

**PROJET DE PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION EXTRAORDINAIRE EN VISIOCONFERENCE
du 20 novembre 2020**

Adopté le 15/12/2020 avec 26 voix pour - 0 contre et 0 abstention

Présents et excusés au comité social et économique extraordinaire

Les représentants employeur :

Pascale DUMARIE (Présidente du CE), Inès MAROIE (RRS), Hervé PAUGAM (Directeur LLSO)

Les membres élu.es présents (apparaissent en gras et souligné):

| OS | TITULAIRES | | SUPPLEANT.E.S CONVIE.E.S ou REPLACANT.E.S UN.E TITULAIRE | |
|-------|--|---------------|--|-------------|
| UNSA | 1 <u>MELENDEZ Manon</u> | <u>LLM</u> | BLAITEAU Julie | LLO |
| | 2 <u>CAILLEAU Nicolas</u> | <u>LLO</u> | | |
| | 3 <u>KRELLADI Yamina</u> | <u>LLO</u> | | |
| | 4 <u>REYES Richard</u> | <u>A2F</u> | | |
| | 5 <u>MULUMBAY Carole</u> | <u>LLNIDF</u> | <u>Vincent GALBRUN</u> | <u>LLO</u> |
| | 6 <u>GARRIDO Jean Christophe</u> | <u>LLSO</u> | | |
| | 7 <u>ANDRE Chantal</u> | <u>LLSO</u> | | |
| | 8 <u>YAHIAOUI Esmâ (C)</u> | <u>LLCE</u> | | |
| | 9 <u>LACLEF Dimitri (C)</u> | <u>LLCE</u> | | |
| FO | 1 <u>GILBERT Laurence</u> (après-midi) | <u>LLO</u> | <u>SUNER Léa</u> | <u>LLM</u> |
| | 2 BIRAMBAUX Christophe | PREFACE | | |
| | 3 <u>TORNE-COLS Catherine</u> | <u>LLSO</u> | Ladislas LEDUC | <u>LLO</u> |
| | 4 KATTOUCHE Aziz | IFRA | | |
| | 5 <u>POYET Yann (C)</u> | <u>LLNIDF</u> | | |
| CGT | 1 <u>BRINI Bouziane</u> | <u>LLSO</u> | IRIGOYEN Stéphane | LLSO |
| | 2 PLUQUET Christelle | LLO | | |
| | 3 <u>CHEBOUT Hamid</u> | LLNIDF | | |
| | 4 <u>GARDELLE Katia</u> | LLSO | | |
| CFDT | 1 <u>AMMADI Siham</u> | <u>LLSO</u> | <u>LEFEVRE Mathieu</u> | <u>LLSO</u> |
| | 2 <u>PERATOUT Dexter</u> | <u>LLSO</u> | | |
| | 3 <u>BIARD Sophie</u> | <u>LLSO</u> | | |
| | 4 <u>COLAS Benoit</u> | <u>LLSO</u> | | |
| SUD | 1 DUCROS Dominique | LLM | | |
| | 2 KIEFFER Gaëtan | LLO | | |
| | 3 <u>HADDAN Inès</u> | LLO | | |
| Libre | 1 <u>Odette Zézé NIANG</u> | <u>LLSO</u> | | |

Les représentants syndicaux :

| | | |
|------|---|--------------------------|
| UNSA | 1 | CHERIFI Linda |
| FO | 1 | <u>BOURSIN Véronique</u> |
| CGT | 1 | <u>TERAB Mansour</u> |
| CFDT | 1 | <u>CARRER Patrick</u> |

Ordre du jour

Aux membres titulaires,
Cher.e.s Collègues,

Comme convenu, nous nous retrouverons lors d'une séance Extraordinaire du Comité Social et Économique qui se tiendra sous forme de VISIOCONFÉRENCE, le :

VENDREDI 20 NOVEMBRE 2020

De 09 heures à 13 heures

(Les codes de connexions vous seront envoyés dans un autre mail)

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

- **1.** Identification des situations dégradées tant du point de vue des salarié.es (qu'ils-elles soient RP ou non) que de celui de l'encadrement sur ce territoire,
- **2.** Examen de l'alerte pour atteinte aux droits des personnes soulevée par un membre du CSE sur la situation d'un salarié de Pibrac,
- **3.** Examen de l'alerte pour atteinte aux droits des personnes soulevée par un membre du CSE sur la situation de 7 salarié-e-s de Falguière,
- **4.** Définir la méthodologie de retour à une situation normale,
- **5.** Accompagnement à la solution,
- **6.** Calendrier.

Le Secrétaire du CSE
Yann POYET

La Présidente du CSE,
Pascale DUMAIRIE

La présidente reconnaît que la situation sur Léo Lagrange Sud-Ouest est trouble, avec des départs au sein de l'équipe de direction. Il est donc nécessaire de rétablir une équipe pérenne. Des difficultés dans le dialogue social et l'accompagnement des équipes ont été pointées à plusieurs reprises en CSE. Un délit d'entrave a été voté par le CSE à la suite d'une C2SCT.

La présidente invite les élu.e.s à s'exprimer sur leur perception de ce qui se passe sur Sud-Ouest et partager leur vision de la situation, avant d'étudier les deux alertes portées au CSE et de trouver une méthodologie pour un retour à la normale sur ce territoire.

La présidente ne trouve pas normal que le CSE soit systématiquement alerté ou sollicité sur des problématiques de management, de terrain, d'encadrement, de dialogue et de résolution de problèmes sur cette région. Elle pense que cela n'est pas lié à des personnes, mais qu'il s'agit d'une situation qui s'est installée de façon chronique et à laquelle il faut apporter des solutions.

I – Identification des situations dégradées tant du point de vue des salarié.es (qu'ils-elles soient RP ou non) que de celui de l'encadrement sur ce territoire

Un élu fait le constat de nombreux manquements au sein de l'encadrement de Léo Lagrange Sud-Ouest qui ont engendré des problématiques de compétences, soulevées par des élu.e.s de tous bords. Des problèmes qui ailleurs se règlent sereinement ne trouvent pas de solution sur cette région. Il souhaite identifier les manquements à l'origine de ces problèmes d'encadrement et de management et pose la question de l'exercice du droit syndical. Enfin il s'interroge sur ce qu'est une situation normale à Léo Lagrange Sud-Ouest. Apporter une réponse à cette question est nécessaire pour retrouver une situation apaisée. Les élu.e.s de sa liste constatent que l'employeur local est dans la confrontation face aux organes représentatifs du personnel, un positionnement qui a aussi été remarqué par l'inspection du travail. Ils.elles ont l'impression qu'on leur coupe l'herbe sous le pied, lorsqu'ils.elles cherchent à faire avancer les choses et ont le sentiment d'être « les méchants syndicalistes ». Ils.elles reconnaissent toutefois que du côté de l'employeur, certaines personnes vont dans le même sens qu'eux. Toutefois, ils.elles ne pourront plus attendre que des décisions soient prises, et demandent la mise en place d'un échéancier pour régler une fois pour toutes la situation qui n'est plus tenable. Les intentions ne suffisent plus, ils demandent des garanties.

Une élue est d'accord avec les propos de l'élu. Elle pense qu'il aurait été possible, à certains moments, de résoudre les conflits de manière claire, accompagnés par l'employeur. Elle a pourtant l'impression que le conflit a été entretenu, créant un sentiment de mépris, de dénigrement envers les élu.e.s, qui après avoir épuisé toutes les démarches du dialogue social, sont prêts à porter la problématique à l'extérieur. Lorsque des conflits existent entre salarié.es, une structure formalisée est là pour aider à la prise de recul. C'est quelque chose qui est inexistant à Sud-Ouest. Lorsque les salarié.es rencontrent un problème avec leur N+1 et cherchent de l'aide plus haut dans la hiérarchie, ils ;elles n'obtiennent aucune réponse. Cela entraîne un sentiment d'injustice, d'autant qu'il y a des rapports de force en jeu, et génère une incompréhension qui rend la situation explosive. Elle regrette qu'il n'y ait pas de traces écrites pour replacer le contexte et s'interroge sur la définition d'une hiérarchie. S'agit-il de déstabiliser ou au contraire de poser un cadre sur lequel les salarié.es peuvent se reposer et de mettre en place quelque chose de structuré. Pour elle, le lien social et identitaire est en perte totale et les situations conflictuelles ont été entretenues, entraînant un réel et profond sentiment d'injustice. Il est donc important de porter un message fort sur ce sujet.

Pour une autre élue, le C2SCT est une instance synonyme de collaboration, dont le but est de trouver des solutions dans l'intérêt général. Elle constate pourtant un dialogue dégradé, ce qui n'a pas toujours été le cas. Les conflits et les désaccords dans le passé n'ont jamais atteint le niveau actuel. La situation s'est détériorée au fil des nouvelles prises de fonction. Attendre et ne pas répondre est la méthode utilisée à ce jour pour traiter les dossiers de situations conflictuelles sur le terrain sur lesquels les élu.e.s interpellent l'employeur. La direction espère peut-être qu'avec le temps, les choses vont

se tasser. Les dossiers d'alerte ont pour point commun que cela fait un an que les situations ont été signalées et n'ont reçu aucune réponse. Pour elle, il ne s'agit d'un manque de compétence, mais d'une volonté de nuire. Tou.te.s les salarié.es sont dans cette situation et pas seulement les élu.es.

Le représentant syndical CFDT ajoute qu'il donne comme étude de cas en bureau syndical ou lors de formations collectives des situations qui ont été vécues sur les 5 dernières années. Pour les personnes qui ne connaissent pas les métiers de l'animation et l'environnement socio-éducatif, les problématiques dont s'occupent les élu.es de Léo Lagrange Sud-Ouest relèvent normalement des RH. Il est vrai que lors de conflits entre personnes, les solutions RH doivent, en principe, faire évoluer les situations. Or, la direction préfère ne pas affronter ses responsabilités, poussant les instances du personnel à prendre la main en utilisant toutes les ressources et procédures de droit du travail à leur disposition. Il en résulte que les élu.es, qui pointent l'absence d'un service RH pour arbitrer, recadrer et/ou sanctionner, accompagner dans des actions de formation des personnes en difficulté sur leur mission, passent pour « les méchants syndicats » et doivent désormais faire face à des collectifs de salarié.es qui demandent leur tête. Cela est le reflet d'un malaise profond.

Une organisation syndicale, quelle qu'elle soit, est l'émanation du choix de ses pairs. À ce titre, tou.te.s les élu.es ont une légitimité à porter la parole collective et les revendications et veulent savoir comment l'employeur va se positionner face à des collectifs divers et variés.

Une élue relève que les droits d'alerte, en place depuis 3 ans, et sur lesquels il y a eu des comptes rendus avec des préconisations validées qui n'ont pas été suivies de mises en place sur le terrain. Les direct.rices.eurs des ALAE et ALAE SH ne savent pas toujours quoi faire lorsqu'ils.elles rencontrent des problématiques sur le terrain, car il y a un flou sur le rôle des différents échelons de la hiérarchie. C'est un sujet qui doit lui aussi être réglé.

Elle demande s'il existe, au niveau national, des outils qui permettent d'évaluer l'organisation de la direction sur chacune des régions, comme on évalue les animat.rices.eurs sur le terrain.

Elle note par ailleurs des niveaux différents sur le traitement des informations entre le pôle de Toulouse et le reste de la région, ce qui entraîne l'isolement des directions sur le terrain.

Un élu ne revient pas sur ce qui a été dit. La situation a été décrite par tous les élu.es, quels qu'ils soient. Toutefois, les élu.e.s de sa liste avaient produit un écrit, parce qu'ils.elles sentaient que la situation était dramatique et qu'il était temps de faire quelque chose pour ne pas arriver au point actuel. Les salarié.es ne savent plus à qui s'adresser faute d'organisation et le marché est concurrentiel. Cela les inquiète sur le futur de la région, d'autant qu'il y a des problèmes de recrutement. Et, signe très inquiétant, les ancien.ne.s, qui connaissent Léo Lagrange et ses travers, commencent à partir. Les élu.e.s de sa liste constatent qu'on ne les a pas écouté.e.s et il va être désormais compliqué de rattraper la situation.

Au-delà du manque de compétence, qui peut faire l'objet d'un accompagnement, l'élu parle d'une volonté de nuire, ce qui est dangereux. Il relève au sein de Léo Lagrange Sud-Ouest un mépris certain des syndicats, et tou.te.s les élu.es se retrouvent dans l'incapacité d'exercer leurs missions, tant professionnelles que leurs mandats électifs ou syndicaux. Il y a un manque de moyens, mais les élu.es savent que la direction de la fédération fera son possible pour trouver des solutions. Mais sur place, l'employeur essaie de démontrer que les élu.es ne peuvent pas être à la fois au four et au moulin et laisse traîner les conflits. Et lorsque les problèmes sont abordés, les torts sont partagés. Cela permet de ne fâcher personne. Sauf quand il s'agit des élu.es.

Si la position des DRH, des assistants RH ou des DR est critiquable, l'élu.e estime qu'il y a une responsabilité de la fédération vis-à-vis des élu.es. Il semble qu'un tableau négatif des organisations syndicales ait été présenté à ces cadres, ce qui les pousse à entrer directement en conflit avec les élu.es. Ce qui explique que les problématiques restent alors que les personnes changent. Il faut donc cesser de présenter les représentant.es du personnel comme des extrémistes, même s'ils.elles ne font pas toujours leur travail de la meilleure façon. Lorsque les élu.es alertent sur des difficultés dans

le dialogue social, cela veut bien dire que c'est la communication qui fait défaut. Et c'est cette communication qu'ils.elles réclament pour échanger et travailler.

Un élu n'étant pas de la région estime plus facile de prendre du recul sur ce qui se passe. Pour s'être rendu sur place et avoir discuté avec différentes personnes, il est, lui aussi, d'avis que c'est un système de défiance entre les salarié.es qui a été mis en place, en opposant les animat.rice.eur.s aux N+1, eux-mêmes opposés aux cadres ou au siège et au terrain. Cela l'a beaucoup surpris par rapport à ce qu'il connaît de Léo Lagrange et de la volonté de travailler ensemble.

Il a fait l'expérience de la situation lors d'un séminaire à Artigues. Il avait alors pris la parole sur les cas où la direction apprécie de pouvoir échanger avec les syndicats pour trouver des solutions. Le directeur de LLSO de l'époque l'avait alors vertement interpellé.

Il note l'arrivée de nouveaux interlocut.rice.eur.s au niveau de la direction, mais pense qu'il faut désormais reformater le système et rappeler aux personnels de Léo Lagrange Sud-Ouest les relations qui doivent exister entre employeur, organisations syndicales et salarié.es. En effet, un malentendu avec un.e salarié.e ne doit pas déboucher automatiquement sur un entretien préalable à un licenciement.

Le changement régulier des dirigeant.e.s à la tête de la région, qui n'assurent par ailleurs que de l'intérim, n'est sans doute pas non plus étranger à la situation. L'élu appelle à faire attention au recrutement des personnes aux postes clés à Léo Lagrange, mais aussi d'accompagner les dirigeant.e.s et les cadres, d'autant que Sud-Ouest a dû faire face à une fusion qui a marqué son histoire.

L'élu souhaite que la confiance soit rapidement rétablie, ce qui exige des gestes forts vis-à-vis des salarié.es de cette région. D'autant que des marchés sont en vue dans un avenir assez proche sur la ville de Toulouse et que la concurrence est très présente.

Pour l'élu, la situation de Léo Lagrange Sud-Ouest relève du CSE, car la souffrance sur le terrain n'étant pas prise en compte par les dirigeant.e.s, il est nécessaire d'alerter les instances nationales.

La présidente relève que les sujets concernant LLSO étaient soulevés pendant les débats alors que les points n'étaient pas portés à l'ordre du jour. Ils étaient abordés au détour de discussions sur la formation, le management ou les conditions de travail. Il faut donc porter les problèmes de la bonne façon pour qu'ils puissent être traités et c'est ce qui va être fait. D'autant que les élu.es relèvent autant des situations récentes que plus anciennes.

Un élu a lui aussi un regard extérieur sur les problématiques rencontrées. Il trouve dommage de laisser traîner certaines situations de salarié.es en souffrance et que la direction de Léo Lagrange Sud-Ouest ne trouve pas de solution, alors que les C2SCT font des propositions de préconisations. Cela épuise les élu.es qui sont là pour accompagner les salarié.es et qui ne sont pas non plus entendus malgré leurs relances. Il espère que le dialogue puisse être renoué pour retrouver une situation normale. C'est un problème d'équité sur le traitement des problèmes à Sud-Ouest.

Un autre élu découvre la situation, étant nouvel élu. Durant les premiers mois de son mandat, il a tenté de dialoguer, de communiquer, d'arrondir les angles, en particulier avec les cadres de Sud-Ouest, mais cela lui a été reproché. Et lorsqu'il demande des compléments d'information, il n'obtient pas de réponse, et a l'impression de déranger. Il constate qu'il n'y a aucun dialogue social ni aucune compréhension. Il se rend compte que les problématiques rencontrées sur le terrain ne viennent pas des élu.es qui feraient mal leur travail, mais de la direction qui coupe court à toute tentative de dialogue. Contrairement à ce qu'il avait entendu, il n'a jamais été convoqué à un entretien de début de mandat, obligatoire, avec sa DRH.

Quant au directeur de Léo Lagrange Sud-Ouest, il ne l'a vu que deux fois ; une fois en visioconférence et une fois à Artigues, mais ce dernier ne s'est pas présenté.

L'élu souhaite qu'un véritable dialogue soit à nouveau instauré, qui prendrait en compte les remontées des élu.es, avec une réelle écoute, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle.

La présidente constate que la situation est telle que toute problématique de terrain, quelle qu'elle soit, doit faire l'objet d'un arbitrage et n'est pas traitée à l'endroit où elle devrait l'être. Or, le premier niveau de résolution RH, c'est le terrain. Parce que c'est là que sont les difficultés que l'on vit au quotidien. Mais si une problématique est traitée au niveau N+2, N+3, N+4, l'appréciation de la hiérarchie étant très forte sur Sud-Ouest, la possibilité de la résoudre rapidement disparaît, la situation s'enkyste et n'est pas résolue au bon endroit. Il faut donc réinvestir les bons endroits pour résoudre les problèmes avec les bonnes personnes. Cela suppose une capacité à s'entendre, à travailler ensemble et à maîtriser les sujets.

Une autre question est celle de la place des managers et comment les direct.rice.eur.s des ALAE sont accompagné.es, dans l'exercice de leur fonction. Il est important de savoir qui fait quoi. Or, la présidente se demande elle-même comment les choses se passent en Sud-Ouest, elle a du mal à s'y retrouver entre les direct.rice.eur.s, les coordonnat.rice.eur.s, les responsables, les DTA, etc. C'est le fruit d'une histoire, mais les chiffres de la croissance des effectifs des dernières années incitent à s'interroger sur l'organisation et de regarder si les missions des personnes sont bien exprimées et bien incarnées.

Par ailleurs, la présidente n'arrive pas à comprendre pourquoi les modes managériaux sont différents entre Toulouse et le hors Toulouse. Pour elle, le mode de fonctionnement devrait être le même dans la coordination des dispositifs, dans les réponses aux direct.rice.eur.s de structures, dans la recherche de financements, dans une politique RH partagée. Même s'il faut prendre en compte des particularités.

Elle approuve l'élu qui estime qu'un dialogue se fait à deux et que la situation relève de la part de chacun. Elle entend qu'il n'y a plus d'écoute ni de dialogue possible, pourtant elle est sidérée du nombre de procédures à Léo Lagrange Sud-Ouest. Si elle reconnaît que l'employeur a pu ne pas réagir, ne pas prendre en compte ou écouter, elle remarque toutefois que les élu.es ont tenté de trouver des solutions dans un rapport de force. La coupure est devenue réelle.

Il faut maintenant que les choses se fassent à plusieurs niveaux, en commençant par réintroduire le bon endroit pour trouver des solutions. Cela suppose d'outiller et de faire monter en compétence les personnes qui régulent. Ensuite, il faut clarifier les modalités de la région et enfin reconnaître que le dialogue social est essentiel. Sans lui, il n'est pas possible de solutionner les problèmes majeurs, ni avoir de vision partagée du projet à conduire.

Le dialogue social n'est pas un handicap, et le porteu.r.se de mandat ne doit pas être perçu.e comme tel, même s'il.elle fait un peu peur en tant que salarié.e protégé.e. En effet, certain.es pensent qu'il n'est pas possible de travailler avec lui.elle comme avec les autres salarié.es.

Par ailleurs, un.e salarié.e avec un mandat peut être absent.e du fait de réunions ou dans le cadre de ses heures de délégation. Cela peut remettre en question l'organisation du service ou du site sur lequel il.elle se trouve. Il faut que l'employeur s'interroge sur les moyens qui sont donnés aux direct.rice.eur.s et directrices de site qui ont des salarié.e.s protégés dans leurs équipes pour que cela n'impacte pas leurs collègues de travail, ou pour les directeurs et directrices qui sont eux-mêmes porteu.se.r.s d'un mandat, pour que cela ne leur porte pas préjudice.

L'organisation du dialogue sociale repose sur le CSE, sur les RP ou les C2SCT et les problématiques de terrain sont conséquentes. Toutefois, il faut prendre en compte que le directeur régional est à la tête d'une entreprise de 1 800 salarié.e.s.

La présidente souhaite aborder avec les élu.es tous ces axes de réflexion. Si elle est portée à plusieurs, la solution existe.

Un élu est d'accord pour dire que les solutions se trouvent sur le terrain, mais faut-il encore que les protagonistes soient entendus. Les problèmes ne remontent pas directement en C2SCT dès leur apparition. Les élu.es essaient d'abord de les régler sur le terrain, mais les animat.rice.eur.s comme

les direct.rice.eur.s sont totalement démuni.e.s. Il faut donc revoir les canaux par lesquels les plaintes doivent remonter.

L'élu se pose les mêmes questions que la présidente sur le fonctionnement de Léo Lagrange Sud-Ouest. Il a envoyé un mail à la DRH locale, lui demandant le rôle précis d'un.e direct.rice.eur.s, d'un coordinat.rice.eur ou d'un DTA, mais n'a reçu aucune réponse. Savoir qui fait quoi permettrait pourtant de savoir vers qui se tourner.

Enfin, les procédures ne se font pas pour le plaisir, mais sont le résultat d'une absence de dialogue.

Un autre élu prend un exemple pour expliquer à la présidente comment les choses se passent réellement sur le terrain. Une directrice a fait une dizaine de rapports sur une salariée, décrivant des problématiques de postures. Elle n'a obtenu aucune réponse. La salariée envoie un courrier dénonçant du harcèlement moral de la part de la directrice. L'employeur lance une enquête, convoque cette dernière. Au final, il est prouvé qu'il n'y a pas de harcèlement de la directrice sur la salariée, mais l'inverse. C'est une problématique qui aurait dû se résoudre sur le terrain, mais cela ne peut pas se faire si les direct.rice.eur.s n'ont pas l'appui de leur hiérarchie.

L'élu demande que soit précisé le rôle des direct.rice.eur.s, des coordinat.rice.eur.s ou des DTA de façon à savoir qui détient un rôle RH ou purement pédagogique, ou encore de médiation. Ce sont des points qui doivent être écrits et partagés.

Dans le cas que l'élu a mis en avant, il se trouve que la directrice est une élue. Et l'attitude de la direction pourrait venir de son souhait de la décrédibiliser.

Si les bonnes résolutions ne sont pas présentes de part et d'autre, l'élu estime qu'il va être difficile d'assainir la situation, car si les personnes qui ont mis en place le système sont parties, elles ont laissé derrière elles une certaine culture. Il demande clairement ce qui est reproché aux élu.es, si ce n'est que d'aller jusqu'au bout et de faire leur travail. Les procédures sont lourdes pour les personnes qui y ont recours, ce n'est donc un plaisir pour personne. Elles préféreraient voir comment améliorer les conditions de travail des salarié.e.s pour les fidéliser et les voir rester. Les problématiques rencontrées n'ont pris de l'ampleur que parce que certain.e.s les ont laissés pourrir. L'élu est persuadé que cela ne relève pas d'une certaine incompétence, mais d'une réelle volonté de nuire, d'un bras de fer avec les élu.es qui, à ce jour, sont dans une forme de résistance.

L'élu se remémore l'époque où la direction nationale s'étonnait de la qualité du dialogue social en Sud-Ouest. C'était un temps où tout un chacun.e était très proactif sur beaucoup de sujets intéressants. La présidente reconnaît que les élu.es à l'époque ont été à l'initiative de plusieurs avancées sur les conditions de travail.

Une élue considère que pour que les problématiques puissent se résoudre sur le terrain, cela suppose de clarifier des démarches, d'identifier des personnes-ressources. Cela est du ressort des services RH et de l'employeur. Par contre elle se demande comment les élu.es peuvent aider les salarié.es sur le terrain.

La présidente rétorque qu'à ce jour remontent en arbitrage, en disciplinaire, etc., des problématiques qui devraient être avant tout traitées sur le terrain par le biais d'accompagnements. Si un direct.rice.eur.s d'ALAE souhaite réorganiser le travail de son équipe, il doit savoir comment et avec qui le partager, connaître les règles de gestion du temps et autres. Mais la solution ne sera pas apportée par la DRH régionale. La situation actuelle relève d'un niveau d'intervention et de management et peut-être de compétences et de savoir-faire. Pour la présidente, 80 % des problématiques devraient être traitées avant même que les élu.es aient un rôle à jouer.

L'élue ne tient pas à donner des éléments alors qu'une enquête est en cours, mais elle souhaite montrer les défaillances au niveau des procédures, alors que sans doute 80 à 99 % des situations auraient effectivement pu être résolues dès les prémices des problématiques. Mais elle note des manquements dans certaines procédures administratives ou une absence de connaissances de la

sociologie des organisations. Si les élu.es prennent les choses en main, en faisant remonter les problématiques par tous les moyens possibles auprès des ressources humaines, c'est parce que les salarié.es ont l'impression de ne pas être entendu.e.s. Dans le même temps, ces dernier.e.s ont l'impression que leurs représentant.e.s ne servent à rien. C'est un sentiment difficile à vivre. Les élu.e.s se demandent à qui ils doivent s'adresser et comment ils doivent s'y prendre pour résoudre les conflits sur le terrain.

Par ailleurs, l'élue estime que le fonctionnement différent entre Toulouse et hors Toulouse relève d'un manque de moyens. D'un côté les act.rice.eur.s du terrain demandent des réponses concrètes et de l'autre des services administratifs n'ont pas les possibilités de leur donner satisfaction. C'est ainsi que s'installe l'incompréhension. Les animat.rice.eur.s communiquent beaucoup entre eux et les directeurs de structures connaissent donc les moyens dont ils disposent. Il est donc facile de voir les différences qui existent à niveau de poste égal. L'élue s'interroge sur la façon dont les directions de Léo Lagrange peuvent répondre à ces inégalités de traitement.

L'élue répète qu'elle ne prend aucun plaisir à ces démarches, mais s'y sent contrainte face à l'incompréhension de la direction et le sentiment d'une volonté de nuire que personne ne conteste. Elle fait un comparatif avec une maison qui brûle, où on peut être prêt à sauter par la fenêtre quitte à se casser une jambe ou à mourir. C'est un réflexe basic d'autodéfense.

Le représentant syndical CFDT relève que tous les avis sont partagés sur le premier niveau de résolution du conflit, à savoir le terrain. À son arrivée, la direction avait changé la façon de procéder et envoyé des consignes strictes qui stipulaient que le moindre problème devait être remonté directement à la DRH. En quelques semaines toutes les strates du dialogue intermédiaire ont sauté. C'est un système de fonctionnement qui peut être revu très rapidement.

Si les élu.es ont autant utilisé les procédures, c'est que c'était devenu le seul moyen de se faire entendre, face à la multiplication des problématiques et la lenteur des prises de décision, dans un système complètement saturé au bout de quelques mois.

Autrefois, lorsqu'un direct.rice.eur.s, ou un coordinat.rice.eur ou encore un DTA, se trouvait face à un problème et n'était pas sûr d'obtenir les bonnes réponses de la RH, il s'adressait à un.e élu.e pour lui demander conseil. Ce sont des choses qui n'existent plus. Les élu.e.s n'ont plus aucun contact avec les personnes de l'encadrement, et cela s'est produit pratiquement du jour au lendemain.

Le représentant syndical CFDT estime que si un DTA reproche à un.e élu.e de ne plus pouvoir convoquer un.e salarié.e par sa faute, c'est qu'il y a peut-être un problème de formation. La défiance à ce jour est telle que tout.e salarié.e veut être accompagné pour la moindre convocation. Il lui est donc proposé une discussion au siège, dans le cadre d'une réunion. C'est alors que le.la salarié.e se retrouve en entretien préalable à sanction, sans la procédure qui va avec. Ces pratiques ont été mises en place sur les deux dernières années et sont responsables du nombre important de sollicitations d'élu.es qui, pour leur part, vont au bout des choses. Ce n'est pas de la responsabilité des élu.es si les procédures engorgent les instances.

Il est donc important que tout le monde ait de bons repères sur les responsabilités de chacun.e, pour avancer sereinement.

La présidente rappelle qu'il est important de connaître le cadre dans lequel on se trouve et le rôle de chacun.e, représentant.e du personnel ou employeur. Les act.rice.eur.s peuvent être ou non d'accord, mais les instances représentent un cadre qui est un élément sécurisant pour tout le monde. Elle a constaté sur Sud-Ouest une pratique qui rend tout entretien professionnel avec un.e salarié.e impossible sans la présence d'un.e représentant.e du personnel. C'est un point auquel elle ne peut pas adhérer. Il y a deux cas de figure. Soit il s'agit d'un entretien professionnel, avec un contenu axé sur un registre professionnel, dans une démarche de progrès ou d'identification de difficulté, dans un espace partagé entre responsable et salarié.e. Dans ce cas, la présence d'un.e représentant.e du personnel n'est pas requise. Soit il s'agit d'un entretien préalable à une mesure disciplinaire, et c'est un cas de figure où les élu.e.s jouent leur rôle. Ils,elles garantissent alors, par leur présence, les propos

échangés et le contenu de l'entretien. Mais quand il n'y a plus de repères, les gens sont perdus. Cela fait naître un risque important dans l'organisation, le dialogue social et les répercussions que cela peut avoir sur les salarié.e.s et leur appréciation des situations.

Une élue est d'accord que le cadre est important pour savoir qui doit faire quoi et dans quelle mesure. Elle note toutefois que certaines personnes se retrouvent à des postes d'encadrement, mais estiment ne pas devoir faire de management. Elles ont postulé sur des postes sans prendre conscience qu'elles avaient en charge la conduite des équipes, parmi lesquelles il y a des élu.es.

L'élue hallucine quand elle entend dire que les élu.es font peur, alors qu'ils.elles ont seulement des mandats pour accompagner des salarié.e.s, améliorer les conditions de travail et agir en collaboration avec l'employeur. Le plaisir des élu.e.s n'est pas de se trouver dans d'innombrables procédures, réunions et accompagnements, d'autant que cela représente une masse de travail très importante. Ils.elles ne sont pas là non plus pour voir la souffrance des personnes, porteuses de mandat ou non. Les élu.e.s se retrouvent simplement dans des situations dangereuses, parce qu'ils.elles sont obligé.e.s de se défendre et on leur reproche de faire peur. Elle demande que soit rappelé aux cadres dirigeant.e.s que le dialogue social passe par les élu.e.s et que ces dernier.e.s ne sont pas là pour régler des comptes. Il faut que les personnes en encadrement ou sur le terrain aient les compétences nécessaires, qu'elles aient envie et qu'elles n'aient aucun a priori.

Les recrutements à certains postes ne se font pas sur des compétences, mais par réseau et par amitié et les problèmes sont traités par affinité et non pas pour le bon fonctionnement de la structure. Et lorsque les problèmes ne sont pas traités où ils se doivent, les choses prennent l'ampleur que l'on connaît à ce jour. Il est inadmissible de voir que certaines situations auraient pu se régler entre deux personnes, mais qu'elles ont dégénéré au point de se retrouver traitées par 26 élu.e.s nationaux, alors qu'il s'agit de problème de fonctionnement de structures.

L'élue ajoute que le problème qu'elle a connu a été créé par l'employeur alors que le fonctionnement était très bon. Cela a engendré une situation dramatique avec des dommages collatéraux. Lorsqu'une coordinatrice reconnaît ne pas être compétente et avoir un parti pris, il ne faut pas six mois pour se rendre compte qu'elle n'est pas en capacité de régler le problème. C'est ce qui se passe sur les deux structures qui feront l'objet d'un point à l'ordre du jour.

Un élu considère qu'être salarié.e protégé.e suppose une équité dans le dialogue et d'être entendu, ce qui nécessite une écoute active de la part de l'employeur. Toutefois, si lui, en tant que directeur de CLAE, fait une erreur, ce n'est pas son statut de salarié protégé qui va l'empêcher de se faire taper sur les doigts. Il ne faut pas croire que les mandats des élu.es font obstacle à leur volonté d'être professionnels, c'est au contraire une preuve qu'ils.elles connaissent leur métier.

Il convient que le fonctionnement est passé d'une possibilité de régler les problèmes à la bonne franquette à un système qui reste beaucoup dans l'oralité, ce qui pose problème. Il faut donc peut-être remettre en place des circuits de décision plus identifiables. Les schémas et organigrammes sont parfois complètement décalés de la réalité du moment et il n'est plus possible de savoir qui prend les décisions. Il est donc nécessaire de clarifier ces points. Les procédures qui seront mises en place devront être appliquées et il faut préciser le circuit des décisions. Si les personnes sont allées un peu dans tous les sens, cela relève d'une méconnaissance de l'encadrement et du droit social. Ainsi on a vu des personnes convoquées à des entretiens de dialogue, être finalement entendues en entretien de licenciement. Dans le doute, les salarié.es finissent par faire appel aux élu.e.s. Ces dernier.e.s se voient alors obligé.e.s de rappeler quel est leur rôle et s'il.elle leur est arrivé de dépasser le cadre de leurs prérogatives, ce n'était pas leur choix.

Ce que se passe au niveau des RP est très inquiétant, il y a très peu de comptes rendus, très peu d'écrits. Or, il est nécessaire de formaliser ce qui se dit.

Une élue est d'avis qu'il ne faut pas attendre les conclusions pour donner l'information aux salarié.e.s et aux direct.rice.eur.s de structures qui éprouvent un sentiment d'isolement. Il faut leur expliquer ce qui va être mis en place. Cette notion de communication est très importante.

Les direct.rice.eur.s de structures, selon qu'ils sont à Toulouse ou non, n'ont pas le même degré d'informations, ni les mêmes missions. D'où une impression d'être incompris.

Elle donne pour exemple la gestion durant le premier confinement dans le cadre du COVID. Les direct.rice.eur.s de structures sur Toulouse ont pu faire du partage de compétences et discuter, ce qui n'a pas été le cas pour les direct.rice.eur.s de structures hors Toulouse qui ont été mis en chômage partiel immédiatement.

Le directeur par intérim rappelle qu'il a pris son poste seulement deux semaines auparavant, il lui est donc difficile de faire un diagnostic de la situation et de proposer des orientations. L'historique décrit par les élu.e.s nécessite un peu de temps pour l'appréhender. Il a pourtant noté les points de vue des élu.e.s sur le lieu où les difficultés doivent se résoudre, les moyens à donner pour que chacun.e puisse agir de sa place et la confiance qu'il faut rétablir, les situations qui doivent être assumées lorsqu'elles sont présentées. Les échanges qu'il a eus par ailleurs en début de semaine en C2SCT vont se poursuivre. Les situations difficiles sont nombreuses, cela demandera du temps pour les traiter.

Sa priorité auprès de LLSO va tourner autour du dialogue social et toutes les questions managériales, de procédure, de la transparence, etc., qui ont été évoquées. Il est important de remettre un fonctionnement équitable dans l'organisation.

Il a envoyé, la veille, un mail aux élu.es de Sud-Ouest pour proposer une date dans les semaines à venir pour poursuivre les échanges, en se basant sur leurs connaissances du territoire.

Il découvre Léo Lagrange et LLSO, mais assure s'employer à avancer sur le sujet avec les élu.e.s.

II - Examen de l'alerte pour atteinte aux droits des personnes soulevée par un membre du CSE sur la situation d'un salarié de Pibrac,

Une élue tient simplement à ajouter des éléments pour comprendre une situation qui fait l'objet d'une enquête et qui touche un salarié protégé, élu au CSE.

Les élu.e.s qui se trouvent sur les structures sont souvent plus pointilleux sur les moyens accordés aux salarié.e.s et leurs différentes situations et se chargent de faire remonter les difficultés rencontrées à l'employeur. Cela donne l'impression qu'il y a plus de problèmes sur ces lieux que sur d'autres.

L'élu concerné a indiqué par mail et à plusieurs reprises des situations qui semblent critiques, mais ne reçoit aucune réponse. Il frappe à différentes portes, mais il lui est toujours répondu que ce n'est pas la bonne.

Il est alors convoqué pour, lui est-il dit, échanger. La communication se dégrade avec sa hiérarchie, en particulier le N+2. C'est la raison pour laquelle il ne tient pas à se rendre seul à ce rendez-vous, d'autant qu'il ne connaît pas le contenu de l'entretien.

C'est dans ce cadre que l'élue accompagne ce salarié protégé. D'emblée, elle explique qu'elle est élue et demande le but de l'entretien qui doit se dérouler dans un cadre bien défini. Elle note qu'il est reproché à l'élu de faire remonter trop de problématiques du terrain, et explique au DTA que si la situation semble complexe, il faut tout d'abord clarifier les postes. Elle estime qu'il est possible que le salarié et sa direction trouvent des terrains d'entente, mais ce ne sera pas tout le temps le cas, parce que les uns et les autres n'ont pas le même niveau de responsabilité et donc pas la même vision des choses.

L'élue remarque que son collègue et la direction sont d'accord sur beaucoup de points, et notamment que la situation n'est pas nouvelle, mais il semble que le point d'achoppement repose sur le fait d'en parler. Or, elle ne voit pas quel est l'objet de la rencontre s'il n'est pas possible d'échanger sur les problèmes. Elle a constaté que la relation de confiance s'est distendue avec le temps et estime qu'il faut la restaurer pour mener des discussions sereines. Faute de cela, et c'est ce qui se passe à Léo Lagrange Sud-Ouest, la situation se dégrade et les personnes ne communiquent

plus entre elles. Il en résulte une opposition entre le salarié élu et sa direction, ce qui est la pire des stratégies quand on cherche à régler un conflit.

Dans le cas présent, il est reproché à l'élu de commettre des actions anormales et non professionnelles. Il est convoqué une deuxième fois, sans en connaître la raison.

L'élue demande alors à la DRH le nom des participants à cette réunion et de donner le maximum d'éléments à l'élu pour lui permettre un droit de réponse et que le dialogue puisse se faire de façon constructive. N'ayant pas de retour à sa demande, elle la réitère en y ajoutant cette fois-ci l'inspection du travail et reçoit une réponse.

L'élue note qu'il faut intégrer l'inspection du travail dans les destinataires des mails pour que les choses bougent à Sud-Ouest. C'est ce type de relation qui a été normalisé.

La DRH indique que les éléments seront fournis le jour de la réunion. L'élue estime que celle-ci risque de tourner court, si la personne contre laquelle il y a des éléments à charge n'a pas la possibilité d'apporter des réponses précises. Cela permettrait pourtant à la direction d'avoir un autre regard sur l'élu et la situation telle qu'elle est vécue.

Les deux élu.e.s avaient préparé un dossier ne contenant que des faits avérés, consignés précisément. Toutefois, il n'y a pas de comptes rendus de réunion. Il existe par contre des rapports sur des personnes sans que celles-ci soient invitées à s'expliquer. Par ailleurs, les procédures qui vont s'enclencher après une troisième alerte ne sont pas précisées.

Le jour de la réunion, si l'élu convoqué est en présentiel, ce n'est pas le cas de l'élue qui participe en visioconférence. Cette dernière demande à nouveau les éléments à charge à la DRH qui indique que ceux-ci viendront au fur et à mesure et que, quoi qu'il en soit, elle n'attend pas de réponse de la part du salarié. C'est, pour l'élue, une posture assez discutable de la part du représentant de l'employeur.

Après quelques échanges, la direction en vient au point principal reproché à l'élu. Celui-ci n'est a priori pas même connu de la DRH. Les faits sont les suivants : l'élu aurait pris dans ses bras une enfant qui était tombée, l'aurait transportée à la pharmacie, se serait allongé à côté d'elle et l'aurait pratiquement déshabillée.

L'élue a alors alerté la direction sur les risques qu'il y avait à continuer dans ce sens et note que son collègue commence à s'agiter. Elle suppose que la direction espère le voir se mettre en colère pour pouvoir dire qu'elle a été agressée.

L'élue estime que ce genre de situation concourt au refus de plus en plus large des animateurs à s'occuper des filles et aux atermoiements qui s'ensuivent sur le terrain entre eux pour savoir qui va prendre en charge une enfant qui a mal. Elle estime que les faits qui sont présentés sont sexistes et nuisent à l'image de la personne.

La direction continue la lecture du courrier qui débouche sur une plainte, révélant pour l'élue tous les niveaux de défaillance.

Elle n'a pas du tout ressenti dans la situation une volonté de dialogue et de régler le problème à deux, comme cela devrait être le cas dans un dialogue social construit.

Pibrac, à l'heure actuelle, compte deux salarié.e.s en arrêt maladie, une équipe divisée et beaucoup de tensions et personne ne sort gagnant de cette situation.

La présidente précise que le CSE a pour mission de veiller au respect des droits et des personnes, de la santé physique et mentale et des libertés individuelles dans l'entreprise.

La direction générale a mandaté le délégué territorial à l'animation, et la RRH à Sud-Ouest, pour conduire l'enquête en cours aux côtés de deux salarié.e.s représentant.e.s du personnel. Une première réunion s'est tenue le 13 novembre pour partager la méthodologie de travail. Des entretiens ont eu lieu pour instruire les différents éléments qui doivent conduire à une analyse de la situation.

Une élue en charge de l'enquête relève que les faits dénoncés par le salarié protégé, avant que la situation ne s'envenime, avaient déjà été abordés par le passé et avaient fait l'objet d'une enquête. L'élue a fait parvenir au délégué territorial et à la RRH les préconisations qui avaient alors été faites,

car ils n'avaient pas trace de celle-ci. À l'époque, elle avait pourtant transmis à la DRH, dès sa prise de fonction à Sud-Ouest, les conclusions de l'enquête pour que le travail soit suivi. Elle constate qu'il n'y a donc pas eu d'amélioration dans la situation. Par contre, il y a eu un changement de DTA entre-temps. Ce sont des faits qui datent de trois ans.

Suite à un C2SCT durant lequel la présidente du CSE a appuyé la demande des deux élu.e.s de travailler en commun dans l'élaboration de l'enquête, ceux-ci se voient proposer un rendez-vous de 30 minutes. Elle trouve qu'il sera compliqué, dans ce laps de temps, de présenter toutes les informations et tous les mails à leur disposition. Pourtant la situation nécessite des échanges. Cela donne une idée de la qualité du dialogue et du temps consacré.

Un élu également en charge de l'enquête estime que la personne concernée par l'enquête étant un élu, il n'est pas utile de cacher quoi que ce soit aux membres du CSE qui sont de toute façon tenus à la confidentialité. Il préfère partager les informations pour obtenir aussi leur avis.

Pour une élue, une commande a été passée dans le but de nuire au salarié élu qui a signalé des problèmes. La situation est telle que celui-ci et l'adjointe de la directrice ne se parlent plus. Cela pose problème lorsqu'il y a des informations à donner ou des questions à poser. Si la communication n'existe plus, l'élue se demande comment il va être possible de travailler avec les différents protagonistes. La communication est coupée depuis le 18 septembre et la hiérarchie en a été informée, mais aucune médiation n'a été proposée pour permettre à deux salarié.e.s d'avoir le minimum syndical en termes de communication pour pouvoir travailler.

La présidente pense qu'il faut conduire l'enquête et attendre les résultats. Par contre, il est important de s'assurer que les élu.e.s ont les moyens nécessaires aux investigations et de connaître la date qui a été fixée pour les conclusions.

Un élu revient sur la demi-heure proposée pour la préparation de l'enquête entre représentant.e.s de l'employeur et les représentant.e.s des salarié.e.s. Il répond donc à la présidente que les moyens ne leur sont pas donnés, mais qu'ils se les procurent ; la réunion a duré une heure.

Il relève que le salarié a été convoqué déjà deux fois depuis qu'il a été élu. Il lui est reproché de dépasser ses prérogatives et de faire remonter trop de choses. Parmi elles, il y avait des problèmes sanitaires, ce qui relève pourtant de son travail d'élu.

Il lui est reproché des séances d'encadrement qui n'ont pas été menées visant des activités théâtre ou sportives.

Il indique que l'adjointe a été auditionnée, dans le cadre de l'enquête interne à Léo Lagrange Sud-Ouest, et celle-ci convient ne plus parler à l'élu depuis un clash qui date du 18 septembre. Il estime que la direction aurait pu inviter les deux protagonistes autour d'une table pour essayer de rétablir la situation, ce qui n'a pas été fait. Au contraire, la DRH a demandé à l'adjointe de faire un rapport sur tous les faits et gestes de son collègue. D'où celui qu'elle a fourni suite à l'incident avec la petite fille. Mais elle avoue quand sans l'injonction de la DRH, elle ne l'aurait jamais rédigé ce rapport. L'établissement de rapports n'est pas dans la culture du site de Pibrac. Il est clair que la DRH s'appuie sur ceux donnés par l'adjointe pour alimenter un dossier. Des éléments l'attestent.

Des rapports sont établis dans certaines structures, lorsqu'un.e salarié.e ne respecte pas son contrat de travail, et cela ne pose aucun problème. Toutefois, dans le cas présent, l'injonction a été donnée en vue d'une convocation.

Et lors de l'entretien, le clash entre l'adjointe et le salarié n'est pas du tout évoqué, alors qu'il aurait pu faire l'objet d'une convocation à ce moment-là. Il a été question de divers points de pédagogie et de projets d'animation. Ce n'est qu'en toute fin d'entretien que le sujet de l'enfant a été abordé et rien dans le rapport qui a été fait n'indique quoi que ce soit de préjudiciable. Il est précisé que le salarié est resté seul avec l'enfant une minute et demie. L'adjointe indique que lorsqu'elle est rentrée dans la salle elle n'a noté aucun geste de la part de son collègue pour se relever – Ce dernier estimait qu'il ne

faisait rien de mal – mais elle ne lui a pas demandé non plus de lui passer le relais, puisqu'elle ne lui adressait plus la parole. C'est ainsi qu'elle a fait part des faits à la directrice qui n'a pas pris soin de convoquer le salarié pour avoir des explications.

La question est maintenant de savoir comment un rapport qui n'a en soi rien de répréhensible, qui n'indique aucun attouchement ou acte de pédophilie, a pu être utilisé contre le salarié. D'autant qu'il n'en a été fait état qu'au tout dernier moment le jour de la convocation, après des échanges relativement sibyllins. La direction a présenté le document comme une accusation, sans le donner pour autant à l'élu, donnant l'impression qu'elle tenait de quoi faire pression sur lui s'il ne se calmait pas. Le sujet évoqué est sensible dans le métier de l'animation.

L'enquête doit donc démontrer s'il y avait une intention de nuire avec un sujet sans fondement.

La présidente invite, pour plus d'objectivité, les élu.e.s à chercher l'intention de nuire plutôt qu'à vouloir la démontrer. Elle relève une grande maladresse dans la gestion de ce dossier et s'est exprimée sur le sujet dans sa réponse au salarié concerné.

Les élu.e.s en charge de l'enquête ont exposé la situation aux membres du CSE et devront apporter par la suite les résultats de celle-ci à ces mêmes élu.e.s. En fonction des conclusions il y aura ou non une procédure.

L'élu concerné par cette affaire tient à préciser qu'une deuxième personne est en arrêt de travail pour harcèlement, avec les mêmes protagonistes.

Il aurait aimé qu'il y ait deux enquêtes distinctes. L'une pour atteinte à la personne et une autre sur tous les dysfonctionnements qu'il a fait remonter depuis trois ans, sans savoir qu'un droit d'alerte avait déjà été posé précédemment, mais aussi deux comptes rendus.

Concernant l'atteinte à la personne, il a porté plainte auprès du Procureur de la République et détient des preuves formelles comme quoi on a cherché à lui nuire. Par ailleurs, il devait être entendu dans le cadre de l'enquête interne, mais n'a pas pu se rendre au rendez-vous qui a été décalé à une date un peu tardive. Il a donc donné tous les éléments en sa possession aux quatre personnes qui mènent l'enquête. Il espère qu'il sera possible de prouver la volonté nuire et souhaite savoir qui sont les personnes derrière tout ça, pour que Léo Lagrange prenne des sanctions à leur encontre. En dehors de la DRH qui est sur le départ, certaines personnes ont produit des écrits. Il n'a rien contre les rapports qui ne le dérangent pas, mais demande qu'il y en ait aussi sur tous les éléments qu'il a fournis de ce qui s'est passé sur son CLAE depuis quatre ans.

Il indique dans son droit de réponse, qu'il y a bien eu un clash entre lui et l'adjointe le 18 septembre. C'est un élément présent dans le rapport de l'élu.e. Il s'agissait bien d'une altercation et non pas d'une agression, et il y en a eu plusieurs ce même jour entre d'autres personnes.

Il apprend aux enfants, depuis douze ans qu'il travaille avec eux, que des paroles ou des écrits peuvent faire beaucoup plus mal qu'un coup de poing.

Il s'adresse à la présidente en indiquant que sa réponse ne lui convient pas, Elle semble lui reprocher d'avoir porté la petite fille. Dans ce cas, les animateurs vont devoir faire des formations de posture pour savoir comment soigner les enfants. Il ajoute avoir dit à la présidente, lors de l'entretien en visioconférence, que ce jour-là, il s'est lui-même demandé s'il devait ou non la prendre dans ses bras. C'est un point qui peut être attesté par un élu de sa liste. Enfin si les faits reprochés ne visaient que la posture pourquoi préciser que la porte était fermée... sauf à comprendre qu'il est accusé d'autre chose !

Depuis l'entretien du 13 octobre, personne n'est venu l'épauler alors qu'il ne va pas bien. Il s'est même rendu à la médecine du Travail, qui l'a orienté vers une psychologue. Il reconnaît avoir la chance d'être entendu ce jour, mais ce n'est pas le cas de toutes les personnes qui sont en mal-être à Léo Lagrange. Certes, les salarié.e.s ont la chance de pouvoir travailler dans la conjoncture, mais les conditions de travail sont mauvaises. L'élu demande si la direction de Léo Lagrange attend qu'une personne se suicide pour réagir.

Il interpelle la présidente du CSE pour que des moyens soient mis en place pour répondre aux alertes des élu.e.s. Il n'est pas normal que des salarié.e.s doivent se rendre à la médecine du Travail ou voir un psychologue.

Enfin, il relève que la présidente du CSE s'est excusée auprès de lui lors du CSE du mois d'octobre. Cela signifie qu'elle reconnaît que quelque chose de grave s'est passé. Il accepte ces excuses, mais estime que ce n'est pas à elle de le faire. Il espère donc qu'il y aura des sanctions. Par ailleurs, il attend toujours une réponse à la lettre de son DTA, adressée à tous les syndicats, dans laquelle il est stipulé « face à l'agresseur », c'est-à-dire lui. Il aimerait savoir si une suite sera donnée.

La présidente rappelle que face à une situation difficile dans le travail, un.e salarié.e peut se rendre à la médecine du Travail pour garantir sa santé.

Elle reconnaît qu'il y a défaut de prise en compte de la situation. C'est un élément qui sera sans doute pris en compte.

Concernant les excuses qu'elle lui a présentées lors du dernier CSE, elles ne sont pas personnelles, mais au titre de sa fonction. Elle voulait par-là indiquer qu'elle n'est pas d'accord avec la procédure, dans ce qui s'est passé. Un sujet aussi grave que la prise en charge d'un enfant, pouvant poser la question d'un éventuel comportement déviant à son égard, ne peut s'aborder en dehors d'une procédure disciplinaire, avec convocation à un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Le salarié peut se faire accompagner par une personne appartenant aux effectifs de l'UES et doit avoir des éclairages sur les raisons de l'entretien. La situation actuelle, hors cadre réglementaire, va être sans fin. En effet, le salarié attaqué se voit contraint de porter plainte, ce qui déclenche une enquête et un droit d'alerte. Dans un cadre disciplinaire, il aurait pu apporter des éléments d'explication, ce qui aurait permis de prendre une décision. Une éventuelle sanction aurait alors pu être qualifiée.

Elle ne peut pas accepter qu'une personne soit accusée si elle ne peut pas se défendre. Mais elle déplore le fait que la situation est le résultat d'une absence de communication entre l'élu et l'adjointe. Celle-ci aurait dû demander à l'animateur pourquoi il s'est allongé à côté de l'enfant. Si cela avait été fait, tout le reste n'aurait pas eu lieu.

Une élue mentionne que ce point les avait interpellés, lorsqu'il avait été abordé avec l'adjointe. Toutefois, le fait qu'il n'y ait plus aucun échange entre l'animateur et cette dernière a été porté à la connaissance du N+1 et du N+2.

Concernant la demande du salarié qu'il y ait deux enquêtes, l'élue indique que les préconisations de la dernière enquête ont été reprises. Il ressort déjà, au premier rendez-vous, qu'il existe des problèmes de fonctionnement et d'organisation. Il est aberrant qu'une adjointe soit autorisée à couper la communication avec un collègue et que rien n'ait été mis en place pour leur permettre de travailler.

Cette histoire n'est malheureusement qu'une parmi beaucoup d'autres qui prennent le même chemin. C'est parce qu'il est élu que le salarié a la chance de pouvoir être entendu, mais la question se pose pour tous ceux qui ne savent pas à qui s'adresser ou qui n'en ont pas les moyens.

Un élu estime que le manque de communication et la rupture avec la directrice adjointe et la coordinatrice avait déjà été soulevée, une enquête avait été menée. Les éléments dont le salarié élu a fait part datent depuis longtemps et n'ont toujours pas été pris en compte, malgré une enquête CHSCT et des préconisations.

L'élu s'étonne qu'un.e salarié.e puisse être accompagné.e lors d'un entretien alors qu'il.elle est présenté.e comme n'étant pas préalable à une sanction. Un entretien pour une mise au point avec un.e animat.rice.eur ou un direct.rice.eur ne nécessite pas la présence d'un.e représentant.e du personnel. Donc, si la DRH accepte une telle présence, cela laisse entendre qu'elle va faire des reproches qui peuvent mener à une sanction.

La façon dont le sujet a été amené à la fin de l'entretien ne peut que pousser l'élue qui accompagne et l'animateur à considérer que des accusations fortes sont mises en avant. Ce qui n'est pas recevable. Le cadre n'est pas respecté et amène de la souffrance. Or certain.e.s salarié.e.s, entre autres à Pibrac, ne peuvent pas s'exprimer ou ne sont pas entendu.e.s par la directrice ou la coordinatrice. Ce sont des situations qui devront être pointées dans l'enquête.

La présidente demande si une date a été fixée pour le terme de l'enquête.

L'élue en charge de l'enquête souhaite que ce soit terminé pour le 15 décembre, mais les salarié.e.s n'ayant pas été prévenu.e.s assez en amont, tous les rendez-vous n'ont pas encore pu être confirmés. Elle aimerait toutefois que l'enquête soit bouclée avant les vacances de Noël.

Un élu dit avoir été le directeur du salarié élu avant que ce dernier n'aille à Pibrac. Il confirme que c'est une personne qui est passionnée par ce qu'elle fait. C'est pourquoi il a toujours fait remonter des problématiques de fonctionnement, mais les échanges ont toujours été constructifs. Il s'interroge donc sur la capacité de la direction de Pibrac d'entendre lorsqu'un salarié interpelle sur des problèmes. Il estime que lorsqu'on se donne les moyens il est possible de discuter sereinement.

III - Examen de l'alerte pour atteinte aux droits des personnes soulevée par un membre du CSE sur la situation de 7 salarié-e-s de Falguière,

L'élue regrette que la situation soit devenue extrêmement complexe, faute d'actions concrètes. Elle s'est toujours refusée de porter cette situation en qualité d'élue au sein des instances car pouvant être considérée comme partie prise. Néanmoins, la gravité de la situation actuelle l'a contrainte à prendre ses responsabilités d'élue. Au mois d'octobre 2019, elle a alerté les directions des ressources humaines nationale et régionale, d'un changement relationnel sur la structure Falguière qui lui laissait supposer des faits de harcèlement sexuel, même si cela n'avait pas été relevé par le CHSCT de l'époque. Elle n'a pas eu de réponse à son interpellation, c'est la raison pour laquelle elle a lancé une alerte. Celle-ci a été prise en compte par le CHSCT qui fait des préconisations qui ne sont pas respectées par l'employeur régional.

Elle est invitée par la DRH LLSO à un entretien informel pour échanger sur le sujet. La DRH l'informe qu'une enquête de la C2SCT ne peut pas avoir lieu, car elle n'est pas justifiée. Pourtant, l'élue note une dégradation dans les relations qu'elle ressent en particulier lors de diverses réunions d'équipes. Elle avertit la DRH que faute d'enquête, elle se verra dans l'obligation de porter plainte et de demander des attestations, ce qui aura pour effet de mettre au courant différentes personnes avec tous les risques que cela suppose. Mais elle n'est pas entendue, voire on considère sa démarche comme une stratégie politique.

Elle a décidé de se retirer du terrain et a mis de côté ses projets de structure, espérant que les tensions allaient s'apaiser, ce qui provoque quand même de l'inquiétude de la part de ses collègues. Mais elle n'a toujours pas de nouvelle de l'employeur, et selon les échos qu'elle reçoit, les réunions d'équipes restent tendues. Il y a peu de comptes rendus et ces derniers sont rédigés par la direction qui y imprime sa vision.

Elle décide, pour l'un des deux bilans de période où étant en arrêt maladie elle ne pouvait y prendre part en présentiel, de rédiger un mail dans lequel elle fait part des dysfonctionnements constatés et qui a pu heurter l'adjointe, mais sans suite, puisqu'elles ont pu ensuite échanger de façon cordiale.

La coordinatrice vient alors sur la structure et s'entretient avec l'équipe de direction de la structure fait part d'une liste de personnes qui seraient en connivence avec l'élue. Le but serait de la faire partir. Cela a créé une rupture totale de confiance vis-à-vis de l'élue, mais aussi des collègues concernés. Elle alerte une deuxième fois l'employeur, réclamant les comptes rendus de réunion, estimant que des choses graves sont en cours. Elle demande un tour de table pour que tout le monde soit entendu.

Elle prend rendez-vous avec l'inspection du Travail et fait un point sur la situation, le mal-être et les divisions qui s'installent, les manœuvres pour pousser certaines personnes vers la sortie et intimider les autres. Mais il n'y a pas de suite donnée, du fait de la COVID, avant le mois de juin où l'inspection du Travail s'interroge sur les actions de l'employeur pour la reprise du travail par les salarié.e.s. Une simple médiation est alors proposée entre l'élue et sa direction, alors qu'il était demandé une enquête suivie d'une médiation.

D'emblée, lorsque celle-ci débute au mois de septembre, l'élue affirme que le conflit ne se situe plus entre son directeur et elle, mais qu'il est dorénavant d'ordre organisationnel et structurel et qu'il faut donc le traiter en ce sens.

À la rentrée de septembre, la situation sanitaire oblige les salarié.e.s à se diviser en deux groupes pour s'occuper des enfants en fonction de leur classe. Deux groupes se sont formés naturellement en fonction des affinités des personnes et de la capacité à travailler entre des personnes qui s'entendent bien.

Toutefois, au bout d'une semaine, les salarié.e.s sont épuisé.e.s du fait d'un manque de moyens et en particulier de salles et d'un dépassement des heures de travail qui n'est d'ailleurs pas formalisé. L'élue fait alors le travail pour lequel elle est missionnée et en informe la direction. Sur le terrain, en parallèle, les salarié.e.s du cycle 3 s'organisent en mettant en place des chartes de fonctionnement et en proposant une nouvelle pédagogie pour permettre aux enfants de sortir de la période difficile du COVID. Des outils de suivi sont mis en place et les animateurs du cycle 3 travaillent sur la continuité pédagogique. L'adjointe est informée que des projets vont être amorcés avec des classes. S'ensuivent des discussions informelles pendant lesquelles il est proposé de rééquilibrer les équipes en fonction des compétences de certains.

Un matin, l'adjointe étant en retard, l'élue et deux autres collègues, ne pouvant ouvrir que le grand portail car ne disposant pas des clés de la structure, décide de ne pas prendre les enfants, ne voulant pas porter cette responsabilité. L'élue rappelle qu'il commence déjà à faire nuit à cette période de l'année aux heures d'ouverture et que l'adjointe n'avait pas prévenu de son retard. Cela leur est reproché lors de la réunion d'équipe, car selon la direction faisant partie de sa fiche de poste. Elle rappelle à la direction qu'elle n'avait pas connaissance que cette mission fasse partie de sa fiche de poste que l'élue n'a pas.

Par la suite, l'élue constate que sa direction décide d'exploser le cycle 3 tout en mettant fin à la dynamique des projets éducatifs portés par elle et ses collègues du cycle. Une réunion est mise en place pour permettre aux animateur.trice.s d'exprimer leurs vœux. Toutefois, les animateur.trice.s du cycle 3 étant à l'isolement suite à un cas de COVID dans l'équipe, dont l'élue, ne sont pas présent.es et n'ont pas pu s'exprimer, même par mail. Le cadre mis en place sur le terrain par les salarié.e.s est abrogé par un « pouvoir de direction ».

Enfin au mois de novembre, les salarié.e.s reçoivent un mail dans lequel l'adjointe fait allusion à Samuel Paty car elle refuse d'échanger avec cette dernière de changements organisationnels pendant sa pause et elle l'a invité à formuler par écrit les remontées administratives. Des propos qui peuvent s'apparenter au fait qu'elle les traite de terroristes. En effet, elle refuse désormais tout échange informel avec une personne en qui elle n'a plus confiance qui sort des propos de leur contexte ou n'est pas en capacité à respecter sa parole. Elle demande donc qu'un mail ou un écrit lui soient envoyés pour tout problème d'ordre structurel ou organisationnel.

Un collègue du cycle 3 animateur et AESH (Accompagnant d'enfants en situation d'handicap) est aussi qualifié de raciste. L'élue attend de l'enquête qu'elle en détermine les raisons.

Cette situation a fait naître une division palpable au point que les salarié.e.s s'éloignent pour que leurs discussions ne soient pas entendues de la direction. De faire travailler ensemble des salarié.e.s sans tenir compte de leurs petits différents a envenimé la situation. L'élue doute que celle-ci soit désormais dans l'intérêt des enfants.

Dans le mail fait par l'adjointe, il est supposé qu'elle utilise sa casquette d'élue à des fins personnelles. Quant à la plainte que l'élue a déposée pour harcèlement sexuelle, l'adjointe estime qu'elle est rejetée. Il est estimé par l'adjointe que si elle n'a pas eu de suite, c'est qu'elle est infondée.

De plus, l'adjointe estime que si l'élue n'a pas fait de demande pour changer de structure, c'est volontairement qu'elle se met dans une situation désagréable. Enfin, l'élue trouve surprenant la présence de la RRH dans son équipe sur le temps de face à face sur le temps de midi. Elle note que la RRH est venue en appui à la classe sur laquelle elle était alors qu'il y avait beaucoup d'autres classes et qu'elles étaient deux pour une même classe contrairement aux autres collègues.

La présidente de séance a demandé si cette situation était commode et les élu.e.s présentent sur le territoire lui ont répondu que non. L'élue déclare que peut être qu'elle a du bien travailler c'est pour cela qu'elle n'a pas eu de retour de cet accompagnement personnalisé dont elle a bénéficié étant donné qu'il est dans la culture à Léo de ne pas exprimer les bonnes choses faites par certain.e.s personnes. La présidente de séance lui répond qui ne dit rien consent.

L'élue dit avoir reçu un courrier hier de la DRH où il lui ait rappelé le devoir de loyauté inhérent à son contrat de travail suite aux échanges qu'elle a initié le 9/11/2020 avec les parents d'élèves. L'élue tient à souligner comme elle a répondu dans le courrier que les détails sont importants. Son mail envoyé à 9h34 fait suite aux mails initiés par l'adjointe le 9/11/2020 reçu à 9h01 dans lequel l'adjointe, évoque que la capacité de certain.e.s animateur.trice.s à travailler est remise en question et il est sous-entendu que des parents d'élève s'inquiéteraient de la posture de certain.e.s animateur.trice.s. L'élue déclare que l'image de Léo Lagrange se joue tous les jours car des animateur.trice.s sont également nounous et quand elles.ils prennent leur poste auprès des familles après un climat délétère sur le temps CLAE et/ou quant à l'issue d'une réunion d'équipe tendue des collègues sont dehors en pleurs cela suscite forcément des interrogations qui font que les parents d'élèves se demandaient déjà si les collègues ont pris contact avec les élu.e.s CSE et ce que ces dernier.e.s font pour régler la situation.

L'image de Léo Lagrange se joue également lorsqu'une institutrice a souhaité échanger sur le sujet avec la direction de la structure, l'adjointe lui a tourné le dos, tout en laissant entendre à une animatrice qu'une institutrice ne souhaitait pas travailler elle, ce qui est fallacieux.

L'élue s'interroge sur les raisons de ce qui a été mis en place à ce jour.

La présidente a pris note de la présentation de la situation par l'élue aux membres du CSE. La commission C2SCT ayant été saisie du droit d'alerte à Falguière, elle souhaite savoir ce qui a été décidé par cette instance et quelle procédure a été mise en place.

Une élue rappelle que la C2SCT avait déjà préconisé une enquête en 2019, lorsqu'elle avait été interpellée. Cette dernière n'a pas eu lieu. Lors de la réunion de l'instance, le 16 novembre dernier, la DRH demande que la situation de Falguière lui soit exposée. Les élu.e.s lui répondent que l'employeur ayant été présent sur la structure trois jours avant, il devait détenir des éléments complémentaires plus récents que ceux à leur disposition. Ils proposent de mettre toutes les informations en commun pour avoir une vision globale. La DRH répond que la présence de la direction n'était pas en lien avec la situation de Falguière, mais pour présenter le nouveau coordinateur. Pourtant, lors de cette visite des problèmes de fonctionnement et la situation globale ont été abordés.

Les élu.e.s ont alors présenté les éléments en leur possession et ce sont finalement entendu dire que leur vision était biaisée, car il manquait des données. Or ce sont précisément ces éléments qu'ils avaient demandés au début de la réunion.

L'élue trouve dommage qu'il ne soit pas possible de partager des informations sur une situation et de mettre les différentes visions en commun pour avancer. C'est une position qui fait perdre du temps et ne permet pas d'aller au bout des ordres du jour. Elle est aussi signe d'une grande méfiance réciproque.

Les élu.e.s du C2SCT se sont mis d'accord pour faire appel au cabinet ASTI, qui travaille en collaboration avec la médecine du Travail, pour faire des propositions d'accompagnement. Le Directeur par intérim leur a envoyé un premier écrit pour être au clair sur la mission confiée à cette

structure d'accompagnement. Le but est de trouver une issue à la situation de Falguière. Les élu.e.s doivent encore échanger sur ce courrier.

Il est important que les salarié.e.s qui ont interpellé soient entendus.

Un élu explique qu'un cahier des charges va être mis en place en amont de la mission. Il précise que cet accompagnement se fera en parallèle d'une enquête, car au-delà des problèmes structurels et d'organisation, il y a désormais des problèmes interpersonnels. L'expertise du cabinet ASTI porte sur l'écoute des personnes, soit individuellement, soit en groupe. L'élu a souhaité rencontrer une personne de ce cabinet pour qu'elle expose leur méthodologie. Les élu.e.s ont besoin d'une aide complémentaire pour pallier les éléments de l'enquête qu'ils ne maîtrisent pas. C'est un outil supplémentaire.

Un élu dit avoir envoyé un droit d'alerte à la DRH, suite au mail du 9 novembre de la directrice adjointe. Il constate que l'élue avait interpellé la direction sur plusieurs points, mais que rien n'a été fait. La situation de cette dernière rejoint la sienne. Il leur est juste demandé de ne pas faire de vagues. Pourtant l'élue agit non seulement en tant que telle, mais aussi en tant qu'animatrice sur le terrain.

L'élu demande ce que la direction de Léo Lagrange Sud-Ouest a fait suite au mail de la directrice adjointe qui compare la situation de Falguière à celle de Samuel Paty. Il aimerait savoir de quel droit celle-ci se permet de divulguer auprès de l'ensemble de l'équipe le fait que l'élue a porté plainte pour harcèlement moral et sexuel. Il estime que le droit de réserve ne doit pas s'appliquer seulement aux animat.rice.eur.s. Il s'étonne encore que l'adjointe envoie des articles de Droit qui donne des informations sur la façon de faire pour renvoyer l'élue.

L'élu demande à la présidente si elle a reçu le mail en question et si la directrice adjointe a été entendue. Cet écrit dépasse, à ses yeux, celui qu'il avait lui-même reçu de la part du DTA ; par ses sous-entendus, il cherche à porter atteinte à l'élue. L'élu souhaite connaître la position de Léo Lagrange Sud-Ouest ou national.

Le directeur par intérim confirme son souhait de copiloter avec les élu.e.s la démarche d'accompagnement du cabinet ASTI. Une réunion est prévue pour travailler sur le cahier des charges.

Pour sécuriser ce qui peut l'être dans le contexte actuel, il s'est engagé à revenir la semaine suivante vers le C2SCT avec une information sur ce que l'employeur met en place sur cette phase intermédiaire, sans concurrencer la démarche de l'ASTI, pour s'assurer que la situation ne s'aggrave pas plus.

Le coordonnateur du territoire, nouvellement arrivé à Toulouse, est intervenu auprès de l'équipe de direction centrale pour préciser que dans les semaines à venir, il participerait à l'intégralité des réunions d'équipe. Par ailleurs, il verra avec la C2SCT pour s'assurer que les propositions qui seront mises en place conviennent, sans que cela parasite de travail de fond conduit par l'ASTI.

En ce qui concerne le mail que l'élu a reçu de son DTA, il confirme que l'affaire n'a pas été enterrée, que la relation avec ce dernier concernait la direction. Par contre, sur la situation de Falguière, il n'a pas d'élément de réponse sur le mail de la directrice adjointe. Il fera un retour à la suite du prochain C2SCT. Avant de parler de sanction, il faut que l'employeur assume sa responsabilité et revienne vers les salarié.e.s concernés pour participer à crever l'abcès, mais aussi à voir ce qu'il est permis de faire ou pas.

La présidente confirme que la direction générale de Léo Lagrange ne cautionne ni n'accepte certains points de la situation et qu'elle fera le nécessaire. Par contre, le positionnement global ne se traitera pas sur la place publique. Elle-même, conjointement avec le directeur par intérim et le directeur de LLA, proposeront une communication sur la position de l'employeur, et ce qu'il peut attendre des uns et des autres. Elle s'inquiète(ra) par ailleurs des sujets individuels à traiter.

Un élu a proposé, au vu du nombre de points à aborder en C2SCT, de multiplier les réunions exceptionnelles, avec éventuellement un seul point à traiter, pour qu'elles puissent se tenir entre 9h et midi. Cela rendrait le travail plus efficace. Il pointe que pour le prochain C2SCT, il faudra aborder avec le cabinet ASTI la situation de Falguière, parler des protocoles sanitaires pour les ALAE et pour le siège, mais aussi de l'enquête à mettre en place, suite au décès d'un collègue, pour les salarié.e.s qui se sentent mal face à cette situation. Il attend donc une convocation pour le jeudi 19 novembre. Quant au C2SCT du 25, il va durer longtemps.

Le directeur par intérim relève une incompréhension quant à la réunion du jeudi 19. Il avait bien précisé qu'il ne serait pas en capacité de venir. Par ailleurs, étant donné qu'il vient d'arriver, il ne souhaite pas participer à tous les C2SCT, il préfère avancer uniquement sur certains sujets. Par contre il est favorable à multiplier les rencontres pour traiter chacun des sujets jusqu'à son terme.

La présidente estime que si le nombre de réunions est multiplié, il faut agir de manière efficace, en préparant les réunions et en fournissant des supports qui permettent de prendre des décisions et de faire des comptes rendus rapides. Les sujets doivent arriver à leur terme, sans les brader et en les traitant correctement.

L'élue comprend que la situation va être abordée autant sur le long terme que sur le court terme. Elle concède que la présence de la coordination sur les réunions de structure peut être nécessaire, mais ce qui lui pose le plus de problèmes, c'est le face-à-face, les relations entre certain.e.s salarié.e.s. Elle estime que cela peut finir par mettre en danger la sécurité des enfants. C'est quelque chose qui demande à être traité rapidement avec la mise en place d'un cadre commun de travail et de relations professionnelles.

La problématique des temps de pause dans le CLAE est un autre point à aborder. La situation actuelle n'est pas en faveur d'une dynamique d'équipe. Elle-même ne peut plus intervenir, comme elle le faisait les autres années. Elle souhaite qu'on puisse les laisser accompagner des enfants qu'ils/elles portent depuis le CP et qui sont aujourd'hui en CM2 pour ce qui va être sa dernière année probablement afin que ses enfants puissent laisser une trace de leur engagement avant d'aller au collège. Elle prend exemple du projet sur les violences conjugales porté dans ce cadre le 25 novembre sur les violences conjugales. Il était prévu, toujours dans la continuité éducative, de pouvoir aborder cette question sur le temps CLAE. Le fonctionnement aujourd'hui ne permet pas de s'inscrire dans cette continuité éducative donc l'intervention ne profitera qu'à l'école. Elle préfère prendre ses délégations sur du temps de travail pour faire quelque chose d'utile que d'aller sur une structure dans laquelle elle a l'impression d'être mise en difficulté, alors qu'elle a toujours tenu à prendre part par les projets à la vie du CLAE même quand elle avait plusieurs mandats. Elle souligne n'avoir jamais porté préjudice à Léo Lagrange. Au contraire, jusqu'à présent, elle associait le CLAE à ses projets de continuité éducative qui vont dans le sens de l'image de la fédération, pour faire rentrer l'animation dans les classes. jamais porté préjudice à Léo Lagrange. Au contraire, jusqu'à présent, elle associait le CLAE à ses projets qui vont dans le sens de l'image de la fédération, pour faire rentrer l'animation dans les classes.

IV - Définir la méthodologie de retour à une situation normale,

La présidente souhaite identifier, dans un premier échange, les moyens à mettre en place pour revenir à une situation normale.

Elle confirme que le directeur par intérim aura un entretien avec chacun des élu.e.s de Léo Lagrange Sud-Ouest, pour enclencher un premier niveau de dialogue.

Elle souhaite que soit recherché un dialogue social efficient, en adaptant le rythme, le calibrage, la production du travail au regard des sujets à traiter. Elle convient qu'en ce sens, un C2SCT puisse ne traiter à chaque fois qu'un ou deux sujets pour pouvoir les régler rapidement.

Il est par ailleurs nécessaire d'identifier le rôle du management et la façon dont il est incarné selon les fonctions (DTA, coordinateur, directeur d'ALAE...), pour réamorcer une normalité dans les modes de fonctionnement. Ainsi, les situations qui émergent pourront être traitées rapidement, au local.

Le CSE a un travail de communication à faire vis-à-vis des équipes de LLSO, sur ce qui est attendu dans une future organisation et dans les modalités du dialogue social, mais aussi sur le rôle de chacun dans les différentes instances.

Ce sont là des premiers indicateurs de l'évolution de la situation.

Les élu.e.s d'une liste proposent une réflexion sur la création d'un protocole sur l'exercice du droit syndical. Cela se voit dans des entreprises qui ont rencontré des difficultés de fonctionnement. Le document indiquerait ce que les élu.e.s peuvent attendre les uns des autres, ce qu'ils.elles se doivent de faire et les engagements auxquels ils.elles peuvent souscrire.

Cette proposition pourrait être mise en phase expérimentale sur Sud-Ouest pour évaluer son fonctionnement, avant de l'étendre à l'ensemble des autres métiers de la fédération.

Le secrétaire souscrit à la proposition des élu.e.s, mais pense qu'elle ne pourra se faire qu'une fois solutionnés les problèmes évoqués sur la situation de LLSO. Il ne pensait pas que ceux-ci étaient d'une telle ampleur.

La mise en place de la méthodologie a débuté avec la rencontre des élu.e.s des C2SCT, et en donnant à ces dernier.e.s les moyens d'aller au bout des missions qui leur ont été confiées. Un accompagnement externe va être nécessaire pour désamorcer des situations interpersonnelles compliquées qui ne sont pas toutes de la responsabilité de l'employeur, pour permettre de revenir à un dialogue apaisé. Il faut éviter tout risque de dérapage que personne ne pourrait maîtriser. Ne pas dénoncer ce qui se passe sur ce territoire rendrait les élu.e.s complices de maltraitance envers les salarié.e.s.

Pour la suite, et parce que la procédure va demander du temps, le secrétaire suggère de faire des retours d'étapes et que celles-ci soient actées durant le premier semestre 2021. Une solution dans le temps passera par la création des filières professionnelles, pour sortir de situations territoriales.

Le secrétaire a bien noté que le directeur par intérim va contribuer à résoudre les antagonismes, mais justement son statut d'intérim peut être problématique, s'il n'est pas suffisamment reconnu pour faire acte d'autorité lorsque ce sera nécessaire. Les élu.e.s du CSE devront être attentifs à ce que cette période intermédiaire ne rajoute pas des difficultés à la problématique actuelle qui a été très bien décrite.

Les enseignements qui seront tirés de cette procédure devront faire l'objet soit d'un protocole, soit d'un accord. Lui-même pencherait pour cette deuxième solution, un accord étant plus contraignant. Mais il faut d'abord laisser le temps à des résultats d'émerger et que chacun puisse s'assurer que ces solutions sont bien prises en compte et bien comprises par tous les acteurs : l'employeur, la hiérarchie intermédiaire, les salarié.e.s et les élu.e.s.

Parmi les propos entendus, il y en a un qui le trouble un peu. C'est celui qui suppose qu'un système a été mis en place. Cela veut dire qu'une personne pilote et décide de s'en prendre à un quelqu'un en particulier. Il ose espérer que ce n'est pas le cas. L'enquête le déterminera. Si c'est effectivement le cas, il faut que la fédération y mette un terme très rapidement. Il a du mal à imaginer qu'un système « mafieux » se soit organisé. Il espère qu'il ne s'agit que d'incompréhension entre personnes que l'on n'a pas su résoudre qui ont dérivé vers les situations qui ont été décrites.

Il ne peut pas accepter que toutes les instances soient accaparées par une problématique spécifique à Sud-Ouest, alors qu'il y a d'autres problèmes tout aussi importants pour l'avenir de la collectivité Léo Lagrange sur l'ensemble du territoire.

Il s'interroge sur la façon de résoudre ces problèmes sachant que les élu.e.s prennent beaucoup de temps pour développer les constats, mais passent très peu de temps pour rechercher des solutions. Il pense qu'il faut agir au local en accompagnant les élu.e.s et les salarié.e.s pour qu'ils retrouvent une sérénité dans le dialogue, d'aider les élu.e.s à aller au bout de leurs missions, ce qui suppose

peut-être un temps de décharge plus important. Une fois que cela sera fait, les élu.e.s du CSE devront voir quels enseignements ils.elles pourront en tirer pour fixer entre eux des procédures et des méthodologies, d'ici juillet 2021. Si cette date est dépassée, c'est que le point de départ n'aura toujours pas été résolu.

Par ailleurs, le secrétaire fait remarquer que l'oralité est le cadre de référence au sein de Léo Lagrange, aucune traçabilité ce qui oblige les personnes concernées à refaire l'historique de leur situation chaque fois qu'ils.elles souhaitent les faire évoluer. Le secrétaire trouve cela regrettable, autant de la part de l'employeur que de celle des élu.e.s. Il estime que si des points avaient été inscrits à l'ordre du jour, sous un intitulé sibyllin, mais avec des écrits factuels, les choses auraient été différentes à ce jour. Il reconnaît avoir sans doute contribué à cette situation en ne comprenant pas l'objet de la demande de l'inscription à l'ordre du jour. À l'avenir, lorsqu'un point sur un lieu fera l'objet d'une demande, il faudra décrire la situation dans une petite note d'accompagnement. Car si ce point est traité en CSE, il faut savoir pourquoi. Cela peut permettre d'imposer à l'employeur des solutions qu'il a peut-être évacuées un peu rapidement, considérant que c'est à la direction de LLSO de se charger du problème. Il prend sa part de responsabilité dans la situation actuelle qui est absolument intolérable et qui le touche. En 37 ans de carrière au sein de la fédération Léo Lagrange, il a connu un certain nombre de situations conflictuelles. Mais jamais aucune ne lui a explosé pareillement à la figure. Il remercie les élu.e.s concerné.e.s d'avoir su exposer leur détresse, dont il n'avait pas vu l'ampleur, avec sérénité et une précision qui les honorent.

La présidente tient à préciser que le nouveau directeur n'est pas un intérimaire, mais responsable des services centraux de Léo Lagrange animation et qu'il assure une direction transitoire. Sa légitimité est pleine et entière et il est en capacité de mettre en place des procédures, des modalités de fonctionnement, des règles, des définitions de fonctions. Il peut tout à fait participer à trouver des solutions et instaurer les choses dans le temps.

Elle concède que l'organisation en filiales professionnelles et en entreprise nationale va modifier les espaces de dialogue social. Mais en attendant, il faut, dans les 18 mois qui viennent, retrouver une organisation et un fonctionnement normal sur LLSO.

Un élu propose, en plus de l'accompagnement, la création d'un vrai cahier des charges, inscrit dans le temps et réalisable.

Il est aussi important de remettre des processus fiables, au travers de comptes rendus, il s'adresse en particulier aux représentant.e.s de proximité, afin de donner davantage de sens à ces instances. Il reconnaît qu'il est difficile pour ces dernier.e.s de récolter l'information. Il faut donc revoir leur rôle au local pour que les choses soient réglées au bon endroit. Or s'il y a carence, les choses ne fonctionnent pas bien.

Il pense qu'il faut rapidement remettre en place les entretiens de début de mandat pour faire un état des lieux des difficultés des un.e.s et des autres.

Il estime qu'il y a une méconnaissance de la part des cadres dirigeant.e.s de tout ce qui concerne le droit social. Ainsi certain.e.s, en coordination, ne sont pas capables de gérer diverses problématiques qui peuvent se présenter lorsqu'ils.elles sont face à un.e élu.e en situation de mandat. Il pense qu'une remise à niveau serait à faire, tant pour l'employeur que pour les salarié.e.s. Il faut rapidement régler les dossiers traités en C2SCT, quitte à donner plus d'heures de délégation, quand c'est nécessaire, aux représentant.e.s de proximité.

Il aimerait que ce CSE extraordinaire permette de partir sur une nouvelle dynamique plutôt que de poursuivre ce qui se fait jusqu'à présent, et propose de mettre en place un cahier des charges le plus rapidement possible.

La présidente convient de l'importance d'un cahier des charges si les élu.e.s font appel à un cabinet externe. Celui-ci doit précisément savoir ce qu'il y a à résoudre, sinon son action ne servira à rien.

Elle rappelle que les entretiens de début de mandat n'ont pas pu avoir lieu, puisque la mise en place de la nouvelle mandature s'est faite juste au moment du premier confinement. Un cadrage a été présenté lors de la dernière négociation, pour que cela soit partout pareil, avec le même support. Les remarques faites par différents représentants syndicaux ont été prises en compte et la direction est en train d'en finaliser la mise en forme, pour une présentation le 1^{er} décembre, lors de la prochaine réunion de négociation.

Le prochain entretien permettra de pointer les difficultés rencontrées et les points sur lesquels il faudra progresser.

La remise à niveau des équipes, la maîtrise des règles et leur appropriation, la gestion au quotidien sont de vrais sujets. Lors du CSE du mois de décembre, la politique de formation pour 2021 sera présentée aux élu.e.s. La commission formation s'est déjà réunie avec le chargé de développement RH au sein de la fédération.

La présidente espère qu'en multipliant les commissions des C2SCT, les dossiers pourront être traités rapidement.

L'élue est d'accord pour dire que les écrits manquent. Elle et les membres de sa liste ont rédigé des documents sur 4 axes principaux que sont la qualité de vie au travail, l'organisation du travail et la diffusion de l'information, l'identité professionnelle et collective, enfin les formations, le leadership politique ou collaboratif et les canaux de communication écrits et non oraux. Il est donc important que l'employeur fournisse des canaux de communication professionnels écrits dans lesquels les salarié.e.s se retrouvent. Ce qui est dit oralement peut être mal interprété ou sorti de son contexte. Elle demande donc qu'en cas de différend, elle puisse avoir accès à un moyen de communication professionnel qui la protège, elle, mais aussi la personne à laquelle elle s'adresse. L'informel ne peut plus être la manière de faire, car en cas de conflit, c'est la parole de l'un contre celle de l'autre. Il faut aussi voir comment activer les médiations dans les situations conflictuelles. Les médiateur.s viennent habituellement lorsqu'il y a des soucis avec des enfants, il faudrait aussi pouvoir s'adresser à eux lorsqu'il n'y a plus de lien de confiance entre les salarié.e.s et la hiérarchie. Il faut que ce qui se produit à LLSO serve à anticiper d'éventuels conflits sur d'autres territoires, les problématiques étant en général toujours les mêmes.

Le représentant syndical CFDT convient que la situation provient d'un manque de formalisation en amont des problématiques, mais cela vient peut-être aussi de l'histoire locale qui donne l'impression à certain.e.s élu.e.s de venir « polluer » le CSE avec les difficultés de Sud-Ouest. C'est un point qu'il faut améliorer.

L'accord CSE a longuement été travaillé, mais il est encore perfectible. Après avoir connu une guerre des comptes rendus en comité de proximité ou en C2SCT, il souhaite voir harmonisées certaines pratiques pour qu'il y ait une unité dans tous les espaces. Il invite à prendre exemple sur les endroits où ça fonctionne.

V - Accompagnement à la solution,

La présidente confirme la mise en place des rythmes de réunions des C2SCT.

Les entretiens de début de mandat vont commencer à partir de décembre.

Elle invite les élu.e.s à réfléchir au temps qu'ils se donnent pour la rédaction d'un cahier des charges qui exprime ce que pourrait être la mission d'accompagnement d'un cabinet.

Le directeur par intérim a déjà conseillé aux élu.e.s de synthétiser l'ensemble des champs de propositions pour aboutir à un premier document à la mi-décembre.

La présidente trouve la proposition excellente et demande l'avis des élu.e.s de Sud-Ouest qui confirment.

Le secrétaire confirme que c'est aux élu.e.s de Sud-Ouest de donner leur avis, puisqu'ils sont directement concerné.e.s. Par contre, il est d'accord pour qu'il y ait des allers-retours avec d'autres élu.e.s qui peuvent faire d'autres propositions qui peuvent être intéressantes pour tous.

La présidente propose que lorsque le directeur aura conduit ses entretiens, une synthèse soit transmise aux membres du CSE qui pourront alors faire des retours sur les préconisations contenues dans le document.

L'élue dit avoir hâte de retrouver le terrain, car c'est sans doute la dernière année. Elle estime qu'il est temps pour elle de s'arrêter. Elle a beaucoup donné dans l'animation qui n'est pas son métier de base, mais cela lui a énormément apporté humainement parlant. Elle ne va peut-être pas quitter l'éducation. Elle regrette seulement que tous les projets qu'elle a portés jusqu'à présent soient en stand-by pour des raisons qu'elle ne comprend pas. Elle souhaite, pour sa dernière année, pouvoir aller au bout de sa démarche pour accompagner les enfants, mais aussi vis-à-vis des personnes qui l'ont soutenue. Elle espère que les problématiques de personnes vont pouvoir être dépassées.

La présidente répond que tous les membres du CSE ont pris en compte la situation et que la C2SCT va mener son travail, avec l'appui du cabinet ASTI. Elle aussi souhaite une résolution de la situation le plus rapidement possible.

Les entretiens de début de mandat seront peut-être aussi l'occasion d'évoquer le contexte professionnel. La trajectoire de travail n'est pas forcément linéaire et l'entreprise a aussi un rôle d'accompagnement dans cette voie. Il s'agit d'une co-construction.

Un élu rappelle que, hormis les deux élu.e.s, il y a beaucoup d'autres salarié.e.s en souffrance qui aimeraient être entendu.e.s. Il faut donc trouver des moyens pour leur donner la parole.

La présidente convient qu'il y a des situations à améliorer, mais il y a aussi des équipes qui portent des projets. Il faut certes apporter des solutions, mais les difficultés ne sont pas une généralité à Léo Lagrange. Elle tient à terminer ce CSE sur une note positive. Il faut saisir le problème pour le faire évoluer de façon satisfaisante vers une qualité de vie au travail et l'engagement des équipes dans le projet de la fédération.

VI - Calendrier.

Il a été admis au cours des débats que la démarche devait être finalisée pour juillet 2021 !

Fin de la séance à 13h09.