

**PROJET PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE du COMITÉ D'ENTREPRISE DE
L'UESLL du 13 Novembre 2019**

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

Présents et excusés au comité d'entreprise

Les représentants employeur :

Saïdi MESBAH (Président du CE),

Invités

Excusé(e)s :

Les membres élu.es :

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

Excusé(e)s :

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

Les représentants syndicaux :

Excusée :

- Patricia TREPICCIONE (FO), Joëlle DAZIN (CFDT).

Invité :

-

Ordre du jour

Cher.e.s Collègues,

Nous vous confirmons que la séance extraordinaire du **Comité d'Entreprise** aura lieu le :

MERCREDI 13 NOVEMBRE 2019

à 10 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. Retour sur la demande d'un droit d'alerte sur les entreprises de l'UES, IFRA, Pays de Gex et Léo Lagrange Méditerranée suite à la consultation économique du 26 Septembre dernier et du CE du 29 octobre 2019

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 - Retour sur la demande d'un droit d'alerte sur les entreprises de l'UES, IFRA, Pays de Gex et Léo Lagrange Méditerranée suite à la consultation économique du 26 Septembre dernier et du CE du 29 octobre 2019

Le président du CE rappelle que le comité d'entreprise extraordinaire porte sur la volonté des élu.es de déclencher, ou non, un droit d'alerte sur les entreprises du Pays de Gex, Léo Lagrange Méditerranée et l'IFRA.

Des éléments complémentaires leur ont été fournis, tant sur Méditerranée que sur l'IFRA.

Les élu.es avaient demandé au cabinet d'expertise de faire une analyse de la situation, mais la signature du devis a pris un peu de retard. Les élu.es voteront donc l'avis formel lors du CE du 18 novembre, après restitution par le cabinet Degest.

Les élu.es CGT ne souhaitent pas déposer un droit d'alerte sur LLM, même si la situation le demande, car une expertise ne fera qu'aggraver les choses. Par contre, ils demandent qu'une veille d'alerte soit mise en place régulièrement au CE pour leur permettre de suivre l'évolution de cette structure dont les charges sont importantes par rapport au développement. Les élu.es CGT exigent que, non seulement le CODIR, mais aussi les salariés soient informés. Ils doivent savoir que le comité d'entreprise a émis un droit d'alerte fondé sur la situation de Léo Lagrange Méditerranée. L'élu CGT se dit surtout inquiet pour les salariés du siège. Il suggère que le futur comité d'entreprise mandate deux élu.es dans le cadre de la commission économique pour obtenir de la direction de LLM les éléments nécessaires au suivi cette structure. Étant donné que la situation peut évoluer très vite, il pense que faire le point une fois par mois est nécessaire.

En effet, un droit d'alerte conforme aux dispositions légales mettrait LLM en grande difficulté, voire pourrait la conduire à une cessation de paiement et le secrétaire du CE (FO) rejoint l'élu CGT sur la préconisation d'un suivi par les élu.es de la situation de relèvement de cette structure. Il a cru comprendre des propos du directeur de l'établissement que la survie de celui-ci passerait par un « mariage » en interne de l'UES. Mais dans un tel cas de figure, les fonctions supports et administratives peuvent faire doublon et exacerber les craintes des salariés sur des mesures d'économie qui suscitent la crainte des salarié.es sur une éventuelle réduction d'effectif

Le secrétaire du CE (FO) demande que les dates d'information prévues d'ici la fin de l'année soient connues des élu.es du CE, mais aussi des nouvelles élu.es issues des prochaines élections, et qu'une commission de suivi soit créée pour vérifier que les choses se passent conformément à leurs préconisations. Selon le secrétaire du CE (FO) il faut une continuité dans la délibération que les élu.es vont commettre lors du prochain CE avec un point de la situation de LLM dès la première instance du CSE, mais aussi mensuellement pour connaître les éventuels problèmes rencontrés ou au contraire les améliorations financières de la structure. Les élu.es ont accepté un apurement des dettes de LLM envers le comité d'entreprise sur plusieurs mois, voire d'années.

Le secrétaire du CE (FO) invite aussi le président du CE à faire un point économique trimestriel pour suivre les évolutions d'une structure que la direction de la FLL n'a pas intérêt à voir disparaître. Un mariage, même avec les risques de doublons sur certains postes pouvant entraîner des licenciements économiques, reste préférable à une disparition totale de l'établissement.

L'élu CGT et le secrétaire du CE (FO) sont rejoints dans leurs propos par l'élue SUD qui souhaite épargner à LLM un droit d'alerte économique pour ne pas fragiliser l'établissement plus avant, et approuve un suivi.

Le président du CE comprend que les élu.es ne sont pas favorables au déclenchement d'un droit d'alerte au sens de l'expertise. Il note la demande d'un suivi régulier avec des points de situation économique, et d'information envers les salariés.

Il confirme que la direction générale fera son possible pour maintenir l'activité de LLM autant que possible, mais n'exclue pas des rapprochements avec d'autres entreprises de l'UES. Une réflexion est en cours sur les possibles passerelles à créer entre les différentes structures, en particulier sur le pilotage de LLM dont les fonctions support sont pratiquement inexistantes.

Un lien est à faire entre volet économique et la commission conditions de travail, précise le trésorier du CE, qui voit l'impact que les sous-effectifs peuvent avoir dans les services centraux, avec des risques d'épuisement.

Pour compenser le manque d'effectifs de LLM sans alourdir la masse salariale en recourant à des embauches, il faut s'appuyer sur des entreprises existantes, insiste le président du CE, en termes d'expertise et de pilotage. Des discussions sont en cours dont le président espère pouvoir donner prochainement les résultats.

Le secrétaire du CE (FO) propose de faire une première délibération en attendant le retour du cabinet Degest et une prochaine délibération sur les autres structures au CE du 18 novembre.

Des équipes réduites au sein de LLM peuvent entraîner une augmentation de l'absentéisme et aggraver encore la situation, remarque un élu CGT. Les marchés existent pourtant. Il propose que la Fédération soutienne LLM en mettant à sa disposition des équipes de comptabilité et des agents de développement. Sans masse salariale supplémentaire, l'établissement pourrait se relancer. La commission conditions de travail aura toutefois un focus à faire sur Léo Lagrange Méditerranée.

Il existe des pistes de développement sur des territoires sans concurrence, mais d'où LLM est absent, estime un élu CFDT. Il est essentiel de remettre des moyens sur la région pour aller chercher des marchés car les services support sont au maximum de leurs possibilités. Regarder les seuils critiques ne suffit pas, il faut effectivement mettre en place des passerelles et réfléchir au développement. En mutualisant les moyens, LLM pourrait être en capacité de répondre à des demandes éloignées, particulièrement sur la région Languedoc qui s'ouvre à la dynamique de marchés publics.

Le président du CE est tout à fait d'accord avec l'idée de créer du développement pour que la structure réinvestisse dans ses fonctions support. Soutenir la structure passe par la mise en place de passerelles avec une entreprise existante.

Des salariés de crèche disent préférer travailler pour Léo Lagrange, informe un élu CGT, que dans des dispositifs de la mairie de Marseille, où les conditions de travail sont difficiles. C'est la raison pour laquelle il est d'avis qu'il faut leur expliquer la situation, tant sur les charges de structure que sur le développement. C'est une façon de les inclure et qui sait de créer un engouement de leur part. Selon l'élu, une majorité des salariés est prête à faire ce qu'il faut pour sauver l'établissement.

Certes, il est important d'être transparent sur les difficultés économiques de Méditerranée, confirme le président du CE, tout en rassurant les salariés sur les actions envisagées pour les enrayer. Pour cela une bonne communication est nécessaire, qui doit prendre en compte ces deux points.

Cette communication est nécessaire, renchérit l'élue SUD, mais il faut savoir quoi et comment. Quoi qu'il en soit, un manque d'information risque de se retourner contre l'employeur, mais aussi les élus du CE qui ont connaissance de la situation et vers qui les salariés se tournent pour avoir des réponses.

La communication sur place entre l'employeur et l'IU n'a jamais été simple, selon le trésorier du CE, et il n'y a jamais eu de réel travail, malgré la présence de personnes qui peuvent être à même de s'adresser aux salariés.

Il y a un important maillage de territoire par le BAFA sur les départements des Bouches du Rhône et de l'Hérault, avec des personnes qui ont l'animation volontaire dans le sang, note un élu CFDT, et qui sont des vecteurs de développement. Il serait intéressant de fédérer ces personnes qui sont sur place pour répondre aux demandes. Les représentations locales sont fortes et reconnues (proviseurs de collègues, artisans, élu.es ...). Il faut utiliser tous les moyens possibles pour créer de l'activité.

S'il est possible d'expliquer, historiquement, les relations compliquées entre la direction de LLM et les élu.es du personnel locaux, le refus d'un dialogue ouvert, honnête et transparent a fini par déboucher sur une absence totale de concertation. Sans dialogue avec les instances représentatives du personnel, il n'est pas possible de toucher les salariés. Le secrétaire du CE (FO) reproche à l'actuel directeur de LLM, de se murer dans son silence. Les salariés se sentent pour leur part abandonnés. Sans information sur leur avenir, ils ont peur.

Un élu CFDT pense qu'il faut remettre de la confiance entre les cadres dirigeants et les instances représentatives et ne pas être hermétique aux propositions des élu.es. Face à une structure en danger, il faut s'écouter et travailler tous ensemble. Les représentants du personnel sont aussi soucieux du maintien de l'activité. Le droit d'alerte se veut une anticipation pour que les salariés ne se retrouvent pas devant le fait accompli. Le CSE va remodeler le paysage syndical et sans confiance de part et d'autre, aucune avancée ne sera possible. Il faut assainir les rapports, entre autres au niveau des représentations locales, pour aller de l'avant.

Il ne faut pas se contenter d'envoyer un mail aux salariés, insiste un élu CGT, mais bien les rencontrer, par territoire. Il pense aussi que, malgré l'historique de LLM et ses relations employeur / élu.es, les choses évoluent et qu'il faut passer à autre chose, pour ne pas aller vers une grève.

Le président du CE rejoint les élu.es sur la communication, estimant qu'il y a deux supports à exploiter. Celle de l'employeur vers les salariés, en présentiel, et le dialogue par le biais des partenaires sociaux, élu.es et représentants de proximité, de la nouvelle mandature.

En ce qui concerne l'IFRA, le secrétaire du CE(FO) juge la situation un peu similaire à celle de LLM. Sous l'impulsion des élu.es de l'IU et du Comité d'Entreprise, la direction a bien rencontré les salariés, mais il semble qu'une certaine distance se soit instaurée entre les attentes des salariés après le PSE, ainsi que la réorganisation annoncée et les actes de la direction. Si ceux-ci ne sont pas mauvais, ils n'ont toutefois pas été compris ce qui complique leur mise en œuvre. La vision du directeur n'est pas partagée par les salariés.

Malgré la réorganisation, les contrats à durée déterminée, dits d'usage, continuent à prospérer sur des filières qui ne peuvent légalement pas y avoir recours. Les organismes de formation ne peuvent l'utiliser que pour l'enseignement des langues, dont le FLE ne fait pas partie. Cela peut entraîner pour les salariés, dont les contrats ont été renouvelés régulièrement depuis plusieurs années, un risque majeur de requalification, dont le coût élevé peut mettre l'entreprise dans des difficultés supplémentaires. Ce sont des dossiers dont la direction refuse de discuter localement.

L'élue SUD complète en disant que refuser de voir les problématiques en face ne permet pas de construire de façon favorable.

Il ne s'agit pas de déni, répond le président du CE. La note envoyée par la direction de l'IFRA parle de fluctuations compliquées dans le secteur de la formation et les mouvements extrêmes dans les marchés sont difficiles à absorber. Il est nécessaire de trouver la meilleure organisation possible pour y faire face. Celle proposée doit peut-être être revue, même si elle répond à son marché.

Pour le trésorier du CE (UNSA), une organisation ne se réfléchit pas uniquement au niveau de la direction, mais aussi avec les salariés. Du fait de l'étendue du territoire, les gens de terrain sont nécessaires à une bonne réflexion. L'enquête réalisée auprès des salariés sur leurs conditions de travail et leur perception de la nouvelle organisation est arrivée trop tard. Celle-ci était déjà en route.

Il se demande si le choix de n'avoir plus que LLF comme seul organisme de formation, va permettre de préserver l'activité de l'IFRA et des autres organismes de formation. Il espère que cela ne va pas entraîner de nouveaux PSE.

Pour le président du CE, une unité de gestion suppose un pilotage commun et des fonctions support mutualisées. Cela va donc plutôt dans le bon sens. Il rappelle que la situation en 2017 est venue de la Région qui a supprimé plus de 50 % de l'activité avec un arrêt massif de ses actions. Ce à quoi le trésorier répond que c'est la raison pour laquelle il est nécessaire de se diversifier et se projeter dans le futur. Même s'il reconnaît l'importance des réformes dans la situation.

Lors de la restructuration suite au PSE, les élu.es avaient demandé que les salariés soient associés à la reconstruction, mais les retours formulés par un élu CGT du Comité d'Entreprise, laissent les membres du CE dubitatifs quant à la compréhension par la direction de ce qui lui avait été proposé. À ce jour, de nouveaux marchés ont été pris par l'IFRA, pour potentiellement 1 million d'euros. Mais pour le secrétaire du CE, il faut que les équipes fournissent en face un important travail pour remplir les stages, condition sine qua non pour obtenir le versement des sommes prévues. Voire, une absence de stagiaires peut entraîner des pénalités, dont le montant peut mettre l'IFRA, dont le redressement est envisagé sur 2020, dans une situation très compliquée. Associer les salariés en charge des stagiaires aurait peut-être permis d'éviter des erreurs. Ils auraient ainsi pu donner des informations sur la façon de faire venir des stagiaires. Le secrétaire du CE constate que la direction a balayé d'un revers de main ce que les élu.es avaient pointé comme étant de mauvaises pratiques et s'est entourée de personnes, avec les mêmes liens de copinage, ce qui est contesté par les salariés. De ce fait, les compétences existantes ne sont pas appréciées à leur juste valeur. La situation est donc identique à celle de 2018, au moment du PSE.

Pour le secrétaire du CE, le changement de mode de pilotage peut être envisagé pour Léo Lagrange Nord île de France ou l'INSTEP, puisque la direction de LLF va rester sur Centre Est. Il reconnaît à la directrice de LLF des compétences indéniables sur l'évolution de cette structure, mais tempère en estimant que la transformation va prendre tout de même trois ans. Dans le même temps, il ne faut pas qu'un établissement instable entraîne les autres à la dérive. La future réforme devra proposer des modes de pilotage plus en phase avec les salariés.

Au vu des difficultés que les élu.es du CE ont rencontrées pour obtenir des réponses concrètes sur des mesures à mettre en œuvre, l'élue SUD se dit plus que réservée sur l'avis à donner. Elle a l'impression qu'aucun travail n'a été fait sur des actions précises et les objectifs de progression. Elle se demande quel est le projet, sur quelles mesures il s'appuie et comment il sera possible de répondre aux problématiques qui risquent de se présenter, sur quelles alternatives il sera possible de s'appuyer. Elle s'inquiète du fonctionnement, puisque les élu.es n'ont pas reçu de tableaux d'actions ou de préconisations alors qu'ils lancent un droit d'alerte sur ces structures. Tout un chacun sait que la formation est un domaine compliqué, mais elle attend des réponses de la part de Léo Lagrange sur la façon dont les structures concernées se projettent à court, moyen et long termes et les actions qu'elles proposent.

La politique des organismes de formation est de répondre à tous les marchés, sans regarder le contexte, relève un élu CFDT. Cela engendre une multiplicité d'actions très diverses pour les salariés, sans relation avec leur métier, et ils ne comprennent plus très bien leur rôle. La directrice de LLF a été interpellée sur les effets de la réorganisation, sur la répartition du temps de travail, des tâches et des rôles. Les équipes, qui sont déjà très prises, n'ont pas d'informations sur comment elles doivent répondre aux nouvelles commandes. Il est important de restaurer un dialogue social et un management dans les organismes de formation. Les salariés ne participent pas à la réorganisation des instituts, mais en subissent les effets, ce qui nuit à leurs compétences. Ils n'ont pas de vision d'avenir.

Les salariés partent de documents types remaniés trois ans auparavant, qui n'ont pas subi d'évolution, regrette un élu CGT. Les élu.es du CE restent donc sur des constats et des analyses sans qu'il y ait de plan d'action. Les mêmes schémas sont reconduits avec les mêmes personnes, il en résulte donc les mêmes effets. Il n'y a pas d'évolution au sein de l'IFRA, c'est ce que constatent aussi les salariés sur le terrain.

Le président du CE relève les interventions fortes des élu.es du CE sur l'IFRA. Il reconnaît que le marché de la formation étant très compliqué pour tout le monde, les organismes de formation doivent s'adapter en permanence. Cela implique des choix d'organisation avec des impacts RH.

Le secrétaire du CE (FO) réagit avec vigueur aux propos du président du CE, rappelant que plusieurs années auparavant les élu.es de CE avaient déjà fait des préconisations en direction des organismes de formation, suggérant une diversification des activités et de se tourner vers la dématérialisation de la formation. L'un des élu.es du CE avait demandé à suivre une formation universitaire pour être en capacité de proposer en interne la formation à distance avec les compétences ad hoc. Cette demande lui ayant été refusée, il a pris un congé individuel de formation et a obtenu un master. Mais cela n'a jamais été pris en compte par la direction.

Par ailleurs, le secrétaire du CE (FO) a participé au congrès d'AEF sur la formation professionnelle en présence de la Ministre du Travail, de ses conseillers formation et de la DGEFP. À la remarque des organismes de formation sur le fait qu'ils n'ont pas été consultés, la Ministre a répondu qu'elle avait confiance en leur capacité à s'organiser pour proposer une offre de service en lien avec la réforme. Elle estime entre autres que le CPF représente le futur et invite les organismes à faire non seulement du présentiel, mais aussi du distanciel. Mais force est de constater que le CPF n'existe pas dans les préconisations d'évolution de Léo Lagrange. Or, si les organismes de formation ratent cette orientation, ils viendront à disparaître. Le secrétaire du CE (FO) insiste sur l'utilisation des compétences en interne.

Pour le président du CE, il est effectivement essentiel d'investir sur le CPF, puisque la réforme professionnelle a pour visée que le salarié devienne acteur de sa carrière et de sa formation. Pour cela il devra se rendre sur les guichets de formation.

Mais une élue CFDT est d'avis qu'il faut aller plus loin en ouvrant les instituts de formation sur les moocs et les formations à distance. Or aucune structure n'a fait le nécessaire en ce sens. Il n'y a pas de contrat professionnel pour leur mise en place. Elle estime que chacune des régions, comme par exemple Centre-Est, pourrait effectivement mettre en place des formations en s'appuyant sur les organismes proches, que ce soit l'IFRA, Campus ou autre. Ce serait un moyen d'aider ces établissements.

Selon le président du CE, les régions, et même au niveau fédéral, mettent en place des formations avec les OF chaque fois que c'est possible. Toutefois, il arrive que les établissements n'aient pas les compétences nécessaires, ce qui oblige à recourir à des établissements hors Léo Lagrange.

L'élue CFDT rappelle que sur les dernières années, Uniformation était généreux dans le cadre du CPF et elle estime qu'il aurait été possible de saisir cette occasion pour faire rentrer plus d'argent dans les caisses de l'IFRA. Pour elle, la Fédération ne se saisit pas suffisamment des possibilités d'Internet pour faire de la formation à distance.

Il existe à ce jour du digital au sein de Léo Lagrange, rétorque le président du CE, comme par exemple la plate-forme sur laquelle LLF travaille et l'accès à des plates-formes de formation à des stagiaires de la formation professionnelle. Il ne laissera pas dire que rien n'est fait en ce sens.

Mais cela arrive un peu tard de l'avis des élu.es du CE, pour qui ces pratiques auraient dû être mises en place il y a trois ans déjà. Ce retard explique peut-être la situation financière des organismes de formation. Les élu.es du CE ont aussi l'impression de ne pas être pris au sérieux, alors qu'ils se veulent porteurs de propositions. Ils sont professionnels avant d'être des syndicalistes, insiste un élu CFDT. Mais les constats sur la formation restent les mêmes au fil des années. Il est difficile pour les élu.es du CE de savoir quoi apporter de plus à la direction, puisqu'ils ne sont pas écoutés. Les

actions qu'ils pourraient mettre en place pour être entendus seraient néfastes pour tous, continue l'élue CFDT.

Les élu.es du CE sont entendus en tant que tels, remarque le président du CE, puisqu'ils reçoivent de l'information, font leur analyse et donne leur avis. Toutefois, il concède qu'il est important de les entendre en tant que professionnels. C'est en ce sens qu'il fait remonter les réflexions des élu.es aux directions concernées. Toutefois, il note que l'absence de dialogue au niveau des IRP est un problème. Pour sa part, il souhaite que l'irrigation se fasse par les représentants de proximité et c'est ce qu'il va demander. Il souhaite un travail collectif.

Il entend les revendications des élu.es qui estiment que les directions ne sont pas au rendez-vous, que certaines personnes ne sont pas à leur place, mais seule la direction peut prendre des décisions sur ces sujets. Toutefois, il confirme que des mesures devront être prises pour remédier à ces situations. Il estime lui aussi qu'il faut la bonne personne à la bonne place, pour être dans une logique de compétences, mais cela demande du courage.

L'importance de l'utilisation du CPF avait été mise sur la table il y a un an déjà, rappelle l'élue SUD, soulevant la question de l'offre de formation. Beaucoup de salariés souhaitent en effet utiliser leurs heures pour se former, mais la réponse se fait attendre. Or ce point ne fait pas partie des propositions présentes sur la note.

L'analyse qui peut être faite sur le positionnement d'une personne peut concerner n'importe qui, sur toutes les strates. C'est pourquoi un élu CGT se demande si une gestion en amont ne serait pas possible, en utilisant des modes opératoires déjà existants, plutôt que de voir petit groupe de personnes décider. Cela pourrait éviter de se tromper, et permettrait de prendre en compte certaines perspectives ou ambitions en adéquation avec les valeurs de Léo Lagrange. Si une problématique ne peut pas se résoudre en région, il faudrait qu'elle puisse être considérée au niveau national. L'élue CGT propose de bien analyser la situation et de trouver des leviers, tout en tirant des enseignements des erreurs passées. Il est lui aussi d'accord pour dire qu'il faut les bonnes personnes aux bonnes places. Le contexte n'est pas serein et peut être vecteur de tensions.

L'application pour le CPF sera mise en ligne le 22 novembre, précise le secrétaire du CE, et cela concerne 30 millions de salariés. Il se demande combien de salariés de Léo Lagrange ont ouvert leur compte. Les offres de formation des entreprises vont figurer dans le catalogue des formations de l'application. Selon lui, aucune des entreprises de Léo Lagrange n'a fait les démarches en ce sens, ce qui va les exclure d'emblée. Le CPF est pourtant le point d'accompagnement du plan de développement des compétences des entreprises que les employeurs ne peuvent plus financer seuls. Ils ne peuvent que s'appuyer sur un abondement du CPF du salarié. Son application ne sera prise en compte qu'à partir du 2^e trimestre 2020. Selon le secrétaire du CE (FO), la Fédération avait les moyens de récupérer des fonds extérieurs à l'entreprise pour faire partir ses salariés, mais elle n'a pas réagi à temps.

Un élu CGT rappelle que la bourse individuelle de formation, mise en place par Nicolas Sarkozy en 2007, se faisait au profit de la formation interne. Mais à l'heure actuelle, les montants octroyés ne sont pas forcément suffisants pour permettre à un salarié de partir en formation. Une analyse de la BDES montre que l'employeur se repose beaucoup sur des abondements de CPF pour accompagner les salariés et favoriser la formation interne, bien que certaines, particulièrement onéreuses, soient peu proposées. Le nombre le plus élevé de cadres qui partent en formation est de 12, sur la région Sud-Ouest.

Une élue CFDT demande si certains organismes de formation vont ouvrir des CFA. Le président lui répond que c'est effectivement un sujet sur lequel la direction travaille. Un premier existe déjà sur Campus Atlantique, sur les métiers de bouche et l'accueil des touristes. Un deuxième est en réflexion. LLF vise l'alternance avec la création de CFA.

Les projets digitaux à Léo Lagrange sur la plate-forme de formation à distance doivent répondre au CPF. Le financement va changer, mais le mode de formation collective va rester fondamental pour les entreprises de Léo Lagrange ; c'est son savoir-faire. Le chiffre d'affaires de LLF repose sur la réponse aux marchés de collectivité, ce qui crée la fluctuation actuelle. La non-reconduction d'un marché peut avoir un impact énorme sur la masse salariale et conduire à un PSE. C'est la raison pour laquelle il faut rééquilibrer les marchés et les diversifier. C'est l'avenir de LLF.

Pour résumer, les élu.es souhaitent reporter leur avis sur le droit d'alerte sur LLF, au CE du 18 novembre.

Un élu CFDT précise que l'IFRA a donné des informations aux élu.es du personnel sur la réorganisation du temps de travail et sur le fonctionnement, mais il demande si un cahier des charges avec des plans d'actions va être établi par la direction. Cela permettrait aux élu.es du CE de suivre les problématiques qui ont pu être soulevées par cette dernière.

Le président du CE répond qu'un plan d'action est affecté au directeur de l'IFRA, mais comprend que les élu.es souhaitent un point de situation.

Mais pour l'élu CFDT, il ne s'agit pas de pointer un problème, mais bien de lui apporter des réponses. Sur quoi l'éluée SUD rebondit en expliquant qu'elle ne comprend pas comment il est possible de travailler sans plan d'action. Sans réponse de la part de la direction, les élu.es peuvent comprendre que rien n'a été pensé.

Les membres du CE, selon un élu CGT, sont à même d'entendre qu'une problématique a vu le jour, que des solutions sont à l'étude, mais que la réponse ne va pas forcément être apportée dans l'immédiat. Ils regrettent donc que les retours de la direction, par le biais de notes administratives, laissent supposer qu'aucune réflexion n'est menée. Il estime que le président du CE n'a lui-même pas toutes les réponses.

Les élections vont amener sans doute de nouvelles personnes autour de la table auxquelles il faudra apporter des réponses, insiste l'élu CGT. Sur l'IFRA, mais aussi sur Léo Lagrange Méditerranée ou encore sur Sud-Ouest. Dans le cas contraire, une réponse forte pourrait venir de la part des salariés. Il faut donc que les RH en région montrent qu'ils travaillent sur ces sujets et ne se contentent pas de réponses administratives. Celles-ci pouvant parfois créer des problèmes comme cela a été le cas avec les chèques-déjeuners où les salariés ont reçu un courrier recommandé la veille du CE durant lequel le sujet a été abordé. C'est, pour l'élu CGT, un manque de respect de la part de la direction envers les salariés.

Le président précise que ce point de l'ordre du jour concernant les tickets restaurant n'était qu'une information comme toute dénonciation. Il ne s'agit pas d'une suppression mais d'une réaffectation de la part employeur sous forme de prime dans le salaire. Mais le calcul n'étant pas cohérent, le président du CE a demandé à la DRH de le revoir.

Pour l'élu CGT, le calcul annoncé lors du dernier CE représente une perte du pouvoir d'achat et il demande au secrétaire du CE (FO) de remettre ce point à l'ordre du jour du prochain comité d'entreprise. Pour lui, seule une partie du raisonnement est prise en compte et il s'oppose donc au président du CE sur le sujet. C'est la première fois que des salariés sont perdants sur les avantages sociaux lors d'une fusion. Car aux tickets restaurant s'ajoute la révision des frais kilométriques. Les deux combinés font que les salariés sont perdants.

Les salariés cadres de Campus font aussi remonter leur mécontentement sur le sujet.

Si ce sujet illustre bien la volonté de la direction de la Fédération d'être transparente, le secrétaire du CE (FO) estime qu'il y a des manques à ce niveau dans les directions locales. C'est un dialogue de sourds qui s'instaure dont les conséquences peuvent être graves.

L'élu CGT explique encore une fois au président que si certains salariés de l'INSTEP voient l'avantage des tickets restaurant traduit sur leur fiche de salaires, leurs collègues d'Inforim voient eux

la diminution du remboursement des frais kilométriques. C'est donc pour eux une perte. Ce à quoi le président du CE répond que la réglementation sur les tickets restaurant est encadrée.

La problématique des chèques restaurants de Campus est une information que le président du CE va aussi vérifier, car elle est nouvelle. Ce à quoi un élu CGT explique que c'est peut-être la présentation du sujet qui a porté à confusion.

Cet exemple n'a été pris que pour montrer le fossé qui existe entre le discours et la volonté de faire de la direction. Les faits mettent les élu.es en porte-à-faux vis-à-vis des salariés.

Pour finir, le secrétaire du CE (FO) lit de la délibération :

« Point 1 – Retour sur la demande d'un droit d'alerte sur les entreprises de l'UES, l'IFRA, Pays de Gex et Léo Lagrange Méditerranée, suite à la consultation économique du 26 septembre dernier et du CE du 29 octobre 2019. Les élu.e.s du CE de l'UES Léo Lagrange réuni.e.s en séances extraordinaires ce 13 novembre 2019, ont décidé, lors du CE du 29 octobre 2019, de se faire accompagner par le cabinet Degest dans l'analyse des réponses apportées par les structures employeuses afin d'être en mesure, lors du Comité d'Entreprise extraordinaire programmé le mercredi 13 novembre 2019, de fournir un avis éclairé dans la suite du droit d'alerte.

Le coût de cet accompagnement est pris sur le budget de fonctionnement du CE pour un montant de 7 800,00 TTC. Les délais étant très courts, les élu.e.s reportent l'avis motivé au CE ordinaire du 18 novembre 2019.

Concernant LLM, les élu.e.s font le constat que la situation économique est très fragile et souhaitent que les salariés soient informés par des rencontres physiques pour rassurer sur les solutions envisagées. Les élu.e.s préconisent que le calendrier de ces rencontres soit communiqué aux élu.e.s avant la fin de leur mandat et aux élu.e.s de la prochaine mandature, à leur prise de fonction. Les élu.e.s demandent également que la prochaine mandature puisse avoir mensuellement une information écrite sur l'évolution de l'activité de LLM et trimestriellement un point économique. »

Le secrétaire du CE (FO) explique au Président ce que les élu.es entendent par information écrite sur l'évolution de l'activité et le point économique. Ils ne souhaitent pas des informations comptables, mais un tableau de bord qui donne un état des entrées et sorties de marchés. Une note peut être donnée aux élu.es ou au président de la commission économique deux jours avant les CE. Le président va réfléchir à la construction de ce rapport de situation.

Un élu CGT suggère qu'il y ait un élu référent par établissement pour avoir un échange avec la direction avant les commissions. Cela pourrait régler un certain nombre de problèmes en amont. Il ne faut pas que les élu.es de la région soient référents dans les établissements où ils travaillent.

C'est effectivement, confirme le secrétaire du CE (FO), le moyen de faire renaître la confiance, et une façon pour les élu.es d'avoir en amont des informations construites paritairement. Cela permettra aux directions locales de faire remonter les difficultés qu'elles rencontrent.

Le président du CE explique que dorénavant les DRH seront en première ligne sur l'ensemble des entreprises. Ainsi il leur sera possible de porter en commission toutes notes issues de leur région ou de leur entreprise. Cela suppose que les tableaux de bord soient construits de concert. Les élu.es ne demandent qu'un peu de dialogue avec les directions locales, qui souvent ne veulent pas entendre ce qui vient des syndicats.

De même concernant le séminaire d'intégration, il est important qu'il soit travaillé en concertation entre la direction et les élu.es et aborde des sujets que ces derniers entendent défendre sans avoir en parallèle des informations dont ils n'ont pas besoin.

Les élu.es et le président reviennent sur le droit d'alerte, et confirment que LLM fait toujours l'objet d'un droit d'alerte économique, qui ne sera pas finalisé par une expertise.

Le secrétaire du CE (FO) précise donc dans la délibération que :

« ... l'avis motivé au CE ordinaire du 18 novembre 2019, concernant les entreprises Léo Lagrange Centre-Est, Pays de Gex, LLF et IFRA. » Cela exclut LLM.

Le président du CE met au vote la délibération.

Votants : 8 - Pour : 8

Concernant le Pays de Gex, les élu.es ont reçu beaucoup d'informations.

Un élu CFDT revient sur la question concernant la façon dont le budget du Pays de Gex a été réalisé, pour laquelle il n'a pas eu de réponse. Les élu.es CFDT souhaitent en obtenir une copie. De la même façon, les élues SUD ont demandé le cahier des charges de la collectivité concernant les crèches de cette région. Le président du CE confirme qu'il va demander ces éléments.

Le président du CE clôt le Comité d'Entreprise Extraordinaire.

Fin de la séance du CE : 16 :35

Adopté le 9 décembre 2019