

**PROJET PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE du COMITÉ D'ENTREPRISE DE
L'UESLL du 24 MAI 2019**

Adopté le 26/06/2019 avec 9 voix pour - 0 contre et 0 abstention

Présents et excusés au comité d'entreprise

Les représentants employeur :

Saïdi MESBAH (DRH FLL), Pascale DUMARIE (DRH LLCE), Marjorie SANTUC (RRH LLSO)

Excusé(e)s :

Vincent SEGUELA (Président du CE),

Les membres élus :

- Yann POYET (SNEPAT-FO - t), Catherine TORNE COLS (SNEPAT-FO-t),
- Aziz KATTOUCHE (SNEPATAT-FO - t),
- Dexter PERATOUT (CFDT - t)
- Nicolas CAILLEAU (SNA UNSA - t), Hervé GONTARD (SNA UNSA - t),
- Hamid CHEBOUT (CGT USPAOC - t), Bouziane BRINI (CGT USPAOC - t),
- Mansour TERAB (CGT USPAOC - t),
- Odette NIANG (SUD - t),

Excusé(e)s :

- Dimitri LACHEF (SNA UNSA - s),
- Sophie BIARD (CFDT - t),
- Siham JARLAND AMMADI (CFDT - s), Patrick CARRER (CFDT, s),
- Delphine CHEVALIER (CGT USPAOC - s),
- Frédéric GEORGET (SUD - s),

Les représentants syndicaux :

- Véronique DELON AUDOUIT (SUD),

Excusée :

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

Invité :

Cher.e.s Collègues,

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

VENDREDI 24 MAI 2019

A partir de 9 heures

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

Code entrée : 8316

Métro 4 : Station PORTE DE CLIGNANCOURT

Métro 12 : Station MARCADET POISSONNIERS

Tramway T3b : Station DIANE ARBUS – PORTE DES POISSONNIERS

1. Adoption des projets de procès-verbaux du Comité d'Entreprise des 21 Février, du 19 mars 2019 et du 12 avril 2019,
2. Compte rendu des commissions,
3. Information et Consultation sur la politique sociale et les conditions de travail (partie portant sur les bilans sociaux et les RSC, disponible sur la BDU)
4. Information portant sur un projet de licenciement économique au sein de l'entreprise LLSO (pièce à venir)
5. Consultation portant sur le licenciement économique d'un élu du personnel au sein de l'entreprise LLNIDF (pièce jointe)
6. Information et consultation sur le projet de vente et de déménagement du siège de l'entreprise de LLCE (pièce à venir)
7. Information sur l'organisation de la Fédération (pièce à venir)
8. Information sur la mise en œuvre de l'accord Egalité professionnelle
9. Information sur les cotisations Retraite
10. Évolution de l'activité
 - Point de situation LLSO
 - Point de situation LLM

Bien cordialement.

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

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

Un élu CGT demande que la question de Sud-Ouest soit rajoutée à l'ordre du jour. Cela permet à l'employeur d'envoyer des signaux positifs et rassurants tant vers les salariés que les acteurs extérieurs.

Le président du CE a prévu d'apporter des précisions lorsque sera abordé le point sur l'évolution des activités mis à l'ordre du jour. Notamment sur les négociations en cours avec la ville de Toulouse. Quant aux questions concernant l'organisation du travail, les absences et les arrêts, il souhaite qu'elles soient traitées au préalable lors de la réunion CHSCT prévue, car c'est de son ressort. Il est sûr que la situation est tributaire des aléas et représente des zones d'incertitude pour tout le monde, salariés comme employeurs. Mais il fera le point sur les actions en cours.

Un élu CFDT demande de pouvoir prendre la parole, lorsque le point sera abordé, pour faire une déclaration au nom de son syndicat, ce que le président du CE lui concède.

L'élue SUD soulève les problématiques rencontrées par les salariés sur le terrain à savoir d'une part les renouvellements des marchés publics, et d'autre part, de connaître leurs interlocuteurs. Elle demande qui, sur Toulouse, fait le lien. Elle rappelle que les élus SUD ont déjà mis en garde sur la situation, avec des demandes de droit d'alerte et d'expertises sur ces questions qui aujourd'hui sont au cœur d'un problème qui, pour elle, existe déjà depuis deux ans et pour lequel aucune solution n'a été apportée. Elle insiste sur le fait que cela crée de la souffrance au travail.

L'élue SUD pointe par ailleurs l'accord de génération senior qui s'est arrêté en 2017 et qui n'a pas été renouvelé depuis. Elle est interpellée par les salariés à ce sujet.

Le président du CE est d'accord pour rajouter ce point à l'ordre du jour en fin de séance. Concernant les conditions de travail et d'organisation qui relève de la direction de Sud-Ouest, des éléments seront apportés très rapidement aux élus du CE par la voix du CHSCT, et par la direction sur les aléas du management constaté sur cette même région.

Un élu CGT demande si les questions d'organisation seront abordées lors du CE, ce à quoi le président lui répond que s'il peut faire un point sur la situation, il n'est pas en mesure à ce jour d'apporter toutes les informations sur les recrutements en cours et que celles-ci seront communiquées par la direction de Sud-Ouest, la semaine suivante.

À l'élue CGT qui pense que de pouvoir aborder le sujet lors du CE aurait une portée plus importante, le président dit ne pas vouloir être en place et lieu du directeur de Sud-Ouest, estimant que c'est à lui d'apporter les éléments de réponse. Ce dernier ayant un empêchement, il n'est pas en mesure de communiquer sur le sujet, mais il sera présent la semaine suivante.

L'élue CGT rappelle que lors de l'IU du 21 septembre 2018, il a demandé l'organigramme de la structure LL Sud-Ouest. Demande qu'il a réitérée tous les mois. La réponse était toujours la même, à savoir que c'était en cours. Il estime que si la problématique d'organigramme rencontrée à ce jour avait été traitée plus tôt, la situation serait différente.

Un élu CFDT explique qu'un organigramme avait été fourni aux élus du CE au mois de septembre. Il comportait des cases vides et la direction régionale avait garanti que les informations manquantes seraient fournies pour le 31 décembre 2018. Il manquait des noms sur certains postes et une correspondance hiérarchique entre les différentes personnes, notamment dans le service de gestion.

Le président du CE confirme que l'organigramme sera présenté lors de la réunion de CHSCT de la semaine suivante et les élus pourront alors poser l'ensemble de leurs questions à la direction et à la RH.

L'élue CFDT rejoint les élus qui se sont exprimés pour dire que la situation n'est plus tenable. Des éléments sont réclamés dans les diverses instances sans résultat. Il demande qui est en mesure

d'apporter des réponses. L'organisation actuelle se fait ressentir sur le fonctionnement des sites, des structures et induit des dommages collatéraux. Il n'est donc plus possible d'attendre. Les élus insistent pour que cette urgence soit prise en compte. Il y a toujours eu une différence entre les paroles et les actes et la façon dont les éléments redescendent dans les préfectures. La situation de LLSO illustre parfaitement la problématique. Le temps est donc venu pour les élus du CE d'avoir enfin des réponses.

I - Adoption des projets de procès-verbal du Comité d'Entreprise du 21 février 2019 et du 24 mai 2019

Concernant le procès-verbal du 21 février, le président CE précise qu'il est pour lui complètement illisible. Ce n'est pour lui pas une bonne image qui est donnée de l'instance, même si le CE a été particulier.

L'élue SUD demande quelle était la volonté pour que ce PV soit aussi illisible. Elle relève sur le dernier PV des mots qu'elle n'utilise pas, mais ce dernier est tellement bien fait qu'il n'y a pas grand-chose à rajouter. Elle peut comprendre qu'on n'ait parfois pas envie, parce que cela renvoie des choses qui ne plaisent pas. Mais pour elle, il n'est pas possible de donner aux salariés un PV bâclé. Elle s'étonne même qu'il puisse être mis au vote. Les élues SUD s'abstiendront. Elle estime que si les élus ne sont pas capables d'exprimer leurs désaccords ce sont les salariés qui en pâtissent. Pour elle, les élus savent les échanges qui ont eu lieu ce jour-là et se sont compris. Mais la question se pose de ce que les salariés vont en comprendre.

Un élu CGT explique que les élus de son organisation syndicale vont s'abstenir, parce que, bien qu'ils en connaissent le contenu, ils le trouvent illisible. Ils ne voteront pas contre non plus car le travail a été fait.

Le secrétaire du CE (FO) propose de représenter le mois suivant un PV synthétique qui permettra de le lire correctement, une fois que les élus auront compris qu'il a très mal vécu cette séance. Il souhaite que chacun puisse prendre les choses en compte.

L'élue SUD estime qu'il sera ainsi possible d'apporter les corrections qu'elles avaient formulées.

Le président du CE propose donc de reporter l'adoption du PV après réécriture par le secrétaire du CE et passe à l'adoption du PV suivant.

Le président du CE met au vote l'adoption du PV du 19 mars 2019.
Votants : 10 - Pour : 10

L'élue SUD fait remarquer qu'elle a apporté des petites corrections au projet de PV du 12 avril 2019. Il est proposé de l'adopter avec ces propositions de modifications.

Le président du CE met au vote l'adoption du PV du 12 avril 2019.
Votants : 10 - Pour : 10

II – Compte rendu des commissions

Commission conditions de travail

Le Président de la commission (CGT) précise qu'il était absent la veille en commission, pour raisons familiales, mais le secrétaire du CE (FO) a rédigé un compte rendu permettant au Président de la commission de faire le point.

Le cabinet Degest est intervenu en commission pour finaliser la méthodologie portant sur l'étude des conditions de travail et le périmètre. À l'unanimité, les organisations syndicales ont convenu que ce dernier porterait sur Sud-Ouest et Ouest. Le but est de réaliser un questionnaire qu'elles adresseront à un panel de salariés transférés ou repris récemment lors d'un marché pour connaître les difficultés qu'ils ont rencontrées, leurs appréhensions.

La représentante syndicale SUD précise que le cabinet souhaite partir sur un petit nombre de salariés qui auraient vécu un transfert pour construire le questionnaire. Ils auront ainsi les thématiques sur lesquelles faire porter celui-ci. Ensuite, ces mêmes personnes pourront tester le questionnaire pour vérifier sa compréhension par tous. Les salariés concernés pourront aussi faire partie du siège.

Le secrétaire du CE (FO) rajoute que l'objectif n'est pas de construire le questionnaire uniquement avec les élus, mais aussi avec les personnes qui ont été, sur le terrain, concernées par ces situations. Les élus ont donc identifié deux sites, LLSO, LLO, pour que les délégués du personnel et les élus du CE locaux choisissent des personnes qui feront remonter au secrétariat du CE. Une autorisation d'absence de ces personnes sera demandée aux directions concernées, avec avis à la Fédération Léo Lagrange, pour qu'elles puissent se rendre au siège lors d'une journée dont la date reste à fixer, sans doute dans la semaine suivant le 7 juin. Si ces personnes sont trop éloignées ou rencontrent des conditions de déplacement difficiles, les entretiens se feront par téléphone. Il est entendu que la rémunération de ses personnes sera maintenue. La confidentialité de l'entretien sera garantie par le cabinet suivant les règles de déontologies. L'entretien servira à construire le questionnaire qui sera adressé par mail aux élus. Ceux-ci pourront alors présenter au CE du mois de juin, et lors de la commission de la veille, le projet finalisé pour validation. S'il devait y avoir des ajustements à apporter, cela pourrait encore se faire lors du CE du mois de juillet. Le questionnaire devra être finalisé au plus tard à cette date et envoyé à l'ensemble des salariés de l'UES, sauf aux organismes de formation. La distinction sera faite dans le questionnaire avec d'un côté les salariés qui ont subi une situation de reprise ou de transfert et sont encore salariés de la Fédération Léo Lagrange. Et d'un autre, ceux qui n'ont pas subi. À ceux-là, il sera demandé s'ils sont dans une situation éventuelle de marché dans le but de définir les situations de stress qu'ils peuvent connaître. Enfin, les salariés qui ne seront pas concernés pourront décliner. Rechercher des personnels avec l'aide de l'employeur pourrait se révéler réducteur. Alors que dans le projet présent, tous les salariés seront concernés. C'est ainsi que le questionnaire devrait être construit.

Le secrétaire du CE (FO) répond au président du CE en précisant que le questionnaire se fera sous forme papier et sera pris en charge par le Comité d'Entreprise. Les salariés y trouveront un lien qu'ils pourront recopier pour se connecter par ordinateur. Les élus profiteront de ce que des réunions se tiennent souvent dans les équipes d'animation à la fin du mois d'août pour envoyer le questionnaire. Ainsi des explications sur l'intérêt de répondre seront données plus précisément par les directions locales.

Le secrétaire du CE (FO) précise encore que ne sont concernés que les salariés en situation de transfert : CDI, C2I... Les CDD étant rarement transférés. Ce sont des points à revoir au mois de juin. Le cabinet présentera la méthodologie lors de la commission, la veille du CE du mois de juin pour adoption en CE.

Au président qui demande des précisions, il est expliqué que la veille, en commission le cabinet est venu travailler avec les élus pour finaliser la méthodologie envisagée par ces derniers lors du dernier CE. Le questionnaire sera donc construit sur un panel de 4 salariés LLSO et LLO qui seront interviewés, durant une heure, pour avoir de la matière. Les élus doivent faire un retour au cabinet au plus tard le 7 juin. Le cabinet aura fourni, avant cette date, celle de leur intervention sur chacun des deux sites. Lors de la construction du questionnaire, il est à prévoir des échanges entre le cabinet et la commission, soit par mail, soit physiquement. Dans ce cas, cela suppose une convocation qui sera à voir avec l'employeur pour une prise en charge des rémunérations des personnels élus titulaires et suppléants pour la commission. Cela se fera soit à Toulouse, soit à Paris.

À la commission du CE de juin, les élus prévoient de finaliser le questionnaire. Dans ce cas, il sera présenté le lendemain au CE pour adoption définitive. Dans le cas où il y a des points à revoir suite à l'intervention de l'employeur, l'adoption sera renvoyée au CE de juillet, date butoir pour un envoi dernière semaine d'août, par le biais du Comité d'Entreprise, à l'ensemble des salariés sur un périmètre déterminé. Ainsi les salariés auront ce questionnaire au moment des réunions d'équipe, fin août, début septembre. Les directions locales pourront alors faire une piqûre de rappel sur l'intérêt qu'il y a à répondre. Lorsqu'elles ont des microordinateurs, elles pourront les mettre à disposition des salariés pour une réponse en ligne sur le site. Pour simplifier, la réponse sera dématérialisée.

Une élue SUD demande si l'employeur est bien partie prenante de cette enquête. Ce qui lui est confirmé par le secrétaire, sous réserve que le taux journalier soit fixé à 1 200 € HT. La convention n'est pas encore parvenue aux élus. Ce point sera évoqué au mois de juin pour la prise en charge.

Le cabinet Degest, selon l'élue SUD, a bien précisé que le questionnaire n'est pas un sondage. Très souvent dans ce type d'enquête, on s'attend à avoir une réponse « oui/non ». Ainsi, si les réponses indiquent qu'il n'y a, par exemple, que 20 % des salariés qui se disent en souffrance, l'employeur, comme les élus, pourraient se dire que ce n'est pas représentatif de la situation d'une entreprise. Dans le cas présent, le questionnaire portant sur les conditions de travail, tout risque, aussi minime soit-il, devra être mesuré et pris en compte. Pour l'élue SUD, cette approche est très intéressante car elle diffère des expertises où l'on se positionne plus sur des analyses de chiffres que sur des mises en place de solutions adéquates dans le cas où il y a très peu de problématiques de pointées.

Un élu CGT redit l'engagement financier prévu de l'employeur sur cette expertise qui, au départ ne portait que sur Nantes et le périscolaire. Cela fait six mois déjà que le projet est sur la table. Il a fait l'objet d'une première étude du cabinet Cides avant d'être reporté, ce dernier ne répondant pas à toutes les attentes des élus, malgré sa connaissance des structures et des activités de la branche. Il s'est déclaré dans l'incapacité de faire le questionnaire.

Pour l'élu CGT, il s'agit d'une première phase, le questionnaire permettant de récolter des éléments de préconisation sur la mise en place de procédures de suivi des salariés, soit en amont de la fin de marchés, soit pour des salariés qui rejoignent Léo Lagrange. Dans la perspective aussi d'élaborer un guide, pour lequel la direction, c'était dit plutôt favorable.

Un élu CFDT pointe la différence entre le questionnaire et le sondage. Selon le cabinet Degest, un résultat n'est jamais représentatif, mais toujours significatif. Si un échantillon de personnes n'est pas représentatif, il va tout de même traduire un message, qui doit amener à travailler sur le qualitatif et les préconisations possibles.

Cela pourra aussi être l'occasion, puisque des moyens seront alloués, de poursuivre ces travaux dans le cadre de l'observatoire national périscolaire prévu dans l'accord national périscolaire.

À la demande d'un élu CGT, le président du CE confirme qu'il est prévu la présence d'un représentant de l'employeur lors de la commission. Un premier retour pourra sans doute être fait, selon l'élu, d'ici le prochain CE.

Le secrétaire reprend dans le compte rendu du CE du mois d'avril, l'intervention du président, répondant à la participation de l'employeur au financement :

« Même si c'est une étude pour laquelle il faut mettre des moyens, il ne faut pas pour autant payer de façon inconsidérée. Il faut donc créer les conditions d'échange sur le cahier des charges. Cela permettra au cabinet d'être plus précis dans son ciblage et son organisation. » C'est la raison pour laquelle les élus avaient convenu un temps de travail de la commission avec une modalité de construction du questionnaire et de la méthodologie d'envoi. Elle pourra ainsi faire une proposition de conventionnement avec le Comité d'Entreprise, dont l'employeur sera aussi informé, pour qu'il puisse définir sa participation. L'accord de principe va dépendre du contenu de la convention.

Il précise par ailleurs avoir validé les propositions de modification demandées par les élus SUD concernant le procès verbal du CE du mois d'avril.

Un élu CGT souhaite que l'employeur s'engage ce jour sur la demande des élus de libérer 8 salariés pour une interview d'une heure dans le cadre de la construction du questionnaire. Le président du CE valide tout en indiquant qu'il aura besoin de connaître suffisamment en amont le nom des personnes concernées proposées par les élus, pour que les responsables puissent s'organiser en conséquence.

Il est prévu que les élus de LLO et LLSO renvoient au secrétariat les noms et coordonnées des personnes concernées pour que le cabinet puisse les contacter une fois que l'employeur aura donné l'autorisation d'absence pour se rendre à l'invitation. La date d'intervention du cabinet sur Saint-Nazaire ou Toulouse doit encore être arrêtée avec les élus de la commission. Mais ce sera après le 7 juin.

La DRH remarque que si parmi les salariés identifiés se trouvent des CD21, le temps de travail pour le cabinet risque de se faire sur du temps de travail qui n'est pas habituellement travaillé pour le salarié. Le secrétaire lui répond que ce n'est pas prévu ainsi. Les personnes ciblées sont sur du temps plein de préférence. Pour la DRH, en effet, si le salarié doit être en face-à-face pédagogique au moment de l'interview, il devra être remplacé. Donc s'il est dit que le temps dédié à l'enquête sera rémunéré, il n'est pas nécessaire de préciser que ce sera sur le temps de travail. Le secrétaire lui dit que lorsque l'employeur recevra les noms des participants, il aura toutes capacités d'apprécier s'il s'agit de temps rémunéré ou pris sur le temps de travail. Le dialogue sera nécessaire pour éviter des incompréhensions de part et d'autre dont le salarié pourrait payer les conséquences.

Les élus de la commission souhaitent savoir si, une fois le questionnaire réalisé et avant le CE de juin, ils pourront obtenir une demi-journée ou une journée sur Paris ou Toulouse pour réunir les élus et le cabinet, en cas de besoin. Un élu CGT précise que c'est d'usage chaque fois que les élus travaillent sur une mission ou sur les ASC qui demandent un temps supplémentaire en dehors des heures de délégation. Dans ce cas de figure, les élus proposent une date à l'employeur, ainsi qu'un ordre du jour, et ce dernier leur renvoie une convocation. Le président du CE demande aux élus de combien de temps ils estiment avoir besoin dans le cas présent.

Il ressort des échanges entre élus que le mieux serait d'avoir une journée en marge des commissions. Et cela rentre dans le temps de travail.

Le président du CE va s'informer auprès du Secrétaire Général Adjoint, mais donne déjà un accord de principe. Il donnera sa réponse par écrit.

Le secrétaire du CE (FO) estime que la date sera connue pour le 7 juin.

Commission logement

Le président de la commission confirme que la date du 6 juin a été arrêtée, conjointement avec le président du CE, pour rencontrer les interlocuteurs d'Action Logement, accompagnés des référents employeurs sur les différentes régions. Le bilan 2018 sera fait, ainsi qu'un état des lieux 2019. Il y aura une présentation et un rappel des dispositifs d'Action Logement. Ensuite différents interlocuteurs prendront la parole pour présenter les situations rencontrées et traiter les urgences.

Il est aussi envisagé de travailler sur des pistes autres qu'Action Logement. Il peut s'agir d'aides de Conseils départementaux ou du Fonds de solidarité logement. Il est peut-être aussi possible de trouver un lien avec des assistantes sociales pour pallier aux situations urgentes pour lesquelles Action Logement a ses limites.

Les élus de la commission ont décidé que seuls les résultats des votes et la décision prise figureront dans les extraits de délibération, sans indiquer le nom des élus.

Les membres de la commission logement ont souhaité que les élus puissent être présents, s'ils le souhaitent, à la journée de rencontre avec Action Logement.

Le président de la commission fait part d'une demande de prêt accession pour une résidence principale d'une salariée de l'IFRA d'un montant de 17 000 euros.

Le président du CE met au vote la demande de prêt accession pour un montant de 17 000 euros.
Votants : 8 - Pour : 8

Un élu CFDT rappelle que la transmission des convocations à la direction régionale, au siège national et aux élus arrive aussi sur les messageries des dispositifs dans lesquels il intervient. Celles-ci sont consultées par les salariés. Il a transmis l'information qui a été partiellement prise en compte et demande à qui il doit envoyer la nouvelle liste des adresses mails suite aux changements de postes et l'arrivée de nouvelles personnes. Le président du CE lui demande d'en être le récipiendaire. Il se chargera de faire suivre aux personnes concernées.

En effet, il semble que la liste des adresses mail ne soit pas à jour. Certaines personnes ne sont plus au CE. Par ailleurs, le secrétaire du CE fait remarquer au président que la convocation n'est pas conforme. Il souhaite avoir la bonne version pour le PV.

L'élu CFDT dit ne pas être le seul à recevoir les informations sur les messageries des structures. Il souhaite que cela soit corrigé.

Commission ASC

Le secrétaire du CE pointe le fait que l'ordinateur des ASC, suite aux changements intervenus au siège de la Fédération, ne supporte pas le logiciel contacts. Il est nécessaire d'en racheter un, avec la formation conjointe.

Il est aussi nécessaire de racheter des bureaux pour un montant de 1 600 € pour réaménager le secrétariat. À moins que la direction ne mette un autre espace partagé à disposition.

Enfin, les élus souhaitent prolonger le contrat d'intérim jusqu'au 7 juin minimum.

Un élu CGT fait remarquer qu'il s'agit d'aménager un bureau, qui sera trop petit lorsque les élus devront se réunir à 27. Pour le secrétaire, ce n'est pas encore actuel. Il faudra revoir la question.

Le président du CE met au vote la demande de changement de logiciel, l'achat de bureaux pour un montant de 1 600 €, ainsi que la prolongation du contrat d'intérim pour charge de travail.

Votants : 9 - Pour : 9

III - Information et Consultation sur la politique sociale et les conditions de travail

Le président du CE informe les élus que les bilans sociaux ont été mis sur la BDU, ainsi que les rapports comparés de la région Centre-Est, île de France, de la Fédération et de la branche formation. Il manque à ce jour Sud-Ouest, Ouest et Méditerranée. Ils ont été mis dans les 15 jours précédant la consultation.

Il pense que les bilans sociaux, rapports et rapports handicaps seront mis en ligne dans les prochains jours, pour le CE de fin juin.

Il propose soit de faire une consultation globale et dans ce cas de reporter le point à l'ordre du jour, soit de faire une première consultation sur les bilans auxquels les élus ont eu accès.

Un élu CGT estime que le délai de transmission des éléments est trop court, pour leur permettre de les analyser. Il trouve osé de mettre la consultation à l'ordre du jour, sachant que l'ensemble des bilans sociaux des établissements n'est pas disponible. Si la consultation est reportée au mois suivant, il ne faut pas que les bilans soient fournis aux élus seulement 9 jours avant la date. Il faut du temps pour les analyser. Si les membres du CE ne les obtiennent pas la semaine suivante, il faudra reporter la consultation au mois de juillet, voire en septembre.

Le président du CE rejoint l'élu CGT, mais précise que si ce point a été mis à l'ordre du jour, c'est que l'ensemble des bilans sociaux devait être disponible. Des problèmes dans certains services RH n'ont pas permis de les mettre tous en ligne.

L'élu CGT relève que les problèmes venaient, jusqu'à présent, de problèmes de disparités informatiques mais que dorénavant les élus allaient pouvoir cliquer sur un bouton pour obtenir l'ensemble des éléments de façon uniformisée. Il est d'avis d'attendre tous les bilans pour avoir des éléments de comparaison.

La DRH précise qu'il s'agit du bilan social de 2018 qui sort sous CEGID sur lequel les paies de l'année précédente ont été réalisées. Avec un comparatif sur trois années, comme d'habitude. Pour la consultation sur l'année 2019, qui se fera en avril 2020, les indicateurs viendront du nouveau système SIRH, puisque les paies de 2019 auront été réalisées sur ce dernier. Elle tient à modérer les attentes concernant le fait d'appuyer sur un bouton pour avoir les données de façon automatique, parce que cela suppose des paramétrages. C'est à la rentrée de septembre que le personnel va travailler sur le paramétrage des données nécessaires au bilan social, RSC, etc. Celles-ci moulineront une première fois, au premier trimestre 2020. C'est seulement le bilan de 2020 qui sera au maximum de ses capacités techniques.

L'élu CGT demande si les services RH fonctionnent encore avec CEGID, avec des données transférées sur le nouveau logiciel, ou bien si l'on finit avec CEGID sur 2018 et recommence avec une nouvelle base sur 2019.

La DRH pense que l'idée que les élus se font du système est loin de la réalité. Lorsque les données ont été transférées de CEGID sur Talentia, cela comprenait le cumul de janvier à mars 2019, pour permettre de sortir les paies d'avril 2019 sur ce nouveau logiciel, avec tous les cumuls de bruts, d'heures, etc. Les données qui sont reprises de CEGID sont celles des salariés. Si l'ancienneté est reprise, ce n'est pas le cas de son historique.

Pour sortir le bilan social de 2018, il faut s'appuyer sur CEGID, où se trouve l'information. Le bilan social 2019 tournera à partir des éléments de paies déjà existants dans la nouvelle base et à partir des nouveaux paramétrages. Le paramétrage du bilan social de l'entreprise n'existe pas dans le commerce, il faut le créer en fonction des lignes de paie, de l'organisation de l'entreprise. Les choses ont peut-être été mal présentées aux élus. Techniquement cela représente du travail et de l'organisation. Lorsque l'ensemble des paramétrages sera finalisé l'outil aura une capacité inconnue jusqu'à présent.

Toutes les indications que les élus peuvent demander au titre du Comité d'Entreprise pour une action ASC, par exemple, demande de paramétrer le type d'extraction nécessaire pour avoir les éléments concernant les salariés.

Maintenant que les premières paies ont été effectuées sur le nouveau logiciel les personnels des services RH font être formés pour apprendre à élaborer des requêtes spécifiques. Cela peut aller de sortir un fichier d'adresses, jusqu'à une requête extrêmement complexe pour faire, par exemple, des contrôles de masse salariale en relation avec le contrôle de gestion. Le projet Talentia représente deux années d'étapes. La première concernait le paramétrage de la paie. La seconde va porter sur

le paramétrage de portails qui seront accessibles aux directeurs de structures et aux salariés pour faire leur demande de congés payés en ligne. La troisième étape concernera les entretiens professionnels, la gestion du plan de formation, etc.

La première étape de la paie ayant été réalisée, la deuxième va débiter sur les accès à distance. La troisième étape se fera en 2020.

L'élue SUD dit avoir fait une demande à l'inspection du travail, notamment celle de Paris, concernant les manquements sur les données non seulement du bilan social, mais aussi sur les rapports de situations comparées. L'employeur a répondu à l'inspection du travail que les élus allaient avoir le SIRH et qu'alors tout sera parfait. Elle attend de voir. D'autant que le paramétrage d'un rapport de situations comparées n'a rien à voir avec le SIRH. Il y a différents outils pour obtenir ces dernières, que ce soient ceux de l'État ou d'observatoires, en fonction de la taille de l'entreprise.

Les outils utilisés à Léo Lagrange pour obtenir les rapports de situations comparées font partie des premiers qui ont été élaborés et les données ne sont pas à jour par rapport à l'outil utilisé. Il en manque. Il est possible de trouver un nouvel outil adapté sur le site du secrétariat de l'égalité femmes hommes, destiné à accompagner les entreprises de plus de 300 salariés. L'élaboration et la présentation du rapport de situations comparées qu'il propose permettent aux élus de donner un avis construit et correct.

Le président du CE précise que la trame actuelle permet de compiler les différents indicateurs imposés par l'administration, mais demande à l'élue SUD quels sont les indicateurs qu'elle a repérés et qui manqueraient.

Cette dernière répond qu'elle les lui transmettra et se dit agréablement surprise de constater que l'outil existe dorénavant. Ceci dit, d'un point de vue de l'analyse, elle revient sur la forme du rapport de situations comparées, à savoir des fichiers Excel.

Elle rappelle qu'un tel rapport constate et analyse, suite à quoi des plans d'action sont mis en place. Ils doivent être faits en lien avec l'accord égalité et être résumés pour les salariés. Qu'ils soient triennaux ou annuels, ils doivent aussi apparaître sur le rapport de situations comparées. Ainsi il est possible de voir quelles actions ont été mises en place au niveau national ou, le cas échéant, pourquoi elles n'ont pas été mises en place. L'échéancier de certaines actions est important et si le format de présentation doit rester le même, la discussion sera identique la prochaine fois.

Elle prend pour exemple les données qui portent sur le nombre d'hommes et de femmes en CDI et en CDD. Il est important de savoir si les femmes sont plus appelées sur des CDD, ou sur des contrats précaires, que les hommes. Et donc si ces derniers sont plus embauchés en CDI que les femmes. Or, selon le type de données que l'on prend en compte, le calcul peut être faussé. Il est facile de dire qu'il y a plus de femmes cadres que d'hommes si les proportionnalités ne sont pas respectées. Les éléments de calcul permettent aux élus de proposer des analyses et de voir sur quoi faire porter les plans d'actions pour niveler les différences s'il y en a. La présentation actuelle des documents l'a obligée à refaire tous les calculs.

Le président du CE rappelle qu'un travail de consolidation des données devait être fait. Le travail d'analyse qui est aujourd'hui demandé à l'ensemble des DRH est en fonction des items. Certains sont analysés, d'autres pas. Il n'est pas possible de proposer une nouvelle mouture aux élus pour le prochain CE, si ce n'est de rajouter les indicateurs manquants. Quant aux analyses s'il est possible d'en faire certaines, d'autres peuvent être plus délicates à effectuer.

L'élue SUD revient sur un document qui présente la répartition sexuée des congés supérieurs à 6 mois. Les données sont indiquées par catégories/effectifs auxquelles sont ajoutés les congés parentaux, mais elles ne sont pas croisées. Il est donc difficile de les analyser.

Par ailleurs, les absences supérieures à 6 mois sont aussi indiquées, sans préciser s'il s'agit de congés parentaux de longue durée ou non.

La DRH explique qu'il s'agit d'absences liées à la maladie ou la maternité. C'est précisé, mais cela dépend de l'entreprise dont on parle. Il n'est pas possible de dire si les congés parentaux sont pris par des hommes ou des femmes et si les familles ont ou non des enfants, car les indicateurs n'existent pas, ne sont pas recensés. Le comparatif est fait en fonction de l'effectif. Les données sont par catégories socioprofessionnelles. Au regard de l'effectif – masculin ou féminin – il y a des indicateurs qui disent si des hommes ont mobilisé des congés parentaux ou pas. C'est la même chose pour les congés sabbatiques. Et il est possible d'obtenir un ratio en fonction de l'effectif masculin ou féminin.

L'élue SUD aborde ensuite le nombre moyen d'heures de formation PFE régional. Pour elle, des tableaux croisés dynamiques permettraient de comparer et de faire le lien entre les formations et les promotions. Elle se dit prête à épilucher un par un tous les rapports de situations comparées et dit en avoir marre après trois ans, d'autant qu'elle a fait des propositions pour avertir l'employeur. Elle demande qu'un lien soit mis en place entre les promotions et les formations pour permettre des analyses factuelles et mettre en place des actions conformes aux constats. Indiquer le nombre de départs en formation et celui des promotions ne sert à rien s'il n'est pas possible d'analyser par rapport au contexte de l'entreprise. Et cela ne permet pas de mettre en place des plans d'action. Pour elle, cela montre qu'il n'y a pas de volonté politique au sein de Léo Lagrange pour mettre en place une vraie égalité professionnelle alors même que c'est demandé sur le terrain.

Le secrétaire du CE (FO) demande le report officiel de ce point au prochain CE. Si le délai n'est pas d'un mois entre la réception sur la BDES et la commission du Comité d'Entreprise, la consultation sera reportée en juillet. Le président du CE estime difficile d'obtenir les éléments d'ici la prochaine réunion de commission. Le secrétaire rappelle que sans avis, il est réputé négatif. Mais si l'employeur veut construire un dialogue tel que prévu, il invite tout un chacun à regarder ce qu'il attend dans les différents rapports communiqués. Il y a des problématiques dues aux tableaux préformatés par un paramétrage qui a fait l'objet de discussions entre l'employeur et les services techniques. Le secrétaire propose que les élus et l'employeur construisent le tableau ensemble et ce dernier le remplira. Au-delà de l'interprétation de ce que la loi oblige à faire, il pourrait être envisagé, l'entreprise se voulant sociale, de construire un outil adapté pour répondre aux besoins exprimés collectivement pour bien comprendre l'environnement. Il serait possible de créer une commission de travail où ceux qui le peuvent apporteraient leur contribution. Ainsi, tous les tableaux pourraient être créés au même format ce qui faciliterait les choses. Si l'employeur sort des données et les analyse, les élus peuvent poser des questions. Si l'employeur ne les analyse pas, les élus ont leur propre analyse qui risque de ne pas convenir. Il sera alors compliqué de communiquer.

Il rappelle que l'élue SUD avait fait des propositions sur le rapport comparé. L'idée est d'avoir une information pertinente qui permette tant à l'employeur qu'aux élus de vérifier que dans toutes les entreprises de l'UES les pratiques sociales sont à peu près identiques. En effet, chacune d'elles étant encore indépendante et libre de faire ses choix, il peut y avoir des disparités. Cela se voit entre LLM, LLCE, LLCO, SO, Ouest où les choses ne sont pas pratiquées de la même façon, malgré une volonté de cadrage.

L'élue SUD dit avoir rappelé à l'employeur que, selon la loi, étant donné les structures disparates, certaines ayant plus de 300 employés et d'autres moins, il faudrait faire un rapport de situation comparé national avec une lecture nationale de la politique d'égalité professionnelle et faire des focus sur certains établissements de plus de 300 salariés.

Le président du CE entend les propos des élus. L'objectif est d'harmoniser les pratiques sur l'ensemble des entreprises de l'UES. C'est ce qui a été amorcé avec un support de RSC qui présente des indicateurs prévus par la loi. S'il le faut ils seront complétés. Les données sociales sont parfois indigestes et les analyses n'ont pas été toutes finalisées. C'est là-dessus qu'il faut travailler. Mais il faut voir d'où l'on part et où on veut aller. Le sujet est le même que sur Talentia, la production et l'analyse de données qu'il est possible de faire. En fonction de la capacité et des objectifs qu'on se donne, les analyses nécessaires sont mises en place. L'employeur donnera aux élus, autant que faire

se peut, ce dont ils ont besoin suffisamment en amont. À ce jour 50 % des données liées à l'UES sont à disposition des élus. Les rapports manquants seront fournis au plus vite. Il reste qu'il faut être capable de produire et d'analyser et cela va se faire avec le temps.

La représentante syndicale SUD dit que l'employeur parle d'outils alors que les élues SUD posent la question de la volonté politique. Pour elle, la demande est réitérée depuis trois ans et devrait faire l'objet d'une priorité. Elle espère que les choses vont se faire.

L'élue SUD estime que s'il est possible d'avoir les données c'est qu'elles existent et il doit donc être possible de toutes les réunir sur un même fichier national et d'en faire quelque chose.

Le président du CE retient l'idée du focus par entreprise. En effet, l'employeur travaille sur un accord et un renouvellement au niveau national et les actions qu'il souhaite mener au sein de chaque entreprise pour corriger les écarts constatés. Il ne voit pas quelle valeur la consolidation peut avoir. L'élue SUD pense que la volonté nationale de travailler sur le sujet ne peut pas être déconnectée des entreprises. Or elle estime qu'étant donné qu'il y a des petites entreprises de moins de 300 salariées sur lesquelles il est plus difficile de travailler, il vaut mieux partir d'un niveau national pour faire ensuite un focus sur certaines des entreprises les plus grosses. Ainsi il serait possible de noter celles où cela marche et peut-être de faire de l'échange de pratiques ou de l'harmonisation RH. Parce qu'il est clair que chacun met dans cette démarche la volonté qu'il veut et le temps qu'il peut y passer. Elle reconnaît que cela représente beaucoup de travail.

La mise en place de l'outil présenté sera effective en 2020 et permettra in fine d'avoir une lecture d'ensemble des situations des établissements de Léo Lagrange. Pour un élu CFDT, il faut soit s'outiller pour avoir une vue d'ensemble, soit il faut valider les bilans sociaux par établissement, mais cela n'aura pas d'intérêt. Pour lui avoir une vision d'ensemble permettrait de faire des focus par métier ou sur des situations de salariés. Il ne voit donc pas le but de l'analyse. Le président lui répond qu'il souhaite reprendre ce qui se fait en intégrant la dimension ASC qu'il veut consolider et pour laquelle il faut des ressources. Il pense qu'il est possible de cumuler les lectures que les élus font par entreprise, mais il faut une capacité à produire. Et à l'élu CFDT qui parle de faire des focus par métier, il répond que cela ne sera pas possible. C'est faisable par branche d'activité.

L'élue SUD fait remarquer que dans les crèches il n'y a que des femmes. Elle propose de faire des campagnes de sensibilisation. Ce à quoi la DRH lui rétorque qu'une telle campagne sur l'égalité homme/femme a déjà été faite. L'élue SUD ne se souvient que d'un rapport d'activité de l'année précédente qui ne présentait dans les crèches que des femmes tenant des enfants. Pour elle, c'est une façon de dire qu'il s'agit là d'un métier de femme. C'est une essentialisation des fonctions. Et si c'est une réalité de la société, rien n'empêche de se demander si l'on veut ou non reproduire cette image. La DRH confirme que chaque fois qu'il est possible de recruter sur des diplômes nécessaires à l'encadrement des enfants – éducateurs jeunes enfants, auxiliaire de puériculture, infirmier – et qu'il y a des candidats sur ces postes, des hommes sont embauchés. La volonté des structures petite enfance est d'amener la mixité dans la prise en charge des enfants. Mais entre le souhait et la réalité des candidatures, y compris sur les métiers diplômés référencés par l'État, force est de constater que c'est un métier très féminisé, en forte tension. Il y a plus de demande d'auxiliaires qu'il y a de postes à pourvoir. Mais à chaque fois que c'est possible, des hommes sont intégrés dans les structures petites enfances. La capacité à agir, c'est de développer des projets d'instituts de formation qui permettront peut-être à Léo Lagrange d'être opérateur de formations d'auxiliaires de puériculture, avec des process internes de mobilisation sur ces métiers-là. Mais entre le moment du souhait et celui de la capacité de réalisation, la Fédération est confrontée à des métiers réglementés, très encadrés. Et pour délivrer ce type de diplômes, il faut obtenir des agréments sachant que tout est extrêmement contingenté.

Quand la DRH entend qu'il y aurait une volonté politique de camoufler un mode de management non égalitaire à destination des hommes et des femmes, elle a l'impression de ne pas travailler au même endroit.

L'élue SUD la reprend en indiquant ne pas avoir parlé de volonté politique de camoufler une inégalité, mais qu'il n'y a pas de volonté de réfléchir à une politique d'égalité qui permettrait à Léo Lagrange de faire des constats – sachant qu'il est possible qu'il n'y ait pas de problématique – et de mettre en place des actions en lien avec ces constats. Pour ce faire, elle s'appuie sur le rapport de situations comparées, et estime que cet outil ne lui permet pas de voir une volonté politique de l'employeur de travailler sur ce sujet. Elle ne peut, en qualité d'élue et de représentante des salariés, fournir une analyse ou travailler de concert avec l'employeur sur ce sujet.

Le président du CE estime qu'il y a une marge de progression importante pour se comprendre et aller dans le même sens. Il reviendra sur l'accord égalité professionnel et les actions que l'employeur souhaite mener pour travailler sur une politique commune au sein de l'UES, sur différents process. Il propose donc de reporter ce point à un prochain Comité d'Entreprise pour discuter de l'ensemble des bilans et des RSC des différentes entreprises.

IV - Information portant sur un projet de licenciement économique au sein de l'entreprise LLSO

C'est la RRH LLSO Léo Lagrange était gestionnaire depuis le 1^{er} janvier 2013 du musée des Augustins à Toulouse. Une première convention avait été renouvelée. Le marché devait s'arrêter au 30 juin 2019, suivi d'une nouvelle convention. La direction de Léo Lagrange avait été informée que des travaux étaient envisagés dans le musée jusqu'au 1^{er} septembre 2019. L'activité avait été organisée en fonction de cet impératif. La direction a appris début avril que ces travaux allaient finalement durer jusqu'en octobre 2020. Dans ce cadre, la mairie ne renouvelait pas la convention avec Léo Lagrange puisqu'elle fermait l'activité sur ce musée. Les personnels concernés sont des professeurs de dessins, des personnes diplômées des Beaux-Arts qui conduisent des ateliers de dessin et d'activités culturelles sur l'art au sein du musée. Ce sont des techniciens avec un temps de travail de 80 %. La coordinatrice culturelle - il s'agit d'une seule personne - fait le même travail que les autres, mais assure en plus la coordination de l'équipe. Elle est aussi diplômée des Beaux-Arts. Il s'agit d'une niche quant aux profils de ces salariées. Cette unité ferme le 30 juin et l'activité est organisée jusqu'au 1^{er} septembre. La question se pose ensuite de l'affectation de ces salariés à partir de cette date. Il va leur être proposé des modifications de leur contrat de travail. La direction s'est rapprochée de Paris où il y a un pôle culture, sachant qu'il y a peu d'activité dans ce domaine. Des postes d'animation vont aussi être proposés sur des CLAE, mais ils doivent correspondre à leurs envies et compétences et ce n'est pas leur cœur de métier. Pour les salariées qui refuseraient ce changement et pour lesquelles il n'y aurait pas d'autres solutions, il pourrait être envisagé un licenciement économique.

Un élu CGT explique bien connaître le dispositif pour l'avoir géré pendant 15 ans, après le transfert à Léo Lagrange en 2009, qui était intervenu sur la formation d'équipe au Petit Louvre. Grâce à une Délégation Nationale à l'Enfance, il avait été possible de transférer des outils pédagogiques pour lancer cette structure avec des salariés de Léo Lagrange. C'est peut-être une piste à creuser. Il rappelle la reconduction de la réponse à la consultation des parcours urbains jusqu'en 2023. Il est possible d'intégrer des parcours et des thématiques autour de la citoyenneté et de l'art. Il invite à faire le point sur ce sujet. Des équipes seront recomposées à la rentrée. C'est un travail de proximité qui correspond à un volume de travail identique.

Un élu CGT est toujours étonné par les notes sur les licenciements économiques. La partie administrative est faite pour gagner du temps et des mois de salaires, mais il ne voit pas de possibilité de reclassement si ce n'est d'envoyer ces salariées en Île de France. Il estime que ce n'est pas à la hauteur de ce qui pourrait être proposé. Il souhaite connaître les recherches qui ont été effectuées sur Toulouse, estimant qu'il y a un marché, et propose de se laisser du temps avant de lancer la procédure de licenciement. Des marchés sur Toulouse permettront peut-être des reclassements. Par

ailleurs, les 1 500 euros pour une formation ne sont pas proposés, comme cela se fait habituellement. Le syndicat CGT va écrire à la mairie de Toulouse. En effet, s'il y a des travaux, il y a sans doute aussi un projet culturel. L'élu estime que c'est trop facile pour la mairie de Toulouse de procéder de cette façon. Il demande si Léo Lagrange a été consulté sur ces travaux. Personne n'ignorait que cinq salariées travaillaient sur les lieux.

La RRH SO lui répond qu'à l'heure actuelle il n'est pas question de licenciements économiques. Il s'agit seulement d'une information sur la fermeture. La recherche va être enclenchée, mais sans précipitation puisque le délai court jusqu'à septembre. Par ailleurs la période de juin à septembre était déjà gérée, puisque la direction LLSO était au courant des travaux et avait organisé les choses en fonction. La prise de contact avec Paris pour des postes n'empêche pas de se dire qu'en septembre des ouvertures seront peut-être d'actualité. Mais il n'y a pas de projection à l'heure actuelle. Elle redit à l'élu CGT qui fait allusion à la note, qu'aucun licenciement économique n'est envisagé pour le moment. Elle en est au stade de la recherche de reclassement, puisqu'elle ne sait pas ce qui va être accepté ou pas. Et à l'élu CGT qui s'étonne encore de ce qu'il est fait allusion à l'Île de France pour une recherche de poste, imaginant que l'attractivité de cette région est moindre pour une personne venant de Toulouse, la DRH répond qu'elle recherche au plus proche de l'activité des salariés et en fonction des souhaits qu'elles ont exprimés. Elle rappelle que ces personnes sont spécialisées dans l'art et les Beaux-Arts et qu'il y a plus de travail a priori à Paris qu'à Toulouse et certaines se disent prêtes à partir si un poste se propose.

Si la mairie de Toulouse n'avait pas à demander l'accord de la direction de LLSO sur les travaux, cette dernière avait quand même été informée au préalable. Les salariées sont donc en activité jusqu'en septembre, sachant qu'elles sont en congés durant l'été. Des ateliers étaient organisés. Par contre, l'employeur n'est pas décisionnaire sur la prolongation des travaux.

Un élu CGT fait remarquer que le point à l'ordre du jour parle bien d'une information sur un projet de licenciement économique. Il sent toutefois la volonté de lancer le débat pour trouver des solutions. Il propose, le musée des Augustins restant ouvert, que la Fédération Léo Lagrange, vu son potentiel, porte le projet à la place de la mairie. Ce serait une valeur ajoutée. Il demande si dans la réponse d'appel d'offres sur les CLAE, la direction en a profité pour inclure ce projet. Ce serait une façon de valoriser le travail et l'accompagnement. Ce à quoi l'intervenante répond que le musée va fermer et n'accueillera plus de public pendant un an et demi. Et s'il n'y a pas qu'un seul musée à Toulouse, c'était le seul à proposer ce type d'activité.

Un élu CGT précise, pour bien connaître les Augustins, que les travaux se font par rotation. Il semblerait que la politique de la ville soit de sortir ce dispositif pour l'intégrer au Passeport pour l'Art dans le cadre du développement culturel au niveau des élémentaires. Il ne sait pas s'il y aura une fermeture totale du musée, mais pense que d'avoir engagé des travaux est un moyen pour transformer l'animation et l'intégrer à un dispositif qui va être valorisé dans le cadre des PEPS, passeport pour l'art et les activités gratuites. Il propose de creuser le lien qu'il peut y avoir entre les collaborateurs de la région qui gèrent les animations culturelles et se rapprocher de la ville pour être force de proposition pour intervenir aux Augustins ou au musée de la Ville. Cette dernière, qui souhaite faire perdurer les animations grand public et de vulgarisation de l'art, se montrera peut-être favorable. Par ailleurs, le musée sera encore ouvert en septembre puisque l'élu CGT y accompagnera des enfants.

Il invite aussi à se pencher sur la consultation sur une animation scientifique sortie depuis 15 jours à laquelle Léo Lagrange Sud-Ouest doit répondre avant le 3 juin. Et sur celle qui concerne le Passeport pour l'Art qui intègre des animations autour de la découverte des musées et de la vulgarisation de la culture et de l'art. Cela permettrait une ouverture. Mais il faut vite répondre à ces consultations dont les délais se terminent en juin.

À la représentante syndicale SUD qui demande pourquoi l'élu CGT est au courant de ces projets et pas la RRH SO, ce dernier explique qu'ils ne sont pas sur les mêmes rapports et qu'il n'a pas toujours l'occasion de partager ces informations. Et le président du CE confirme que la direction répond aux

appels à projet lancés par la ville de Toulouse. La représentante syndicale SUD ne trouve quand même pas normal qu'il faille attendre le CE pour que l'élue CGT donne l'information à la DRH. Le président lui rétorque que ce n'est pas la DRH qui répond aux appels à projet. C'est géré par Sud-Ouest. Il y a peut-être un manque de communication entre les services. Ceci dit, il est maintenant connu que deux appels à projet sont en cours.

L'élue SUD revient sur le lien qui peut se faire avec le terrain. Elle note qu'elle ne connaît pas ces dispositifs qui existent depuis longtemps. Elle comprend aussi que les salariées concernées n'acceptent pas des postes en CLAE tels qu'ils sont présentés. Par contre, si elles animent sur des temps CLAE avec une spécificité et une technicité reconnues, elles auraient un lien avec le dispositif qu'elles connaissent. La façon dont les postes sont présentés est importante, surtout lors de reclassement. L'élue SUD reconnaît ce besoin de techniciens de l'art et de la culture sur le terrain.

L'élue CFDT parle au nom de son syndicat qui estime qu'il y a un manque de travail en intelligence avec la direction locale. Il trouve dommage la façon dont ils ont appris l'arrêt de l'activité au musée des Augustins. Il y a un réseau qui existe, mais se pose la question de la communication et de son intégration au système. Comment avoir confiance en la direction locale lorsque de tels éléments sur lesquels chacun peut réfléchir pour un maintien de l'activité, ne sont pas communiqués, alors que d'autres informations passent très bien. Il s'étonne qu'il faille attendre d'être à Paris pour échanger des idées avant de les faire redescendre au local. Pour lui, le circuit est compliqué. Il aurait sans doute été possible d'anticiper pour gagner du temps et travailler sur les éléments de réponse. Il pointe la communication, pas les personnes. Pour lui, il y a une véritable carence en communication, en prise de décision et de responsabilité et de circulation des informations. Son organisation syndicale regrette qu'il faille passer par le canal du CE.

Bien que la direction de Sud-Ouest soit pointée du doigt depuis le début de la réunion, le président du CE ne pense pas qu'il y ait de difficulté dans les services localement, mais il laissera la direction donner les éléments. Il ne souhaite pas que les élus fassent un amalgame entre les informations locales et ce qui doit leur être communiqué, en tant qu'élus du personnel, à propos d'une fermeture. Les choses se font localement sur les appels à projet. Un travail de reclassement est en cours pour voir comment maintenir l'emploi en local. Et sinon pourquoi pas en Île de France où Léo Lagrange propose des activités culture, si des salariées sont intéressées.

La représentante syndicale SUD aimerait que les élus ne soient pas seulement informés des licenciements, mais puissent aussi être force de proposition. Pour elle, les élus sont toujours consultés trop tard. La direction, à son avis, manque d'anticipation. Elle devrait se servir des constats faits par les élus pour changer les choses. Ce que ces derniers font remonter n'est pas pris en compte. Elle souhaiterait que la direction et les élus puissent construire ensemble quelque chose et cela ne se fait pas. Elle pointe du doigt la direction nationale de Léo Lagrange.

L'élue CFDT continue en disant que la direction sait très bien interpeller les membres du CE lorsqu'il s'agit de faire le relais auprès des structures et des salariés. Dans le cas présent, il est question d'accompagnement, de transfert ou d'arrêt d'activité et comment faire pour que cela se passe au mieux pour les salariées. Les élus ont sans doute encore l'impression d'être mis devant le fait accompli alors qu'ils auraient pu, pour la sauvegarde de l'activité et de l'emploi, se retrousser les manches pour que les choses se passent de la manière la plus efficiente possible. Il serait bien d'agir au bon moment. C'est un point qui revient souvent depuis que des plans sociaux sont sur la table. Les organisations syndicales peuvent aussi être relais pour accompagner les salariés.

La RRH SO redit que dans le cas présent il ne s'agit pas de licenciement. On en est au début de la recherche de reclassement le délai étant en septembre. Il est largement temps de réfléchir ensemble. Et à l'élue SUD qui redit que le point à l'ordre du jour fait allusion à un licenciement, elle répond qu'il s'agit seulement de la trame. Et le président du CE de confirmer qu'il s'agit bien du premier niveau

d'information qui pourrait aboutir à un projet de licenciement économique si les recherches de reclassement n'aboutissaient pas. Les informations qui sont données ce jour vont pouvoir être relayées par la DRH pour que les personnes qui travaillent sur le sujet puissent se rapprocher de qui de droit.

Un élu CGT donne une information supplémentaire concernant une manifestation de Canal Patrimoine à laquelle il a répondu et pour laquelle Léo Lagrange a été retenu lui semble-t-il. C'est pour lui peut-être un moyen de retarder un peu l'échéance, la manifestation se tenant sur 10 jours en septembre. Elle s'adresse au grand public et aux scolaires. Par ailleurs, il est prêt à se rapprocher des personnes compétentes sur le sujet.

Le point V et VI sont inversés pour permettre à l'élu invité devant les instances d'être présent.

VI - Information portant sur la vente et déménagement du site LLCE

En 2004, Léo Lagrange Centre-Est quitte Saint-Fons pour Villeurbanne où il a acheté des bâtiments. L'établissement connaissant une forte croissance, 30 % des effectifs, les services sont étoffés – Services comptable, RH, gestion... L'activité BAFA quitte les bâtiments pour Vénissieux il y a quelques années. À l'heure actuelle la situation matérielle n'est plus suffisante compte tenu des effectifs. Des espaces collectifs ont été transformés en bureau et les salles de réunion sont louées à l'extérieur. La question de chercher ailleurs a fini par se poser. En parallèle, le Pôle Emploi voisin a lui-même déménagé et vendu ses bureaux à un promoteur, repéré par la ville de Villeurbanne pour conduire le projet de réaménagement urbain qui touche tout le quartier qui va être réorienté vers de l'habitation et des parts d'activité de commerce. Les salariés de Léo Lagrange avaient déjà subi pendant près de 18 mois le réaménagement de la route, rendant la vie un peu difficile. Le projet de réaménagement va engendrer un vrai chantier de destruction et de reconstruction. Des offres d'achat ont été faites à Léo Lagrange dont une qui était intéressante portée par le promoteur repéré par la ville de Villeurbanne. Une étude a été menée pour garantir que l'offre faite correspondait au prix du marché. En parallèle, la direction de LLCE a regardé pour acquérir des locaux ou les louer. La Fédération Léo Lagrange étant en pleine réflexion avec son projet Progress, ce n'était peut-être pas la meilleure période pour acheter. Il est difficile de surcroît de trouver des bâtiments à acheter, plus facile d'en trouver à louer. Par la suite, une démarche de construction pourra éventuellement être envisagée. C'est plus intéressant que d'acheter des bâtiments existants.

Différentes propositions de location avec les possibilités qu'offraient les espaces ont été étudiées, de même que le rapport économique. Le promoteur qui est aussi l'acheteur détient les bâtiments que Léo Lagrange Centre-Est serait amené à louer. C'est une combinaison gagnante/gagnante avec une offre d'achat au prix du marché et une offre locative accompagnée de soutiens financiers pour l'aménagement. Il y a d'une part une franchise de loyer et de l'autre une subvention du promoteur pour procéder à l'aménagement du plateau. Si Léo Lagrange vend, c'est parce que d'une part les salariés sont extrêmement à l'étroit et les conditions de travail sont devenues difficiles, et d'autre part, le quartier va devenir un chantier.

Un élu CGT remarque qu'effectivement Léo Lagrange se trouve en position de force sur ce projet, mais pose la question des salariés, dont certains, lors de déménagement, se retrouvent sur le bord du chemin. Cela dépend du périmètre de la nouvelle installation. Certains salariés qui sont là depuis 2004 ont fait leur vie dans les environs. L'élu dit qu'il sera vigilant pour que le déménagement soit le mieux préparé possible pour que tous les salariés puissent s'y retrouver. Non seulement dans les locaux, mais aussi dans la vie quotidienne.

La DRH indique que les nouveaux bâtiments sont à 2 minutes à pied de la station de métro et de l'arrêt du tram qui viennent de la gare. Ils se trouvent à un quart d'heure environ des bureaux actuels. Priorité a été mise sur la question de l'accessibilité qui est essentielle. D'autant qu'en environnement urbain il y a très peu de places de parking. Or, l'activité veut que nombre de personnes viennent en voiture, tels que des directeurs de structures. Ce sont des personnes qui ne sont pas forcément à

proximité urbaine et sont parfois sur des sites délocalisés. À l'heure actuelle, beaucoup de salariés viennent aussi en voiture, les transports en commun n'étant pas une solution. Dans le cas présent, il y a à 300 mètres un parking de 1 500 places entièrement gratuit, dédié au centre commercial du Carré de Soie, près duquel sont situés les locaux, qui peut être utilisé par les salariés. C'est un quartier d'habitations, de commerces et de bureaux. La direction a cherché à rendre la situation la plus satisfaisante possible tout en sachant que les changements poseront peut-être des problèmes à certains. Mais les transports en commun peuvent faciliter l'accès. Le choix a été fait de ne pas aller sur des territoires éloignés comme Saint-Priest.

La représentante syndicale SUD a relevé dans la présentation que le bâtiment actuel sera vendu 2 millions. Ayant été acheté 1,320 million, il y a un gain de 600 mille euros. Par ailleurs, elle a noté que non seulement le promoteur achète le bâtiment, mais en plus il propose une aide financière pour un montant de 400 mille euros. Elle voudrait savoir pourquoi cette subvention.

La DRH lui répond que la pratique immobilière actuelle veut qu'un promoteur qui a construit des espaces n'ait pas intérêt à ce qu'ils restent vides. Plus ils sont remplis rapidement, mieux c'est. Avoir deux ou trois locataires fait venir du monde. Dans le cas présent, le plateau est vide, c'est donc une participation du promoteur à l'aménagement des locaux. Il propose une franchise de 6 mois de loyer, ainsi qu'une aide financière de 127 415 euros. Ces montants sont hors taxe. Concernant les 2 millions de la vente, l'argent va rentrer bien entendu dans les comptes de l'association. Quant au crédit sur l'achat du bâtiment, la DRH va vérifier, mais elle pense qu'il restait un an de prêt à rembourser.

La représentante syndicale SUD demande encore si le CHSCT a donné un avis. La DRH lui répond que cela fait un an que la question du déménagement est évoquée avec les salariés et les membres du CHSCT. Ils ont étudié les différentes propositions qui ont été faites. Le CA a délibéré le 1^{er} avril. Le 3 avril, un mail a été envoyé à tous les salariés du siège et aux membres des CHSCT pour une visite du plateau organisée le 8 avril. Ces derniers n'ont pas pu venir, ils seront donc conviés une nouvelle fois. La visite a été suivie d'ateliers avec un architecte d'intérieur pour collecter les réactions, les besoins et pour essayer de prendre le plus possible en compte certains éléments pour l'aménagement des locaux.

L'idée est aussi d'engager de nouvelles pratiques professionnelles. On part d'espaces très fermés, de services cloisonnés pour aller vers une dynamique où différents secteurs travailleront ensemble. Ainsi il est envisagé que le service ingénierie et développement de l'IFRA travaille avec celui de Centre-Est pour échanger sur des appels d'offres. Les changements de locaux vont s'accompagner d'une période expérimentale de nouvelles pratiques professionnelles qui seront en lien avec la dématérialisation mise en place et la modernisation en cours.

La représentante syndicale SUD demande encore si les bureaux sont prévus pour les personnes porteuses de handicaps. La DRH lui répond que tous les nouveaux bâtiments étant obligatoirement aux normes, celui-ci n'échappe pas à la règle. Les ascenseurs seront privatisés empêchant toute personne extérieure à Léo Lagrange de rentrer dans les bureaux. Il n'y a qu'un seul niveau. Il n'y a donc pas de problème d'escalier et les largeurs, entre autres dans les toilettes, sont respectées.

Un élu CGT demande s'il y a eu un avis de la part du CHSCT. La DRH répond que non, mais que des réunions de travail ont été organisées avec les membres du CHSCT et que l'avis va être rendu prochainement. L'élu fait remarquer que les membres du CE auraient quand même dû recevoir celui-ci pour noter les remarques et se prononcer. La DRH propose de revoir les élus sur ce sujet. Pour elle, ce qui est important, c'est le projet de vente. Que les élus soient informés que les administrateurs de Centre-Est ont délibéré. En même temps il lui était difficile de consulter les élus sur la vente sans parler du projet de déménagement.

Un élu CGT relève que les chiffres sont indiqués en Hors Taxe, ce qui complique l'appréciation des montants. Pour lui, il aurait été mieux de les indiquer en TTC parce que sur les loyers, la TVA n'est

pas récupérée. La DRH lui fait remarquer que tous les prix des entreprises sont en Hors Taxe. Il sera peut-être possible, à un moment donné de constituer une SCI. Mais l'élu CGT préfère parler en TTC, sauf d'avoir l'assurance de récupérer la TVA. Il salue l'ancienne direction de Léo Lagrange qui a fait un bon pari financier qui rapporte 680 000 euros, soit 40 000 euros par an. Il se pose la question de la pertinence d'une location en s'appuyant sur ces chiffres, à l'heure où il peut y avoir des problèmes de trésorerie. Selon ses calculs, le montant TTC du loyer à l'année est de 369 000 euros. Il s'interroge sur la plus-value réalisée et demande pourquoi il n'a pas été envisagé d'investir 2,3 millions dans l'achat d'un bâtiment. Et même avec une aide de 312 000 euros pour la location, il estime que dans le cadre d'une orientation stratégique, il serait mieux d'avoir du patrimoine. Pour lui, le pari de la location n'est pas opportun par rapport à la structure.

La DRH lui répond que la location n'est qu'une étape. D'un côté la situation des bureaux actuels est devenue insupportable et d'un autre côté il est quasi impossible de trouver des locaux à acheter. Ce qui est envisageable pour redevenir propriétaire, c'est d'acheter un terrain et de faire construire. C'est une décision qui ne se prend pas sans réflexion. Cela fait dix-huit mois que la direction cherche une solution pour pallier une situation devenue intenable. C'est très difficile et long pour trouver, dans le même temps la croissance de l'entreprise est de 30 % par an depuis 4 ans. Mais pour l'élu CGT le calcul n'est pas efficient, car en 6 ans de location, Léo Lagrange Centre-Est va déboursier 2 millions d'euros qu'il aurait pu, selon lui, investir dans un achat.

Le président du CE rappelle que hormis le contexte urbain, il faut prendre en compte le contexte interne à Léo Lagrange et regarder ce qui va sortir de Progress en termes d'organisation. L'élu CGT peut entendre que Léo Lagrange Centre-Est ait besoin de cash pour éventuellement développer des projets dans le cadre de Progress avec une orientation vers la vieillesse ou construire des crèches. Dans ce cas-là, il pourrait comprendre le choix de louer, ne pouvant pas acheter dans le même temps. Mais il a du mal à croire que ce calcul soit fait en Centre-Est sans qu'il y ait quelque chose derrière.

Un élu UNSA se fait confirmer que l'IFRA est concerné et demande si le CHSCT a été consulté sur cette structure. Ce n'est pas clair dans la présentation. Il aurait été intéressant que l'IFRA fasse aussi partie de la réflexion sur le transfert des locaux. Un élu FO lui répond qu'il n'y a pas eu consultation du CHSCT.

La DRH aurait peut-être dû présenter les choses autrement, mais il lui paraissait difficile de parler aux élus de la vente sans parler d'un déménagement. À ce jour, c'est Centre-Est, en tant que propriétaire, qui consulte les membres du CE. Le CHSCT de l'IFRA sera à son tour consulté lorsque seront abordées les questions de déménagement des services de l'IFRA. La consultation formelle du déménagement sera faite avec les avis des CHSCT de Centre-Est et de l'IFRA.

L'élu UNSA confirme, pour y avoir été plusieurs fois, que les bureaux actuels de Centre-Est ne sont plus praticables. Non seulement il y a les travaux en vue, mais les locaux sont vieillissants et restreints.

La représentante syndicale SUD note que les membres du CHSCT n'ayant pas pu être présents lors de la visite, ils devront se prononcer sur un déménagement alors que la direction aura déjà loué les locaux. Elle demande la raison de leur absence. La DRH explique que le CA a délibéré le 1^{er} avril et lancé le 3 une invitation pour le 8 avril. Elle reconnaît que les délais étaient très courts, mais explique que si le déménagement doit avoir lieu pour la rentrée de septembre, il faut faire vite. Elle confirme que les élus des CHSCT seront associés à la suite des travaux d'aménagement. La représentante syndicale SUD insiste sur le fait que les membres du CHSCT seront consultés sur l'emménagement, pas sur le choix des locaux, alors que le choix du site est aussi important.

La DRH dit encore une fois que les conditions actuelles ne sont plus acceptables, qu'il n'est pas possible d'acheter des locaux existants qui permettraient de déménager dans des délais satisfaisants

pour tout le monde. Il s'agit d'un stade intermédiaire d'organisation qui rend intéressant le fait de se trouver dans des espaces qui n'engagent pas forcément l'avenir. Être dans du locatif permet de tester des pratiques de travail, de voir comment la Fédération s'organise. Et ça permet surtout d'établir un vrai plan de construction adéquat aux besoins de l'entreprise, ce qui ne peut pas se faire dans un délai acceptable pour les salariés qui travaillent à Villeurbanne.

Pour un élu CGT, étant donné que Centre-Est travaille sur le projet depuis 18 mois, les élus du CE auraient pu être informés plus avant. Il remarque que cette direction arrive toujours à la dernière minute pour présenter ses projets. Que le CE soit saisi en mai pour un déménagement en septembre lui semble un peu tardif. De même que pour les salariés. Il estime qu'ils auraient pu en parler en janvier, cela aurait permis aux élus de prendre contact avec des salariés sur place. Pour lui, un projet aussi important ne peut pas être discuté en mai, d'autant que la décision est déjà prise, pour un déménagement en septembre. Il souhaite qu'à l'avenir les délais d'information soient plus longs. Il demande si la décision est liée à des orientations stratégiques.

Le président du CE lui répond que ça répond au contexte que connaît Centre-Est aujourd'hui. L'élu CGT espère, suite à cette réponse, que les élus ne seront pas informés, dans six mois, de la construction de trois crèches ou autre.

Le président du CE met au vote la consultation sur le projet de vente des bureaux de Centre-Est à Villeurbanne.

Votants : 10 - Contre : 6 - Abstention : 4

V - Information portant sur un projet de licenciement économique au sein de l'entreprise LLNIDF

Les élus ont reçu l'information qu'il s'agit d'un salarié de Juvisy, représentant du personnel, à qui il a été fait une proposition de reclassement sur un site sur lequel il n'a pas souhaité aller. Le salarié a rencontré la DRH Nord - Île de France à qui il a fait part de son projet de formation DEJEPS. LLNIDF, suite à différents échanges aux dernières réunions du Comité d'Entreprise, s'est engagé à financer cette formation, après avis du CE de ce jour.

Le salarié confirme ne pas avoir accepté la proposition de reclassement pour différentes raisons. Il accepte le licenciement économique et le CSP. Il s'est fait à l'idée qu'il devait partir et intégrer la formation.

Le secrétaire du CE rappelle que le licenciement aura lieu s'il y a autorisation de l'Inspection du travail. Il bénéficiera de l'indemnisation Pôle Emploi et partira en formation. Le secrétaire demande si Pôle Emploi est bien informé. Si le salarié part en formation et que Pôle Emploi le convoque parce qu'il n'est pas au courant, il y a arrêt des indemnités.

Le salarié indique que la formation ne débutera qu'en septembre et que le licenciement se fera dans le cadre du CSP, après avis de l'Inspection du travail. Le Secrétaire posait la question parce qu'il est arrivé que l'information ne soit pas en phase avec la réalité des dossiers instruits.

Le président du CE doit voir avec la DRH le montage et la sécurisation entre l'indemnisation du Pôle Emploi et le financement de la formation.

Le salarié précise qu'il a signé le CSP le 9, mais qu'il doit toutefois attendre l'avis de l'Inspection du travail. La représentante syndicale SUD lui rappelle que la formation DEJEPS sera acceptée sur présentation d'un devis. C'est une démarche importante.

Un élu CGT explique que lorsque le salarié s'inscrira à Pôle Emploi, il aura un rendez-vous dans le cadre de l'accompagnement, durant lequel on lui indiquera le montant de l'enveloppe pour la formation. Le salarié pourra alors indiquer que l'employeur prend aussi une partie de celle-ci en charge. Il faut donc faire attention de ne pas donner le devis avant le premier rendez-vous à Pôle Emploi qui ajoutera peut-être un financement dans le cadre du projet d'accompagnement. Il ne faut surtout pas signer de devis auprès d'un organisme de formation avant le montage du dossier.

Sans vouloir insister, les élues SUD redisent tout de même au salarié qu'il peut s'exprimer s'il en a envie.

Le salarié confie qu'il est à Léo Lagrange depuis 18 ans et que ça lui fait quelque chose de partir. Mais une bonne opportunité s'offre à lui, qu'il veut saisir.

La représentante syndicale SUD dit «qu'au nom de l'employeur » elle remercie le salarié pour les 18 ans passés à servir Léo Lagrange.

Un élu, en tant que représentant de l'UNSA, remercie aussi le salarié pour tous les mandats durant lesquels il a exercé en tant que délégué du personnel et du CHSCT et qu'il a toujours mené à bien.

Le président du CE met au vote la consultation sur le projet de licenciement économique d'un élu du personnel au sein de l'entreprise LLNIDF

Votants : 10 - Pour : 3 - Contre : 2 - Abstention : 5

Le secrétaire du CE (FO) produira un extrait de délibération qui sera donné à l'employeur avant d'être envoyé à l'Inspection du travail. Le président du CE complète en indiquant que c'est sur cette base et sur l'argumentaire qui sera fourni par l'employeur que l'autorisation sera délivrée. Il faut attendre la réponse avant de pouvoir souhaiter bonne route et bon projet au salarié. C'est avec plaisir que le président du CE lui serrera alors la main pour le remercier.

Le salarié remercie tout le monde. Il précise encore qu'il souhaitait venir.

VII - Information sur l'organisation de la Fédération

Le président du CE n'a pas fourni l'organigramme de la Fédération aux élus car celui en sa possession n'est pas à totalement à jour. Il le leur renverra une fois mis à jour.

Le secrétariat général est composé de trois personnes en administration et assistantat du Secrétaire général. Ce dernier s'appuie sur un pool d'assistantat composé de trois ETP pour l'assistance, les moyens généraux et l'accueil.

Il y a ensuite deux personnes chargées du secrétariat général adjoint et une directrice de LLF. La direction administrative et financière est composée d'un responsable national de la paie, d'un contrôleur de gestion, de deux postes de comptable et d'un poste de responsable administratif et financier.

Un élu CGT arrête le président du CE lui faisant remarquer que sa présentation ne lui parle pas. Pour lui, le rôle d'un organigramme est de montrer les connexions et les liens de subordination qu'il peut y avoir.

Pour un autre élu CGT, il est incompréhensible qu'une entreprise de 5 000 salariés ne soit pas en capacité de fournir au Comité d'Entreprise un organigramme à jour. Les élus veulent connaître les connexions, savoir qui est au siège et qui fait quoi. Pour lui, c'est un peu se moquer d'eux et ce n'est pas sérieux.

À l'écu qui doute de l'existence de ce document, le président du CE explique que celui qui lui a été fourni n'était pas tout à fait à jour. Il l'enverra aux élus suite à la réunion. Ceci dit, l'écu CGT redit que le travail n'a pas été fait. Il aurait été plus simple de dire qu'il n'est pas à jour et qu'il sera présenté au prochain CE.

Selon un autre élu CGT, il est normal que, dans une entreprise qui vit, un organigramme ne soit pas à jour. Il y a des entrées et des sorties. Il suffit d'indiquer la date à laquelle il a été fait pour éviter de générer des frustrations et des conflits. C'est ce qui se passe sur Sud-Ouest avec des antagonismes sur certains services qui n'ont pas encore été gérés. Mais concernant celui de la Fédération, cela ne se joue pas sur les mêmes niveaux. Il suffit de savoir qui fait quoi.

Un élu CFDT demande s'il existe un support qui permet de comprendre les articulations concernant les prises de décision, les différents postes et les vases communicants. Il propose que les éléments soient fournis au prochain CE.

Le secrétaire du CE propose de le fournir d'ici le prochain CE et de laisser un temps de discussion lors de la séance. Soit l'organigramme est suffisamment limpide pour que les élus aient toutes les réponses, soit il y aura un certain nombre d'interrogations que les membres du CE pourraient faire remonter en amont pour les traiter en CE. Il prend l'exemple du poste du président du CE. Il lui sera demandé s'il y a un rôle hiérarchique avec les autres directions des ressources humaines. Pour être dans une démarche de cohérence et de cohésion, ces éléments sont nécessaires aux élus. Même si une personne n'a pas fait le choix d'avoir tel ou tel lien hiérarchique, la question lui sera quand même posée. À une certaine époque, par exemple, les directeurs régionaux étaient des délégués régionaux. Ils avaient un mandat politique. Ils étaient élus. Aujourd'hui, ils sont désignés et sont directeurs. Ce n'est pas tout à fait la même chose. Même s'ils ont un mandat politique. Ce sont les demandes récurrentes des instances du personnel qui ont fait évoluer leur statut. Une réforme est en cours, qui sera vraisemblablement adoptée lors du prochain congrès de novembre 2019, qui pourra avoir des incidences sur la façon dont les briques hiérarchiques vont s'articuler. Que les membres du CE posent la question va permettre aux personnes qui voteront lors du congrès de prendre les bonnes décisions avec les bons mandats.

Le président du CE enverra donc l'organigramme mis à jour et ce point sera remis sur la table lors du prochain Comité d'Entreprise.

VIII - Information sur la mise en œuvre de l'accord Égalité professionnelle

C'est un point qui va permettre au président du CE de répondre à une question posée par SUD, sur la mise en place d'un guide d'entretiens pour les managers suite à des retours de congés de maternité ou parentaux. Il en profite pour revenir sur l'avenant qui a été signé par la plupart des organisations syndicales pour 2019 et qui comporte plusieurs mesures. Une première était destinée à la mise en place d'un process de recrutement harmonisé sur l'ensemble de l'UES avec une fiche de recrutement pour les managers (techniques de recrutement, outils, supports), une formation sur les conduites d'entretiens de recrutement avec la dimension discrimination prévue dans l'accord initial.

La deuxième action porte sur un processus de mobilité interne, soit sur une même région, soit entre deux régions, à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Il fallait distinguer les différentes situations.

Et enfin un guide pour les managers suite à des retours de congés de maternité et parentaux. Après une longue absence, il est important que les managers aient un support qui les aide à conduire l'entretien de retour. Deux missions vont être lancées au niveau national avec les équipes RH des différentes entreprises. Une étude va être faite sur les process existants, qui sont différents d'une structure à l'autre. On part sur ce qui existe, on voit ce qui est pertinent et ce qui ne l'est pas, on améliore ce qui n'est pas bon, dans le but d'aller vers des process communs. Une fois que les éléments seront collectés et harmonisés, il sera possible de les présenter aux élus. La direction s'est donnée jusqu'en septembre et octobre pour faire un rendu sur les différents process. Les plus rapides seront la mobilité

et les congés de maternité. Celui qui est plus compliqué et qui demande plus de travail en amont, concerne le process pour le recrutement.

Les nouvelles affiches pour 2019 vont arriver. Elles sont plus personnalisées « Léo Lagrange » et ont réalisées. Une version papier va être fournie par le service communication et les différents services RH des régions vont lancer un affichage sur le site.

La représentante syndicale SUD demande si un affichage sera possible dans les sièges à des endroits stratégiques, comme à côté d'une machine à café ou un lieu de restauration et non pas au dos d'un tableau d'affichage. La DRH lui répond qu'elle ne voit pas l'intérêt qu'il y aurait à mettre des affiches au fond d'un couloir. Elles vont être mises en valeur.

Concernant la conciliation articulation vie privée, vie professionnelle, le président du CE a parlé de la mise en place d'un accompagnement de congés de maternité. Mais la représentante syndicale SUD rappelle qu'il est prévu dans l'accord initial la réalisation d'une enquête auprès des salariés de l'UES avant le 31 décembre 2019. Elle se réfère au dernier avenant, mais le président du CE lui fait remarquer que celui-ci est plus succinct et porte principalement sur la mobilité. Elle demande si quelque chose est fait en ce sens. Elle précise qu'il s'agit de l'article 6 « conciliation, articulation vie privée, vie professionnelle » qui stipule qu'une enquête sera réalisée auprès des salariés de l'UES afin de mieux cerner leurs attentes et guider les futures discussions entre les partenaires sociaux. Cette enquête doit être confiée à un cabinet extérieur et co-construite paritairement. Elle doit être réalisée au plus tard en 2019 et avant le 31 décembre.

Un élu CGT avoue avoir oublié cette enquête et se demande, étant donné qu'il y a déjà une enquête sur les conditions de travail, s'il ne serait pas mieux de les réunir. Mais quoi qu'il en soit, il faudrait le faire rapidement.

Le secrétaire du CE rappelle qu'une méthodologie a été adoptée précédemment. Si la direction prend en compte la demande de certains élus, il invite ces derniers à réfléchir ensemble pour présenter aux salariés un questionnaire auquel ils auront envie de répondre. D'autant qu'il ne s'adressera plus uniquement aux salariés de l'animation. Il faudrait donc voir avec le cabinet consultant comment articuler ces deux questionnaires. Mais de deux, n'en faire qu'un seul semble un peu compliqué. Il faut regarder le principe de réalité, l'économie et la faisabilité. Si l'enquête doit détruire l'une ou l'autre des parties, cela n'a aucun intérêt. Il faut donc voir avec le cabinet si une articulation est possible.

Le président dit que si quelque chose est possible l'employeur pilotera cette enquête.

La représentante syndicale SUD revient sur le guide. Elle se demande s'il ne faut pas d'abord collecter tous les éléments nécessaires auprès des salariés pour faire une articulation entre l'enquête et la réalisation du guide.

Par ailleurs, une négociation était en cours sur les frais de garde lors des formations, avec une aide financière d'un montant de 20 euros. Elle demande si cela a été acté sur les courriers. La DRH lui répond que cela est indiqué sur tous les courriers de convocation aux formations.

Concernant la formation des recruteurs, le président a indiqué précédemment qu'un module complet va être créé sur les techniques de recrutement avec un point spécial sur les discriminations. Il faut travailler tant sur la technique que sur la vigilance à ne pas discriminer. Il y avait deux modules et l'idée est de n'en faire qu'un, parce que c'est intimement lié. Ces modules sont ouverts à toutes les personnes qui recrutent y compris dans l'animation. Mais tout ne sera pas fait cette année.

La représentante syndicale SUD fait remarquer que sur certaines structures bien que des formations soient mises en place, il arrive que des personnes ne les suivent pas. Elle aimerait que ces formations soient obligatoires pour toutes les personnes qui recrutent et que le point sur la discrimination soit bien abordé. Selon la DRH, dès lors que la Fédération cherche à qualifier les personnes qui assurent certaines fonctions, cela ne relève pas de l'option. Le président rajoute qu'étant donné que

l'employeur va s'investir dans le financement des formations et la professionnalisation, ce ne sera pas laissé au libre choix de chacun.

Un élu CFDT a relevé qu'un process en ligne a été mis en place sur l'antenne Sud-Ouest pour les cadres dirigeants et subalternes, pour connaître aussi bien les besoins en termes d'équipes que les outils nécessaires aux recrutements dans le cadre d'une harmonisation de ces derniers. Le président du CE lui confirme que le travail a été lancé sur cette région et qu'il va répondre au projet lancé de collecter les différents process avant de les assembler pour en tirer le meilleur, pour que cela devienne une structure pour chaque entreprise. L'élu demande si on ne s'éloigne pas des problématiques de recrutement qui se posent tous les jours. S'il faut des moyens pour recruter sans se tromper sur les personnes, ne faut-il pas se poser la question des moyens que l'on donne à celles et ceux que l'on veut embaucher selon des profils de missions. Certains candidats préfèrent aller travailler ailleurs parce qu'il n'y a pas d'adéquation entre le niveau demandé, l'accompagnement sur le terrain et les moyens dédiés. Il y a un sentiment de manque de reconnaissance. C'est un élément qui sera prédominant à la rentrée. L'élu ne rencontre pas de problème sur la technique des recrutements par rapport aux profils, parce que les informations données sont relativement claires. Mais pour lui, l'important est de garder les personnels et de les accompagner pour les fidéliser. La DRH est d'accord avec lui, mais relève qu'il s'agit là d'un deuxième volet.

Ce qui est bien avec l'égalité professionnelle, selon l'élue SUD, c'est que toutes les problématiques sont abordées. Lorsqu'on en parle, c'est plutôt pour constater un écart de salaire chez les femmes, alors que les données récoltées et la mise en place d'actions permettent de réfléchir aux ressources humaines, à l'organisationnel et au structurel. Pour elle, c'est une bonne occasion pour en parler. Et un élu CFDT complète en parlant d'équilibre des responsabilités. Il y a une réelle inquiétude dans l'organisation du travail. Il faudrait que la répartition des tâches soit équilibrée. Plus tôt le problème est pris en compte, plus tôt les gens seront à l'aise avec leur travail et seront efficaces et cela évitera des départs.

Le président revient sur l'accord initial. La charte sur le droit à la déconnexion a été affichée et diffusée. Une formation est également prévue sur ce sujet. Ce sont des actions qui vont être incluses au plan de formation qui est en phase de finalisation au plan fédéral. Il sera possible de revenir sur ces informations lors d'un prochain CE.

Concernant l'accord sur le télétravail, même si le projet est bien avancé, il reste quelques volets à vérifier. C'est un sujet qui va être remis à l'ordre du jour d'une future négociation, mais la direction veut d'abord terminer la partie du CSE.

Un élu FO relève que la charte sur le droit à la déconnexion est bien sur le site de l'IFRA, mais qu'il n'y a eu aucune communication en interne. Il a fait un sondage et personne n'est au courant. Que ce soit des responsables ou des formateurs/trices. Lui-même reçoit des courriels à point d'heures, y compris le samedi et le dimanche, de la part de salariés cadres ou non cadres. Le président lui dit qu'il va se rapprocher du directeur de l'IFRA, ainsi que de la nouvelle DRH. L'élu complète en disant que le sujet n'a pas été abordé non plus en instances du personnel.

IX - Information sur les cotisations Retraite

Le président du CE confirme que sur la branche animation, malgré l'accord de l'ANI, la répartition est bien de 50/50.

Concernant la répartition employeur/employés chez Léo Lagrange, le paramétrage paie de janvier avait été fait selon les normes de la convention de la branche animation. Ce que les élus avaient pointé du doigt, mais l'erreur était antérieure. La direction a décidé de ne pas revenir sur celle-ci, mais de se mettre en conformité avec la branche animation.

Un élu CGT trouve que de parler d'erreur n'est pas un point positif. Il pense qu'il aurait mieux valu communiquer en disant que c'était un choix lié au contexte économique et que la Fédération revenait sur l'application. Dans le contexte économique, cette décision de revenir sur la disposition n'a pas mis la maison en péril, mais va impacter les mesures positives qui avaient été mises en place, telle que la baisse des charges, l'augmentation du point. Les élus CGT ne s'attendaient pas à une telle information et ont expliqué aux salariés qui les sollicitaient que la décision de la direction venait d'une perte de pouvoir d'achat suite aux différentes nouvelles mesures.

Lors du précédent CE, la représentante syndicale SUD avait demandé à avoir le bulletin d'adhésion qui infirmait ou confirmait que la répartition était de 50/50 au moment de la création de l'entreprise. Le président du CE lui répond que ce document n'existe pas, d'autant qu'à l'époque, cela se faisait automatiquement. Selon ce qui est porté sur les fiches de paie, d'après la représentante syndicale SUD, la répartition était jusqu'à présent de 40/60. Donc en janvier 2019, si la direction voulait changer le pourcentage et le mettre à 50/50, il aurait fallu que cela fasse l'objet d'un accord ou d'une dénonciation. De ce fait, la nouvelle répartition est illégale et peut faire l'objet d'un contrôle de l'Inspection du travail et des URSSAF. Les élues SUD demandent expressément que soient remboursées toutes les sommes. Elle estime que la direction de Léo Lagrange a profité de façon insidieuse de la hausse de point pour que les salariés ne s'aperçoivent de rien. Selon elle, entre les paroles, les actes et les pratiques de la Fédération, il n'y a aucune cohérence. Selon ses calculs, un salarié à indice 300 aurait perdu 20 euros sur sa fiche de paie du fait de la nouvelle répartition. Quant à l'employeur, il aurait dû, à partir de janvier 2019, avoir un pourcentage à 7,34, or celui-ci est à 6,30. De ce fait, il a gagné 1 % de la masse salariale dans l'animation. Elle demande quel est le budget prévisionnel de cette dernière pour 2019. Cette situation étant illégale, les élues SUD demandent à l'employeur le remboursement dès le mois suivant, à tous les salariés de l'animation ce qu'il leur a volé consciemment. Des tracts ont été distribués et les salariés sont affolés de ce que la direction peut faire et que les autres organisations syndicales ne les soutiennent pas. C'est grave à leurs yeux. Au président du CE qui essaie de répondre, la représentante syndicale lui demande d'arrêter de les prendre pour des cons. L'élue SUD prend la parole à son tour pour dire qu'elle peut comprendre que le point passe de 12 à 12, 24. Dans ce cas de figure le salarié comme l'employeur sont amenés à payer plus. Mais de changer le taux de répartition sans accord, c'est dénoncer l'usage et elle ose espérer qu'au sein de Léo Lagrange il y a des personnes compétentes qui savaient ce qu'elles faisaient. C'est donc une décision consciente et réfléchie. Les élues SUD considèrent que ce n'est pas légal. L'employeur passant de 7,34 à 6,30, le salarié voit automatiquement son pourcentage passer à l'inverse de 4,94 à 5,94 sur les 12/24 pourcents. C'est tellement proportionnel à l'augmentation du point que les élues SUD ne peuvent que se poser des questions sur cette décision et se demandent si ce n'est pas un choix mûri de la part de la direction.

Le secrétaire du CE (FO) explique avoir fait des recherches qui l'ont amené à découvrir que l'accord qui entérine la répartition à 50/50 au niveau de la branche remonte au 1^{er} avril 1992. Un tableau prévoyait un passage de 4,2 à 8 % ce qui était, à l'époque, une évolution conséquente par rapport à l'accord interprofessionnel sur la retraite complémentaire. À l'origine la répartition était de 60/40 et elle est restée en l'état pour un ensemble d'autres branches, notamment pour tous les salariés de l'interprofessionnel. Par contre, dans la branche de l'animation, un choix avait été fait qui a des conséquences importantes sur les retraites, puisque le taux étant relativement important, la branche est l'une des rares à bénéficier d'un rapport au départ à la retraite, favorable aux salariés. Ce qui doit être financé. La branche avait donc accepté la répartition 50/50. Mais à Léo Lagrange, la répartition était restée à 60/40 et depuis les paramétrages successifs des logiciels n'ont pas changé la donne. Ce n'est qu'au paramétrage du nouveau système SIRH que la direction a été amenée à revisiter la répartition la passant de 60/40 à 50/50. Ce qui en droit pourrait être considéré comme valable, mais étant donné que cela est en place depuis 1992, c'est devenu un usage fortement ancré qui aurait dû faire l'objet d'une dénonciation en bonne et due forme, trois mois avant sa mise en œuvre, ce qui n'a pas été le cas. Donc à ce jour, à la vue des calculs qui ont été faits, cela peut poser un gros souci juridique. Le secrétaire du CE (FO) propose à la direction de remettre les choses dans le bon ordre.

La logique voudrait que la répartition reste à 60/40, même si les autres entreprises de la branche animation sont à 50/50. Cela ne change rien au final, vis-à-vis de l'objectif puisque la direction était dans cette logique, mais cela change quelque chose pour les salariés. Le secrétaire du CE (FO) invite donc l'employeur à regarder s'il ne serait pas possible de revenir sur une disposition qui était devenue un usage social, qui peut être mis à l'honneur de la Fédération Léo Lagrange. Cela semble être la meilleure des solutions.

Un élu CGT dit que la situation est liée à l'augmentation de la valeur du point que la Fédération Léo Lagrange, au niveau de la branche, a accepté de mettre en place au 1^{er} janvier. Contrairement à d'autres qui ont joué du fait de la non-expansion de la valeur du point pour ne pas l'augmenter au 1^{er} janvier. Par contre, concernant la répartition 60/40 la direction est hors des clous. Les élus CGT demande à leur tour une régularisation des salaires suite à la modification qui a été faite, d'une part, et que la Fédération revienne à la répartition telle qu'elle doit être, d'autre part. Par ailleurs, l'élu CGT demande une interruption de séance, le Comité d'Entreprise ayant à s'exprimer sur la situation.

Le secrétaire du CE (FO) propose de poursuivre, il rédige une délibération qui sera soumise aux voix des élu.es.

X - Évolution de l'activité

- Point de situation LLSO

Selon les informations données par le directeur régional Sud-Ouest au président du CE, le marché du pôle toulousain représente à peu près 50 % du budget de LLSO.

Toutefois, la personne en lien avec les différentes parties prenantes était en arrêt maladie. Un groupe de pilotage, comprenant différents acteurs dont le directeur adjoint, s'est mis en ordre de bataille et a répondu à l'appel à projet, malgré les différentes absences, et a été convoqué le 8 mai pour revoir la partie budgétaire, évidemment à la baisse. Le groupe a retravaillé le budget et est aujourd'hui en attente d'une réponse.

Ce groupe conduit des négociations avec différentes parties prenantes tout en déplorant donc des absences. Ce sont les informations que le président du CE peut à ce jour communiquer sur le marché de Toulouse.

Concernant l'organisation, un organigramme va être présenté au CHSCT le 27 mai. Suite à des absences, des postes sont à pourvoir.

Sur les fonctions support, un poste de DRH a été ouvert pour lequel des entretiens auront lieu début juin à Toulouse. Trois profils ont été identifiés. Léo Lagrange Sud-Ouest s'est fait aider par un cabinet de recrutement.

Un contrôleur de gestion, responsable de contrôle de gestion arrivera le 17 juin. Julien PETIT.

Il y a en parallèle des situations individuelles, dues à des arrêts maladie, sur lequel le président du CE n'a pas d'information. Les élus devront voir avec le directeur régional et la DRH, lors du prochain CHSCT.

La représentante syndicale SUD souhaite que des recrutements en interne soient privilégiés sur les postes, en remplacement des personnes qui sont parties. Le président lui répond que c'est toujours ouvert en interne. Ce à quoi l'élue SUD rétorque que d'envoyer une demande le vendredi, à la veille de congés, pour une prise de poste deux semaines plus tard au retour des vacances, ne permet pas de recrutement en interne. La représentante syndicale SUD constate que le salarié n'a pas été privilégié en interne. La DRH précise que cette personne était déjà salariée Léo Lagrange Sud-Ouest. Il y a eu mobilité interne.

Le président du CE confirme que les postes restés vacants suite à des départs vont être ouverts et seront communiqués en interne. Et à compétences égales, ce sont les candidatures internes qui sont privilégiées. À la représentante syndicale SUD qui dit que c'est du discours, le président rétorque que c'est une volonté.

Un élu CGT dit beaucoup entendre parler au niveau national de la région Sud-Ouest comme étant un sujet d'inquiétude. Il a l'impression de revenir dix ans en arrière, avec des mots forts contre Léo Lagrange sur la région, alors que les choses s'étaient apaisées. Des équipes avaient retroussé leurs manches pour développer Léo Lagrange Sud-Ouest, mais à l'heure actuelle une mauvaise ambiance est à nouveau palpable et des inquiétudes se font jour. Il faut comprendre pourquoi. D'autant que l'établissement a une certaine importance.

Les élus CGT vont faire une enquête sur les conditions de travail dans le périscolaire, au niveau des transferts. Il s'inquiète de savoir s'il existe un dispositif d'information des salariés, lors de périodes tendues d'appel d'offres, indiquant par exemple la date à laquelle l'établissement aura une réponse sur un marché. Aux élus SUD qui disent qu'il n'y a plus personne pour faire ce travail, l'élu CGT répond que c'est de la responsabilité de l'employeur. Ce dernier peut simplement dire être dans une phase d'attente après avoir répondu à des appels d'offres de la mairie de Toulouse. Dans le cas d'un transfert Léo Lagrange accompagnera les salariés, dans le cas contraire les activités perdureront. Ce sont des informations qui peuvent être données aux animateurs et au personnel, même lors d'un appel d'offres, pour rassurer les salariés.

Selon l'élu CGT, il serait intéressant de connaître le nombre de salariés qui, à titre préventif, ont demandé à partir, dans le cadre d'un transfert et s'il y a eu des demandes de mobilité. La DRH lui répond que les demandes ont été collectées, mais pas analysées.

Connaître ces chiffres serait un bon indicateur, selon un autre élu CGT, qui pense aussi aux salariés. Le gâteau toulousain va être redistribué et Léo Lagrange étant en position de force risque d'en pâtir. Particulièrement les salariés du siège. Il demande ce que les membres du CE peuvent anticiper, tout en espérant une réponse favorable en restant sur le même périmètre. Il estime que Léo Lagrange a envoyé des signaux négatifs dans ce contexte concurrentiel. D'autant qu'il y a eu des départs à cause des conditions de travail. La direction aurait dû s'emparer de cette problématique et communiquer positivement en apportant des éléments sur les réponses aux appels d'offres. C'est l'occasion de dire être au courant des problématiques et d'indiquer ce qui va être mis en place avec l'appui de cabinets d'experts pour gérer les problématiques. C'est important vis-à-vis de l'extérieur, d'autant que des techniciens de la mairie s'interrogent.

L'élu CGT dit qu'au-delà de problèmes de maladies ou de départs, il y a aussi une part de responsabilité de la direction dans la situation. Il pointe la question de l'organigramme, mais ce n'est pas la seule chose.

Pour un autre élu CGT, il n'y a pas que ça. En effet, certains vont à la mairie de Toulouse et dégomment Léo Lagrange. C'est une situation inacceptable pour l'élu CGT, car cela met des emplois en péril. Mais c'est selon lui un travail de sape. La mairie, qui n'est pas censée être au courant, connaît les problématiques internes d'arrêts maladies ou de départs.

Le président du CE dit ne pas avoir eu connaissance de cette situation.

La représentante syndicale SUD soutient que Léo Lagrange a les salariés qu'elle mérite, soulevant une vague de contestation de la part des autres élus et de vifs échanges.

Pour un élu CGT dit qu'il y a deux niveaux de responsabilité. Celui de l'employeur Sud-Ouest, mais aussi celui les élus du Comité d'Entreprise qui abordent les problématiques. C'est le rôle des organisations syndicales de dénoncer les situations. C'est aussi leur responsabilité. Que des individus aillent casser du sucre sur le dos de Léo Lagrange, c'est dans leur droit. Mais si cela doit engendrer de la casse sociale, ce sera aux élus de les rappeler à l'ordre.

Un élu CFDT lit une déclaration préparée avec ses collègues qui illustre l'atmosphère au sein de Léo Lagrange Sud-Ouest. C'est parce qu'ils sont très soucieux du maintien de l'activité que les élus de cette organisation syndicale ont demandé que ce point figure à l'ordre du jour du CE. Tout un chacun voit bien que les choses se fissurent de toutes parts et les salariés, n'ayant pas de réponse à leurs

interrogations, peuvent être enclins à diffuser de fausses informations. Et certains ne prennent pas leurs responsabilités dans des moments où cela serait nécessaire.

« Les élus de la CFDT souhaitent mettre en lumière les dysfonctionnements du service – On va parler du Pôle Toulouse. Depuis l'arrêt de travail de la responsable du pôle Toulouse à quelques jours de l'ouverture du marché des CLAE toulousains, voici le déroulement des faits. Pour préparer cette réponse à marché, pour pallier à l'absence de la DTA du pôle Toulouse, le directeur régional a présenté, lors d'une réunion des instances du personnel, l'organisation qu'il comptait mettre en place. À savoir la réquisition d'une salle de travail pour regrouper tous les acteurs de ce projet et créer la synergie nécessaire et le travail collaboratif. Établir un rétro planning, déterminer le rôle et fonction de chacun, de la direction jusqu'à certains directeurs de CLAE associés, pour apporter une expertise particulière en lien avec la réponse au marché. Les élus de l'IU de Toulouse ont apprécié le projet et ont été rassurés sur la capacité de la direction à pallier l'absence de la directrice du pôle Toulouse.

Le constat, après deux semaines de fonctionnement de cette organisation.

Les élus de la CFDT constatent que sur cette période de réponse des appels à marché, qui est aussi une période de vacances scolaires d'hiver, la directrice du développement et qualité est en congés, le directeur adjoint de LLSO est en congés et certains coordinateurs.trices du pôle Toulouse sont aussi en congés. Les élus de la CFDT constatent aussi que seuls deux coordinateurs.trices sont réellement présents sur l'espace de travail réservé pour organiser cette réponse. Suite à une rencontre de la CFDT avec la direction, des coordinateurs.trices sont rappelés pour venir se joindre au travail collectif et malgré cela, une forme de résistance s'instaure parmi les membres de l'équipe des CLAE toulousains qui préfèrent « faire du télétravail » ou sont plus tranquilles dans leur bureau. En résumé, cette situation reflète le manque de suivi de ce service et la CFDT pose la question de savoir qui du directeur ou du directeur adjoint ou le nouvellement nommé directeur de l'activité était censé diriger cette opération. Depuis cet épisode, ce service n'est plus dirigé. Des départs sont en cours, des démissions, des demandes de ruptures de contrat de travail, des arrêts de travail de plus de trois semaines. Le reste de l'équipe de coordinateurs.trices est démuni face à la charge de travail et n'a plus de validation de la direction ou du directeur des activités pour préparer la fin de saison et surtout organiser la rentrée de septembre. Quelle que soit la tournure de la réponse de la ville de Toulouse, il y a un besoin d'organiser la fin de la saison et la rentrée de septembre 2019.

Nous avons été interpellés aussi par les collègues du service RH affectés au pôle Toulouse, car elles sont toutes la journée en interface avec le terrain et ne peuvent plus répondre correctement à toutes les sollicitations, ni aux manquements de la coordination. Elles sont clairement en difficulté dans l'exercice de leur mission.

En résumé, le directeur de LLSO fait déjà office de DRH, de contrôleur de gestion et doit en plus être le garant du service du pôle Toulouse. La CFDT se pose la question du rôle des fonctions du directeur adjoint, nouvellement nommé directeur du pôle activité. Car quels que soient les dossiers en cours sur LLSO, il est directement impliqué, mais n'a jamais pris de responsabilité.

Les élus du personnel des IU de LLSO ont, par le passé, prouvé (mails de juin 2018) que le directeur adjoint a méprisé les instances du personnel soit par les réponses apportées à l'écrit comme à l'oral et qu'à chaque situation compromettante il n'a jamais été mis en face de ses responsabilités. Et depuis l'arrivée du directeur régional, il est couvert à chacune de ses prises de décision malheureuses. Si la direction de LLSO n'est pas en capacité de présenter aux élus du personnel une organisation claire et efficace pour préparer la rentrée 2019 et pas un pseudo-organigramme qui, depuis juin 2018, a bien prouvé son inefficacité, la CFDT, en collaboration avec l'ensemble des organisations syndicales se réservera le droit de revenir vers les salariés de LLSO afin de créer le rapport de force nécessaire dans cette région pour garantir le bien-être de ses salariés.

Autre point sur la situation de LLSO, sur le secteur de l'IU Midi Pyrénées.

La CFDT fait les constats que l'équipe de DTA et les coordinateurs sont en situation compliquée pour gérer la pénurie d'animateurs.trices sur certains sites. La situation est tendue. Les équipes de direction, confrontées à cette situation, et qui font l'interface avec leurs élus dans les communes, sont constamment en difficulté et le siège est dans l'incapacité d'apporter des solutions concrètes. Dans les annonces faites par la direction sur les moyens mis sur le recrutement, les élus de la CFDT de Midi Pyrénées sont une fois de plus en attente de la mise en application par le directeur adjoint,

nouvellement nommé directeur du pôle activité. Ce support aux équipes n'est toujours pas opérationnel et cela nuit à la qualité de travail que nous devons à nos prestataires. La CFDT alerte la direction nationale qu'il y a aussi des risques d'épuisement de l'encadrement intermédiaire et c'est aussi un secteur où il va y avoir beaucoup de renouvellements de marchés. Pour rappel, un DTA a posé sa démission.

Sur la situation de Campus à Colomiers.

Il a été annoncé, durant les instances, par la direction de LLSO, que Campus Colomiers devrait déménager pour occuper les locaux de Shannon à Toulouse, car les bâtiments de Colomiers seraient mis en vente pour fin juin. À ce jour, nos collègues de Campus n'ont aucune nouvelle quant à leur déménagement ou pas et aussi à quelle date. Il n'y a aucune communication de la part de la direction de Campus ou de LLSO. Cela va impacter aussi l'organisation de LLSO, car il était prévu que LLSO, Campus et Instep louent des espaces pouvant accueillir de la formation, mais aussi pour les temps de travail de réunions. Sur ce dossier aussi, la CFDT demande à savoir qui pilote ce projet au niveau de la direction. »

L'élu CFDT se demande s'il y a bien une personne aux commandes de LLSO. Cette situation peut avoir un impact non négligeable sur l'activité, puisqu'il y a une carence dans la prise de décisions politiques, mais aussi administrative en termes de fonctionnement. Il n'y a pas d'arbitrage là où les coordinateurs, les DTA et les personnels en auraient besoin. Ils doivent se débrouiller par eux-mêmes et cela retombe sur les directeurs de structures. En effet, lorsqu'il y a difficulté, on pointe plutôt leur incapacité qu'un problème d'organisation. Les élus CFDT tenaient à mettre cela en avant, car personne ne sait qui fait quoi. Ils ne comprennent pas l'organisation, ni le projet de service du pôle Toulouse qui d'ailleurs n'existe plus. Toutes ces problématiques finissent par donner une mauvaise image à la municipalité dont les retours sont négatifs.

Le secrétaire du CE (FO) explique que, étant donné que les points à l'ordre du jour sont envoyés par la direction à tous les élus, il les valide automatiquement. À charge pour la direction de se pencher sur ce qui est attendu de la part des élus qui posent les questions. Il avait considéré qu'un certain nombre de remarques ne relevaient pas du Comité d'Entreprise, mais plutôt des IU et des CHSCT. Toutefois, il relève une alerte forte dans la façon dont le management, notamment de cette région, est inopérant avec des risques à la clé relativement conséquents. Il pourrait faire des parallèles avec ce qui se passe dans d'autres entreprises ou d'autres régions qui sont du même acabit, voire pire. Il y a un problème réel que la direction doit combler assez rapidement au risque que cela explose à la figure de tous. Le problème de fuites a été relevé, mais il a lui-même une alerte à la direction de LLSO, ainsi qu'au Secrétaire général adjoint, pour les informer des risques de perte de marché de manière peu loyale. Il y a en interne des personnes qui, de par leur fonction, ne se sentent pas soumis aux obligations de réserve et donnent des informations à la concurrence avec le risque que certains salariés s'en aillent, mais aussi celui du licenciement de personnels administratifs et ce à leurs dépens.

Un élu CGT prend la parole pour rajouter qu'au-delà de la concurrence, certains se rapprochent des commanditaires pour se placer en fonction du cheminement du marché. Ce sont des choses qui se savent à tous les niveaux, au même titre que les problématiques relevées par la CFDT.

Pour le secrétaire du CE (FO), il faut ouvrir des négociations pour trouver un mode de fonctionnement des structures. Le CSE va peut-être résoudre en partie cette problématique puisque tout va être confondu dans une même instance. Quoi qu'il en soit, les élus doivent se mettre autour d'une table pour trouver une méthodologie de travail et éviter ce genre de débat accusateur, qui n'offre pas la possibilité d'apporter des réponses au moment où on pose les questions. Dans le cas présent, il aurait fallu renvoyer chaque direction régionale devant ses responsabilités ce qui n'a pas été souhaité collectivement. La situation est intenable. Le secrétaire salue le professionnalisme des salariés qui, malgré toutes les difficultés auxquelles ils se trouvent confrontés, continuent de travailler au mieux des intérêts, alors qu'ils n'ont pas la garantie d'être, demain, encore employés par Léo Lagrange.

Le président du CE rejoint le secrétaire sur sa position. Il dit ne pas encore connaître toute la maison Léo Lagrange, mais convient que le sujet n'est pas anodin. Le directeur, qui est en arrêt maladie pour la semaine, est en poste depuis à peu près 7 mois et a été confronté à beaucoup de difficulté avec une équipe qui s'est disloquée sur les derniers mois. Par ailleurs le renouvellement du marché est important pour Sud-Ouest. Il souhaite, de ce fait, prendre du temps pour apporter des réponses au début de la semaine suivante. Il se dit plus que favorable à une communication de la direction envers les salariés pour leur donner des informations sur la situation, les objectifs et le moyen de les atteindre. Mais il relève qu'il n'est pas possible, lors d'un CE, de débattre sur des problèmes d'organisation. Il va toutefois faire le relais avec les directeurs concernés.

La représentante syndicale SUD réagit en parlant de la lâcheté de renvoyer sur les autres les responsabilités que l'on n'a pas prises. Les élues SUD se disent d'accord avec la CFDT sur le fond, pas sur la forme. Pour elle, ce n'est pas une question de personnes, mais de gouvernance, et c'est un problème qui existe depuis longtemps. Elle parle de management de la terreur sur le pôle toulousain. Les élues ont lancé des droits d'alerte depuis leur arrivée, trois ans en arrière. 70 % des personnes qui sont sur le pôle de Toulouse ont été voir la Médecine du travail. Elle dit que les personnes en arrêt maladie le sont pour des burn-out et que tout le monde, y compris la direction Léo Lagrange Sud-Ouest, est informé de ce que les choses vont mal. Pour que l'association soit forte autour de ses valeurs, il faut que Léo Lagrange comprenne qu'elle doit faire attention à ses propres salariés. Quel que soit le poste qu'ils occupent. Les salariés sont en souffrance. Et peut-être faut-il que la direction nationale de la Fédération se demande si ce n'est pas elle qui génère cette situation. Pour elle, cette dernière a un côté méprisant, condescendant envers les salariés. C'est ce qu'elle a ressenti en tant qu'élue. Elle n'est pas sûre d'être encore présente au prochain CE, si elle doit être transférée, mais elle lance un cri d'alerte à la direction, lui demandant de repenser les choses. La Fédération Léo Lagrange n'est plus ce qu'elle était.

Un élu CGT n'est pas d'accord avec le président qui considère que ce sujet ne doit pas être débattu en Comité d'Entreprise. Pour lui, il est important d'alerter. Il pense aussi qu'il est parfois bien de sortir les problématiques du local pour les porter au national, car elles se retrouvent partout. Ça sent mauvais, et pas seulement chez les animateurs. Des personnes dans les hautes sphères de l'encadrement instrumentalisent en espérant que d'autres chuteront pour récupérer leur poste. Pour lui la réponse de la mairie de Toulouse risque de faire exploser la situation. En effet, soit Léo Lagrange s'en sort bien et le directeur va être félicité pour le travail fourni. Si les choses se passent mal se sera bien différent. Il pense que certains font ce qu'il faut pour que ça pète. Et cela se passe au niveau de l'encadrement où certains espèrent ainsi monter les échelons. C'est la raison pour laquelle les élus alertent la direction, au-delà des discussions au local. À elle de le prendre en compte ou non.

L'élu CFDT explique avoir voulu, avec ses collègues, faire un constat et montrer qu'avec l'organisation actuelle les gens sont perdus et ne savent plus qui fait quoi. Il regrette que pour chaque question posée, il soit renvoyé de l'un à l'autre sans obtenir de réponse. Et au-delà des personnes, il y a dans l'organisation de Léo Lagrange des choses qui ne sont plus comprises par les uns et les autres. En local, c'est la stratégie du pourrissement, les employés se sentent inutiles et finissent par se dire « à quoi bon ? » Il ne tient pas à pointer qui que ce soit du doigt, mais espère que l'employeur va mettre les gens en face de leurs responsabilités. Si les élus alertent la direction, c'est pour lui démontrer que les choses ne sont plus efficaces et n'avancent plus.

Un élu CGT note que des collectifs de salariés se montent et lui rappellent la sombre histoire de Nantes que personne n'a envie de revivre. Elle a été traumatisante. S'il reconnaît aux salariés le droit de s'exprimer, il tient quand même à rappeler que des instances existent et fonctionnent au sein de Sud-Ouest et que les salariés peuvent passer par elles pour le faire. Il rappelle aussi que la situation n'est toutefois pas la même qu'à Nantes. À Toulouse, la concurrence est prête à prendre la place. Et

s'il est possible de transférer les salariés sur le terrain, il reste ceux du siège qu'il ne faut pas oublier. Et la représentante syndicale SUD confirme que ces derniers se posent effectivement des questions.

C'est la raison pour laquelle le président réitère sa demande de laisser à la direction le temps de mettre en place la communication dans les prochains jours. Il sait bien que lorsqu'un nouveau directeur prend sa place, il identifie les personnes ressources, souhaite faire évoluer les méthodes de travail. Cela en dérange certains qui ne s'y retrouvent pas, ne s'entendent pas et partent ou tombent malades. Mais tout cela doit être traité au fur et à mesure. Mais il n'est alors pas possible de traiter les soucis de communication et de précision, qui sont importants pour éclairer le chemin emprunté. La direction va, en collaboration avec les personnes présentes, mettre en place des actions pour clarifier la situation. Et si, comme les élus le laissent entendre, certaines personnes vont donner des informations qui vont à l'encontre de leur employeur, elles seront sanctionnées. Le Président du CE s'en inquiète, ce n'est pas anodin. Il propose aux élus de faire un point sur la situation au prochain CE. Entre-temps, il aura eu des éléments sur l'organisation qui lui permettront de clarifier le travail effectué par les équipes de Sud-Ouest qu'il faut aussi valoriser, de même que celui des élus. Il est nécessaire de retrouver une sérénité d'organisation et de méthodes de travail.

Pour un élu FO les problèmes évoqués par l'élu CFDT lui rappellent ce qui s'est passé à l'IFRA. Et ces derniers ne sont toujours pas réglés, notamment en termes administratifs, fonctionnels, organisationnels. Il y a eu deux PSE. Celui de PREFACE suivit immédiatement après de celui de l'IFRA. Sans compter Léo Lagrange Méditerranée. C'est beaucoup au sein de la Fédération. Il n'a pas l'impression que les salariés soient entendus et plus encore les instances de salariés. Il le redit : Heureusement que Léo Lagrange a de bons petits soldats qui travaillent tous les jours. Cadres et non cadres, ils font bien leur travail. Consciencieux, ils ont la notion de service public rendu auprès de tous les usagers.

La représentante syndicale SUD n'aime pas le terme de soldat. Elle est une salariée consciencieuse et une professionnelle. Pas un soldat.

L'élu FO reprend en disant «des bons petits soldats qui vont mourir au combat ». Et certains sont « morts » sur le marché du travail. Il y a eu 40 licenciés à l'IFRA et 48 à PREFACE, qui avaient fait leur travail en bons petits soldats jusqu'au bout. Et ils n'ont pas eu de réponse à leurs questions. Les possibilités de reclassement étaient maigres sur un territoire qui offre peu de possibilités de travail. Pourtant, l'élu FO n'a pas l'impression que cela ait servi de leçon et a peur que cela se reproduise à l'identique.

Selon une élue FO lors des soucis rencontrés par PREFACE, deux ans en arrière, on parlait déjà de médecine préventive, et pour Léo Lagrange Sud-Ouest, on bascule dans le palliatif. Au président du CE qui dit que les équipes ont changé, elle répond que la problématique est restée la même. C'est pourquoi, le président insiste sur le besoin de gagner en sérénité pour conserver les marchés.

Un élu FO n'est pas sûr que la problématique ait beaucoup évolué. Mais il est sûr que la hiérarchie du commandement, elle, n'a pas changé. Seuls les intitulés sont différents. Les personnes ont été repositionnées, mais sont toujours en place. Ils sont donc capables de reproduire à l'identique en 2019 ce qui a été vécu en 2017 et 2018. Selon l'élu, les dirigeants s'estiment légitimes parce qu'historiques alors qu'ils sont illégitimes si on les compare aux problématiques.

Le secrétaire du CE (FO) demande au président, de revenir sur le point information sur les cotisations retraite et propose la motion suivante :

« Les élu.es du Comité d'entreprise constatent que la répartition des cotisations retraite complémentaire des salarié.es de l'animation est passée de 60/40 à 50/50 au 1^{er} janvier 2019, sans information préalable des élu.es et des salarié.es. »

Considérant l'usage en vigueur depuis 1992, non dénoncé, qui maintenait une répartition des cotisations à 60/40, les élu.es demandent une régularisation sur les salaires de juin 2019 de ce différentiel à compter du 1^{er} janvier 2019.

À défaut, les élu.es déposeront un référé pour obtenir cette régularisation. »

Un élu CGT souhaite, pour éviter une mauvaise publicité et casser la valeur du point du 1^{er} janvier, que l'erreur soit régularisée au mois de juin.

Le président prend note de la déclaration et des propositions qui ont été faites. Il n'avait pas connaissance de certains éléments, notamment sur l'antériorité de la répartition. Vu l'impact sur les salaires, il va toutefois demander aux instances de se positionner et reviendra vers les élus.

Le président du CE met au vote la motion

Votants : 10 - Pour : 10

- **Point de situation LLM**

Ce point concerne les contrats d'usage. Selon la représentante syndicale SUD, lorsque ces derniers ne sont pas passés en CEE, les salariés sont embauchés par une société d'intérim.

Le président préférerait reporter ce point, tant qu'il n'a pas eu le retour de la DRH de Méditerranée sur ce sujet, qui est important.

Le secrétaire du CE (FO) explique que le sujet a été abordé de manière incidente suite au PSE de LLM. À l'époque, les élus avaient repéré qu'un certain nombre de salariés n'étaient pas concernés par les licenciements bien que dans le périmètre, parce que leur contrat d'usage les mettait hors du système. Or, ce type de contrat n'existe pas dans l'animation. À ce jour, les élus ont constaté qu'une partie de ces personnels est recrutée au travers d'une société d'intérim chez qui un tel contrat d'usage n'existe pas non plus.

Les salariés ne sont pas forcément informés sur leur statut lorsqu'ils sont embauchés directement par LLM. Et le flou est encore plus grand lorsqu'ils sont recrutés par une société d'intérim. Le statut dans une telle société est bien particulier et c'est un choix du salarié. Mais dans le cas présent, ce n'est pas le cas. Il invite le président du CE à aller voir d'un peu près le fonctionnement. Ce dernier répond avoir vu le directeur de LLM qui lui a confirmé avoir utilisé des contrats d'usage, mais de les avoir transformés. Selon le secrétaire, le directeur a bien choisi ceux qu'il a transformés. Selon un élu CGT, il peut arriver qu'il y ait des erreurs de contrats. Dans ce cas, ils sont régularisés par un dispositif de contrat interne. Mais dans le cas présent, il fait appel à une société d'intérim.

Selon le secrétaire du CE (FO), il se passe sur LLM des choses très limites, voire illégales. Les élus informent la direction sur une situation qui, comme dans d'autres régions, peut porter préjudice à l'image de la Fédération. Il y a un risque de se retrouver dans une situation beaucoup plus grave. D'après ce qu'il a compris, l'employeur a une responsabilité majeure qui, de son point de vue, relève du pénal. La latence relativement importante entre le moment où les élus ont posé la question et le retour, lui laisse à penser que le directeur de LLM n'a pas bien pris la mesure du problème soulevé. Devant la difficulté à recruter des animateurs, il a été amené à utiliser des procédés qu'il n'aurait pas dû employer.

Le directeur a expliqué au président du CE que face à la difficulté de recrutement dans le cadre du CEE, il a eu recours à cette pratique. Il a parlé d'un problème d'interprétation dans l'usage des CEE.

La représentante syndicale SUD bondit en expliquant que le directeur de LLM ne respecte pas la loi. Elle fait le parallèle avec les cotisations retraite que la direction a passé à 50/50. Pour elle, tout cela n'est pas légal.

Un élu CGT ne comprend pas cette interprétation du CEE alors que la Fédération est adhérente du CNEA et négociatrice de la branche. Il ne s'agit pas d'une petite association locale. Au pire, il est possible de poser la question.

La DRH intervient pour dire que la branche ne s'est pas positionnée de façon extrêmement claire sur le contrat d'engagement éducatif depuis les modifications. La doctrine n'est pas très précise. Il n'est pas possible d'employer des CEE sur les mercredis.

Le secrétaire du CE (FO) explique que dans les référentiels du CEPJ, les syndicats ont très clairement demandé à l'administration de faire en sorte que les professionnels embauchés sur les mercredis soient certifiés. Soit un diplôme de branche, soit un diplôme d'état. Politiquement le CNEA avait du mal à avoir une doctrine claire en CPPNI. La majorité de ses gros adhérents sont des mouvements d'éducation populaire, générateurs de ces dispositifs.

Un élu CGT rappelle que le secrétaire général de la Fédération s'était exprimé là-dessus et qu'en Sud-Ouest, Léo Lagrange se targue, face à la concurrence, de ne pas faire de CEE le mercredi.

Le président du CE apportera les précisions une fois qu'il aura eu tous les éléments sur la question.

Un élu CGT rebondit sur le sujet et informe le président que les élus avaient fait une demande pour obtenir l'ensemble des contrats utilisés à Léo Lagrange et qu'ils ne les ont toujours pas reçu. Le président répond que suite aux élections, il avait envoyé un état d'effectifs au format Excel. Ce document contient la nature des contrats et le temps de travail, pour tous les salariés concernés.

XI - Point sur l'accord de génération senior

La DRH répond à la représentante syndicale SUD qui demande si cet accord va être prorogé, qu'elle n'en est pas certaine. Un accord-cadre a été fait dans lequel toutes les négociations ont été remises en perspective. Concernant ceux arrivant à terme, il a été fait un avenant dans lequel la direction s'est donnée une année pour renégocier l'ensemble des thèmes des accords. Elle confirme aux élus SUD que cela va se faire d'ici la fin de l'année 2019. Il faudrait pouvoir réintégrer tous les contenus portés par l'accord génération. Les élus SUD demandent s'il est possible d'avoir ce document.

Le secrétaire du CE (FO) revient sur les contrats de LLM et les CDD d'usage que le directeur dit ne pas exister. Il informe que ceux-ci se trouvent sur Coup de Pouce. Les salariés interpellent les élus sur les prestations qui leur sont ouvertes. Effectivement, ils ne peuvent pas, dans ce cas, obtenir les chèques vacances, ou Cadhoc, parce qu'ils ne sont pas dans l'effectif.

De son avis, il y a du ménage à faire. Pour lui, il n'est plus possible, sous prétexte d'être à Marseille, de dire que les choses se font différemment.

Le trésorier en profite pour demander au président du CE sa position sur la proratisation de la prime semestrielle lorsqu'un salarié quitte l'effectif. Selon lui, elle s'applique. Il souhaite que cela soit appliqué pour tous les salariés qui sont sortis dans le cadre du PSE de Méditerranée et que ce ne soit pas supprimé. Parce que lors du dernier point sur le PSE LLM, la DRH a certifié que ce serait fait pour l'ensemble des salariés qui sont sortis, mais l'après-midi même, lors de la commission de suivi PSE, le Directeur de Méditerranée lui a répondu que cela n'a jamais été envisagé à Marseille et qu'il ne le fera pas. La DRH confirme que tout salarié qui quitte en cours d'année doit trouver, en proratisation, sa prime semestrielle. Le trésorier pense que la crainte du directeur de LLM est de voir tous les salariés qui sont partis lui demander d'appliquer cette proratisation. Certes, il connaît l'état financier de la structure, mais il y a une enveloppe de prévue pour le PSE de LLM pour la formation qui est sous-utilisée. Il note qu'il y a un risque prud'homal à LLM.

Le président du CE en vient aux trois accords qu'il propose aux élus de voir le 13 et 14 juin. Les élus SUD lui rappellent qu'elles signeront l'accord de substitution de Nantes et l'accord national sur le périscolaire que si les deux sont présentés conjointement. Elles ne veulent pas les signer l'un après l'autre. Il lui ait répondu que c'est bien ainsi que c'était prévu. À ceux-ci s'ajoute l'accord maladie.

Fin de la séance du CE 13 :30