmer ou d'infirmer leur départ, parce qu'ils n'ont pas d'éléments concernant les financements.

Les questions se posent sur qui finance, si les formations se font sur le temps de travail ou en dehors, et quelles sont les modalités de prise en charge des frais annexes que sont les déplacements et, pour une partie d'entre eux, l'hébergement et des frais connexes liés à l'achat de documents qui leur permettent de suivre la formation.

Si les ressources humaines locales n'ont pas de visibilité sur les budgets sur lesquels elles peuvent s'appuyer, il y a un certain nombre de salariés qui ne partiront pas en formation. Il n'y aura pas de formation sur l'année 2019. C'est une erreur !

Le président du CE confirme que c'est une erreur, mais rappelle que tout est lié. La formation n'est pas seulement individuelle, mais collective dans le cadre de l'amélioration continue de l'offre. Concernant l'action individuelle qui répond aux besoins des salariés pour un changement de poste ou des projets personnels, la visibilité sur les financements est connue par trimestre uniquement.

Ce à quoi le secrétaire du CE (FO) répond que la partie financière a été actée en CPNEF de l'Animation depuis peu. Il y a donc un budget ouvert à toutes les entreprises de plus de 5 ans, équivalent à 80 % de leur contribution conventionnelle. Ce qui veut dire que le 0,68 de la contribution conventionnelle qui concerne l'ensemble des entreprises de l'UES, leur est ouvert à 80 %.

Un élu CFDT suggère que le comité d'entreprise envoie un communiqué aux salariés qui se sont positionnés sur une demande de formation, comme cela se fait ailleurs, pour leur expliquer la situation. Certains s'angoissent parce qu'ils n'ont pas de réponse. Certains salariés sont prêts à payer la formation de leur poche, en faisant une demande individuelle, et en mobilisant leur CPF. Mais ils ont besoin d'une réponse et connaître l'état des lieux avant de s'engager dans cette démarche.

La représentante syndicale SUD dit que les salariés de Nantes ont été démarchés pour connaître leurs souhaits en formation sur la fin de l'année 2018. Mais il ne leur a pas été dit qu'ils ne pourraient pas tout obtenir. Ils n'ont pas eu de réponse et sont donc assez remontés. Mais la problématique ne vient pas forcément de la Direction de Léo Lagrange. Elle est d'accord pour une communication envers les salariés pour éclairer tout ce qui se dit.

Un élu UNSA indique que certains salariés ont trouvé des leviers par la région, par des aides d'accompagnement, selon l'âge, avec les missions locales. Il est difficile de maintenir des équipes de consolidation. Les orientations régionales ou nationales ne sont pas connues car il n'y a pas eu de lettre d'information, liée au catalogue de formations, comme cela se fait d'habitude au 1^{er} janvier. Les

DR de toutes les régions sont confrontés à des salariés qui ont des compétences, de l'expérience, de l'ancienneté et qui disent ne plus pouvoir rester, car ils aspirent à autre chose. La situation devient très compliquée.

Le président du CE répond que tout sera fait pour assurer cette information.

Le secrétaire du CE (FO) dit qu'il faut être clair face à un salarié qui est prêt à utiliser son CPF pour suivre une formation, car il y a deux façons de mobiliser le CPF.

Cela peut se faire à titre individuel, donc en dehors du temps de travail. Le salarié va chercher une formation inscrite sur les listes éligibles au financement du CPF à raison de 15 euros de l'heure sur l'OPCO cohésion sociale. Mais cela ne couvre pas la totalité des coûts pédagogiques pour des formations de type EBP, DE, DES. Donc il faut savoir si l'entreprise est en capacité d'abonder le complément.

Si cette formation se fait sur le temps de travail, pour un salarié à temps partiel, elle se fera sur ces heures normalement libres qui seront alors prises en charge par l'employeur. C'est un vrai enjeu économique. Mais c'est peut-être un moyen de garder dans les rangs des personnes ayant des compétences attestées et reconnues.

Commission ASC

La nouvelle présidente de la commission (FO) intervient pour la première fois en CE.

La commission ASC a eu à répondre à une demande exceptionnelle d'un salarié de Centre-Est qui a pris sa fonction dans la formation, fin novembre 2018. Il était auparavant au chômage et a des dettes de loyer qu'il n'arrive pas à honorer. Il a fait en parallèle une demande à Action Logement. La commission a donc décidé d'attendre la réponse sur ce dossier, car pour le moment la demande n'est pas recevable.

Un élu indique que ce salarié a été aiguillé vers Action Logement, agence de Grenoble, pour qu'il puisse aussi monter un dossier dans le cadre de l'action sociale. Il a commencé les démarches. Le dossier est long à monter, beaucoup de pièces justificatives sont demandées.

La présidente (FO) en vient ensuite à la déclaration que la commission souhaite faire en direction des salariés qui n'ont pas réussi à obtenir leur dernière dotation de chèques CADHOC sur les prestations 2018. Elle présentera ensuite un second courrier concernant la politique de la commission pour l'année 2019, en matière de prestations aux salariés.

Cher-e-s collègues,

Après quelques difficultés dans l'acheminement de l'information sur les prestations de la fin d'année 2018 concernant les chèques culture, chèques CADHOC, vous avez reçu un courrier personnel contenant l'adresse internet, votre identifiant et votre mot de passe, vous permettant d'ouvrir votre compte et d'utiliser la dotation selon vos désirs.

*À ce jour, sur les 5 970 salariés concernés par cette prestation, 62 % ont ouvert un compte, soit 3 677 salariés. 1 793 salariés ne se sont pas encore connectés, soit parce qu'ils ou elles ont perdu le courrier avec leur identifiant et leur mot de passe, soit qu'ils ou elles rencontrent **d'autres problèmes d'accès à internet.***

Malgré ce pourcentage élevé d'ouverture de compte, un certain nombre de salariés a fait remonter, par l'intermédiaire de leur représentant au Comité d'Entreprise, les difficultés rencontrées de connexion et d'ouverture de compte – mot de passe qui ne fonctionnait pas, etc.

Les élus ont tenu compte de ces difficultés et ont interpellé le Groupe UP pour étudier les modalités d'une solution d'accès à ces chèques culture et chèques CADHOC par une autre voie.

Les salariés n'ayant pas pu obtenir leur prestation ne perdent pas celle-ci. En raison des règles sur la protection des données (RGPD) en vigueur, il n'est pas possible de reprendre les chèques CADHOC sur les comptes individuels des salarié.es pour les envoyer par voie postale. La solution passe par le service client de la plate-forme.

Pour vous faire adresser par voie postale votre dotation 2018 chèques CADHOC téléphoner au numéro gratuit 09 70 25 70 25 pour en faire la demande. Votre **nom, prénom** et l'entreprise (Léo Lagrange - code qui peut vous être demandé **7516120007**) vous seront demandés. Vous pouvez également procéder par mail à l'adresse : scprivilege@kalidea.com...

Si lorsque vous êtes en contact avec le service client, vous n'êtes pas identifié.es en tant que salarié.es de l'UES Léo Lagrange, contacter le secrétariat administratif du CE pour le signaler et qu'une vérification puisse être effectuée.

Nous vous prions de bien vouloir nous excuser du retard et des désagréments que cela a occasionnés et continue d'occasionner.

Nous espérons que vous pourrez récupérer rapidement votre prestation par cette méthode

Un élu CGT note un retour à un fonctionnement avec échanges par courrier, ce qui prouve que les élus ont bien pris conscience du dysfonctionnement, tout en gardant la possibilité pour ceux qui le souhaitent de passer par la plate-forme. Toutefois, le contrat avec KALIDEA a été signé pour trois ans et cela a un coût qu'il aimerait connaître. C'est une question qu'il faut se poser s'il est décidé de ne plus prendre que la prestation minimum pour les personnes qui sont satisfaites du service. En même temps le prestataire devrait calibrer son offre et faire en sorte qu'elle fonctionne pour tout le monde. Celle qui a été proposée ne correspond pas aux attentes.

C'est aussi l'avis de l'élue SUD qui estime que le prestataire doit prendre ses responsabilités, sinon il faut leur demander de baisser le tarif. Elle note aussi que le lien pour récupérer les chèques Cadhoc n'est pas visible, et il faut faire une recherche pour le trouver. C'est compliqué. Elle pense que c'est volontaire de la part du groupe Up de mettre plutôt en avant la façon dont les salariés peuvent utiliser leurs chèques ou leur dotation sur leur site internet.

Elle pointe aussi le fait que lorsqu'un salarié a droit à une dotation, il doit faire attention, une fois qu'il a récupéré ses chèques et passé la commande, de bien attendre la fin de la commande pour vérifier que le code existe. Dans le cas contraire, le site propose de payer avec une carte bancaire et c'est à la charge du salarié. Cette démarche n'est pas en faveur des salariés et ne les pousse pas à passer commande par le biais du site.

Ce sont deux points importants que le prestataire doit prendre en compte.

Un élu CGT a constaté la veille que le courrier, qui avait été voté en décembre, pour expliquer la situation aux salariés n'avait pas été envoyé comme il le croyait. Aussi était-il surpris que certains reviennent vers lui pour obtenir une explication. Il dit qu'il va s'excuser auprès d'eux et pourra leur dire que le courrier va vraiment être envoyé dans les prochains jours.

L'élu a aussi appris que des représentants du groupe UP seront présents au prochain CE. Il est temps de trouver une solution. En effet, même si une cinquantaine de salariés venaient à demander leurs chèques, il ne faut pas que l'argent, qui est le leur, soit perdu. Le groupe UP fait partie de l'économie sociale et beaucoup de syndicats, autour de la table font appel à eux. Il faut le leur rappeler. C'est une des raisons pour laquelle le Comité d'Entreprise l'a choisi, alors qu'il y a d'autres prestataires possibles. Il faut les rappeler à l'ordre.

Il est arrivé qu'il y ait des erreurs sur les fichiers et donc dans les envois et le Groupe UP avait pris le nouveau courrier à sa charge. Il est donc possible de trouver des solutions.

Le secrétaire du CE (FO) explique qu'effectivement un courrier avait été voté au mois de décembre. L'idée était que le groupe UP se charge d'envoyer à tous les salariés qui n'avaient pas eu la connexion, les chèques Cadhoc qui étaient sur leur compte. Mais cela n'a pas été possible et donc le courrier n'est pas parti faute de solution. Celle qui a été proposée ultérieurement est de mettre un numéro vert gratuit à disposition des salariées pour que ceux-ci s'adressent directement au Groupe

Up pour obtenir le versement des chèques Cadhoc sur leur compte par voie postale. Mais cela ne peut pas se faire de façon automatique. Le secrétaire du CE (FO) n'a pas pu vérifier les raisons données par le groupe.

Quant au coût validé au moment où les élus avaient fait le choix de cette plate-forme, le total, sur 36 mois, était 86 624,20 €, répartis annuellement, à raison de 29 775 €. Budget établi sur un tarif par salarié, à hauteur de 5 € environ. Ainsi lorsque Nantes a été intégré, la facture s'est vue alourdie de plus de huit cents salariés multipliés par 5 €.

La question s'est posée pour dénoncer l'accord. Mais pour cela, il faut que l'une des parties n'ait pas respecté ses engagements. Or selon le Groupe Up, sur les 4 000 salariés concernés, qui ont adressé au comité d'entreprise les éléments nécessaires à l'obtention des chèques Cadhoc, 63 % ont utilisé de manière formelle la plate-forme. C'est donc une majorité. Toutefois, pour les raisons données par différents élus, 1 973 salariés ne se sont pas connectés au site. Il a fallu chercher une solution pour ces personnes. C'est la raison pour laquelle le courrier a été reformulé pour permettre, d'une manière ou d'une autre, de solder 2018. Ce n'est pas parfait et va poser des problèmes aux salariés qui se verront contraints d'appeler le numéro vert, mais il n'y a pas d'autres alternatives à leur proposer.

La question que les élus devront discuter avec le Groupe UP, ce sera de trouver un moyen de résilier le contrat sans que cela coûte 30 000 euros.

La présidente de la commission (FO) indique que le deuxième courrier qui sera envoyé aux salariés a pour but de leur donner une visibilité sur toutes les prestations annuelles auxquelles ils peuvent avoir droit. Il est prévu que chaque prestation sera accompagnée d'un coupon explicatif. Et le nom de KALIDEA n'apparaît qu'à la fin.

Elle tient quand même à ajouter que le Groupe UP n'a pas été informé des modifications apportées à ce courrier. Le trésorier et elle-même vont faire en sorte de rencontrer les représentants rapidement pour leur transmettre les informations. Elle souhaite que les choses aient avancé d'ici la réunion du mois de mars.

Une élue CFDT dit qu'une salariée n'a pas pu se connecter. Elle a appelé le Groupe Up qui n'a pas trouvé son compte. Il est possible que d'autres cas se présentent. Il serait peut-être bien de rajouter dans le courrier qui alerter en cas de besoin.

Un élu CGT dit qu'il y a des compétences dues à l'expérience au sein des commissions et dans les instances. Il se pose la question de savoir si désormais les élus doivent devenir des VRP par le biais d'un courrier, de coupons. Il a eu l'occasion, avec d'autres employeurs, de siéger à des CE d'œuvres sociales et de voir d'autres types de fonctionnement, comme cela a aussi sans doute été le cas à Léo Lagrange avant son arrivée. Il pense qu'il est donc possible de trouver les réponses aux demandes des salariés. Il est important de ne pas se tromper dans les années à venir.

Pour un autre élu CGT le problème est d'importance, car c'est la première fois que 1 700 salariés n'ont pas reçu leur prestation en fin d'année. Il faut trouver une solution pour ne pas les laisser de côté. Certains salariés ont pu se connecter sans problème et obtenir leurs chèques cadeaux quand d'autres, sur la même structure, n'ont pas pu les obtenir faute de connexion. C'est problématique.

Par contre, il n'est pas d'accord avec le secrétaire du CE qui dit que le courrier n'est pas parti au mois de décembre parce que les élus attendaient des éléments de Kalidea. Le courrier qui se trouve dans le PV du mois de décembre et qui a été validé, devait simplement indiquer aux salariés que les élus ne les oublieraient pas et qu'ils cherchaient des solutions. Simplement le courrier n'est pas parti et il faut l'assumer.

Concernant le contrat passé avec le Groupe Up, il n'a pas souvenir qu'il a été signé pour 3 ans. Il va donc vérifier. Maintenant, si c'est le cas, il faut aussi assumer sur trois ans.

Il pense qu'il serait mieux que ce soit l'ensemble des élus qui rencontre le groupe Up au prochain CE pour leur dire que l'offre n'est pas adaptée. Il faut négocier avec eux. Il est sans doute possible de trouver des solutions.

Il propose aussi que les œuvres sociales aient un budget. Tout le monde parle de chiffres, mais sans beaucoup de précision. Il existe des tableaux Excel au sein du Comité d'Entreprise dont les élus pourraient se servir. Il suffirait alors de déduire les 30 000 euros de Kalidea du montant total pour voir ce qui reste à disposition. Si tous les membres du CE ont ces tableaux, il sera possible de travailler dessus et faire des propositions. Il serait aussi possible de faire un budget sur trois ans. Il a un doute concernant Kalidea, mais remarque que le mandat du CE se termine en fin d'année et que la nouvelle équipe aura dont à charge la troisième année, le cas échéant.

Il demande s'il y a un vote pour les prestations ce jour, car dans ce cas il s'abstiendra faute d'un budget à regarder avec les autres élus.

La présidente de la commission (FO) lui répond sur la raison qu'elle a de vouloir contacter le Groupe Up. Il ne s'agit pas de parler avec eux des sujets qui seront abordés au mois de mars, mais seulement de les informer que des salariés appellent et n'obtiennent pas de réponse à leurs questions.

Quant au trésorier, il explique que le budget n'a pas été transmis parce que le compte 641 n'est pas finalisé sur 2018. Il ne le sera qu'au mois de mars. Il est donc difficile de faire un prévisionnel dans ces conditions.

Par ailleurs, une jurisprudence, en 2018, est passée sur le mode de calcul des réversions employeur qui se base désormais sur le compte 641-100. L'employeur a pris une décision à ce sujet et le trésorier a besoin de ces éléments pour construire un budget prévisionnel. Il ne les a obtenus que la semaine précédente. Une proposition de budget, modifiée la veille, a toutefois été proposée dans le compte-rendu de la commission. Le trésorier, qui n'a rien à cacher, va l'envoyer à tous les membres du CE.

Un élu CGT qui demandait, lors de la commission du 23 janvier, d'avoir les tableaux sur le réalisé 2018 et le prévisionnel de 2019, entend les explications du trésorier. Maintenant que les chiffres sont connus, même s'ils ne sont pas consolidés, va permettre aux élus de se projeter dans l'avenir et prendre des décisions. Et pour ne pas commettre d'erreur, il faut se baser sur des chiffres. Il faut maintenant voir ce qui peut être mis en place et comment.

Concernant le courrier, il n'est pas d'accord sur le fait d'indiquer le nom de KALIDEA à la fin, en petits caractères. Soit on utilise la prestation à la hauteur de ce qui est payé, soit-on ne l'utilise pas. Il n'est pas possible de se satisfaire de quelque chose de médiocre.

Le secrétaire du CE (FO) indique que ce sont les éléments que les membres de la commission ont essayé de traduire dans le courrier. Certes, ce n'est pas satisfaisant, mais il est pour l'instant difficile de mettre en cause, de manière formelle, le Groupe UP dans un manquement de ses prestations et ça se fera vraisemblablement au mois de mars. Malgré les réserves de l'élu CGT, les membres du CE avaient accepté collectivement, peut-être un peu rapidement, de signer pour trois ans. C'est un peu compliqué de remettre ce contrat en cause, sans un appui fort et formel de tous les élus. Les représentants du Groupe Up ne sont pas venus le 23, mais la commission a trouvé important de faire quand même la réunion.

Le compte-rendu proposait, en annexe, un budget avec ce que les élus ont imaginé de proposer. Il est bien entendu possible de renvoyer les éléments au format Excel. La question qui reste en suspens concerne la façon de solder l'année 2018. Faut-il envoyer le courrier ou attendre la rencontre avec le Groupe Up. Il est d'avis de le faire partir. Prenant sur lui que celui de décembre n'a pas été envoyé. Le numéro vert a été rajouté et la proposition de l'élu CGT a été retenue. Le courrier indiquera aux salariés qui ne sont pas sur le compte vers qui ils peuvent se tourner pour vérifier qu'ils sont bien inscrits et ont été pris en compte dans la dotation. Il n'est pas possible de faire plus pour l'instant. Par contre, il sera peut-être possible de voir avec Kalidea pour dépasser la réserve qu'ils émettent sur la RGPD, qui ne semble pas être une bonne formule. Mais le secrétaire du CE (FO) n'a pas réussi à trouver la faille dans le système.

Le président du CE trouve que c'est une bonne chose que d'informer l'ensemble des salariés.

Avant de passer au vote du premier courrier, la présidente de la commission (FO) revient sur la demande de l' élu CGT, d'un deuxième courrier concernant les prestations de 2019. Ce dernier lui répond que celui-là partira avec une plaquette ultérieurement, mais qu'il faut attendre le budget pour finaliser cette dernière.

Le secrétaire propose de n'envoyer le premier courrier qu'aux salariés qui n'ont pas pu se connecter, ce à quoi le trésorier répond qu'il ne peut pas faire la distinction entre ceux qui ont pu récupérer leur prestation et ceux qui ne l'ont pas récupérée. Il propose donc d'envoyer le courrier à tous les salariés qui ont fait la demande de la prestation Cadhoc, à savoir 4 200 personnes.

Le président du CE met au vote l'envoi d'un courrier d'explication aux salariés, concernant les prestations de 2018.
Votants : 10 - Pour : 10

La présidente de la commission (FO) continue avec la proposition de travailler sur la communication de chaque prestation, en collaboration avec un organisme extérieur.

Le secrétaire (FO) précise que les élus se sont mis d'accord sur des prestations et font appelle à un prestataire pour faire la mise en forme. Ils ont pris les réserves des uns et des autres. Toutefois la représentante syndicale SUD note qu'il manque les fiches explicatives. La présidente lui répond que tout y est.

L' élu CGT a compris qu'un projet de plaquette pour les prestations de 2019 est lancé qui sera définitivement validé en mars, une fois que le budget sera connu. Ensuite elle sera envoyée aux salariés. Et le secrétaire du CE (FO) d'ajouter que différentes fiches vont être envoyées au prestataire et que les élus doivent a minima être d'accord sur le contenu, même s'il peut être revu en mars. Il note toutefois qu'il faudra changer les dates de retour. Le projet sera présenté à la commission ASC du mois de mars. Il faut donc que les élus aient d'ici là envoyé leurs remarques et dire s'il manque éventuellement quelque chose d'important. Parce qu'ensuite le délai sera plus contraint.

Le président du CE met au vote le projet de faire appel à un prestataire pour la mise en forme de la plaquette.
Votants : 10 - Pour : 10

La présidente de la commission (FO) aborde le point concernant le recrutement de la secrétaire administrative suite au départ de la précédente au 31 janvier. Des CV sont parvenus que le trésorier et le secrétaire du CE ont regardé et fait passer. Un groupe avait été constitué pour le recrutement et analyser des CV des personnes sélectionnées. Mais seule la présidente et le trésorier ont pu rencontrer les candidats, les autres ayant des obligations. Trois femmes et un homme devaient se présenter, mais ce dernier n'est pas venu. Une personne a été retenue et sa candidature est donc proposée au comité d'entreprise qui doit voter et mandater le trésorier pour toutes les procédures inhérentes à l'embauche.

Cette personne s'appelle Madame Fatouma SOUMAORO.

Il est précisé qu'elle est embauchée en CDI, avec un indice 350 pour 35 heures hebdomadaires. Elle aura droit à l'ensemble des avantages liés à un statut de salariée.

Le président du CE met au vote la candidature de Madame Fatouma SOUMAORO au poste de secrétaire administrative du Comité d'Entreprise et pour donner mandat au secrétaire et au trésorier du CE pour procéder aux démarches administratives.
Votants : 10 - Pour : 10

À l' élu CGT qui souhaite que le comité d'entreprise prenne à sa charge les prestations de la secrétaire administrative, le secrétaire du CE (FO) confirme que le comité d'entreprise cotisera sur la masse

salariale de cette personne au budget du CE ASC et fonctionnement. En retour, la secrétaire administrative bénéficiera des mêmes prestations que celles qui sont proposées aux salariés des entreprises de l'UES.

Le président du CE met au vote que la secrétaire bénéficiera des prestations dans le cadre du CE.
Votants : 10 - Pour : 10

Concernant l'attribution des chèques-déjeuners, comme le souhaite la représentante syndicale SUD, l'élu CGT propose d'attendre d'avoir les éléments. Toutefois, il semblerait que les chèques-déjeuners soit le seul avantage qui lui soit proposé.

III - Information et consultation sur le projet de licenciement économique de moins de 10 salariés d'un site périscolaire à Bordes - au sein de l'entreprise Léo Lagrange Sud-Ouest,

Le président du CE revient sur l'information et la consultation sur un projet de licenciement économique de moins de 10 salariés d'un site périscolaire à Bordes, pour lequel les élus ont reçu des informations au CE du mois de janvier. L'information est arrivée tardivement. La note a été communiquée pour rappeler les raisons de la consultation.

La DRH LLSO informe les élus qu'une délibération de la commune du 14 décembre 2018 mettait totalement fin au dispositif enfance de la ville de Bordes qui n'a pas été repris en régie. La direction de LLSO a été informée quelques jours après, à la veille des vacances de Noël, et a tout de suite fait un courrier aux salariés, qui sont, depuis, passés en absence autorisée rémunérée. La direction fait des recherches de reclassement pour eux. Mais ils sont très demandés et ont tous refusé les postes qui leur ont été proposés. Il va donc falloir envisager le licenciement économique pour ces sept salariés. Cinq animatrices, une directrice adjointe et une directrice sur Bordes. La DRH précise qu'il n'y a pas eu de rupture conventionnelle.

La représentante syndicale SUD demande s'il n'y a pas de structure Léo Lagrange proche. La DRH LLSO lui répond que si, mais qu'il n'y a pas de place. La situation est compliquée dans le département.

Au secrétaire du CE (FO) qui demande à son tour s'il y a eu un accompagnement particulier de ces personnels, au-delà du licenciement sec pour raisons économiques. La DRH répond que des solutions de reclassement leur ont été proposées, mais les seules places possibles sont en Midi Pyrénées. Pour l'instant ces personnes sont accompagnées. Elles reçoivent des informations sur la situation et sur les solutions de reclassement.

L'élu CGT demande à combien s'élève le fonds dédié à la formation sur licenciement économique. Il souhaite qu'il soit de 1 500 euros. En effet, dans le cadre de la CSP, il arrive qu'il y ait un reste à charge pour les formations. Savoir que les salariées ont une aide de l'employeur de 1 500 euros peut leur permettre d'obtenir de Pôle Emploi une formation supplémentaire.

Le secrétaire du CE (FO) rappelle que lors du dernier licenciement pour raisons économiques sur Centre-Est, la somme était passée de 1 000 à 1 500 euros, considérant effectivement que ce montant permettait aux salariés d'aller chercher des compléments, notamment sur tous les frais annexes qu'ils pouvaient avoir s'il y avait une prise en charge par Pôle Emploi.

Le cas échéant, il est possible d'abonder le CPF de ces salariés, de ce montant, ce qui leur permet d'avoir une dépense différée. À l'époque le dispositif n'était pas encore finalisé, mais c'est maintenant chose faite. Si les salariées ne peuvent pas utiliser les 1 500 euros, directement sur une action de formation liée à leur parcours au sein du Pôle Emploi, il est possible d'abonder le CPF de cette somme.

Un élu CFDT confirme que la situation géographique permet difficilement des transferts, les autres sites étant déjà lotis et en régies municipales avec un personnel fixe. Il est donc difficile pour ces salariées de rebondir au-delà du giron de Léo Lagrange. D'où l'importance de partir sur une formation professionnelle pour se réorienter.

Les entretiens préalables se feront à Bordes et c'est la DRH LLSO qui se déplace.

La représentante syndicale SUD s'inquiète d'une aide à la mobilité. Elle aimerait en connaître le montant. Cette dernière pourra être allouée dans certaines conditions. Le président du CE lui répond qu'elle correspond à celle d'une mobilité géographique.

Le secrétaire du CE (FO) insiste sur le fait que la topographie est telle qu'il est difficile pour des salariés de ce département d'aller travailler par exemple à Albi, en effet les temps de déplacement rendent l'intérêt nul.

Le président du CE parle d'accords sur une trame commune, ce à quoi un élu CGT pense qu'il ne peut pas y avoir que des trames communes sur les licenciements. Il continue en disant que son organisation syndicale votera contre parce que les élus sont scandalisés qu'une collectivité puisse mettre un terme à une activité comme celle-ci et en plus dans un délai si court. D'autant, complète le président, qu'il n'y a plus de continuité de service dans la commune. Et l'élu de ponctuer que les salariées se sont retrouvées sans emploi du jour au lendemain et sans possibilité de reclassement. Et même si Léo Lagrange peut offrir des dispositions de retour à l'emploi, l'élu CGT dit qu'il ne peut cautionner une telle décision.

Le secrétaire du CE (FO) dit que les élu.es FO voteront contre. Il pense que Léo Lagrange doit afficher une position politique vis-à-vis de ces collectivités territoriales qui s'affranchissent de beaucoup de droits. Au détriment des salariés. En tant qu'entreprise dite de l'économie sociale, il serait intéressant qu'elle informe cette collectivité des conséquences sociales sur ces personnels. Il pense qu'il serait bien de regarder, sur un plan juridique, quelles sont les possibilités qui s'offrent pour forcer la municipalité à financer tout ou partie des aides qui sont aujourd'hui uniquement à la charge de l'entreprise.

Le trésorier (UNSA) dit que les élus de l'UNSA voteront aussi contre. Il partage l'avis de la CGT et trouve lui aussi scandaleux qu'une municipalité puisse arrêter ce type de services et mettre à mal des salariés. Il dit qu'il faudra être vigilant dans l'accompagnement des personnes si la collectivité souhaite, dans les six mois, reprendre une activité. Le cas s'est déjà présenté et si cela devait se refaire, il faudrait que les salariés puissent aller devant les tribunaux compétents pour demander leur réintégration.

La représentante syndicale SUD dit qu'au-delà de la perte du travail pour les salariés, c'est l'abandon, dans le monde rural, du service public et que c'est assez grave.

Selon un élu CFDT ces situations deviennent de plus en plus fréquentes. Il demande s'il n'y a pas une façon de se prémunir et de voir si, juridiquement, il n'y a pas un moyen de verrouiller ce genre de pratiques en amont au niveau des responsables. Il est d'avis que la Fédération pourrait rappeler aux donneurs d'ordres, aux commanditaires leurs responsabilités. Il se rappelle que le sujet avait déjà été abordé. Quitte à ce que parfois cela aille jusqu'au tribunal. Il estime que Léo Lagrange doit avoir une position au vu des conséquences que cela peut engendrer. Montrer ce que cela peut coûter de laisser tomber un marché.

Il appelle, lui aussi, à être vigilant, car ce n'est pas la première fois qu'une municipalité ferme une structure pour trouver, deux ans plus tard, les finances pour remettre en place des dispositifs. Pour l'instant, il faut attendre, mais tout en regardant ce qui va se passer par la suite.

Le président du CE met au vote la consultation sur le projet de licenciement économique de moins de 10 salariés d'un site périscolaire à Bordes.
Votants : 10 - Pour : 10

IV - Information et consultation sur le projet de licenciement économique de moins de 10 salariés d'un site Jeunesse à Juvisy-sur-Orge - au sein de l'entreprise Léo Lagrange Nord-Ile de France

Le président du CE en arrive à une information et une consultation en vue d'un projet de licenciement. Il s'agit des activités de jeunesse et la mairie de Juvisy-sur-Orge a décidé une réduction des horaires d'accueil des jeunes sur son territoire et cela impacte directement le temps de travail des deux salariés. Un animateur jeunesse et un coordinateur jeunesse. La DRH a proposé aux deux salariés une réduction de leur temps de travail, ce qu'ils ont refusé.

La direction recherche des reclassements pour ces deux personnes.

Le trésorier (UNSA) précise que l'un des deux salariés est représentant du personnel. Il remarque par ailleurs que les collectivités ne se basent pas sur la qualité pédagogique qu'il est possible d'apporter auprès des jeunes, mais uniquement sur du chiffre pour dire que l'activité ne décolle pas, réduire les temps de travail. Il trouve vraiment dommage qu'une collectivité puisse agir de la sorte et mettre à mal non seulement des salariés, mais aussi la population.

À l'élue CGT qui demande des précisions sur la réduction de leur temps de travail, le secrétaire du CE (FO) répond que cela représente 30 % et le président précise qu'il s'agit de 6 heures mensuelles en face-à-face, mais aussi dans l'administratif. Ils vont donc passer de 100 % à 71 % d'un temps plein annualisé. Il leur a été proposé une réduction de la durée du travail par un avenant à leur contrat.

Pour un élu CGT, il aurait mieux valu leur proposer directement un licenciement, car il est déjà difficile de joindre les deux bouts en temps normal, pour certains, alors qu'en est-il si on baisse leur temps de travail. Pour lui, cette situation est inadmissible. Les élus de son organisation syndical iront trouver la mairie, pas qu'il n'est pas acceptable que l'on réduise le temps de travail de 6 heures et que, de ce fait, on licencie deux salariés.

Le président lui répond que Léo Lagrange a été voir les responsables en mairie de Juvisy avec cette même démarche. Mais la subvention que touchait la mairie a été réduite de façon importante.

L'élue CGT demande comment sont proposés les reclassements et quelles sont les solutions de reclassement individuelles, si les salariés ont été reçus, quelle est leur formation et quels sont leurs souhaits. Il aimerait obtenir les courriers envoyés à ces deux personnes pour leur demander ce qu'elles voulaient faire sur les 6 heures. Ce n'est pas indiqué dans la note qu'il a reçue.

Le président du CE rétorque qu'une proposition de reclassement a été faite au représentant du personnel, à savoir un poste de directeur d'accueil de loisir, à Juvisy-sur-Orge, avec 100 % de ses heures. Il est titulaire du BP JEPS, et a travaillé comme responsable périscolaire pour ce même site. Le salarié a refusé cette proposition de reclassement le 25 janvier. Les recherches se poursuivent. Et à l'élue qui lui demande quelles sont les raisons du refus, le président répond qu'il semblerait que le salarié ait déjà été sur ce site. L'élue CGT dit avoir déjà connu des heures avec la mairie de Juvisy quelques années en arrière. Il rappelle qu'à une époque le maire de la ville était un ancien DRH de Léo Lagrange qui s'est souvenu d'où il venait et a donné des contrats à Léo Lagrange. Ce n'a pas toujours été le cas de la part d'autres maires. En tout cas, Léo Lagrange s'est fait beaucoup d'argent à Juvisy et il est même étonnant que les choses aient perduré à l'arrivée d'un maire de Droite. Toutefois, concernant ces six heures de réduction de temps de travail, il est clair qu'il faut trouver une solution.

Le président pointe quand même le fait qu'une proposition de poste à temps plein a été proposée au salarié représentant du personnel. Quant au deuxième salarié, sa mobilité se limite au sud de l'Île-de-France et au sud de Paris. Des recherches de classement se poursuivent aussi pour lui.

L'élue CGT note que la proposition de modification a été faite le 26 décembre. Il propose de ne pas aller trop vite avant de lancer la procédure de licenciement pour avoir le temps de reclasser ces deux salariés et d'attendre encore un mois ou deux.

Un élu CFDT indique qu'il existe un service BAFA BLD, rue des Poissonniers. Il y a un contrat conséquent avec la mairie de Paris avec des formations pratiquement toutes les semaines, sur cet axe-là. Ces salariés ont de l'expérience, ils pourraient basculer sur de la transition de compétences. Il serait intéressant de regarder s'il serait possible de mutualiser ces heures et de les valoriser sur le service BAFA. D'autant que c'est un service en situation de sous-effectif chronique.

Une élue SUD sera vigilante quant aux propositions de reclassement et comment elles seront faites. Il a des doutes sur la façon dont cela a été présenté. Il estime aussi qu'il doit y avoir une recherche de reclassement conséquente. Le président dit encore une fois que les recherches pour des reclassements continuent.

L'élue CGT tient à ce que soit noté dans le PV que les élus de son organisation syndicales dénoncent cette pratique au sein de Léo Lagrange Île-de-France qui vise deux salariés. L'information date de décembre et le comité d'entreprise en février. Il propose que la procédure soit suspendue, pour prendre le temps de regarder. Il est aussi possible que les salariés veuillent partir, mais la procédure est assez violente de son point de vue.

Selon le secrétaire du CE (FO), ce point n'a pas été traité de manière correcte, du point de vue du droit, car il s'agit d'un élu du personnel. De ce fait, il doit bénéficier d'une procédure particulière. Il n'y a pas d'information ni de consultation sur ce cas. Et cela suggère que les élus du CE ont jusqu'au mois de mars pour prospecter et regarder d'autres solutions.

L'élue SUD parle au nom de son organisation syndicale et dénonce cette facilité de se détacher de salariés en accusant les communes ou des dispositifs en baisse. Elle souhaite que Léo Lagrange prenne ses responsabilités. Pour elle, lorsque des problématiques se posent sur des dispositifs, la Fédération doit faire son maximum pour reclasser les salariés avant de parler de licenciement. Elle souhaite que de nouvelles propositions soient faites d'ici le mois de mars.

Un élu CFDT trouve paradoxal de consulter les élus du CE sur un projet de licenciement alors que le reclassement n'est même pas encore terminé. La personne est déjà pratiquement dehors et on ne regarde pas les solutions qui peuvent exister. Certes, la personne a refusé une proposition de reclassement, mais la procédure est toujours en cours.

L'objectif du président du CE est d'informer. L'un des salariés étant élu du personnel, il y aura effectivement une procédure spécifique suite à la nature de son mandat. Une proposition de reclassement lui a été faite et les recherches continuent. Les deux salariés ont été reçus par la DRH. Le président remettra ce point à l'ordre du jour du mois de mars, ce qui laissera du temps. Toutefois, il ne sera pas possible d'aller contre l'avis des salariés.

À l'élue CGT pour qui la consultation est reportée au mois de mars, il redit qu'il s'agit à ce jour d'une information.

Une élue (01.03.36) souhaite connaître la somme allouée pour l'aide à la mobilité. Quant à l'aide à la formation qui est de 600 euros, elle pourrait, elle aussi, passer à 1 500 comme les autres.

V. Information et consultation sur le projet de licenciement d'une élue

Le président du CE informe que le point 5 de l'ordre du jour n'a plus lieu d'être.

En effet, la DRH explique que la salariée, élue aux IU, était considérée, à tort, comme abandon de poste ce qui avait entraîné une procédure de licenciement. Entre-temps, la direction a appris qu'en fait elle avait démissionné. Le mail n'a pas été traité. Il a fallu demander l'autorisation à la DIRECCTE de passer par une démission et non pas un licenciement, ce qui a été accepté. Cette salariée va donc être sortie en démission, ce qu'elle souhaitait. La DRH a préparé les documents pour les élus, notamment le mail envoyé à la DIRECCTE pour expliquer et l'accord de cette dernière de la placer en démission, mais aussi la lettre de démission de la salariée. Les dates se trouvent dans la demande faite à la DIRECCTE, à savoir que la demande de démission a été reçue le 12 janvier, l'entretien avec la DRH était le 15 janvier, date à laquelle elle n'avait pas l'information sur la démission.

VI. Information et consultation sur le projet de la mise en place d'un système de vidéo surveillance au siège situé Rue des Poissonniers, à Paris.

Ce projet concerne les numéros 150, 146 et 147 de la rue des Poissonniers. Une note aux élus présente les motifs de l'installation.

À un élu CGT qui demande si les vidéos sont installées dehors, la représentante syndicale SUD précise que c'est à l'intérieur, au rez-de-chaussée, au premier étage, sur les trois entrées.

Le président rajoute que Léo Lagrange Île de France étant aussi présente dans les locaux, le CHSCT de cette structure a aussi été consulté. La liste a été transmise aux élus.

Pour la représentante syndicale SUD, 20 caméras pour un montant de 22 000 euros, c'est aberrant. Elle demande s'il y a un autre devis que celui de ID VIDEO. Elle demande pourquoi autant de caméras.

Le président précise que le motif de l'installation fait suite à des recrudescences de vols.

Un élu CGT se demande ce qui se passe au siège pour qu'on ait besoin d'installer 20 caméras. Il note au passage le local du CE dans le bâtiment. Il s'interroge aussi sur les conséquences.

Il semblerait qu'il y ait eu des vols répétés de matériels et de téléphones.

Pour l'élu CGT, à regarder les plans, il s'agit pour lui de vols entre collègues. Et ce ne sont pas des caméras qui vont régler le problème.

Il semble qu'on ne sache pas si des personnes sont arrivées de l'extérieur ou pas précise le président.

La représentante syndicale SUD fait remarquer qu'il y a des codes pour entrer.

L'élu CGT de reprendre en expliquant qu'il est possible d'avoir une caméra sur les accès, entrée, parking, sorties de secours, pour interdire que des personnes de l'extérieur puissent entrer, mais pas dans les couloirs. Il est contre. Et si les vols sont en interne ça ne changera rien.

Le président du CE n'est pas dans la capacité de dire si les vols viennent de personnes extérieures ou entre salariés.

L'élue CGT se demande s'il ne s'agit pas de flicage. Il n'y a pas d'accès hormis les escaliers. Il serait donc possible de mettre des caméras à l'entrée principale et sur les portes donnant sur l'extérieur. Il ne comprend pas le dispositif. Il propose sinon de mettre un vigile qui, lorsque les salariés sortent, regardera dans les sacs. À son avis le projet est disproportionné.

Pour un élu CFDT ce projet lui rappelle celui des MPT à Marseille où il s'était rendu. Pour lui, il y a chaque fois les mêmes erreurs dans la présentation du projet. Il est important de savoir à quelle fin ces caméras sont installées. En effet, s'il n'y a pas d'effractions mais suspicions de vol en interne, ça veut dire que ces caméras ou ces vidéos peuvent être utilisées à des fins disciplinaires. Lors du précédent projet, toutes les organisations syndicales étaient unanimes sur la question. Il a regardé la disposition prévue des caméras. Pour lui, il ne faut pas que les salariés soient gênés dans leur travail. Alors effectivement, sur Marseille, on se trouvait en plein cœur du quartier chaud. Il fallait longer trente immeubles et les mecs se faisaient courser et finissaient leur course-poursuite dans les enceintes de la maison de quartier. La question de la vidéo surveillance prévalait. Dans le cas présent, c'est très différent. Il faut ajuster les caméras aux risques que peuvent rencontrer les salariés. Et surtout, il faut savoir de quelle manière elles seront utilisées, à quelles fins et qui aura accès à leur contenu.

Le président affirme que ce n'est pas du flicage.

Mais pour un élu CGT, il s'agira d'être vigilant, d'autant qu'il ne connaît pas la durée de vie des enregistrements. S'il y a vol, cela se sait au bout de deux jours. Dans ce cas qui a accès aux images et où est-ce que c'est fait. Si les enregistrements sont gardés un mois, c'est certainement à des fins disciplinaires. Dans le cas de vol, il faut qu'ils soient conservés 48 heures, le temps de constater le délit. Plus serait un mauvais signe à envoyer aux salariés qui sont déjà très sollicités dans leur travail.

L'élue SUD est d'avis que s'il s'agit de problèmes de vols, il y a des antécédents, et donc des preuves. Mais les élus du CE n'ont jamais été alertés à ce sujet. À moins que l'instance RH n'est été interpellée. Elle demande à voir les documents qui prouvent qu'il y a beaucoup de vols et justifierait de mettre en place autant de caméras. L'avis ne comporte qu'une ligne et c'est peu pour motiver un projet aussi important.

Le secrétaire du CE (FO) confirme que les élus FO voteront aussi contre ce projet d'installation qui ne leur semble pas motivée. Le nombre de caméras proposées à l'installation par rapport à ce qui motive celle-ci n'apparaît pas tout à fait cohérent. Que des caméras soient mises aux portes d'entrée officielles et de secours semble pouvoir s'entendre. Il y a bien une petite caméra à l'entrée du 150 rue des Poissonnières, mais la porte est souvent ouverte et des personnes étrangères peuvent facilement s'introduire au sous-sol ou à l'étage. Sans compter les livreurs. Il y a normalement une personne à l'accueil qui peut voir sur son PC les personnes qui entrent, mais en son absence la porte est souvent ouverte à distance, donc sans contrôle. Une caméra peut se concevoir à ce niveau-là, mais il faudrait surtout que la personne à l'accueil soit toujours présente. Par contre, les caméras dans les couloirs ne sont pas justifiées.

Pour un élu CGT, il serait bien que les élus de la commission conditions de travail rencontrent le CHSCT pour demander la raison de l'avis favorable qu'il a émis et les informations qu'il a reçues. Il espère que la signature ne s'est pas faite sur un coin de table. Le président lui confirme que la personne a été informée et consultée. L'élue souhaite quand même avoir le PV du CHSCT et des documents qui lui ont été fournis. La liste qu'il a dans les mains ne vaut rien pour les élus du comité d'entreprise.

Par contre, il invite à réfléchir sur l'aménagement du siège, de l'accueil. L'accès aux étages est normalement limité aux personnes de Léo Lagrange. Il suffirait donc de rajouter un code à la porte de l'étage en plus des accès extérieurs. Ce n'est pas en mettant 20 caméras que les choses vont

changer. Si une personne vole, elle déconnectera les caméras et cela ne réglera rien. Il faut traiter le problème différemment.

Il note aussi que le comité d'entreprise ne donnera pas l'autorisation de filmer sa salariée.

De l'avis d'un élu CFDT, rapport à l'enquête et au travail du CHSCT, il manque les bases de la réflexion. S'il y a eu des vols il faut savoir combien, quand, comment et leur fréquence. Il doit bien y avoir, au départ, des éléments factuels qu'il faut remonter. Il sait qu'il y a une carence de représentation du personnel dans certaines instances qui siègent dans les bâtiments, tels CAMPUS ou INFORIM. Il demande si Léo Lagrange International est aussi présent aux 140 et s'ils sont tous rattachés à la représentation. Le président répond qu'il n'y a pas de DP sur CAMPUS et le secrétaire du CE complète en disant qu'il n'y en a pas à la Fédération non plus.

L'élu CFDT confirme qu'il manque des éléments factuels de la part du CHSCT, ce qui s'est dit, ce qui a été écrit et acté.

Il se met aussi dans la situation de personnes qui travaillent sur DMAO dans le couloir et ont besoin de se voir sur un endroit discret. Il pense que cela va gêner pour le travail.

Au président qui précise que les caméras ne seront pas dans les bureaux, un élu CGT dit qu'il ne faut pas rajouter des caméras alors que les salariés se plaignent déjà.

La représentante syndicale SUD dit que sa collègue et elle voteront contre le projet. Elles s'intéressent à la sécurité des salariés, mais pensent qu'il est possible de trouver des solutions autres que de mettre 20 caméras. Elle suggère d'installer des casiers pour les affaires personnelles des salariés et propose qu'il y ait une meilleure surveillance à l'entrée. Elle demande aussi l'avis motivé du CHSCT et un compte-rendu sur les vols.

Le trésorier ne partage pas la façon de faire de Léo Lagrange Nord Île-de-France sur la consultation de l'IU. Il estime ne pas avoir eu assez de temps et d'informations pour travailler en détail ces questions.

Le président va faire remonter les éléments dans la mesure du possible de ce qui est demandé et reporter l'avis des élus à la réunion du mois de mars. En parallèle il va demander un extrait de PV s'il est rédigé.

VII. Information sur la valeur du point CCNA au 01/01/2019

Il s'agit d'une information relative à la valeur du point, au premier janvier 2019. Le président précise avoir reçu l'arrêté d'extension au 1^{er} janvier 2019 et que la mise en œuvre de l'évolution du point à la CCNA est bien prévue au 1^{er} mars 2019.

Le secrétaire du CE (FO) rajoute qu'il s'applique le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension, qui a eu lieu le 08 février 2019.

Mais le président informe les élus que la fédération Léo Lagrange en tant qu'employeur de la branche animation a décidé de l'appliquer dès le 1^{er} janvier 2019. Les salariés ont donc bien bénéficié de cette augmentation de la valeur du point, au 1^{er} janvier 2019, sur l'ensemble de l'entreprise de l'UES.

Un élu CGT explique qu'une négociation a eu lieu sur la valeur du point et que tous les employeurs avaient prévu dans leur budget des augmentations au premier janvier. Il faut se rendre pourtant à l'évidence que beaucoup ne l'appliquent pas. Il se félicite de ce que Léo Lagrange l'ait appliqué.

Il indique que la CGT a fait une déclaration et l'a fait savoir au niveau national :

« Le 18 juin 2018 l'avenant n°167 de la Convention Collective Nationale de l'animation a été unanimement signée par les organisations syndicales et les employeurs. La valeur du point devait passer à 6,24 au premier janvier 2019. Nous découvrons que cet avenant n'a pas été étendu par le Ministère au bout de six mois, alors que les questions de salaire et de pouvoir d'achat n'ont jamais

été plus d'actualité qu'aujourd'hui. Le conseil national des employeurs de l'avenir, donc le CCNA, dont Léo Lagrange est adhérent, qui après avoir signé, et contrairement à ce qui a toujours été fait, modifie sa position sur l'application de cet avenant et conseille à ses adhérents sur son site internet, donc sur le CCNA, cette valeur du point sera applicable aux structures, à la date prévue par les conditions de l'avenant, soit étendue à cette date. À l'heure actuelle, cet avenant n'a toujours pas été étendu alors qu'il était d'usage quand l'avenant a été signé, c'était appliqué par les entreprises adhérentes du CCNA. Le plus déplorable, c'est que certains employeurs adhérents au CCNA utilisent cette situation pour ne pas appliquer cette augmentation alors que celle-ci était connue depuis juin 2018 et prévue dans les budgets des structures. Nous demandons au CCNA une position sur l'application claire au premier janvier et au ministère de ne pas retarder volontairement les extensions de l'avenant parce qu'on a constaté qu'il y a plusieurs branches qui ont négocié des avenants sur les salaires et qui n'ont pas été étendues ».

Le sujet ne touche pas seulement l'animation, mais aussi par exemple le commerce. Sur la question des salaires, ils n'ont pas prévu d'étendre les avenants. L'élu souhaite que Léo Lagrange intervienne auprès de son syndicat employeur pour dire que c'est inadmissible, que l'accord ne soit pas appliqué à l'ensemble de la branche de l'animation, comme par La Ligue 31.

Un élu UNSA demande si quelque chose est prévu pour la formation. Cela fait des années que le point n'augmente pas et rien ne se fait.

VIII. Information sur la désignation de délégués syndicaux

Le président du CE indique qu'il y a deux désignations. L'une par le syndicat UNSA et la seconde par FO. Il souhaite préciser que la jurisprudence sur laquelle s'est fondée FO pour nommer une déléguée syndicale, la direction en a vérifié avec son cabinet d'avocat la bonne interprétation. Le président précise qu'il s'agit d'une cassation qui date du 15 avril 2015.

La représentante syndicale Sud explique qu'il n'y avait personne d'autre sur la liste de cette organisation syndicale, qui avait fait 10 %, qui pouvait prétendre être désigné délégué syndical. Elle demande si sur la liste des salariés de FO qui avait été proposée au sein de Léo Lagrange, personne ne souhaitait être désignée « délégué syndical » ? En effet, si aucune des personnes de la liste FO n'a souhaité être déléguée syndicale, il est possible de désigner une autre personne qui n'était pas sur la liste du syndicat qui a obtenu 10 %. Or, elle pense qu'il existe des personnes qui sont sur la liste FO, qui ne sont pas déléguées syndicales. Elle souhaite avoir des attestations qui nous montrent que ces personnes n'ont pas souhaité être déléguées syndicales.

Pour un élu CGT les désignations sont affaires internes aux syndicats. Par contre il aimerait que la position de l'employeur soit notée sur le PV. Ainsi à l'avenir lors des transferts, s'il y a des élus de différentes organisations syndicales, qui ont obtenu 10 %, il sera possible de les mandater comme délégués syndicaux.

Par exemple si lors d'un transfert, il y a des élus CFDT, FO, CGT, et SUD, qui ont été repris et qui ont fait 10 % suite à la loi de 2008, on peut les mandater comme délégué syndical et le même traitement sera fait à l'ensemble des organisations syndicales de l'US.

Il souhaite donc avoir la réponse officielle de l'employeur par rapport à ces transferts pour l'ensemble des organisations syndicales pour qu'il n'y ait pas de discrimination vis-à-vis d'une organisation à l'avenir.

Pour ce qui est de contester FO, c'est du ressort du tribunal.

La représentante syndicale SUD revient sur la forme. Le 9 janvier, l'UNSA a désigné un délégué syndical. En règle générale, les élus recevaient les désignations avant le CE et étaient informés en CE. Dans le cas présent, aucune information ne leur a été transmise. Le 4 février, lorsque les élus SUD arrivent en réunion de NAO, elles n'ont pas plus d'information sur les deux salariés de FO. Elles auraient pu demander, mais pensent qu'elles auraient dû être tenues au courant. Par la suite l'une

des élues FO a signé les accords femmes/hommes, or le courrier du syndicat qu'elle a en sa possession précise que « Seul Monsieur Yann Poyet est habilité à signer les accords avenants à tout document engageant à notre organisation, sauf disposition contraire notifiée par écrit ». Elle demande si le président avait un document en ce sens.

Le président du CE confirme avoir reçu un mandat.

Pour finir, les élues SUD souhaitent qu'afin de consolider la validité des accords signés au sein de leur organisme, chaque accord original fasse l'objet d'un renvoi au syndicat SUD permettant à leur organisation d'utiliser ou pas selon l'opposition. Elles demandent à avoir aussi cette clause.

Un élu CGT dit ne pas être dupe du montage, mais il n'est pas contre que des collègues venant de Nantes ou d'ailleurs puissent participer. C'est la réponse de l'employeur qui l'intéresse.

La représentante syndicale SUD demande que la réponse de l'employeur soit claire là-dessus. Elle comprend que s'il existe des personnes qui peuvent prétendre être désignées « délégué syndical » sur une liste, cela veut dire que, demain, même s'il reste d'autres personnes qui auraient pu, SUD peut prendre quelqu'un qui vient d'arriver de l'INFORIM ou d'autres parcelles que vous venez de récupérer et le nommer en qualité de délégué syndical, peu importe l'organisation syndicale. Elle conclut que l'employeur en prend la responsabilité. Elle souhaite une réponse.

Le président du CE lui apportera une réponse écrite sur le sujet et rappelle que les élus ne sont pas en DP. Il a apporté en début d'intervention, la lecture juridique du Conseil de Léo Lagrange sur le sujet et ne voit pas pourquoi il y aurait une différenciation au niveau des syndicats si demain le sujet devait être abordé. Il précisera le point par écrit pour que tout le monde soit d'accord sur le sujet.

La représentante syndicale SUD estime que le président n'a pas répondu à ses questions.

Un élu CGT rappelle qu'ils se trouvent en comité d'entreprise. Et en tant qu'élu de comité d'entreprise, il pose la question de savoir si la jurisprudence sera appliquée pour tout le monde, pour toutes les organisations syndicales. Il souhaite que la réponse soit faite aux élus de comité d'entreprise. Il ne revient pas sur les échanges de SUD. Les élus ont été informés d'une désignation atypique, qui vient d'une structure qui a été transférée. Cela n'a jamais été fait. FO a donné des éléments juridiques que les élus ont reçus. L'employeur a l'email. Toutefois, il voudrait avoir confirmation que cela va être appliqué pour tous. Le président du CE doit donner les écrits à SUD qui l'ont interpellé en tant que syndicat.

Le président du CE dit que la direction donnera sa position aux élus, lors du prochain CE, mais il ne pense pas qu'elle puisse dévier de ce qui a été fait avec FO.

L'élu CGT ne comprend pas qu'avec tous les échanges de mails qu'il y a eus et l'interrogation juridique qu'il ne soit pas possible de donner immédiatement une réponse. Il veut qu'elle soit donnée ce même jour, quitte à faire une suspension de séance. Dans le cas contraire, il sera indiqué dans le PV qu'il n'y a pas de réponse de l'employeur par rapport à la question qui est posée. Il entend bien la réponse dans les propos du président mais veut confirmation que cela sera appliqué à l'ensemble des organisations syndicales.

Pour un.e élu.e la question est d'importance parce que la situation est nouvelle dans la vie des instances de Léo Lagrange, dont les activités font que cette situation peut se renouveler. Il pense qu'ils ont tous intérêt à s'appuyer sur le cadre juridique, parce que sinon, rien n'empêchera l'employeur ou quelques organisations syndicales autour de la table, d'aller régler cela devant les tribunaux. Il est vraiment important d'avoir des réponses et une base de réflexion pour prévoir l'avenir. D'une organisation syndicale à une autre, il est déjà arrivé d'aller dénoncer au tribunal une désignation. Cela appartient à chacun des élus d'interagir là-dessus.

La représentante syndicale SUD revient sur l'accord femme/homme et demande au président si l'élue FO l'a bien signé alors qu'il est précisé que seul Monsieur Poyet pouvait le faire, sauf cas exceptionnel. Le président le lui confirme puisqu'il y avait un mandat en ce sens. Mandat qu'il lui présente, indiquant qu'il est transparent sur le sujet.

Le président continue en rappelant qu'il y a application de la jurisprudence en l'espèce et qu'il n'a rien d'autre à ajouter à cela. Il ne voit pas pourquoi il devrait y avoir deux poids deux mesures. À partir du moment où il y a un nombre de DS par AOS qui est respecté dans le cadre du transfert, il ne voit pas pourquoi on ne l'appliquerait pas.

L'élue CGT se dit satisfaite de la réponse. Et le président de lui rappeler qu'il s'agit de l'évolution de la jurisprudence sur le sujet.

Pour l'élue SUD, il s'agissait d'interdire à une organisation syndicale d'utiliser sa capacité à nommer les délégués syndicaux dans une entreprise où elle était représentative, parce qu'il n'y avait personne d'autre de présent, et qu'il y avait carence.

Le président du CE rappelle que la jurisprudence évolue et c'est elle qui indique le nombre de DS par OS. S'il y a une nouvelle interprétation de la jurisprudence, il espère une attitude constructive autour de la table. Il rappelle que la réunion du 4 février a été faite un peu urgemment parce qu'il y avait un engagement général par rapport au périscolaire Nantais. Il dit être dans la bonne volonté pour que les choses se fassent bien, sans être hors la loi. Léo Lagrange appliquera la loi ou la jurisprudence afférente. Si la direction estime que soit elle a fait une mauvaise interprétation, soit la jurisprudence a évolué, elle s'adaptera. Il n'y a pas deux poids deux mesures.

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

Sur les panoramas, il n'y a pas grand-chose, parce qu'il n'y a pas eu beaucoup de reprises. Le président veut malgré tout faire un zoom sur des reprises qui ont été effectives, au 1^{er} janvier. Sur la région du Sud-Ouest, depuis le panorama de janvier 2019, il n'y a pas eu de reprises.

Il y a eu par contre trois reprises de Méditerranée, mais en décembre. De même, il y a eu sur la région du Sud-Ouest des reprises d'activité petites enfances. Mais il passe la parole à la DRH pour présenter la situation à partir du 1^{er} janvier.

Cette dernière indique donc que sur Sud-Ouest, cinq structures ont été intégrées, au 1^{er} janvier. Une structure enfance à Mons, dans le 31, et quatre structures petites enfances. Donc, une dans le 64, deux dans le 31, qui font partie d'un lot, à Assat, à côté de Pau. Deux à Saint-Jean dans le 31. Il s'agit de deux crèches qui font partie d'un même lot, dans la petite enfance et une à Castillonès dans le 47, au-dessus de Villeneuve-sur-Lot. Il y en a une à Celles et aussi à Mercus.

Concernant Saint-Jean, fin décembre, la direction a rencontré l'ensemble des salariées pour les informer qu'elles seraient transférées, leur présenter la façon dont un transfert se passe à Léo Lagrange, et leur donner un calendrier. Les dates n'étaient pas exactes parce qu'elles n'étaient pas connues au moment de l'intégration de salariés.

Il a aussi été question des apports de substitutions.

Il y a deux structures à Saint-Jean. Une qui s'appelle la Pitchounelle qui vient de LEC, pour laquelle le transfert est très simple. Et une structure qui vient de la mutualité 31, qui s'appelle le Pays des Fées.

C'est une structure parmi les dispositifs petite enfance de Saint-Jean. La DRH a déjà organisé 4 réunions de travail avec les salariés du Pays des Fées, depuis le 1^{er} janvier.

Et une réunion en janvier avec les salariés de la crèche Pitchounelle suite au transfert pour leur expliquer, par exemple, comment se déroule une fiche de paie à Léo Lagrange ou encore comment

sont repris les salaires, sachant que tous les éléments n'étaient pas connus, à ce moment-là. Une réunion a été organisée en individuel pour celles qui le souhaitent.

Concernant Assat, il y a eu trois réunions depuis le mois de décembre pour rencontrer les salariés. La DRH y retourne le 5 mars pour des entretiens individuels, parce que certaines ne veulent pas parler devant tout le monde de leur situation.

À Castillonès, deux réunions d'information avec les salariés. À Mercus, également deux réunions. Et à Mons, une seule sachant que c'est beaucoup plus simple, ils ont moins de questions et ils savent très bien comment ça fonctionne entre LEC et Léo Lagrange.

Un élu CGT avait fait remonter un problème de décalage sur les fiches de paie du mois de janvier tout en pensant que cela pouvait être dû à un manque d'éléments. Il demande si cela sera régularisé sur février.

La DRH confirme que le décalage est dû à un manque d'éléments. Il y a des décalages aussi avec les changements de 2019 et l'application du prélèvement à la source et le service RH n'avait pas les documents de la DGT. Mais les salariées avaient été prévenues dès le départ que tout allait être réglé au mois de février.

Un élu CFDT dit avoir repris contact avec les nouvelles collègues du Pays des Fées et a reformulé le travail fait par les services RH, ce qui a permis de clarifier un petit peu des problèmes de détail. Il explique avoir listé, au vu des prises en charge individuelles, les difficultés rencontrées par certaines. Il y a une vingtaine de salariées. Il dit ne pas voir l'intérêt d'attendre une période de négociation pour entériner les accords de substitution pour que cela se fasse dans les délais les plus raisonnables possible. Cela évitera de mettre le doute dans l'attente du début des négociations.

L'élu dit avoir réexpliqué ce qui avait déjà été dit, mais cela a permis une meilleure compréhension. Il leur a aussi bien précisé qu'il reviendra les voir, pour caler cet apport de substitution, mais que cela prendra un peu de temps.

Si l'équipe est assez claire par rapport à leurs demandes, il n'y a aucune raison de perdre des mois et des mois pour attaquer une série de négociations là-dessus. Il estime que sur le terrain, une grosse partie du travail a été faite, et qu'il est possible d'avancer sur ce dossier.

Concernant les tickets-restaurants, les incompréhensions ont été levées.

Il faut redéfinir le poste de la directrice adjointe, en termes de revalorisation de statut. Explication a été donnée sur les congés. Elles avaient des questions sur l'acquisition et le fonctionnement du CE. Concernant les primes d'intéressement, il leur a été demandé de faire le calcul de la moyenne sur les cinq dernières années, de ce qu'elles avaient récupéré et ce que le CE pouvait apporter aussi dans ce sens. Elles se sont rendu compte qu'effectivement, elles étaient bénéficiaires. Il y a deux trois petits points de négociations sur lesquelles les élus pourront porter leur revendication, mais dans l'ensemble, il n'y a pas de souci particulier concernant cet accord-là.

Le président du CE lui répond qu'il est prévu d'intégrer les négociations sur l'accord de substitution de ces entités à la réunion du mois de mars. Ce qui permettra d'entrer rapidement en négociation. Il souhaite que les dossiers avancent rapidement.

Un élu CGT confirme que certaines salariées étaient inquiètes alors qu'elles avaient déjà rencontré la DRH qui leur avait expliqué les choses avec les mêmes tableaux que ceux utilisés par les élus. L'élu CFDT précise toutefois avoir enlevé les parties nominatives pour être le plus neutre possible par rapport aux situations.

Pour l'élu CGT cela peut tenir de l'interlocuteur. Elles faisaient peut-être moins confiance à l'employeur. Elles ne souhaitent pas que le Pays des Fées se transforme en Pays des Sorcières.

Le Président entend les remarques et clos la séance à 14 :20.