

**PROJET PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE du COMITÉ D'ENTREPRISE DE
L'UESLL du 26 Septembre 2019
Adopté le 18/11/19 avec 10 voix pour - 0 contre et 0 abstention**

Présents et excusés au comité d'entreprise

Les représentants employeur :

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

Invités

Yann LASNIER (SG)
Vincent SEQUELA (SGA),

Excusé(e)s :

Les membres élus :

- Yann POYET (SNEPAT-FO - t), Catherine TORNE COLS (SNEPAT-FO-t),
- Sophie BIARD (CFDT - t), Siham JARLAND AMMADI (CFDT - s),
- 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 :

- Aziz KATTOUCHE (SNEPATAT-FO - t),
- Dexter PERATOUT (CFDT - t) Patrick CARRER (CFDT, s),
- Dimitri LACHEF (SNA UNSA - 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 : ANDRADE GOMES Manuel (point 6)

Ordre du jour

Cher.e.s Collègues,

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

MARDI 29 OCTOBRE 2019

à 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 – Tramway T3b : Station Diane Arbus

Métro 12 : Station Marcadet Poissonniers

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

1. Adoption du projet de procès-verbal du Comité d'Entreprise du 26 Septembre 2019,
2. Compte rendu des commissions,
3. Présentation de la note de notre expert-comptable pour mettre en place une commission de transfert des biens du Comité d'Entreprise au futur CSE,
4. Retour sur la demande d'un droit d'alerte sur les entreprises de l'UES, IFRA, Léo Lagrange Centre Est, Pays de Gex et Léo Lagrange Méditerranée suite à la consultation économique du 26 Septembre dernier,
5. Information en vue d'une consultation sur les orientations stratégiques,
6. Information et consultation en vue d'une demande de rupture conventionnelle d'un élu du personnel de l'entreprise Léo Lagrange Nord Ile de France (note jointe),
7. Consultation sur la politique sociale des entreprises de l'Unité Économique et Sociale Léo Lagrange (information présentée au CE du 11 Juillet 2019),
8. Information sur l'harmonisation des pratiques sociales dans le cadre de la fusion-absorption entre les entreprises INSTEP MP / INFORIM et la dénonciation de certains usages (note jointe),
9. Information sur la mise en place d'un Délégué à la Protection des Données (DPO),
10. Information et consultation sur le transfert du CLAE de Montaudran de Léo Lagrange Sud-Ouest et sur la conséquence du transfert d'un élu du personnel (note à venir),
11. Évolution de l'activité et de l'emploi au sein des associations membres de l'Unité Économique et Sociale Léo Lagrange.

Bien cordialement.

Le Secrétaire du Comité d'Entreprise,

Yann POYET

Le Président du Comité d'Entreprise,

Saïdi MESBAH

Le président du CE ouvre la séance.

I - Adoption du projet du procès-verbal du Comité d'Entreprise du 26 septembre 2019

Le président du CE informe les élus de l'intervention, au cours du CE, du secrétaire général et du directeur général adjoint de Léo Lagrange, sur les orientations stratégiques.

Le secrétaire du CE (FO) rappelle que toutes les demandes ont été prises en compte, les dernières envoyées le soir des commissions l'ont également été intégrées dans la version n°5.

Le président du CE met aux voix l'adoption du procès-verbal du CE du 26 septembre 2019.

Votants : 8 - Pour : 8

II - Compte rendu des commissions

Commission Conditions de Travail

Le président de la commission (CGT) rappelle qu'un projet de questionnaire réalisé par le cabinet DEGEST a été envoyé, en septembre, à l'employeur, attendant de sa part d'éventuels retours.

Le président du CE confirme que l'employeur est en phase avec ce document et ne demande que deux petites reformulations.

Le questionnaire, qui a été validé par l'ensemble des élus, doit être envoyé avant la fin de la mandature. C'est la prochaine équipe qui traitera le retour de l'enquête et fera les préconisations éventuelles.

Le secrétaire du CE (FO) rappelle que la facturation doit être imputée à la mandature actuelle il est donc nécessaire d'avoir rapidement les éléments permettant d'enclencher la procédure de paiement.

Le président de la commission (CGT) fera un courrier qui accompagnera la mise en ligne du questionnaire. Un premier retour est attendu pour le CE du mois de novembre.

Le président de la commission est mandaté pour demander au cabinet les factures afférentes à cette prestation.

Commission Égalité Professionnelle

Suite à la délibération des élus sur l'ensemble des consultations sur la politique sociale et les orientations stratégiques, la présidente de la commission (SUD) constate qu'après trois ans de mandats, malgré le travail réalisé, les mêmes problématiques demeurent.

Elle revient sur la loi Roudy du 13 juillet 1983, estimant que Léo Lagrange est une Fédération d'origine socialiste. Yvette Roudy, premier ministre pour le droit des femmes, est à l'origine de cette loi tout d'abord appelée « Égalité de l'homme et de la femme qui travaillent en entreprise. »

L'enjeu est majeur pour Léo Lagrange en tant que Fédération d'éducation populaire socialiste. Le Code du travail a évolué au cours des années pour permettre aux femmes et aux hommes d'obtenir les mêmes conditions de travail. Le rapport de situations comparées se base sur son article L-2312-9. Or, celui reçu dans la BDES ne correspond pas au minimum légal. Ainsi les indicateurs ne sont pas croisés, comme la présidente de la commission l'a déjà fait remarquer à plusieurs reprises, ce qui ne permet pas une analyse complète et précise. En effet, un rapport de situations comparées doit constater, analyser et proposer des mesures d'action. Elle ne voit sur aucun de ces rapports les mesures prises dans l'année, ni de bilan des actions des années antérieures, ni non plus d'évolution dans la réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus. De même il n'y a pas d'explications sur les actions prévues non réalisées.

La présidente de la commission (SUD) ne voit pas de cohérences non plus dans les données. Certaines sont manquantes. Ainsi, sur Léo Lagrange Sud-Ouest, selon ses calculs sur un même document, le nombre de salariés passe de 1 622 à 2 222. Il est pour elle difficile de travailler sur des

données qui ne sont pas fiables. Par ailleurs, les calculs ne se font pas sur une proportion d'hommes ou de femmes, mais sur une proportion globale, ce qui fausse les données.

Le calcul selon les types de contrats (CDI ou CDD) doit se faire sur la proportion différenciée d'hommes et de femmes, pour permettre des mesures d'accompagnement plus justes.

La présidente de la commission (SUD) regrette aussi que les contrats de type CD2I ne soient pas précisés alors qu'ils représentent une part importante dans les structures de Léo Lagrange et ne représentent pas le même type de travail que les CDI.

Par ailleurs, les calculs du rapport de situations comparées de Sud-Ouest ne permettent pas de voir si certaines catégories socioprofessionnelles atteignent ou non un plafond de verre. Ainsi, elle constate que bien que dans une entreprise très féminisée, les femmes sont en majorité employées. Elle note un taux de 2,18 % de cadres et assimilés chez les femmes contre 4,18 % chez les hommes qui sont pourtant minoritaires dans la structure.

Elle pointe aussi le fait que les femmes sont plus amenées à faire du temps partiel. Les données n'ayant pas été approfondies, il est difficile de dire si ce sont des situations subies ou choisies.

Elle liste ensuite les données manquantes :

- Sur la durée et l'organisation du travail : la répartition des effectifs selon l'organisation du travail – Horaires variables ;
- Sur le positionnement dans l'entreprise : la répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique ;
- Sur les congés : le tableau des congés pris par rapport aux congés théoriques.
- Données chiffrées par sexe, répartition par CSP selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois ;
- Promotion : nombre et taux par catégories socioprofessionnelles (durée moyenne entre deux promotions) ;
- Ancienneté : âge moyen par niveau ou coefficient hiérarchique ;
- Formation : nombre moyen d'actions de formation par salarié et par an ;
- Répartition par types d'actions : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences ;
- Conditions de travail : répartition par poste de travail selon la pénibilité (caractère répétitif des tâches) ;
- Nombre de journées d'absences, d'accidents ayant entraîné un arrêt de travail ;
- Répartition des accidents par éléments matériels, selon les modalités définies au 3.2 de l'article R 2323-17 ;
- Organisation du temps de travail : nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein ;
- Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise au mode d'accueil de la petite enfance.
- Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille ;
- Rémunération des salariés et dirigeants par des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire ;
- Grille des rémunérations : minimum 6 tranches ;
- Hiérarchie des rémunérations : rapport entre la moyenne des rémunérations au 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant au 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées ;
- Montant total des plus hautes rémunérations. Rémunérations accessoires ;
- Primes par genre et par catégories socioprofessionnelles ;
- Avantages en nature ;

La présidente de la commission (SUD) pose la question de la place des femmes et des hommes au sein de Léo Lagrange. Face aux salariés qui travaillent avec le label démocratie et courage et portent l'égalité filles/garçons sur le terrain, la Fédération Léo Lagrange ne sera pas, à son avis, labélisée sur ces mêmes critères. Il n'y a pas de devoir d'exemplarité.

Elle rappelle que selon l'article 6 de la loi, qui modifie l'article 8 de l'ordonnance du 6 juin 2005 : « de l'actif aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées, non soumises au Code des

marchés, les personnes physiques et morales qui ont été condamnées pour des motifs liés à la discrimination et pour le non-respect des dispositions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne pourront pas soumissionner à un marché public ». Ce rappel à la loi devant donner l'envie à l'employeur de traiter ce sujet important à sa juste valeur.

Le président du CE tient à rappeler que la Fédération Léo Lagrange n'est pas une association politique et donc socialiste, même si les fondateurs ont pu être engagés dans des courants politiques. Il rappelle que les données sociales ne sont pas constituées du seul bilan social, mais comprennent aussi le RSC et le tableau des indicateurs dans le cadre de l'accord égalité professionnelle, qui met en exergue certaines des données pointées par la présidente de la commission.

Le président du CE va contrôler les écarts d'effectifs indiqués sur Sud-Ouest, car c'est une problématique qu'il n'a relevée nulle part ailleurs. Il s'agit sans doute d'une erreur.

Il reconnaît que l'égalité professionnelle est un point sur lequel la direction de la Fédération doit travailler, mais comme l'a rappelé la présidente de la commission, le taux de féminisation dans l'entreprise est important. Les temps partiels sont liés à une partie de l'activité. Le président du CE redit la volonté de la direction d'avancer de façon commune à l'ensemble des entreprises de l'UES.

La présidente de la commission (SUD) tient à redire que Léo Lagrange est socialiste dans son histoire et cela a été revendiqué. Le projet de Progress revient sur le personnage de Léo Lagrange qui soutenait cette culture socialiste et il lui semble important de le souligner dans le cadre de l'égalité professionnelle.

Les données sur les taux de promotion existent sur les bilans sociaux, mais sont incomplètes. Elle précise avoir pris la situation comparée de Sud-Ouest, mais ne généralise pas. Toutefois, elle est persuadée qu'il y a des erreurs sur les autres structures aussi et demande qu'une réflexion sur leur origine soit menée pour avancer au mieux.

Quoi qu'il en soit, il manque des données légales importantes, selon le document qui précise ce que doit contenir une BDS. Peut-être les outils qui permettent de les définir sont absents, mais la direction ne plus se défausser pour autant.

Le secrétaire du CE (FO) invite la direction à entendre ce qui vient d'être dit. Il propose une instance de travail pour faire remonter les attentes des élus sur les données sociales et permettre à la direction de faire établir un bilan social consolidé exploitable pour que le bilan social 2019 et qui présente les éléments nécessaires aux analyses demandées. Malgré les requêtes répétées des élu.es au cours des années, les outils interactifs sont inexistantes. Cet exercice annuel est souvent cause d'affrontements stériles. En effet, il considère que les données sociales disponibles dans la BDES ne sont pas exploitables par les élu.es sans un travail important.

S'il est prêt à faire le point avec les membres de la commission sur les données du bilan social, le président du CE estime que ce sont des données d'entreprise, prévues par la loi. La trame du RSC a été revue en fin 2018. Si les données statistiques sont données aux élus, il est du ressort de ces derniers de les analyser. Il rappelle que les DRH sont en production permanente du fait de la fluctuation de l'activité. La production administrative est énorme, d'autant que l'outil de paie a changé. Les écarts sont corrigés. Un portail SIRH va être mis en place qui produira des bilans sociaux. Les élus ne peuvent donc pas dire que rien n'est fait. Le président du CE a reçu les argumentaires tardivement, ce qui est symptomatique d'une surcharge des services. C'est un travail supplémentaire.

Du discours du président du CE, la présidente de la commission égalité professionnelle (SUD) retient le manque de moyens, matériels et humains, et doute de la volonté de faire le nécessaire pour changer les choses. Elle a un sentiment de régression depuis trois ans. Elle dit qu'il est de la responsabilité de l'employeur de mettre les moyens en place pour faire évoluer la situation et éviter les problématiques sur le terrain.

Produire des données sociales demande du temps et le président du CE dit travailler avec les DRH sur le sujet. Il redit que le RSC a été revu fin 2018 et les données ont été présentées aux élus. Il confirme répondre aux obligations légales.

La présidente de la commission égalité professionnelle informe (SUD), qu'en tant que salariée, et non pas en tant qu'élue SUD, elle va retoquer toutes les inspections du travail estimant qu'elle est dans une structure où l'égalité professionnelle n'est pas forcément prise en compte et qu'elle souhaite une projection en tant que femme au sein de sa structure. C'est pour elle nécessaire, bien que cela n'apporte rien au dialogue social. Mais des données sont manquantes et la forme du rapport de situation comparée n'est pas légale.

Les indicateurs ayant été identifiés, le président du CE propose de les mettre en exergue avec les DRH et de revenir vers les élus au prochain CE ou en commission. Ils seront alors intégrés s'il y a un manquement. Concernant les données consolidées un bilan social a été fait sur la branche animation avec plusieurs commentaires.

Une élue CFDT appuie les propos de la présidente de la commission Égalité professionnelle quant à l'absence d'éléments, notamment les éléments croisés qui permettent des propositions d'action. C'est un sujet qui a été abordé à plusieurs reprises au sein du CE, sans résultat. L'analyse de ce qui a été fait relève des manquements flagrants.

Dire qu'il n'y a aucune obligation légale induit, selon un élu CGT, deux choix possibles. Soit une application stricte du Droit du travail avec une réponse administrative réduite au minimum légal, soit la poursuite de la démarche des élus pour obtenir les indicateurs nécessaires à la construction de quelque chose de nouveau, en réponse aux retours des salariés auprès des élus. Pour l'élue CGT, l'employeur ne peut pas s'appuyer sur les problèmes informatiques pour se dédouaner, des indicateurs sont nécessaires à l'analyse. Il demande pourquoi il n'est plus possible d'avoir des synthèses des tableaux des politiques sociales par établissement comme cela, se faisait dans les années antérieures, malgré les améliorations dans le logiciel de paie. Il reconnaît que le sujet ne peut pas se traiter en séance de comité d'entreprise et demande une séance spécifique sur les indicateurs, hors commission, si possible avant le prochain CE. Il est important que les élus puissent se pencher sur les difficultés femmes/hommes pour trouver des solutions adaptées et faire de la prévention. Pour cela une analyse des chiffres est nécessaire. Les problématiques ne sont pas forcément au niveau national, mais peuvent être spécifiques à certaines structures. Pour l'élue CGT, il est important d'obtenir des extractions au format Excel des éléments de paie et pas seulement au format PDF.

La DRH LLCE demande aux élus du CE de lui indiquer les éléments manquants, par rapport à ce qui a été fourni par la direction. Elle comprend le besoin de croiser des indicateurs, mais ne voit pas forcément la pertinence de croiser les éléments du RSC au niveau de l'UES. Les choses étant parfois plus importantes au local que regroupées.

Tous les éléments du bilan social 2018 fournis aux élus l'ont été à partir de l'ancien logiciel de paie, les données pour cette année-là étant encore dans CEGID. Celui pour l'année 2019 se fera sous Talenti. Les DRH auront une formation sur le bilan social en janvier 2020.

La DRH LLCE trouve tout à fait intéressant d'avoir un temps de travail avec les élus avant ces journées de travail des 14 et 15 janvier pour définir des indicateurs pertinents à paramétrer au-delà du bilan social normé déjà existant. Il est important de travailler sur spécificités propres à l'activité de Léo Lagrange qui n'est pas celle d'autres entreprises. Elle souhaite que la séance de travail se fasse avant la fin de l'année.

L'outil acquis est complexe et doit permettre de faire fonctionner une entreprise de la taille de Léo Lagrange. La DRH LLCE remercie Karim pour son travail des 18 derniers mois dans les différents ateliers de paramétrage du système de paie, qui vont permettre de sortir des indicateurs de suivi (contrôle de gestion, suivi des arrêts maladie...), éléments fiables et sécurisé, grâce au système de requêtage qui va travailler sur des éléments croisés. Une période de formation est nécessaire pour

les personnes en charge de ces données et cela prendra du temps. Si des rectifications sont faites, suite à des constats d'erreurs, depuis la première paie du mois d'avril 2019, le système ne sera pas stable avant la fin de l'année.

À l'heure actuelle, un agent ne peut sortir que du PDF, parce qu'il n'a pas encore accès au système de requêtage. Par la suite, il sera possible d'accéder à la pré-embauche et de générer des contrats de travail. Mais cela représente encore une année de travail. Et il faut compter une année supplémentaire pour le paramétrage de la gestion de la formation et des entretiens professionnels. L'entreprise compte 7 000 salariés et les schémas d'organisation, les process et les outils sont tous différents et n'ont pas les mêmes objectifs. Il faut aussi tenir compte des différents secteurs d'activité (formation, animation, petite enfance).

L'outil va servir à tout le monde, mais il faut le temps nécessaire à sa programmation et à sa mise en œuvre.

Le secrétaire du CE (FO) propose à son tour d'instaurer un temps de travail, hors commission ou CE, pour planifier une progression du système d'observation qui tiendra compte du temps nécessaire à l'organisation autour du nouvel outil, en proposant des plannings pour chaque année, pour être opérationnel dans un délai convenu entre les membres du CE. Les élus sont bien conscients qu'avec l'outil CEGID il n'est pas possible d'obtenir des informations pertinentes sur tous les indicateurs souhaités ou légaux. C'est pourtant un logiciel qui restera opérationnel encore trois mois au début de 2020. Ainsi Talentia ne pourra fournir des consolidations que sur les 9 derniers mois. Les élus devront donc décider s'ils veulent mélanger deux systèmes incompatibles ou se contenter de résultats sur 9 mois. Par ailleurs, le secrétaire du CE (FO) se demande si les élu.es pourront obtenir, dans les bilans sociaux, des extractions au format Excel pour faire des comparaisons. La complexité des documents au format PDF ne permet pas de faire des synthèses sur la totalité des items. Les tableaux extraits de ces documents, fournis par l'employeur, ne correspondent pas aux attentes des élus. D'autant que d'un point de vue juridique, les entreprises, en fonction de leur taille, n'ont pas toutes les mêmes obligations. Ceci dit, dans cette UES, il a été convenu que l'entreprise comptait plus de 300 salariés. Ce sont donc les mêmes obligations pour tous. Le secrétaire du CE (FO) rappelle le souhaite des élu.es de trouver des solutions par le biais du dialogue.

Le président du CE redit que les données consolidées de LLA et de LLF sont sur la BDES.

L'élue SUD affirme que Léo Lagrange est une entreprise de 6 à 8 000 salariés et qu'elle relève en ce sens des obligations légales des entreprises de plus de 300 salariés. La consolidation au sein de l'UES fait que donner aux élus les mêmes données sociales pour chacune des entreprises qui la composent, quelle que soit sa taille, ne relève pas d'une largesse de la part de l'employeur. L'élue espère que Léo Lagrange saura dépasser les obligations légales et s'engagera sur des projets auxquels elle croit. Mais sans données et analyses sociales, une bonne maîtrise du parcours des salariés, de leurs souhaits et de leur projection au sein de la structure, il n'est pas possible d'évoluer économiquement. Elle redit que les données manquantes sur les situations comparées sont une réalité.

La DRH LLCE tient à préciser qu'elle n'a pas parlé du rapport de situations comparées, mais a demandé en aparté au Président du CE si la consolidation des données au niveau de l'UES est une obligation légale. Selon elle les chiffres de l'UES sont intéressants sur un plan quantitatif, mais ne sont pas pertinents pour une analyse et pour envisager des plans d'actions.

L'élue CGT souhaite, pour sa part, avoir non pas des chiffres consolidés, mais des synthèses nationales par établissement pour avoir une vision globale. Les documents en PDF rendent les analyses difficiles. Des tableaux permettraient de croiser plus facilement les éléments entre les structures. Il ne s'agit pas de comparer des choses qui ne sont pas comparables, mais d'avoir des synthèses par activité. Cela permet de cibler quelques établissements pour analyse. Le format actuel des documents interdit les comparaisons.

Les entreprises de l'UES sont très diverses, par leur composition et leur géographie. Une vision globale permettrait, pour un autre élu CGT, d'étudier des plans d'action, différenciés en fonction des établissements. La non-pertinence de l'analyse, soulignée par la DRH LLCE, vient selon l'élu d'un manque de moyens. Pourtant l'intérêt d'une fédération est d'avoir un regard national.

Les axes de la politique de la Fédération reposent sur la consolidation de l'UES, selon le président du CE. Les métiers et les territoires sont spécifiques et demandent une analyse pour mettre en place des plans d'action propres. Une vision locale autant que nationale est donc nécessaire. Dans le cadre du projet du SIRH, le président du CE acte le principe d'une réunion de travail pour voir quels indicateurs apporter en plus, et comment consolider les éléments pour que les élus aient une lecture plus aisée des différents indicateurs de politique sociale.

Toutes les commissions devront y être associées, selon un élu CGT, car des demandes proviennent de toutes parts, et il serait intéressant de les lier pour faire face aux difficultés rencontrées.

Ce temps de travail sera effectivement important, car il va associer l'ensemble des élus, dans les diverses commissions, à la DRH LLCE et à toutes les personnes qui vont manipuler l'outil. Il faut donc créer, pour le secrétaire du CE, un échéancier de mises en place des données statistiques, qui devront être fournies aux élus dans un format adapté et dans une lecture simplifiée. Cette réunion permettra de prévoir l'ensemble des consultations à venir entre 2020 et 2023, soit la prochaine mandature, et supprimera des allers-retours conflictuels sur des périodes tendues.

La commission égalité avait en effet projeté de travailler sur deux thématiques spécifiques avec les données requises et une marge de manœuvre pour la mise en place d'actions. Pour l'éluée SUD, le dialogue social doit se construire ensemble, organisations sociales et employeur.

Les modalités de la réunion de travail, ainsi que la composition des membres qui interviendront, vont être définies.

Commission logement

Les élus de la commission logement souhaitent réagir face à la situation de certains salariés qui se retrouvent à la rue dans certaines régions. Ils disent avoir peu de moyens pour réagir très rapidement et demandent à Action Logement de faire le nécessaire face à ces demandes.

Pourtant, comme le rappelle le président du CE, le référent Action Logement avait garanti des mesures d'accompagnement dans les situations d'urgence. Une élue CFDT de la commission confirme qu'il existe des logements temporaires, mais que la situation n'est pas partout la même. Dans certaines régions, il faut attendre trois à quatre mois pour obtenir des solutions. La commission propose que le Comité d'Entreprise prenne en charge des nuitées (hôtels, gîtes, foyers de jeunes travailleurs...) pour un montant de 1 000 euros, pour parer au plus urgent.

Un élu CGT invite l'employeur à sensibiliser les équipes face à ces situations de précarité extrêmes de travailleurs SDF. Il faut rappeler qu'une procédure existe. Il demande l'appui de l'employeur pour rencontrer Action Logement qui doit prendre ses responsabilités. Une urgence ne peut pas se traiter au bout de trois mois.

Par ailleurs, il confirme le souhait d'une prise en charge d'un hébergement dans le cadre des aides d'urgence, ce qui demande que le CE soit informé. D'où l'importance d'une information qui descende au niveau des équipes.

Une élue CFDT de la commission qui est aussi référente logement de sa région redit qu'il est difficile de trouver des solutions et les personnes concernées n'ont souvent pas de réponse adaptée. Elle demande qu'Action Logement désigne des personnes que le référent logement de Léo Lagrange

pourra appeler pour traiter les demandes en urgence et relancer si rien n'est fait. Le directeur d'Action Logement tarde à en donner la liste. L'élue CFDT de la commission souhaite lui forcer la main tout en regardant du côté de l'employeur pour voir si des solutions peuvent être trouvées.

C'est en effet à ce dernier d'exiger d'Action Logement, qui porte la responsabilité du logement en France, de clarifier ces situations. Le président du CE demande si le nombre de personnes concernées est connu sur l'ensemble du territoire. L'élue CFDT de la commission lui répond que non, mais que de plus en plus de dossiers lui parviennent. Sans solutions proposées, les référents logement de Léo Lagrange finissent par baisser les bras. Elle propose une nouvelle rencontre avec ces derniers pour pointer les dossiers en cours et d'interpeller le directeur d'Action Logement, qui pointe de bons résultats qui ne sont vrais qu'à Léo Lagrange Sud-Ouest, l'invitant à faire un bilan sur les autres régions.

Le secrétaire du CE (FO) demande à l'employeur de faire un courrier au directeur d'Action Logement pour le mettre au pied du mur, avec copie aux élus du CE.

Il souhaite faire voter une délibération pour que l'action des élus soit immédiatement opérante quelle que soit la région concernée. Ainsi, ces derniers pourront travailler au fil de l'eau avec les ressources humaines locales pour répondre aux besoins identifiés, sans avoir besoin de recourir au Comité d'Entreprise.

Pour la déléguée syndicale SUD si Action Logement est responsable par son inaction face aux accidents de la vie, l'employeur est responsable d'une certaine précarité chez les salariés par les montants des salaires versés. Le président du CE lui rétorque que les salaires sont en fonction des heures de travail. Toutefois, il concède qu'il n'est pas entendable d'avoir des salariés SDF et va interpeller Action Logement sur des solutions d'urgence.

Au vu des salaires, il est impossible pour un salarié de se tourner vers un parc de logements privés, et le parc social est saturé. Pour le trésorier du CE, il faudra, à terme, revoir les conditions salariales qui vont aller en s'aggravant et ne pas se reposer uniquement sur Action Logement. Les salariées du Pays de Gex ont en effet demandé à l'employeur s'il voulait qu'elles soient autonomes ou dépendantes d'Action Logement, rappelle l'élue SUD. C'est pour elle une question centrale de la politique sociale. Elle dit que la précarité est devenue une norme au sein de la structure.

Le salaire dépend d'une équation, rappelle le président du CE, qui répond à un contrat de travail et la rémunération dépend du nombre d'heures travaillées. Pour fidéliser le salarié et faire de lui un acteur à part entière de Léo Lagrange, l'employeur dit qu'il augmentera le temps de travail chaque fois qu'il le pourra, en réponse à une compétence. Il faut pour cela trouver des solutions en permanence au sein de chaque entreprise. Le président du CE dit avoir la volonté de construire ces parcours.

Un élu CGT pointe le rôle des syndicats dans la précarité, non seulement à Léo Lagrange, mais plus généralement face à la politique du gouvernement. Si l'employeur porte une certaine responsabilité, l'évolution des salaires ne peut pas se faire uniquement en interne, il faut agir d'abord en externe. L'élu invite à regarder ce qui se fait au niveau des branches dans l'animation avec la perte de certains avantages et la non-progression du point. Cela lance la question du recrutement des animateurs dans l'avenir, particulièrement sur le périscolaire. Le salarié cherche des emplois qu'il peut cumuler. L'élu donne pour exemple le cas de Toulouse qui a choisi plusieurs prestataires pour un même dispositif, ayant pour effet de couper le temps de travail des salariés et ne permet pas de donner un temps plein à un animateur. Ce sont des pratiques qui doivent être dénoncées en dehors de Léo Lagrange.

Le président confirme qu'il s'agit d'un enjeu majeur pour l'avenir. Léo Lagrange ne pourra rien faire sans les animateurs du périscolaire. C'est une problématique à voir en interne et en externe.

Les salaires ne sont pas l'unique problématique, rajoute une élue (XXX) qui pointe du doigt les conditions de travail, les coupures dans les horaires, les publics concernés. Les formations sont insuffisantes pour encadrer et assurer la sécurité de tous les enfants, mais rendu difficiles par l'impossibilité de remplacer les animateurs. Les animateurs qui s'investissent sont en définitive pénalisés et ne peuvent pas évoluer. C'est un sujet sur lequel l'élue invite aussi à réfléchir.

La lutte contre la précarité est structurelle dans ces métiers et il faut chercher du temps de travail ailleurs, complète un élu CGT. Il propose de voir comment les salariés peuvent se construire un salaire décent en explorant des métiers connexes et d'autres créneaux. Il faut proposer des offres multi-employeurs clés en main qui prennent en compte la couverture santé, les formations, etc. Cela demande de signer des conventions avec d'autres employeurs. Si Léo Lagrange peut porter un tel projet, la Fédération pourra alors trouver des salariés qui pourront être formés et viendront enrichir les expériences par ce qu'ils font ailleurs. Le président du CE partage avec lui cette vue, expliquant que de tels partenariats seront la condition sine qua non pour répondre à la non-précarisation, le temps plein et les multi compétences pour les salariés.

Il faut penser à une continuité éducative, comme l'élue SUD aime l'appeler, pour que les animateurs ne se voient pas contraints, du jour au lendemain, d'exercer un métier qui n'est pas le leur. Elle renvoie à un rapport intitulé « Éducation populaire, une exigence du XXI^e siècles », pour une reconnaissance et une valorisation du métier d'animateur. Elle espère des collaborations étroites et des partenariats avec l'État sur ce thème car les besoins sont là. Cela demande un travail avec les instituteurs et les familles pour donner des temps pleins aux animateurs et fidéliser le métier.

Le secrétaire général de Léo Lagrange remercie l'élue SUD pour la promotion de ce rapport qui est difficilement passé au Conseil économique, social et environnemental, les organisations de jeunesse ayant voté contre. C'est la marque des difficultés du secteur, Léo Lagrange étant fervent partisan de la lutte contre le temps partiel subi. Mais si l'État ne supprime pas le contrat d'engagement éducatif, rien ne se fera. C'est un sujet conjoint entre organisations syndicales et organisations d'employeurs. Mais hormis Léo Lagrange et l'IFAC tous les grands mouvements d'éducation populaires sont contre la suppression de ce contrat. Le combat sur le volontariat de l'animation dure depuis 25 ans, avec beaucoup de confusions, entre autres avec les services civiques dans l'accueil. Le secrétaire général de Léo Lagrange invite les organisations syndicales à une lutte commune contre la précarisation du travail qui n'est pas organisée volontairement.

Il explique que l'UFCV avait conclu un contrat, sept ans auparavant, avec un service à la personne. Si l'idée était bonne, le résultat n'a pas suivi, non seulement parce que la structure n'était pas très solide, mais surtout parce que les éducateurs ne s'inscrivent pas dans la continuité éducative quand il s'agit de faire des heures de repassage entre le périscolaire du matin et celui du soir.

Le secrétaire général de Léo Lagrange informe que Myriam El Khomri préconise, dans un rapport, la suppression du concours d'aides-soignantes. C'est une situation de pénurie grave qui pourrait aussi toucher l'animation avec la suppression de diplôme alors que les exigences sont déjà faibles.

Léo Lagrange va signer, lors du congrès, un partenariat avec une coopérative québécoise pour développer un outil innovant d'éducation à l'environnement pendant les heures d'école. L'objectif est de fabriquer du temps de travail supplémentaire pour les animateurs. Une fois passé les contraintes de fiscalité entre les deux pays, ce dispositif s'adressera aux animateurs de très bon niveau, y compris scolaires. Même si cela ne concerne pas tout le monde, cela créera des temps de travail dignes, si ce dispositif peut être industrialisé.

L'élue SUD lui répond que ce type de passerelle existe déjà au sein de Léo Lagrange. Elle-même travaille avec des instituteurs en classe, hors temps de CLAE. Il serait donc intéressant de voir ce qui se fait déjà pour consolider cette continuité éducative et en faire une norme positive. Être animateur est un vrai métier avec un volet pédagogique qui doit être reconnu par l'Éducation nationale et valorisé.

Les compétences sont nombreuses et variées au sein de la Fédération et il existe des projets autour de la biodiversité selon un élu CGT, avec des salariés de Léo Lagrange dans les commissions de jury de BPJEPS. Si celui de CAMPUS date un peu, il n'en reste pas moins que des salariés formés travaillent sur ces projets transversaux. Sud-Ouest intervient sur de gros projets depuis 5 ans. Il n'y a pas de visibilité sur ce qui existe déjà alors qu'un nouveau projet se met en place qui va demander de former des personnes. Or il est possible que les compétences et les outils soient déjà là. Il faut repérer l'existant pour pouvoir répondre à des appels à marcher sur des projets transversaux. C'est un sujet d'avenir.

Pour le secrétaire général de Léo Lagrange il est important de faire exister la continuité éducative dans la commande publique. Il compte sur l'intelligence locale (équipes, collectivités territoriales, environnement scolaire...) pour prendre des animateurs à la place d'une personne lambda pour compléter des dispositifs.

Par ailleurs, avec le directeur général adjoint de Léo Lagrange, il a rencontré Monsieur Jean-Michel Blanquer pour lui présenter le dispositif bourse du carbone scolaire, actuellement en mode expérimental en Centre Est et Nord Ile de France, qui sera déployée à la rentrée 2020. Le ministre a indiqué la mise en place dans chaque académie d'un Monsieur/Madame Péricolaire. Un décret de juin 2018 a mis fin au ministère de la Jeunesse et des Sports, mettant la jeunesse sous l'égide de l'Éducation nationale. Cela va permettre de demander la continuité éducative et la promotion des animateurs en tant qu'acteurs éducatifs.

Léo Lagrange a été mis en relation avec une coopérative québécoise, la Coop FA, Forêt d'Ardenne, dont les enseignants ont développé un process éducatif pour intervenir dans les écoles, auprès des 8 – 10 ans. Ils proposent 5 ateliers de 2 heures sur un trimestre et le résultat des études, conduites par le CRIQ (équivalent AFNOR), démontre que chaque enfant qui a suivi le programme fait économiser à la planète 2,6 tonnes de gaz à effet de serre. La mise en place de 1 200 heures d'ateliers créera autant d'heures de travail, et les enfants produiront autour de 800 tonnes de crédit carbone éducatif qui aura un prix (18 €/tonne) et permettra à des entreprises d'acheter ce crédit carbone pour compenser leurs émissions à effet de serre, ou encore à des participants de festivals en fonction des kilomètres parcourus.

Le suivi du process pédagogique doit être parfait et des membres de Léo Lagrange (DTA et directeurs de sites) sont partis se former sur place pendant dix jours pour ensuite former les animateurs dans le déploiement du programme. Ce dernier va sans doute permettre de franchir un cap sur la place de Léo Lagrange dans les questions environnementales et, le secrétaire général de Léo Lagrange l'espère, développer de l'emploi.

C'est un sujet spécifique qui fera l'objet d'une information.

Un élu CGT rappelle qu'il existe un dispositif similaire, Admoccitanie, en relation avec un service ministériel, qui intervient depuis 5 ans en Occitanie, et sur d'autres régions, proposant une réflexion sur le climat. Léo Lagrange Sud-Ouest a obtenu le marché il y a 4 ans. Les salariés interviennent à raison de 6 séances par classe sur l'ensemble de l'année et comptabilisent 120 séances à l'heure actuelle. Il s'agit d'un travail scientifique, les animateurs ont un agrément. Ce complément de travail leur permet de totaliser 33 heures/semaine. La finalité n'est pas la même, mais le processus existe déjà.

Le secrétaire général de Léo Lagrange reconnaît ne pas connaître ce dispositif, mais invite à la prudence quant au terme d'innovation car certains dispositifs existent déjà. Ces projets posent la question du positionnement de Léo Lagrange face au climat et à l'environnement au-delà de ce qui se fait déjà.

La direction des programmes concourt à consolider l'ensemble des initiatives.

Un élu CGT relève que le système de la bourse carbone incite, d'une certaine manière, les grosses entreprises très polluantes à polluer encore plus. Si l'éducation à l'environnement est nécessaire, il est dangereux de lui donner une connotation de marché et de capital. Il faut diminuer la

consommation ou consommer intelligemment pour sauver la planète et non pas tomber dans le travers du droit à polluer.

Le secrétaire général de Léo Lagrange se veut rassurant en rappelant que d'ici 2050, il n'y aura plus d'émission de carbone selon les scientifiques et donc plus de droit à polluer.

Pour sa part, il préfère aller voir des grosses entreprises qui proposent de planter des arbres contre le droit à polluer pour leur proposer des activités éducatives.

De plus, le projet proposé ne relève pas de la vente de crédit carbone au sens légal du terme. Il s'agit de financer des actions éducatives. Et pour commencer, la Fédération Léo Lagrange va regarder sa propre empreinte carbone, avec les déplacements des uns et des autres.

La représentante syndicale SUD interpelle le secrétaire général sur le fait d'aller chercher au Canada ce qui existe déjà depuis plusieurs années au sein de Léo Lagrange. Les richesses internes ne sont pas prises en considération, alors qu'il serait possible de les faire émerger. Elle se dit surprise que la direction ne soit pas au courant. Elle demande une fois encore de faire un état des lieux des compétences au sein de la Fédération. Elle est rejointe dans son propos par une élue FO qui voit dans ces actions un moyen de sortir certains salariés de leur semi-précarité, mais à condition que leurs compétences soient considérées à leur juste valeur. Un état des lieux peut faire remonter les expériences du terrain pour aller vers une approche globale, particulièrement dans le périscolaire.

Un point d'information sera fait sur ce projet avec la coopérative canadienne en présence de la direction des programmes qui a une lecture précise des différentes initiatives.

L'élue CFDT de la commission logement lit la délibération :

Dans le cadre de la commission logement les élu.es font le constat que certains collègue.s salarié.es se trouvent sans domicile fixe. Souvent, l'information vient par l'intervention d'une tierce personne et rarement par la personne elle-même. Malgré le traitement de l'urgence par les référents Logement, l'Action Logement n'offre pas une solution de logement temporaire dans un délai raisonnable.

Les élu.es de la commission proposent que le Comité d'entreprise prenne en charge LES NUITÉES en hôtel, en gîte, en foyers de jeunes travailleurs nécessaires à les sortir rapidement de la situation de sans domicile fixe durant la période d'instruction de leur demande, à hauteur de 1 000 € avec une prise en charge directe du CE ou CSE.

Les élu.es demandent que pour chacune des situations repérées le service des ressources humaines local ou national soit l'intermédiaire pour mettre en œuvre cette aide sociale d'urgence.

Cette aide se fera en lien avec les ressources humaines. Un logement en local, immédiatement accessible, sera proposé à tout salarié repéré en situation de sans domicile fixe. Les ressources humaines seront en charge de la contractualisation, avec un financement par le comité d'entreprise, sans avoir besoin de recourir à une délibération. Selon les prix proposés, le montant de 1 000 € peut permettre un soutien pendant 50 jours, délai qui permet aux services des ressources humaines et à Action Logement de faire les démarches nécessaires.

Si un cas est repéré et que le délai de relogement est trop long, il est possible d'actionner cette aide d'urgence du comité d'entreprise qui se charge d'appeler un logeur pour avoir une chambre, et débloque les fonds. Le délai est réduit à une demi-journée.

La demande passe du salarié à son responsable de structure, puis aux ressources humaines qui s'adressent au CE. Le process doit être décrit pour que les personnes sollicitées sachent comment se mobiliser et être légitimes dans leur action.

Les 1 000 euros seront déclarés comme situation d'urgence auprès de l'URSSAF. Il faudra donc un courrier du salarié au RH pour justifier la dépense. Toutefois, les élus du comité d'entreprise se disent prêts à payer en cas de contrôle URSSAF, car un salarié ne peut pas dormir dehors.

Suite à l'adoption de la délibération, un courrier sera fait aux services des ressources humaines pour faire connaître les procédures à mettre en œuvre.

Le président du CE passe au vote d'une aide exceptionnelle jusqu'à 1 000 euros pour les personnes en situation d'urgence.
Votants : 10 - Pour : 10

Une demande d'aide de 17 000 euros pour un accès à la propriété a été déposée auprès de la commission logement en Centre Est.

Il a été noté que certains salariés font la démarche auprès du CE pour obtenir cette aide quand d'autres s'adressent directement à Action Logement qui la leur donne. Il faudrait une concertation entre les différentes structures pour que la démarche soit la même partout.

Par ailleurs, il faudrait demander à Action Logement un bilan, région par région, des prêts qui ont été accordés pour vérifier que les sommes versées correspondent bien.

Action Logement propose une nouvelle aide de 1 000 euros pour aider des salariés à se rapprocher de leur lieu de travail si leurs revenus sont inférieurs à 1,5 fois le SMIC. Une simulation peut être faite sur leur site et il est possible d'en bénéficier jusqu'à 3 mois après la date d'effet du bail. Aucun justificatif n'est nécessaire. Cette information doit être donnée aux salariés.

Commission ASC

La présidente de la commission (FO) rappelle que les élus se sont concertés sur les 146 dossiers de demandes de chèques Kadhoc parvenus après la date butoir du 4 octobre. 37 dossiers ont été acceptés ; ils répondaient aux critères demandés. Le montant pour les chèques Kadhoc est de 2 850 € et de 670 € pour les chèques lire. 63 demandes sont en instance, faute de justificatif de retard. Si ce dernier est envoyé et correspond aux critères, les dossiers seront recevables.

Les 230 courriers qui sont revenus seront étudiés avant le CE du 18 novembre. Les adresses n'étaient pas correctes. Certains salariés auront fait la demande par ailleurs, d'autres pas et il faudra leur répondre.

Certains salariés n'ont pas reçu le livret et ce dernier a été mis tardivement sur le site. Aussi l'élue SUD ne trouve pas normal de ne pas donner les chèques Kadhoc à ces personnes qui n'ont pas pu répondre dans les temps.

La présidente de la commission lui répond que ces dossiers font peut-être partis des dossiers revenus. Si parmi les retours il y a des salariés qui n'ont pas pu faire la demande des chèques par un autre moyen, ils recevront tout de même les chèques.

Le secrétaire du CE explique qu'un vote sur les montants indiqués précédemment est nécessaire pour recommander les chèques nécessaires, or les délais sont courts, le mandat des élus touchant à sa fin. Un autre vote devra avoir lieu le 18 novembre pour les dossiers en retard.

Le président du CE fait voter les montants nécessaires à la commande de chèques Kadhoc et chèques lire.
Votants : 10 - Pour : 9 - Abstention : 1

Un point a été fait en lien avec la commission ASC sur les réversions des régions (1 % ASC et 0,2 % AEP). Les versements sont réguliers pour une majorité des régions, mais il y a des difficultés avec Léo Lagrange Méditerranée (retard de 22 000 € sur 2018 et 53 000 € sur 2019) et Sud-Ouest (retard de 89 000 €). Les élus souhaiteraient recevoir des alertes de la part des régions en cas de difficulté de trésorerie. Ces fonds sont indispensables au CE pour fonctionner.

Concernant Léo Lagrange Méditerranée, le solde de 2018 sera versé en octobre, puis 20 000 € seront payés en novembre. Un échéancier sera proposé le 18 novembre pour la somme restante. Des propositions d'échéancier ont été faites pour Sud-Ouest.

Avant d'aborder le point suivant de l'ordre du jour, le secrétaire général de Léo Lagrange tient à informer les élus du CE – comme il l'a fait auprès des équipes dirigeantes au mois de mai – qu'il ne sollicitera pas un renouvellement de son mandat. Il tient à s'expliquer sur son choix et à clarifier sa mission dans les mois prochains au sein de la maison. Il dit avoir eu la chance d'avoir pu accéder assez jeune à des fonctions dirigeantes. Il a été nommé secrétaire général adjoint en 2002 (Léo Lagrange Animation) et secrétaire général en 2012 (ensemble de la Fédération). La taille de la Fédération et le travail fait avec les équipes depuis 2 ans, qui sera dévoilé en partie lors du prochain congrès, nécessitent une organisation nouvelle. Il n'est plus possible de demander au secrétaire général de la Fédération Léo Lagrange (dirigeant salarié) d'être au courant de tout ce qui se passe au sein de celle-ci.

La nouvelle distribution prévoit une organisation métier plus prononcée, plus salubre, qui aboutira sans doute à une organisation institutionnelle différente et permettra d'approfondir le contenu des métiers. Le secrétaire général se dit profondément agacé par le fait que pour certaines régions les sommes dues aux salariés, par le biais du Conseil d'Administration, ne font pas partie des créances prioritaires. La nouvelle organisation devra corriger ce fait. Pour lui, la respiration démocratique de la maison en fait une partie de sa réussite. Les mandats des secrétaires généraux entre 7 et 10 ans sont un bon timing.

Par ailleurs, il pense qu'une nouvelle organisation demande un nouveau/une nouvelle dirigeant-e. C'est le Conseil d'Administration qui désignera son successeur.

Son action sera soumise au droit d'inventaire. La Fédération a beaucoup changé et grandi en l'espace de 10 ans, avec les meilleures conditions économiques qu'elle ait connus sur les 20 dernières années. Les NAP, entre autres, ont été un fort vecteur de développement, même si le temps de travail n'était pas toujours de qualité. Les fonds propres ont été multipliés par 3 sur les 10 dernières années, assurant à la Fédération une plus grande stabilité.

Pour la suite, il a proposé au bureau de la Fédération Léo Lagrange de préfigurer une direction nouvelle. Des coûts supplémentaires vont être nécessaires pour améliorer le confort de tous (nouvelles fonctions, coûts de structures). Le développement est le premier des financements dont la diversification est une impérieuse nécessité. Il va s'employer à définir une politique de mécénat pour financer l'activité, en s'appuyant aussi sur des initiatives en interne.

Par ailleurs, l'Association Française du Développement a confié à Léo Lagrange une mission de création d'une école de formation d'animateurs au Kurdistan irakien qu'elle finance à 75 %. Il faut donc mettre en place une stratégie pour trouver les 30 000 euros manquants. Un appel à la générosité publique va être mis en place, comme le font d'autres grandes institutions.

Enfin, vont être mis en place des financements innovants par le biais de levées de fonds. Le secrétaire général espère pouvoir émettre d'ici 18 mois un titre associatif, disposition qui existe dans la loi depuis 1983. Cela permet d'aller chercher l'argent de l'économie sociale, de fluidifier les trésoreries et d'accompagner la logique de développement sans tirer sur les trésoreries ordinaires.

Le secrétaire général parle bien de préfiguration des missions, car c'est la direction de la Fédération qui décidera des opérations à mettre en place.

Les partenariats avec Léo Lagrange sont actuellement un peu anarchiques et demandent à être structurés. L'idée est de les stratifier dans une logique d'alliance avec trois critères : Alliances stratégiques, partenariats pédagogiques ou éducatifs, partenariats d'affaires. Les partenariats arrivent souvent par le biais d'une personne. Il faut voir ensuite comment les faire vivre institutionnellement, comme celui signé avec France Liberté en 2014, mais cela demande un certain nombre de conditions.

Il arrive que des salariés mettent en place des partenariats avec des associations, explique un élu CGT, tel que celui de Centre Est qui agit dans le milieu scolaire. Il serait possible de consolider la

convention de partenariat à un niveau national avec l'aide de l'employeur. C'est un choix individuel, mais aussi politique.

Le secrétaire général en convient, mais il faut créer les conditions pour qu'une structure s'affiche comme partenaire de Léo Lagrange dans ce que la Fédération représente. Il pointe du doigt les anciens partenaires qui ont vécu des difficultés financières, renforcées par un refus de changement d'époque.

Pour finir, il ne faut pas oublier l'entrepreneuriat social, dans lequel Léo Lagrange, fort de sa stature, peut fabriquer des choses intéressantes.

Ce sont toutes ces missions qui vont dorénavant intéresser le secrétaire général de la Fédération Léo Lagrange dans ces nouvelles fonctions.

L'élue SUD demande que le terrain ne soit pas oublié dans les réflexions sur la mutualisation et l'harmonisation. Il faut avoir des outils pour reconnaître les ressources et les richesses présentes parmi les salariés, certains ayant des parcours universitaires. Il n'est pas toujours utile d'aller chercher dehors ce que l'on a chez soi. Il y a à Léo Lagrange des personnes qui demandent à être reconnues et valorisées et que l'on peut fidéliser dans la culture qui est celle de l'entreprise.

C'est tout à fait l'avis du secrétaire général, qui va lui-même va se former dans les prochains mois, pour obtenir un diplôme de directeur de la collecte et du mécénat, car solliciter de l'argent privé soulève de réels problèmes éthiques. Toutefois, il faut aussi apprendre à sortir de ses préjugés et regarder comment créer un dispositif exemplaire.

S'il faut attendre trois ans entre l'investissement et les résultats, il ne faut pas oublier que le nom de Léo Lagrange est une marque qui doit pouvoir donner un confort supplémentaire en termes de financements.

III - Présentation de la note de notre expert-comptable pour mettre en place une commission de transfert des biens du Comité d'Entreprise au futur CSE

Le secrétaire du CE (FO) explique que l'expert-comptable qui suit les comptes du Comité d'Entreprise a lancé une alerte sur la situation particulière du CE qui va passer en CSE. L'étude juridique demandée donne un résultat plus nuancé que celui de l'expert-comptable.

L'ensemble des mandats va tomber à l'issue du premier tour des prochaines élections. S'il est possible aux élus de se réunir pendant les deux tours, les procédures doivent toutefois être encadrées. Les élus souhaitent donc mettre en place une commission économique constituée d'un représentant par organisation, du trésorier et du secrétaire pour engager, du 18 novembre, date du dernier CE, et jusqu'à la fin de l'année, toutes les dépenses liées aux salaires de la secrétaire administrative, à toutes les factures au titre des œuvres sociales, aux avances faites par le CE aux élus qui siègent avant de présenter la facture à l'employeur. Ainsi est incluse la première réunion du CSE. L'ensemble des comptes du CE, y compris la première période de décembre, sera intégré dans le budget 2019. Le 1^{er} janvier la nouvelle instance prendra ses marques et la passation devra se faire dans de bonnes conditions, le CSE devant approuver ou non la transmission.

Le secrétaire du CE (FO) va rédiger un projet de délibération qu'il fera circuler lors du prochain CE, pour. Sera également présenté la situation des comptes au 31 octobre 2019 avec une projection jusqu'à la fin de l'année.

IV - Retour sur la demande d'un droit d'alerte sur les entreprises de l'UES, IFRA, Léo Lagrange Centre Est, Pays de Gex et Léo Lagrange Méditerranée suite à la consultation économique du 26 septembre dernier

Suite à la présentation des comptes lors du dernier CE, les élus ont souhaité poser un droit d'alerte soumis à une série de questions auxquelles le président du CE a répondu par mail, du mieux possible, le délai étant un peu court. Les premières réponses seront donc complétées, entre autres pour Méditerranée dont le retour doit être retravaillé.

L'élue SUD revient sur la réponse à la question n° 5 qui concerne l'étude de marché pour les Pays de Gex et qui précise seulement qu'une analyse des besoins sociaux et des modes de gardes a été réalisée.

Quant à la question n° 6, elle pense qu'elle a mal été comprise, puisque l'explication ne répond pas à l'interrogation. Le fléchissement substantiel des investissements doit s'entendre par orientation de certains investissements. A priori, la stratégie sur les salaires, dans les Pays de Gex, a été repensée, du fait la proximité avec la Suisse. L'élue SUD souhaite savoir sur quelles hypothèses économiques sont basés ces changements de stratégie. Elle a en effet cru comprendre que face aux difficultés rencontrées du fait de la proximité de la Suisse, l'employeur avait pris d'autres décisions pour pallier à la situation. Elle va donc rechercher sur les PV pour reposer ensuite sa question.

Face à la proximité frontalière, la DRH LLCE rappelle qu'une politique de formation conséquente va être mise en place pour donner aux salariées la possibilité d'obtenir le diplôme d'éducateur de jeunes enfants que l'on a du mal à trouver en Pays de Gex, du fait des niveaux de rémunération suisses, ou encore un diplôme d'auxiliaire de puériculture, requis sur les structures de petite enfance, pour lequel il est difficile aussi de recruter sur cette région. Ce projet de formation qui se fait en partenariat avec le GRETA n'avait pas été décidé au départ.

La politique de formation était prévue initialement dans la réponse à l'appel d'offres comme cela se fait sur Centre-Est. Environ 30 % des effectifs des salariés sont touchés au moins une fois par an par une action de formation. Le dossier d'éducateur de jeunes enfants représente un investissement car il n'a pas été possible de mobiliser des fonds d'Uniformation sur le coût des salaires de remplacement pendant le temps de formation. Par contre les équipes de Centre-Est ont monté un très bon dossier en partenariat avec Uniformation sur les coûts pédagogiques.

À l'élue SUD qui demande sur quelle hypothèse économique la direction s'est fondée pour dire qu'il est important d'investir sur de la formation, la DRH LLCE répond qu'il s'agit d'une réalité de territoire. Elle explique que lors de la reprise des structures par Léo Lagrange, la direction de Centre-Est, qui s'était basée sur le cahier des charges des anciens gestionnaires, pensait trouver parmi les effectifs des EJE et des auxiliaires de puéricultures ce qui n'a pas été le cas. Les EJE étaient remplacées par des AP et les postes d'auxiliaires de puériculture étaient occupés par des CAP petite enfance. Cela a posé des difficultés quant à l'ouverture et la fermeture des structures face au taux de diplômés nécessaires à ces temps-là. La direction a constaté alors une carence de ces diplômes sur le secteur. Le partenariat avec l'IREIS qui est un centre de formation à Bourg-en-Bresse a permis de mettre en place rapidement des formations pour le diplôme d'EJE. D'autres partenariats ont été mis en place pour former très prochainement des auxiliaires de puériculture.

Le résultat de ces formations va se sentir dans la gestion au quotidien. Une fois les EJE intégrées au sein des structures, il n'y aura plus besoin de recourir à des CDD de remplacement. L'impact sera donc managérial. Constituer des équipes disposant de l'entièreté des compétences combinées va avoir des effets positifs sur le fonctionnement des structures (gestion d'équipes, conduite de projets...) L'impact économique va se ressentir sur la réduction des primes de précarité, les CDD étant remplacés par des CDI.

Lancer un droit d'alerte sur trois structures n'est pas un fait anodin pour un élu CGT qui déplore n'avoir reçu aucune information sur Méditerranée qui est l'une des plus en difficulté. Les élus tentent des analyses pour comprendre les situations et apporter des solutions. Ils veulent aussi être prêts à réagir si un cas similaire devait se présenter.

Il rappelle que Méditerranée s'est retrouvé déjà au bord du dépôt de bilan et les élus n'ont pas de notes.

Les questions des élus sont parvenues à la direction la semaine précédente et le président du CE explique avoir besoin de temps pour donner des réponses précises, celles-ci devant être écrites par les entreprises concernées et re-questionnées par la Fédération, d'autant que les plans d'action

évoqués sont tournés vers l'avenir. Il a donc été décidé de revoir avec Méditerranée pour apporter de meilleures réponses aux élus dans les prochains jours.

S'il n'est pas possible de trancher le jour même la question de Méditerranée, un élu CGT propose, d'organiser un CE extraordinaire.

La demande des élus a pour but de construire ensemble, rajoute la représentante syndicale SUD, pour une meilleure compréhension dans le futur. En cas de besoin, il sera possible de voir le plan d'action mis en place. Elle approuve l'idée d'un CE extraordinaire.

Un élu UNSA, de son côté, note une erreur dans le résultat annoncé pour l'IFRA. Par ailleurs cette structure est passée d'une organisation territoriale à une organisation thématique. C'est une proposition qui avait été faite aux élus début 2018. Il ressort des consultations des salariés en octobre 2018 un manque de proximité qui n'a pas facilité la réorganisation. Cette organisation thématique doit s'accompagner, selon une étude menée par un cabinet externe. L'élu doute de cette réorganisation qui devait sauver l'IFRA. Il demande que les salariés sur le terrain soient écoutés, de même que les membres du CE.

INTERRUPTION DE SÉANCE

Les élus vont adresser au cabinet Degest les différents documents nécessaires à une analyse rapide des situations et demandent à obtenir très vite de l'employeur les éléments manquants sur LLM, pour pouvoir débattre sur l'ensemble des données lors du CE extraordinaire. Ce dernier sera pris en charge par le comité d'entreprise.

Le président du CE propose de repousser la date de ce CE extraordinaire à la semaine 46 pour lui laisser le temps de récupérer tous les éléments nécessaires à une bonne analyse, particulièrement concernant LLM. La date du 13 novembre est retenue.

Le secrétaire du CE (FO) va adresser au cabinet Degest la demande ainsi que l'ensemble des documents nécessaires à l'accompagnement. Il demande à la direction que les documents envoyés aux élus soient mis en copie au cabinet pour gagner du temps.

Une réponse théorique a été fournie aux élus à la question portant sur les éléments servant à établir les budgets prévisionnels 2018 et 2019. Toutefois, ce n'est pas la procédure de prise de décisions qui intéressent ces derniers, mais des explications concrètes sur les choix stratégiques de 2019 par rapport à ce qui avait été fait en 2018. Les élus sont prêts à entendre que l'employeur a pu ne pas voir certains éléments et se tromper sur ces décisions.

V - Information et consultation en vue d'une demande de rupture conventionnelle d'un élu du personnel de l'entreprise Léo Lagrange Nord île de France

Le secrétaire général adjoint de Léo Lagrange n'étant pas encore arrivé, le président du CE propose d'intervertir les points 5 et 6 de l'ordre du jour.

Le président du CE informe les élu.es que la demande de rupture pour motif économique, qui avait déjà fait l'objet d'une information et consultation lors d'un précédent CE, a été refusée par l'inspection du travail. Le salarié concerné et la DRH Nord Île de France ont cherché ensemble des solutions, ce dernier confirme son projet professionnel en vue d'obtenir un diplôme. Les élu.es sont donc consultés sur une modalité de rupture conventionnelle.

Un élu CGT souhaite connaître les éléments qui ont permis à l'inspecteur du travail de refuser le licenciement économique, ceux-ci pouvant potentiellement servir à d'autres salariés. La décision n'est pas courante.

Selon la réponse de l'inspection du travail, et bien que cette structure ait un numéro URSSAF, Juvisy n'est pas considéré comme un établissement, mais fait partie de Léo Lagrange Nord Île de

France. C'est un argument qui peut être repris. L'élu CGT, qui note au passage que les élus n'ont jamais eu le schéma des entreprises principales et de leurs établissements secondaires, demande comment un licenciement économique a pu être envisagé sur un établissement secondaire, sans qu'il soit présenté au niveau d'Île de France. D'un point de vue administratif, les établissements secondaires existent pour l'URSSAF et la Médecine du Travail qui est sectorisée et dont les interventions ne peuvent se faire au niveau d'une entreprise. Concernant le licenciement, il s'agit d'une appréciation juridique. Mais, en s'appuyant sur cette situation, l'élu CGT invite à avoir une réflexion sur les embauches de travailleurs handicapés pour les établissements de moins de 20 salariés qui peuvent, par ce biais, se soustraire à leurs obligations.

Pour le secrétaire du CE (FO), la problématique soulevée par l'élu CGT demande réflexion, mais doit être traitée séparément de celle personnelle du salarié. Il suggère d'avoir un document explicatif sur le découpage des structures selon leur numéro SIRET ou Siren et les numéros URSSAF différents selon les territoires sur lesquels les établissements sont implantés. Il faut de la cohérence dans les documents remis aux élus.

Quant à la réponse de l'inspection du travail, le secrétaire du CE (FO) pense qu'il est possible de la contester, tout en engageant les membres du CE à suivre la solution suggérée. Quoi qu'il en soit, il ne peut pas y avoir deux poids deux mesures entre les plans sociaux et un licenciement individuel. Les inspections du travail doivent toutes avoir la même approche.

Le président du CE procède au vote de la demande de rupture conventionnelle d'un élu du personnel de l'entreprise Léo Lagrange Nord Île de France
Votants : 10 - Pour : 4 - Contre : 4 - Abstention : 2

VI - Information en vue d'une consultation sur les orientations stratégiques

Une présentation a déjà été faite au mois de septembre sur les orientations stratégiques et un élu CGT regrette que le PowerPoint n'ait pas été envoyé au Comité d'Entreprise, car il était très parlant et tous les élus n'étaient pas présents.

Si les élus se félicitent d'un projet de développement qui favorise l'emploi, ils portent leur attention sur sa déclinaison en ce sens. Ils resteront vigilants quant aux situations des salariés des sièges, mais aussi sur la précarisation des emplois.

L'élu CGT trouve qu'il serait intéressant d'avoir une nouvelle consultation après validation globale du projet. Une première étape pourrait avoir lieu juste après le congrès, suivi d'autres points à chacun des stades importants de l'évolution de ProgrEss et des orientations.

L'élu SUD pour sa part souhaite avoir des précisions sur la construction des nouvelles communautés de travail. Elle fait le parallèle avec les différentes problématiques qui ont émaillé les trois dernières années et les différentes expertises qui ont été menées sur les orientations stratégiques et demande si des liens ont été faits qui permettront de construire à partir de faits réels.

Le secrétaire du CE (FO) note qu'il ne s'agit pas d'une consultation, mais d'une information ce qui change un peu le contenu de la délibération préparée par les élus qui sera ensuite soumise au vote : *Les élu.es du CE de l'UES Léo Lagrange sont informés en vue d'être consultés sur les orientations stratégiques 2020/2023 lors de la séance plénière du 29 octobre 2019.*

Les élu.es font le constat que les orientations présentées sont très génériques, ne détaillent pas le déploiement envisagé sur la période triennale, ce qui aurait permis à ces derniers d'anticiper les réorganisations des fonctions supports, par exemple.

La stratégie qui consiste à construire des communautés de travail qui reposent sur une organisation « métiers » adossée aux champs professionnels de la « Convention Collective des Métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'Utilité Sociale et Environnementale au service des territoires » et celle des « Organismes de Formation », autour d'un socle social commun dans le cadre de l'UES Léo Lagrange est, à ce stade de la présentation, bien comprise par les élu.es.

Les élu.es perçoivent bien les enjeux de développement qui se profilent derrière ces axes stratégiques qui envisagent de faire se conjuguer un développement territorial et une structuration verticale des modes opératoires nécessaires à conserver une cohérence du projet et une maîtrise des coûts. Pour autant ils.elles s'interrogent sur la capacité à conduire ce changement dans une période triennale, sans modalité de déploiement adossée à ces orientations.

Le Congrès du mouvement qui se tiendra les 8, 9 et 10 novembre 2019 est sans doute le point de départ de la mise en œuvre de ces orientations, c'est la raison qui amène les élu.es du Comité d'entreprise de l'UES Léo Lagrange à faire les préconisations suivantes :

- L'organisation « métiers » devra faire l'objet d'une présentation plus circonstanciée lorsqu'elle sera prête à être déployée aux nouvelles instances représentatives du personnel tant nationales que de proximité ;*
- Chaque fin d'année, lors d'une des réunions du dernier trimestre des nouvelles instances représentatives du personnel (CSE), la FLL fera un point d'avancement de la mise en œuvre de ces orientations de l'année écoulée et fera une présentation de ce qu'elle mettra en œuvre sur l'année suivante ;*
- Lorsque la réorganisation des ressources support sera concernée, les élu.es souhaitent que les nouvelles instances soient consultées au moins trois mois avant la mise en œuvre de cette réorganisation.*

Le déploiement va effectivement prendre trois à quatre ans, selon le secrétaire général adjoint de Léo Lagrange. Une rencontre a eu lieu au mois de septembre avec les organisations syndicales, mais la présentation, jusqu'à présent, a été faite en termes généraux. Les orientations devront se construire au fil de l'eau. Des discussions devront avoir lieu régulièrement en CSE et avec les organisations syndicales, pour éviter les incompréhensions et prendre en compte les remarques des élus. L'impact sur l'emploi ne peut pas encore être précisément chiffré, mais il est prévu de créer des postes de délégués régionaux orientés vers la présentation de la Fédération, tous métiers, sur les régions administratives, mais aussi des animations de communautés de travail (quel que soit le métier, que l'on soit salarié ou bénévole) pour travailler de concert. Le risque d'une organisation par métier est de construire des silos, il est donc important de créer les transversalités nécessaires : communautés de travail, délégué régional, conseil de développement territorial.

L'investissement de fonctionnement pour les délégués régionaux s'élève aux alentours de 1,5 million. Un tel poste peut être occupé par un DTA, un directeur d'institut, mais il y a d'autres profils encore qui peuvent candidater. Une instance est aussi nécessaire pour animer ce réseau.

L'organisation par métier demande pour la petite enfance des opérations un peu lourdes. Il faut d'abord fusionner les établissements régionaux actuels pour n'en faire qu'un seul, puis en sortir les activités petite enfance pour les mettre dans des associations adéquates. Cela bouscule l'organisation actuelle qui s'appuie sur la région. En passant de cinq directions d'établissement à une seule direction métiers, il n'y a plus qu'un directeur.trice des métiers de l'animation et un poste de direction de petite enfance. Il en va de même avec les DRH et autres. Mais ce n'est pas le but. Il y a des points à affiner pour avoir de la présence territoriale, où se passe l'activité, tout en s'expertisant. Pour sortir des temps partiels, il faut sortir d'une analyse macro : s'il y a de la précarité, principalement dans le périscolaire, elle ne touche pas tous les salariés de Léo Lagrange. Pour dépasser ces sujets, il faut mobiliser des moyens et se rendre expert pour ne pas avoir à gérer plusieurs dossiers en même temps.

L'organisation métier demande de bien isoler les problématiques, les métiers de l'enfance n'étant pas tous les mêmes, même s'il y a des points communs. C'est la même chose dans la formation, dont les diverses possibilités demandent des compétences différentes. Il faut donc doter les métiers des ressources nécessaires (DRH, DAF, contrôle de gestion, communication marketing, développement, qualité, sécurité...) et garder l'encadrement intermédiaire à proximité des sites.

L'objectif est de rester dans le cadre de l'UES qui est une entreprise.

La difficulté principale repose sur les rythmes et les différences entre les structures (activités, contraintes territoriales, portefeuilles d'activités...) que ce soit dans la formation ou dans l'animation. Au fur et à mesure des années, les rythmes se différencient et il est compliqué de piloter l'ensemble

de façon harmonieuse. Il sera par contre moins gênant si dans l'avenir chaque métier avance à son rythme. La réforme professionnelle ne va pas impacter tous les secteurs de la même façon.

Tous les experts, y compris ceux mandatés par les élus, s'accordent à dire que le développement est réel et soutenu. Cela engendre par contre un problème de maîtrise du développement. L'augmentation du chiffre d'affaires et des effectifs ne se traduisent pas toujours par des résultats économiques suffisants pour constituer des fonds propres, dégager des fonds de roulement et de la trésorerie ainsi que les résultats nécessaires aux investissements quels qu'ils soient. Les métiers devront assurer leur développement dans des conditions satisfaisantes en se reposant sur des fondamentaux économiques et sociaux adaptés.

Cette nouvelle organisation va entraîner des réformes statutaires. Le projet pose la question du fonctionnement des instances associatives et de la place de chacun (adhérents, usagers, bénéficiaires, salariés). Il est envisagé de donner une place aux salariés dans les conseils d'administration selon des modalités à définir.

Dans l'avenir, il y aura un conseil d'administration par métier (formation, animation, petite enfance), cela demandera aux administrateurs d'être experts. Les bénévoles, moins nombreux seront plus orientés gestion. À l'opposé, on retrouvera des bénévoles dans les conseils de développement territoriaux, non pas au conseil d'administration, mais pour travailler, par exemple, sur le sujet du départ en vacances, au côté des équipes et pour les bénéficiaires.

Les communautés de travail concernent à la fois les communautés de métiers et toutes les communautés transversales qui vont être créées à l'échelon régional entre les salariés.

Il est par exemple important de créer des connexions entre l'accès à la formation et celui d'un mode de garde des enfants petits pour permettre aux publics les plus fragiles d'aller se former. Il est possible d'envisager des crèches dans les centres de formation ou à proximité.

Des initiatives vont être prises sur des alliances, territoriales ou nationales, et/ou des partenariats (VVF, Simplon [métiers des nouvelles technologies]), car il n'est pas possible de régler les problèmes seuls, même si Léo Lagrange reste l'élément moteur. L'idée est de travailler de concert sur un territoire ou entre territoires sur des partages d'ingénierie, d'expériences ou autres.

Regrouper par secteurs et créer trois associations qui porteront l'activité doit servir à sécuriser financièrement les structures. Il est difficile d'avoir des mouvements de trésorerie entre instituts ou établissements relevant d'une autre personne morale. Regrouper permet de simplifier et d'unir les forces, autorise des transferts d'ingénieries, de recherches et de savoir-faire.

Les analyses font ressortir que les organismes de formation doivent se regrouper pour répondre à des appels à projet, en se répartissant les lots. La structure qui assure la tête de file va assurer la responsabilité juridique et financière de l'ensemble. Elle se doit d'avoir les reins solides et les services adéquats. L'INSTEP Île de France ne peut pas jouer ce rôle, par exemple. Être dans un seul institut va ouvrir des perspectives et autoriser – sans enlever, malgré tout, tout risque de PSE - un peu plus de sécurité. Léo Lagrange doit s'organiser pour passer les difficultés le mieux possible, voire les éviter.

Le secrétaire général adjoint de Léo Lagrange prend l'exemple de la Croix-Rouge pour dire que le regroupement et la seule personne morale ne règlent pas tous les problèmes, mais rencontre moins de barrières administratives et juridiques.

La Fédération souhaite bien rester organisée au sein de l'UES, mais doit en revoir l'organisation. L'objectif est de présenter un profil cohérent sur l'ensemble de la France, avec les mêmes qualités de services. Les bonnes idées doivent circuler et les échecs analysés et partagés.

Basé sur le manifeste, sans en effacer les déclarations de principes de 59 et de 90, le projet veut rester sur des objectifs de paix, de progrès avec un partage et une sauvegarde des richesses y compris écologiques. Le programme, qui sera présenté prochainement, doit faire avancer sur ces questions.

Le projet de communauté de travail pointe en direction des usagers en situation précaire, mais l'élue SUD oriente la réflexion sur des animateurs de Léo Lagrange (principalement des femmes) qui ont un statut monoparental et de faibles revenus et se retrouvent souvent sans mode de garde.

Leur situation est assez similaire de celle des publics en difficulté d'insertion et ces salariés se retrouvent confrontés aux mêmes difficultés pour aller travailler ou se former.

Si la direction a commencé par le périscolaire, la future organisation a vocation à travailler plus spécifiquement sur des accords d'entreprises adaptés. Le directeur général adjoint de Léo Lagrange attend des modalités de fonctionnement qu'elles reposent sur une bonne compréhension des situations individuelles des salariés. Tous ne rencontrent pas les mêmes difficultés. La politique sur le logement, par exemple, devra aller plus loin au service de ces salariés. Les avantages sociaux devront être analysés plus finement en fonction des métiers exercés.

Les communautés de travail doivent s'exercer aussi au sein des filières et permettre aux salariés d'échanger, de réfléchir sur certaines problématiques (accueil, rapport aux familles...) et d'être partie prenante. Toutefois, des expertises et négociations devront avoir lieu pour obtenir des avancées dans chacun des filières.

Le secrétaire général adjoint de Léo Lagrange souhaite, par exemple, que les animateurs jeunesse deviennent des accompagnateurs, mais cela suppose d'autres compétences, d'autres niveaux de formation, un statut et une formation continue différents. Cela demandera aussi de développer des offres de formation, de gestion des carrières, de recrutement distinct selon les secteurs.

Si, selon les filières, il y a des reconnaissances de diplômes, y compris hors Europe, une EJE italienne ne peut pas travailler en France. Le directeur général adjoint de Léo Lagrange espère voir bouger ces règles.

Mais pour cela, rétorque le secrétaire du CE (FO), des démarches doivent être faites. Pour reconnaître des certifications étrangères sur l'accueil de la petite enfance, la direction doit suivre des procédures et les inscrire à l'ordre du jour de CPC concernés pour faire les liens.

Le problème ne vient pas de la CPC, selon le secrétaire général adjoint de Léo Lagrange mais de la PMI qui, en l'absence de texte, décide. Toutefois c'est la CPC qui édicte les textes pour la reconnaissance des diplômes, rappelle le secrétaire.

Il ne s'agit pas de faire appel à des salariés étrangers et/ou détachés, comme le suggère un élu CGT qui appelle à la vigilance sur le recrutement, mais bien de personnes vivant en France avec un diplôme étranger. Leur embauche se ferait aux mêmes conditions que n'importe quel autre salarié de Léo Lagrange précise le directeur général adjoint. L'important est de faire avancer une certaine idée de l'Europe positive et ce peut être le rôle de Léo Lagrange que de réfléchir sur ces sujets aussi bien dans la petite enfance que dans la formation ou l'animation.

Ce n'est pas le CE qui réglera cette problématique, relève le secrétaire du CE (FO), qui explique que la PMI s'appuie sur des textes sur les droits de l'enfant selon l'ordonnance de 45 et ceux sur la petite enfance. Tant que les passerelles entre les compétences acquises dans un pays Européen et la France ne seront pas actées, rien ne sera possible. Il invite le secrétaire adjoint à s'adresser à son organisation syndicale employeur qui a les compétences nécessaires pour travailler sur ce sujet.

Ce dernier prend pour exemple le diplôme d'infirmier obligatoire pour diriger une crèche de 40 lits quand une directrice de centre social qui a eu à gérer de gros budgets, avec des complexités dues aux quartiers, aux publics et autres, n'a pas accès à ce poste. Une revendication commune employeur et syndicats pourrait être portée auprès de la CAF ou de l'État pour obtenir des passerelles pour qu'un directeur de centre social avec les compétences requises puisse accéder à ce poste.

Un CAP petite enfance en contrat d'apprentissage n'est pas intégré dans les effectifs et s'en va une fois son diplôme en poche. Pourtant l'entreprise aura supporté les coûts de la formation pendant trois ans. Ce n'est pas une disposition qui facilite l'apprentissage et l'intégration. C'est un sujet que l'organisation métiers, du conseil d'administration aux équipes, devra être en capacité de porter. Elle se devra d'être moteur au niveau institutionnel pour faire bouger des lignes.

Avant de partir et pour répondre à la question des élues SUD, le secrétaire général adjoint de Léo Lagrange confirme être candidat au poste de secrétaire général de Léo Lagrange.

Le président du CE procède au vote sur la délibération proposée par les élus
Votants : 9 - Pour : 8 - Contre : 0 - Abstention : 1

VII - Consultation sur la politique sociale des entreprises de l'Unité Économique et Sociale Léo Lagrange

Les élu.es du Comité d'Entreprise de l'UES Léo Lagrange après avoir été informés, lors de la séance du 11 juillet 2019, sont consultés lors de la séance du 29 octobre 2019 sur les orientations de la politique sociale.

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

Concernant les bilans sociaux, le CHSCT, la formation, la GPEC, le RSC, les élu.es émettent un avis négatif.

La présentation de l'élue SUD concernant les RC, RSC, notamment sur Léo Lagrange Sud-Ouest, sera intégrée en annexe au compte-rendu pour éclairer la totalité de son intervention.

Un élu CGT redit l'impossibilité pratique d'analyse à partir des documents fournis sur la BDES. Il souhaite avoir à nouveau les synthèses par établissements comme cela se faisait auparavant, avec des données précises. Cela permettrait aux élus d'avoir des éléments par établissement et de ne relever que les points qui semblaient poser problème.

Deux rapports consolidés sur l'animation et sur LLF ont été mis en ligne. Ils contiennent le bilan social 2018, avec des indicateurs et des commentaires, informe le président du CE. Mais pour la représentante syndicale SUD, la problématique tient au fait que ces documents sont noyés dans la masse. Il faut du temps pour les trouver et ce temps manque ensuite aux élus pour les étudier.

Pour le président du CE, il est difficile d'entendre que les élus émettent un avis négatif sur l'ensemble des bilans, alors qu'un travail important a été réalisé par les DRH des régions.

La DRH LLCE reconnaît pour sa part que la présentation des dossiers dans la BDES rend la recherche difficile. Dorénavant les dossiers des instances seront complets avec les éléments de consultation y afférent. Elle comprend la demande des élus d'avoir des documents de synthèse, mais elle s'étonne de les voir former un avis négatif sur l'ensemble des éléments qui leur ont été présentés, malgré leur contenu, les commentaires fait pour chacune des entreprises sur chacun des bilans sociaux, et l'analyse de chaque axe requis qui s'y trouvent.

INTERRUPTION DE SÉANCE

Les élus ont pris en compte de travail des équipes et proposent de reporter la consultation au CE du 18 novembre. Ils demandent s'il serait possible d'obtenir les données sur tableur pour les retravailler. La DRH LLCE explique établir des fichiers Excel à partir de chaque indicateur présent dans le logiciel et de les réintroduire dans un document de présentation. Le système CEGID oblige à faire des croisements de données, mais toutes ne sont pas disponibles sur un seul document. Les élus demandent depuis plusieurs mois d'avoir un tableur croisé des différents éléments pour leur épargner un travail de recherche long et fastidieux à partir des documents qui leur sont fournis. Des extractions

devraient être possibles sur certaines données. Les élus ont des exigences sur des éléments tels que le handicap ou le bilan social des salariés, mais n'ont pas les moyens et le temps de les analyser. Les membres du CE doivent donc s'entendre sur un cahier des charges, pour définir les éléments nécessaires à une analyse non seulement des données légales, mais aussi au-delà. Les élus ont besoin de synthèses sur le bilan social.

Les élus, puisque l'outil ne permet pas de rapprocher les éléments sans un travail titanesque, s'engagent, pour le prochain CE, à retravailler la délibération en fonction de ce qu'ils auront pu analyser. Pour cela, ils se sont réparti le travail.

Un élu CGT donne un exemple concret, dans la formation, des difficultés rencontrées sur le terrain et du besoin constant de croiser les données pour anticiper les demandes du marché, en termes de postes et de personnels. Rapprocher les préconisations sur les besoins et le réalisé, permettrait de connaître les besoins exacts par structure. Mais c'est un exercice qu'il n'est pas toujours possible de faire à l'heure actuelle.

Le président du CE note le report au CE du 18 novembre.

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

Dans le diagnostic réalisé sur les différences entre ces deux entreprises, deux pratiques ont été relevées.

La première concerne les tickets restaurants de l'INSTEP MP. Cet usage est dénoncé, mais les salariés ne perdent pas leur avantage car la part employeur sera reversée sous forme d'une prime. Les deux structures auront donc le même mode de fonctionnement.

L'autre usage dénoncé concerne le remboursement des frais pour les déplacements des salariés. C'est la pratique de l'INSTEP en la matière qui a été retenue.

Pour répondre à la question de la représentante syndicale SUD, la DRH LLCE répond qu'il ne s'agit pas de faire des économies, mais de créer une unité entre les deux entreprises et des références communes.

Les élus CGT sont contre le projet estimant que dans le cas présent le nivellement se fait par le bas, offrant aux salariés la moins bonne des solutions. Ils proposent d'appliquer la prime des tickets restaurants à tous les salariés qu'ils soient de l'INSTEP ou d'INFORIM, mais aussi de regarder si les charges sociales patronales et salariales sont intégrées de façon à ce que le salarié reçoive bien en prime ce qu'il touchait en ticket restaurant.

Il faudrait, selon le secrétaire du CE, indiquer dans la note que « le salarié se voit augmenté en net du montant de la valeur faciale patronale. » Reste ensuite à faire le calcul. Il précise encore que le ticket restaurant n'est pas imposable.

La valeur faciale employeur des tickets restaurant s'élève à 3,07 €. Si ce montant est réintégré dans le bulletin de paie, cette somme sera soumise à charges. Il faut donc calculer le montant brut qui permet au salarié de recevoir 3,89 € net pour que la perte ne soit pas aussi importante.

Concernant le remboursement des déplacements domicile/travail, le secrétaire du CE relève une difficulté lorsque le salarié est multi sites et demande sur quel critère l'employeur va déterminer le site qui permettra de calculer la part à la charge du salarié et celle à sa charge à lui. Le principe admis dans beaucoup de cas veut que ce soit le plus court trajet ou celui sur lequel le salarié est le plus souvent positionné qui soit à la charge de celui-ci. Les autres trajets sont à la charge de l'employeur. La DRH LLCE rappelle que dans le cas de l'IFRA les sites peuvent changer tous les jours de la semaine. La règle en vigueur dans cette structure est que les kilomètres à partir du 31^{ème} sont pris en charge par l'employeur jusqu'au premier lieu de travail. À l'aller comme au retour. Si le salarié change de lieu de travail dans la journée, l'indemnité kilométrique est prise en compte entre les deux lieux de travail.

Pour le secrétaire du CE (FO), cet accord passé avec l'IFRA devrait s'appliquer à toutes les structures de formation. En effet, partout ailleurs il s'agit seulement d'un usage. Il précise par ailleurs que cet accord n'a jamais été dénoncé. La dénonciation des accords dont parle un élu CGT ne mentionnait pas les entreprises une par une. Cette manière générique n'était donc pas valable.

Le président du CE note les remarques des élus et va consulter la DRH, en particulier sur les tickets restaurant.

Pour un élu CGT, l'accord devrait être national. En effet, si les salariés de l'animation se sentiraient moins ou pas frustrés lors d'un transfert, parce que l'avantage serait intégré au salaire, ceux de la formation qui ne connaissent pas de transfert pourraient perdre leurs tickets restaurant.

Il existe des différences au niveau des usages selon la façon dont les équipes de management ont tenté de régler les problèmes. Pour que le niveau économique ne soit pas abaissé, il faut réintégrer les charges sociales salariales, pour que le net reste au même niveau.

En ce qui concerne les instituts de formation, le secrétaire du CE (FO) propose une harmonisation des accords d'entreprises existantes pour qu'il n'y ait plus, lors de fusion, d'écarts de traitement sociaux des salariés.

IX - Information sur la mise en place d'un Délégué à la Protection des Données

La lettre de mission va être mise en ligne et sera envoyée aux élus qui pourront ainsi prendre connaissance de l'ensemble des missions sur la protection des données. C'est la CNIL qui exige la mise en place d'une personne référente qui pourra être interpellée par n'importe quel salarié de l'entreprise qui souhaite une protection de ses données ou leur destruction à son départ. Il s'agit d'une mission sur un poste existant. Cette personne sera la DAF, Madame Valérie Henry. Le texte date de 2018 et la date butoir pour la mise en place est 2020.

Le trésorier du CE s'inquiète de l'information des sites sur les données sensibles contenues dans la gestion des facturations et sur les normes concernant la protection des données.

La RGPD concerne non seulement les données personnelles des salariés, mais aussi celles des usagers. Ces dernières sont intégrées dans le logiciel de gestion des présences, qui a fait l'objet d'une attestation de protection des données personnelles par l'éditeur. Talentia, en tant que système d'information RH, délivre aussi un certificat de conformité du respect de la gestion des données personnelles.

En cas de contrôle, précise un élu CGT, il faut prouver qu'il y a des modules avec mots de passe et indiquer qui a accès à ces données.

Sur Talentia, répond la DRH LLCE, chaque utilisateur a un code utilisateur assorti d'un mot de passe.

Il est rappelé que la lettre de mission répond au cahier des charges de la CNIL. Elle indique quelles sont les informations et conseils que la personne nommée (Valérie Henry) devra fournir aux équipes en charge de tous les logiciels contenant des données personnelles. Elle devra contrôler le règlement - qui devra aussi être communiqué aux élu.es - conseiller et sensibiliser l'ensemble des équipes sur les protections. Tout salarié ou fournisseur devra pouvoir s'adresser à elle pour faire modifier ou supprimer les données enregistrées sur les sites les concernant. Les procédures devront être connues des élu.es du CE. Elle devra aussi coopérer avec la CNIL si elle est saisie d'une demande particulière.

Le président du CE va transmettre aux élus la lettre de mission pour qu'ils puissent en connaître la teneur. Une adresse générique sera mise en place. La direction de Léo Lagrange s'appuie sur les

juristes d'une association du droit à la consommation pour aider à répondre à l'ensemble des questions qui relèveraient des données personnelles.

X - Information et consultation sur le transfert du CLAE de Montaudran de Léo Lagrange Sud-Ouest et sur la conséquence du transfert d'un élu du personnel

Les élus font remarquer qu'ils n'ont pas reçu la note afférente à ce point.

Le président du CE explique aux élus que l'inspection du travail a interpellé l'employeur, deux semaines auparavant, sur le sujet, en demandant le PV du CE qui demandait le transfert. En effet, il s'agit d'un transfert partiel qui relève d'une autorisation de ses services. En effet, ce n'est pas toute l'activité qui est transférée, mais seulement un lot.

Il semblerait que l'analyse dépende de l'inspecteur du travail, selon un élu CGT et peut donc varier d'une fois sur l'autre.

C'est la raison pour laquelle l'inspection du travail bloque le transfert de l'élu du personnel, reprend le président du CE. Il a été transféré aux Francas, mais fait l'objet d'une mise à disposition en attendant.

L'absence de note aux élus pose problème. La représentante syndicale SUD trouve grave qu'un élu protégé soit oublié lors d'un transfert. Le président du CE rétorque que personne n'avait fait remonter le sujet. Des élus confirment par ailleurs que cette personne était vraiment active dans son rôle de secrétaire du CHSCT.

Pour rédiger la délibération, le secrétaire du CE, en l'absence de note, réclame des éléments au président du CE qui doit fournir l'information sur le transfert du CLAE de Montaudran vers les Francas. Cela fait l'objet d'un premier vote. Le second porte sur le transfert de l'élu du personnel.

Le président du CE met aux voix le transfert du CLAE de Montaudran
Votant : 6 - Pour : 6

Le président du CE met aux voix le transfert de l'élu du personnel – le vote est effectué à bulletin secret.
Votant : 6 - Pour : 6

Le président précise que la mairie de Toulouse a décidé de confier la gestion de la LAE de Montaudran à l'association départementale des Francas de Haute-Garonne le 9 juillet 2019.

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

Le président enverra aux élus le panorama sur LLF.

INFORIM a obtenu un marché orientation primo arrivants sur une durée de 6 mois, pour un chiffre d'affaires de 35 000 euros, pour le Gard, l'Hérault et l'Aude.

A2F a obtenu plusieurs marchés sur la linguistique pour une durée d'un an à Saint-Nazaire et Chateaubriand.

L'IFRA a obtenu un gros marché sur 12 mois, sur le parcours certifiant dans le tertiaire, vente, pour un chiffre d'affaires de 3 millions. L'acheteur est Pôle Emploi.

Mais qui ne fonctionne que lorsqu'il y a des personnes qui sont en formation, précise le secrétaire du CE. Et il y a des pénalités en cas de non-remplissage.

INSTEP Midi Pyrénées obtient un point d'accueil orientation migrants pour une durée de 6 mois, qui débute en novembre, pour un chiffre d'affaires de 118 KE, en Occitanie.

Le président du CE clôt le CE en indiquant que deux préavis de grève ont été déposés. La représentante syndicale SUD demande que les RH de Toulouse soient informés.

Fin de la séance du CE : 16 :35

ADOPTÉ LE 18/11/2019

ANNEXE

RSC ARTICLE R.2312-9 : LA FORME ET LE FOND

La forme

- Constat: Les indicateurs ne sont pas croisés
- Analyse: Analyse inexistantes
- Actions :
 - les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle
 - Bilan des actions de l'année écoulée
 - Évaluation du niveau de réalisation des objectifs sur la base des indicateurs retenus
 - Explication sur les actions prévues non réalisées

Le fond

- Des données incohérentes
- Des données manquantes

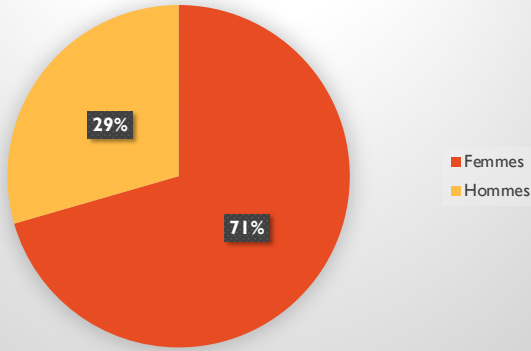
LOI ROUDY 13 JUILLET 1983

La culture socialiste Léo Lagrange

Yvette ROUDY socialiste et première ministre des Droits de la femme (1981-1986), elle est l'auteur de la loi ROUDY pour la parité, loi sur « l'égalité de l'homme et de la femme qui travaillent en entreprise ».

LEO LAGRANGE SUD OUEST – RSC ARTICLE R.23 I 2-9

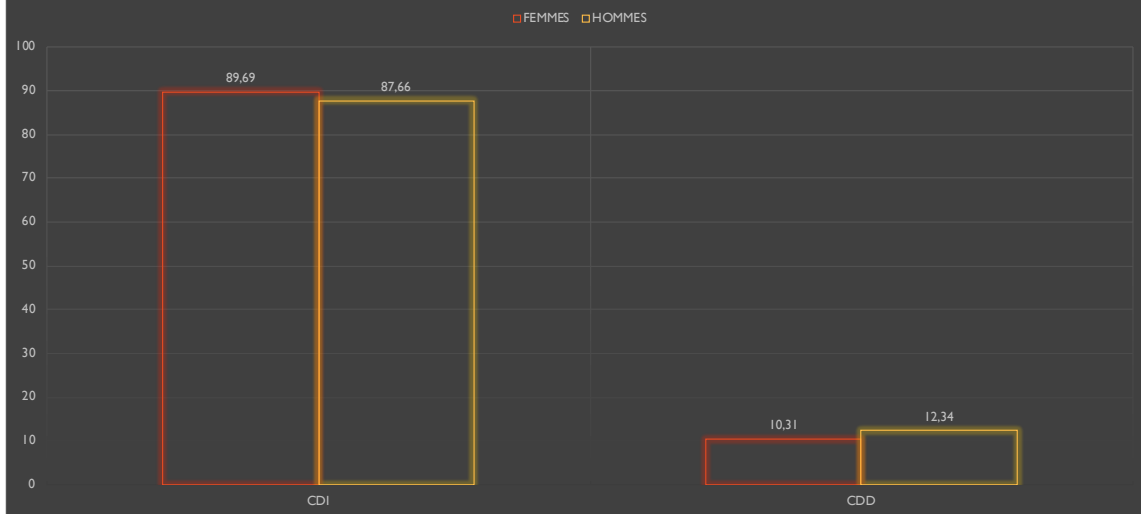
Répartition genrée des salarié-e-s

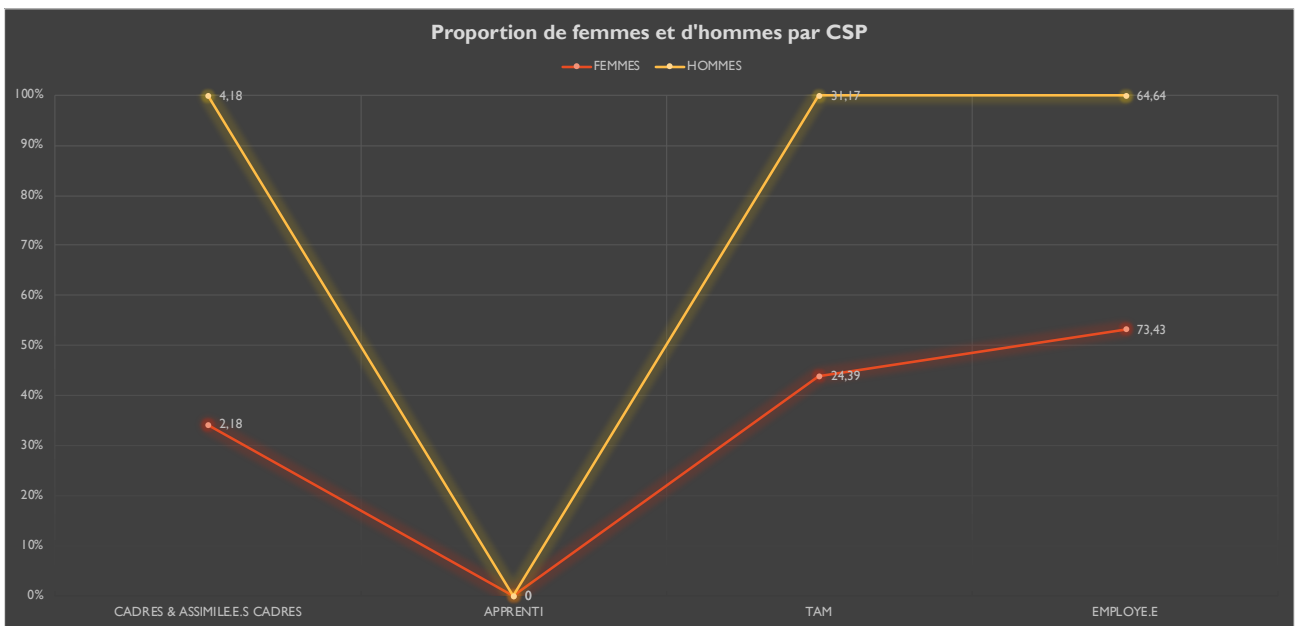


Nous notons un effectif total de 1622 salarié-e-s réparti-e-s comme suit :

- 1144 Femmes
- 478 Hommes

Proportion de femmes et d'hommes par type de contrat





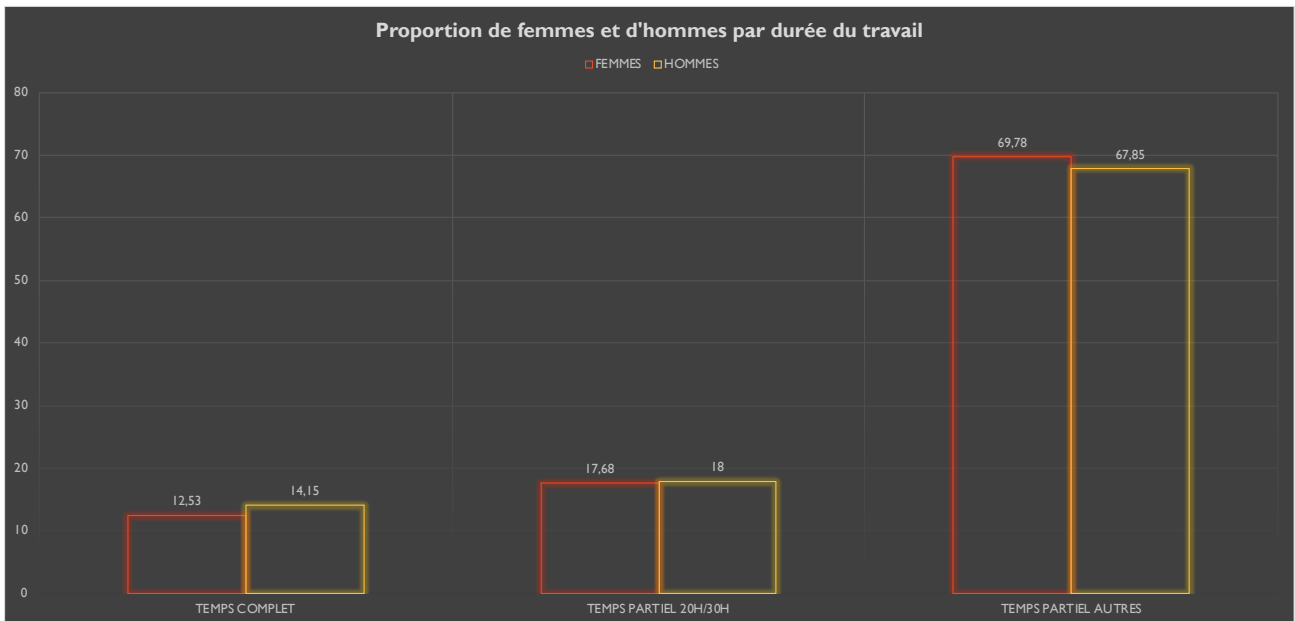
PLAFOND DE VERRE ?

Bien qu'étant dans une structure majoritairement féminine, les femmes se situent plus que les hommes à la catégorie socioprofessionnelle employée: (72,43%) contre 64,64% chez les hommes. Tandis que les hommes bien que minoritaires dans la structure sont plus présents dans les catégories socioprofessionnelles Cadres et Assimilé-e-s Cadres (+2%) et TAM: (+6,78%).

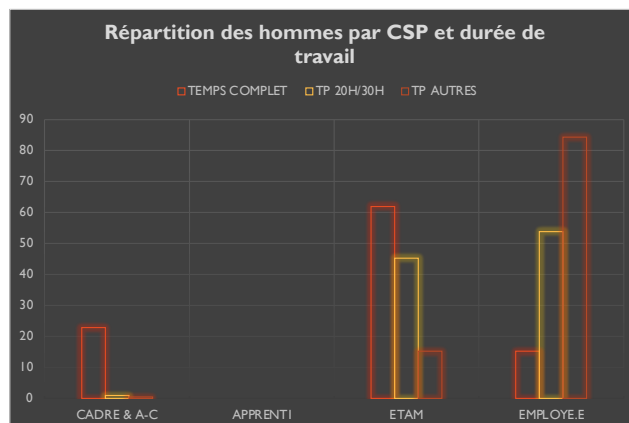
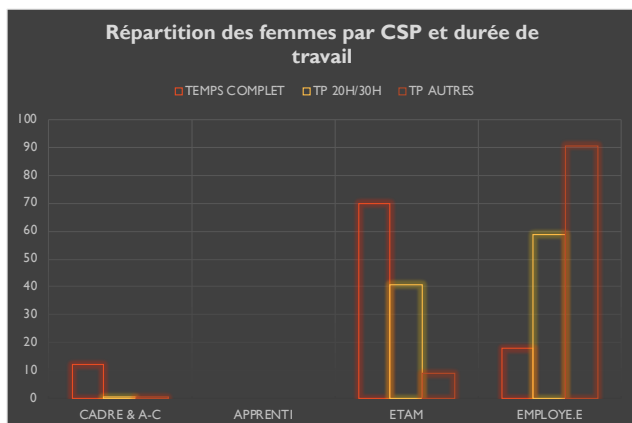
NB: INCOHÉRENCE DES CHIFFRES

À compter de la page 11 l'effectif total des salarié-e-s passe de **1622 à 2222**

- Le nombre de femmes passe de **1144 à 1572**
- Le nombre d'hommes passe de **478 à 650**



RÉPARTITION DES FEMMES ET DES HOMMES PAR CSP ET DURÉE DU TRAVAIL



LES DONNÉES MANQUANTES

Durée et organisation du travail

- La répartition des effectifs selon l'organisation du travail (horaires variables)

Positionnement dans l'entreprise

- La répartition des effectifs par niveau ou coefficient hiérarchique

Données sur les congés

- Tableau congé paternité pris par rapport aux congés théoriques
- Données chiffrées par sexe: répartition par csp selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois

LES DONNÉES MANQUANTES

Promotion

- Nombre et taux de promotion par CSP
- Durée moyenne entre deux promotions

Ancienneté

- Age moyen par niveau ou coefficient
- Ancienneté moyenne par niveau ou coefficient hiérarchique
- Ancienneté moyenne dans le niveau ou le coefficient hiérarchique

Formation

- Le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié-e et par an
- La répartition par types d'actions: adaptation au poste, maintien dans l'emploi et développement des compétences

LES DONNÉES MANQUANTES

Conditions de travail

- Répartition par poste de travail selon:
 - La pénibilité dont le caractère répétitif des tâches
- Nombre ou nombre de journées d'absence d'accidents ayant entraîné un arrêt de travail;
- La répartition des accidents par éléments matériels selon les modalités définies au 3.2 de l'article R.2323-17

Organisation du temps de travail

- Le nombre de salarié-e-s ayant accédé au temps partiel choisi
- Le nombre de salarié-e-s à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein
- Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance
- Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille

LES DONNÉES MANQUANTES

Rémunération des salarié-e-s et dirigeant-e-s

- Part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration de salaire
- La grille des rémunérations (minimum six tranches)
- Hiérarchie des rémunérations
 - Rapport entre la moyenne des rémunérations au 10% des salarié-e-s touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant au 10% des salarié-e-s touchant les rémunérations les moins élevées
 - Montant global des IO plus hautes rémunérations

Rémunérations accessoires

- Prime par genre et par CSP
- Avantage en nature

LÉO LAGRANGE LABÉLISE POUR LA NON DISCRIMINATION

Est-il exemplaire? Le label égalité

Le label Égalité est la marque d'organismes novateurs dans leur approche de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il récompense l'exemplarité de leurs pratiques dans ce domaine. Ce label concrétise une volonté politique forte, celle de valoriser l'égalité professionnelle au cœur des entreprises comme des institutions. Encouragé par l'État, soutenu par les partenaires sociaux, le label Égalité peut être décerné à toute entreprise, association ou administration, quelle que soit sa taille ou son activité.

POUR RAPPEL

Selon l'article 16 de la loi qui modifie l'article 8 de l'ordonnance du 6 juin 2005 (relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés), les personnes physiques et morales qui ont été condamnées pour des motifs liés à la discrimination (art. 225-1 du Code pénal) et pour le non-respect des dispositions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 1146-1, L. 1142-1 et L. 1142-2 du Code du travail) ne pourront pas soumissionner à un marché public.

ADOPTÉ