

**PROJET DE PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION EXTRAORDINAIRE EN VISIOCONFERENCE**  
du 04/03/ 2021

Adopté le 08/04/2021 avec 20 voix pour - 0 contre et 3 abstention

**Présents et excusés au comité social et économique**

Les représentants employeur :

Pascale DUMARIE (Présidente du CSE), Inès MAROIE (RRS), Marie SCHRADER (RRH Centre EST)

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 MELENDEZ Manon	LLM	<b><u>BLAITEAU Julie</u></b>	<u>LLO</u>
	2 CAILLEAU Nicolas ( <i>excusé</i> )	LLO	<b><u>Vincent GALBRUN</u></b>	<u>LLO</u>
	3 <b><u>KRELLADI Yamina</u></b>	<u>LLO</u>		
	4 REYES Richard ( <i>excusé</i> )	A2F		
	5 MULUMBAY Carole	LLNIDF		
	6 <b><u>GARRIDO Jean Christophe</u></b>	<u>LLSO</u>		
	7 <b><u>ANDRE Chantal</u></b>	<u>LLSO</u>		
	8 <b><u>YAHIAOUI Esmâ (C)</u></b>	<u>LLCE</u>		
	9 <b><u>LACLEF Dimitri (C)</u></b>	<u>LLCE</u>		
FO	1 <b><u>GILBERT Laurence</u></b>	<u>LLO</u>		
	2 <b><u>BIRAMBAUX Christophe</u></b>	<u>PREFACE</u>	Ladislav LEDUC ( <i>excusé</i> )	<u>LLO</u>
	3 <b><u>TORNE-COLS Catherine</u></b>	<u>LLSO</u>		
	4 <b><u>KATTOUCHE Aziz</u></b>	<u>IFRA</u>		
	5 <b><u>Léa SUNER (C)</u></b>	<u>LLNIDF</u>		
CGT	1 <b><u>BRINI Bouziane</u></b>	<u>LLSO</u>		
	2 <b><u>PLUQUET Christelle</u></b>	<u>LLO</u>	Stéphane IRIGOYEN ( <i>excusé</i> )	<u>LLSO</u>
	3 <b><u>CHEBOUT Hamid</u></b>	<u>LLNIDF</u>		
	4 <b><u>GARDELLE Katia</u></b>	<u>LLSO</u>		
CFDT	1 <b><u>AMMADI Siham</u></b>	<u>LLSO</u>		
	2 <b><u>PERATOUT Dexter</u></b>	<u>LLSO</u>	<b><u>Mathieu LEFEVRE</u></b>	<u>LLSO</u>
	3 <b><u>BIARD Sophie</u></b>	<u>LLSO</u>		
	4 <b><u>COLAS Benoit</u></b>	<u>LLSO</u>		
SUD	1 <b><u>DUCROS Dominique</u></b>	<u>LLM</u>		
	2 KIEFFER Gaëtan	LLO	<b><u>Nathalie GIRARDOT</u></b>	
	3 HADDAN Inès	LLO		
Libre	1 <b><u>Odette Zézé NIANG</u></b>	<u>LLSO</u>		

Les représentants syndicaux :

UNSA 1 CHERIFI Linda  
FO 1 BOURSIN Véronique  
(*excusée*)  
CGT 1 **TERAB Mansour**  
CFDT 1 **CARRER Patrick**

## Ordre du jour

Aux membres titulaires,  
Cher.e.s Collègues,

Nous vous prions de bien vouloir assister à la séance Extraordinaire du Comité Social et Économique qui se tiendra sous forme de **VISIOCONFÉRENCE**, le :

**JEUDI 4 MARS 2021**

**A partir de 14 h 30**

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

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

1. Consultation sur le projet de restructuration et de réduction des effectifs concernant la situation du CADA de Saint-Beauzire – Léo Lagrange Centre Est ;
2. Consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de 5 salarié.es ;
3. Consultation sur le projet de restructuration et de réduction des effectifs concernant la situation du dispositif de la commune de Paulhaguet, communauté de communes des Rives du Haut Allier – Léo Lagrange Centre Est ;
4. Consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de 3 salarié.es.

Nous vous informons que cette convocation est directement consultable à partir de la base de données unique : [rubrique 2021/Convocations/CSE Extraordinaire](#).

Vous trouverez en pièces jointes les notes d'information relatives à ces projets, également disponibles sur la BDU.

Nous vous rappelons que tous les documents sont soumis à l'obligation de discrétion prévue à l'article L 2315-3 du Code du Travail.

Pour rappel, les BDU sont migrées sur SharePoint, chacun a reçu une invitation à s'enregistrer. Vous devez vous authentifier avec votre adresse email transmise au service RH. Pour les adresses autres que « [@leolagrange.org](#) », vous devez lors de votre première connexion, créer un mot de passe pour accéder au site.

Dans l'attente,

Bien cordialement

La Secrétaire du Comité Social et Economique  
Laurence GILBERT

La Présidente du Comité Social et Economique  
Pascale DUMAIRE

Avant d'aborder l'ordre du jour, la présidente du CSE présente Marie Schrader, responsable des ressources humaines à Léo Lagrange Centre Est, positionnée sur le secteur petite enfance. Sa présence ce jour est due à sa bonne connaissance des dossiers présentés en consultations.

La présidente du CSE explique les raisons de la convocation à un CSE extraordinaire. Elle précise que les deux dossiers concernent des réductions d'effectifs, mais qu'ils sont indépendants l'un de l'autre.

## I – consultation sur le projet de restructuration et de réduction des effectifs concernant la situation du CADA de Saint-Beauzire – Léo Lagrange Centre Est

Les élu.es du CSE ont reçu les notes de consultations.

Un élu demande, au nom de plusieurs organisations syndicales, une suspension de séance.

La présidente comprend que suite à la prise de connaissance des notes de consultation, les élu.es souhaitent d'abord échanger entre eux.

L'élu confirme et invite tou.te.s les élu.es à cette interruption de séance pour organiser un tour de table et partager entre eux avant de revenir vers l'employeur.

Une élue trouve effectivement que les deux dossiers concernés sont graves et qu'il est important que les élu.es puissent en débattre entre eux avant de commencer la consultation.

Le représentant syndical CFDT informe avoir reçu des éléments complémentaires et estime que les élu.es doivent en débattre avant d'aborder le sujet avec l'employeur.

### *Interruption de séance.*

À la reprise de la séance un élu souhaite une présentation sur l'avenir des personnes concernées.

La présidente propose de présenter les dossiers. Le CADA a fait l'objet d'un certain nombre de modifications dans la réglementation et les attributions données à ce dispositif ce qui a entraîné des aménagements sur les modalités d'accueil. La structure offrait au départ un dispositif complet (animations, conditions collectives, présence de jour comme de nuit...). L'appel d'offres ayant été modifié, la nouvelle réglementation a obligé à des aménagements sur les conditions d'accueil, en particulier sur la restauration, qui doit désormais être assurée par les résidents eux-mêmes. Des investissements ont été nécessaires pour que les deux espaces de cuisine deviennent accessibles aux migrants. Ces dispositifs ont eu un impact sur les emplois en périphérie (cuisiniers, employés polyvalents de collectivité).

À la suite du résultat de l'appel d'offres, en juillet 2019 une réunion avec les salarié.es a été organisée sur le site. À compter de janvier 2020, après l'installation des cuisines, il y a eu un temps d'adaptation et les personnels ont accompagné les résidents à la prise en main des cuisines dans le cadre des nouvelles règles de fonctionnement du CADA. À cela s'est ajoutée la crise sanitaire qui a encore compliqué les choses, c'est la raison pour laquelle un licenciement collectif est aujourd'hui envisagé.

Un élu souhaite connaître le déficit annuel sur la structure.

La présidente pointe une dégradation entre le coût de la journée et la prise en charge par l'Etat. Ce dernier est passé d'un agrément CAO à un agrément CADA, ce qui implique un changement au niveau des normes d'encadrement et d'organisation imposées, et par conséquent sur le montant des prises en charge. À cela s'ajoute la perte des emplois aidés présents sur la structure, soit 75 000 euros.

Le résultat économique de 2019 est de moins 177 464 euros, et de moins 96 355 euros fin août 2020. Le coût de journée financé par l'Etat tombe de 2 006 euros en 2017 à 1 281 euros en 2020.

L'objectif de la Fédération est de réduire le coût de journée pour se rapprocher le plus possible de celui financé par l'Etat. Cela suppose de réorganiser l'équipe, certains emplois (cuisine, agent polyvalent) n'étant plus nécessaires au nouveau fonctionnement du CADA.

Une élue s'étonne de ce que les arguments développés dans la note ne portent que sur l'aspect économique, alors que la fédération dit défendre les valeurs de l'éducation populaire. Les prescriptions de l'Etat sont a minima et n'empêchent nullement Léo Lagrange de proposer plus, pour que la qualité de l'accompagnement et de l'accueil reste stable. Étant depuis longtemps sur le secteur d'activité, l'élue estime que la fédération doit être en capacité de développer d'autres sources de financements pour toucher à cet objectif.

La présidente ne pense pas avoir dit qu'il n'était pas possible de faire autrement. Les objectifs du CADA sont différents de ceux du CAO, à savoir l'autonomisation des publics visés. Cela suppose qu'ils soient en capacité de faire leurs courses, de préparer leurs repas. Les problématiques économiques viennent du changement d'orientation du dispositif, ce dernier ayant obligé à un investissement conséquent pour offrir à ces publics l'autonomie, en particulier sur les repas, tout en gardant la qualité de Léo Lagrange en matière d'actions sociales. Par contre, il y a des emplois qui n'ont plus de sens dans les modalités d'organisation, tels que les agents polyvalents de collectivités ou les cuisiniers. Ces derniers ont participé de façon tout à fait satisfaisante à la transition qui s'est opérée, mais celle-ci touche à sa fin.

La fédération Léo Lagrange peut se fixer des axes de financements et accepter que sur certains dispositifs les résultats économiques ne soient pas équilibrés. Toutefois, dans le cas présent, si l'Etat ne finance pas et qu'il n'y a pas d'autres revenus possibles, ce sont les autres structures qui doivent financer. Or la situation de Centre-Est n'est pas brillante.

L'élue estime que la fonction socio-éducative est facile à développer (apprendre aux publics à préparer des repas, à faire des économies sur les courses...), même si elle n'est pas requise.

La présidente reconnaît qu'il peut y avoir des dispositifs d'actions sociales pour accompagner les personnes. Mais ce n'est pas ce que vise le CADA. Il est attendu que Léo Lagrange accueille des populations migrantes et les conduise à l'autonomie dans l'organisation de leur vie. C'est à ces derniers à faire leurs courses et leur cuisine.

L'élue rétorque que la dimension pédagogique et socio-éducative par le biais d'un référent n'est pas contraire au dispositif. Elle en conclut que c'est la volonté de la fédération de ne pas aller dans ce sens. Pour elle, étant donné qu'il y a des personnes sur le site, un veilleur de nuit reste utile. Les réfugiés étant des personnes avec un vécu traumatisant, il peut être nécessaire pour eux d'avoir une personne avec laquelle échanger en cas de besoin, même la nuit. Cela participe aussi de leur intégration. Elle trouve la présentation d'une froideur choquante, qui axe la réflexion sur l'aspect économique, alors qu'il s'agit d'êtres humains, autant les personnes accueillies que les salarié.es. Elle relève que ces derniers ne se sont pas exprimés et se demande même s'ils sont seulement au courant de ce qui les attend.

Un élu rappelle qu'au moment de l'accueil des réfugiés, le CE de l'époque avait fait un don et l'image de Léo Lagrange était mise en avant. À ce jour ce sont les salarié.es et les publics fragiles qui vont en payer les conséquences. Pour lui, il s'est agi de faire du business et Léo Lagrange a accepté le marché puis a adapté le coût pour licencier des salarié.es plutôt que de se demander quelles pouvaient être les pistes de développement pour garder les salarié.es sur ce centre de vacances, tout en rapportant de l'argent. Il s'interroge sur les possibilités de reclassement.

La présidente l'interrompt pour rappeler que ce sujet n'a pas encore été abordé. Les élu.es sont consulté.es sur la situation économique de deux dispositifs de Centre-Est qui ne peut plus faire face à la situation. Le CADA présente un déficit de 177 000 euros. Les équipes ont étudié différentes pistes de développement ou de réponses à appels d'offres, mais dans tous les cas, ce ne pourra pas être

sur des emplois de cuisine et d'agent polyvalent. La fédération a répondu à une époque à un appel d'offres sur un CAO, puis à un nouvel appel d'offres au terme du marché. Elle a alors obtenu 50 places de CADA et autant de réinstallés, ces derniers n'ayant pas vocation à perdurer. Les équipes ont fait un maximum pour développer tout ce qui était possible autour du CADA.

L'élu relève que dans la note aucun élément laisse à penser que les équipes ont travaillé sur une nouvelle orientation de la structure. Il estime que Léo Lagrange a répondu à un appel d'offres sachant que cela allait entraîner le licenciement de cinq personnes.

La présidente rappelle qu'en 2019, elle avait annoncé que le dispositif était passé de CAO en CADA, ce qui changeait les modalités d'accueil.

L'élu ajoute qu'à l'époque les élu.es s'étaient déjà interrogé.es sur l'avenir des salarié.es et de voir comment ils pouvaient prendre en charge la passation en parallèle de l'aménagement des cuisines. À ce jour, les élu.es ne peuvent que constater leur licenciement. Il demande si des démarches de développement telles que le maintien d'un centre de vacances en parallèle, permettant d'employer le cuisinier ou le veilleur de nuit, ont été envisagées.

La présidente répond qu'il y a un accueil de loisirs sur Saint-Beauzire, mais pas sur Brioude et qu'il n'y a pas de centre de vacances. Elle ajoute que c'est une activité difficile à développer à côté d'un centre pour migrants. Un projet d'entreprise d'insertion et d'autres pistes sont poursuivis, mais cela demande du temps et ne règle pas la problématique de certains métiers qui ne sont plus mobilisables sur le CADA.

Pour l'élu, la situation vient de ce que Léo Lagrange a répondu à un appel d'offres.

Ce à quoi la présidente réplique que dans le cas contraire il n'y aura pas eu de CAO, ni de CADA, tout aurait disparu et il n'y aurait plus de salarié.es à Brioude.

L'élu reproche à Léo Lagrange d'avoir accompagné en répondant à un appel d'offres au rabais. Il ajoute qu'il n'y a pas de garantie non plus que les salarié.es qui vont rester puissent travailler dans de bonnes conditions.

La présidente comprend qu'en 2019, Léo Lagrange n'aurait pas dû répondre à l'appel d'offres, laissant le dispositif aller jusqu'à sa fin et mettant tous les salarié.es au chômage au d'août.

Pour l'élu, il fallait peut-être choisir d'arrêter l'accueil des réfugiés et envisager d'autres pistes, comme un centre de vacances. Il regrette que la note n'indique pas les perspectives de développement et d'orientations stratégiques qui ont pu être envisagées, mais qui se sont révélées non viables, ce qui a obligé Léo Lagrange à répondre à l'appel d'offres. Pour lui, c'est un appel d'offre dont les suppressions de postes étaient programmées. Par ailleurs, il relève que les critères de licenciement parlent de la zone d'emploi de Saint-Beauzire, or il n'a pas le souvenir d'accords prévoyant des zones d'emploi à Léo Lagrange.

La RRS explique que désormais, même en l'absence d'accord, les critères sont définis au plus petit, c'est-à-dire la zone d'emploi. Donc, lorsque l'activité est très répartie sur différents sites, l'idée est d'être au plus proche du site. Et dans le cas présent, c'est à la fois la logique et le droit. Cela signifie qu'il est possible, en application du Code du travail, de définir les zones d'emploi.

La présidente sait, pour avoir beaucoup échangé avec les salarié.es, que ces dernier.es sont très attaché.es à leur territoire.

L'élu précise que son intervention portait sur le maintien de l'emploi. Il reconnaît que les cinq salarié.es sont attaché.es à leur territoire et c'est la raison pour laquelle il va être compliqué pour eux de retrouver du travail.

La RRS est d'accord avec lui, mais tient à préciser que cela ne fait plaisir à personne de devoir parler d'un motif économique. Il s'agit d'une contrainte et non d'un plaisir.

L'élu souhaite simplement qu'au-delà du juridique, la note montre une volonté de trouver des solutions, ce qui n'est pas le cas.

La RRS reconnaît que les éléments d'information sont plutôt techniques, mais assure que ce sont les contraintes économiques qui poussent à cette présentation peu amène. Elle relève quand même dans la note une réponse à un appel d'offres pour avoir plus de place en CADA, condition *sine qua*

non pour arriver à faire de l'activité. Des démarches ont donc été mises en place pour faire fonctionner l'activité et au-delà, avoir un meilleur résultat sur Centre-Est.

Le représentant syndical CFDT a le souvenir que la genèse du projet est purement politique, et non technique ou tournée vers l'humain. Les élu.es de l'époque avaient eu l'information comme quoi des présidents de région avaient un problème pour gérer un équipement et demandaient à Léo Lagrange de donner un coup de main. Ainsi la pérennité de l'activité n'a pas été prise en compte. Il est persuadé que les équipes de Centre-Est ont malgré tout fait leur possible pour maintenir l'activité, mais la fédération étant très dépositaire de la commande publique, le moindre accroc mène à des situations économiques intenable. Les élu.es CFDT dénoncent des arrangements en haut lieu qui débouchent sur des licenciements quatre ou cinq ans plus tard. Il s'agit donc effectivement de business, voire de politique, et non plus de valeurs. Il est vrai que la question des migrants, à l'époque, étaient dans l'air du temps.

La présidente rappelle que Léo Lagrange Vacances a repris Brioude alors en activité de village vacances et a géré cette structure pendant longtemps, bien avant que cela devienne un lieu d'accueil de migrants.

Le représentant CFDT explique que le président de Léo Lagrange a été sollicité par des élu.es locaux et a alors proposé la structure. Or la fédération étant dépendante, il le redit, de la commande publique, elle doit assurer l'intendance. Mais au bout du compte, quels que soient les arguments, il n'est plus possible d'avancer et ce sont les salarié.es qui en font les frais. La note, par ailleurs, inquiète aussi sur la santé économique de Centre-Est. Il relève que les DTA ont pour mission de trouver 1% de réduction budgétaire sur leurs portefeuilles pour contribuer à l'amélioration économique. Mais cela passe par de la casse sociale et du licenciement, individuel ou économique. Les élu.es CFDT estiment que sous couvert de bonne volonté, la fédération subit des commandes politiques avec toujours les mêmes résultats navrants. Le représentant syndical estime que s'il n'est pas possible de continuer avec le CADA, il faut le dire et voir ce qu'il est possible de faire à la place, dans de bonnes conditions. Le représentant syndical souhaite avoir des documents qui apportent plus d'informations, mais aussi voir avec les salarié.es ce qu'ils pensent de la situation.

La présidente souhaite que les époques ne soient pas mélangées. Brioude a été repris alors que c'était un village vacances. Lorsque Léo Lagrange Vacances n'a plus été en capacité de gérer une activité de tourisme sociale, de nouvelles orientations ont été recherchées et Léo Lagrange Centre-Est a répondu à un appel d'offres concernant un public migrant. Leur accueil dans l'hexagone a semblé être une orientation pertinente en rapport au positionnement politique et social de la fédération. Il s'agissait alors d'un CAO. Au terme de son agrément, Léo Lagrange a répondu à un appel d'offres CADA. Certes, cela changeait la donne, mais dépendait aussi du nombre de places attribuées.

Elle a déjà alerté, il y a un an, sur ce que Léo Lagrange Centre-Est allait être amené à faire et invitait à se pencher sur les emplois qui seraient nécessairement visés par la modification. Toutefois, aucune solution n'a été trouvée. Il arrive qu'il ne soit pas possible de donner une nouvelle dimension ou d'élargir l'activité, ce qui contraint la situation économique. Celle de Centre-Est n'est pas très bonne et doit se redresser. Les élu.es l'ont vu dans les comptes de résultat 2019 et sur les différentes étapes de l'année 2020. La période a été difficile sur le plan de l'activité économique.

La présidente invite les élu.es à regarder ce qui est envisageable en termes de reclassement. Elle-même a pris contact avec le maire de Brioude pour voir si des emplois pouvaient être ouverts au sein de la collectivité. Elle n'a pas eu de réponse, mais cela ne veut pas dire qu'il n'y en aura pas.

Une élue relève que sur la note il est précisé que Léo Lagrange est une association de Loi 1901, ce qui implique un projet social dont les objectifs sont portés par la structure. Elle suppose que c'est la raison pour laquelle Léo Lagrange avait choisi de s'intéresser aux migrants, question qui rejoint ses

valeurs. Toutefois elle se demande en quoi la nouvelle orientation, qui conduit les migrants vers leur autonomie, a pu conduire à de telles difficultés. Selon elle, il est attendu de ce public qu'il apprenne à être de plus en plus autonome dans le pays d'accueil. Les problèmes que rencontrent les migrants sont avant tout les barrières linguistiques ou les différences culturelles. De ce fait, elle pense que le principe d'autonomisation était déjà présent dans l'appel d'offres auquel Léo Lagrange a répondu et ne comprend donc pas que le critère dans le changement d'orientation soit justement l'autonomisation.

Elle a l'impression que la question des migrants rejoint celle des métiers d'animateur, à savoir un sujet qui fait vendre, au même titre encore que celui de l'égalité femme homme. Elle a du mal à croire qu'une politique sociale était existante dès le départ du projet. Elle pense que parfois la fédération répond à des appels à marchés sans volonté de politique sociale clairement définie qui permettrait une perspective sur du long terme. Elle pointe les augmentations de salaire et appelle à une solidarité en interne. Peut-être que les hauts salaires pourraient aider à sauver la situation. Elle invite à se poser des questions.

Elle note une perte de valeurs et de sens qui s'accroît au fil des ans. L'image que Léo Lagrange mettait en avant en 2019, en outre avec le sujet de la Syrie, doit se gagner à l'intérieur de la fédération avant de se gagner à l'extérieur. Les élu.es ne peuvent pas porter certaines valeurs si l'employeur ne fait pas de même avec ses salarié.es. Elle ne comprend pas que la première des solutions face à la situation soit d'aller vers des licenciements.

La présidente ne peut pas laisser dire cela. Elle confirme que Léo Lagrange est bien une entreprise de l'économie sociale et solidaire sous statut associatif. Toutefois, c'est une entreprise qui se doit non seulement d'avoir des résultats équilibrés, mais aussi d'en dégager pour financer son projet éducatif et social, son développement, ses activités, son adaptation à l'environnement. Dans le cas contraire, elle ne pourra pas continuer, il ne faut pas être naïf. Elle reconnaît que la situation est difficile et que Centre-Est ne peut plus l'assumer. Elle ajoute que Léo Lagrange n'a pas eu pour premier objectif la rupture des contrats de travail des salarié.es visé.es par la consultation. Le sujet a déjà été abordé avec eux, plusieurs échanges ont eu lieu, des recherches ont été faites et les procédures de reclassement n'ont pas encore commencé.

L'élue demande qui est visé par le projet éducatif de Léo Lagrange et par qui il est défini. Elle se demande où passe l'argent qui doit le faire vivre, car à ce jour, ce n'est pas le terrain qui en bénéficie.

La présidente répond qu'aucune entreprise ne peut vivre en faisant des déficits.

L'élue convient que l'entreprise a besoin de ressources pour alimenter son projet éducatif, mais estime que le terrain n'en bénéficie pas. Elle ne peut pas dire, pour sa part, que Léo Lagrange fasse son possible pour apporter les ressources nécessaires à ce projet.

La présidente rétorque que les pôles engagements des établissements développent de la formation ou des supports éducatifs à destination des équipes, que le service programme et qualité innove en lançant des structures ALPHA avec un agrégateur d'aide aux dispositifs des jeunes et développe des hubs. Tout cela fait partie du projet éducatif et il lui semble que le terrain en bénéficie. Mais pour développer de telles actions et être innovant en matière de dispositif, pour que les équipes profitent de supports et de recherches dans l'action éducative, il faut des finances. Les équipes de terrain bénéficient du développement et de la capacité de rayonnement de la fédération, du travail mené par les équipes de recherche et de développement.

L'élue répond que tout cela, elle ne le voit pas sur le terrain.

Un élu se dit écœuré. Pour lui, le licenciement est un faux débat. Il estime qu'à Léo Lagrange ce sont les arrangements et la politique qui l'emportent sur l'humain. Il est lui aussi d'accord pour dire que l'argent est mal distribué. Il entend que la demande de construire des cuisines vient de l'Etat et comprend la disparition du poste de cuisinier. Mais il ne voit pas pourquoi il faut supprimer ceux de veilleur de nuit, d'agent de service et d'animateur. Il relève sur la note que Léo Lagrange a demandé

des financements auprès de la CAF 43, que des rendez-vous ont eu lieu avec des collectivités, qu'un appel d'offres est paru le 27 novembre concernant 350 places de CADA qui vont être créées en Auvergne Rhône Alpes. Il est aussi précisé que les postes visés ne sont plus financés par l'Etat. Par ailleurs, même si Léo Lagrange devait obtenir plus de places, ces postes ne sont plus demandés. Il demande si, dans le cas où demain l'Etat devait ne plus financer les intervenants sociaux, ces postes seraient aussi supprimés. Il souhaite que la direction prenne ses responsabilités. Pour lui, un veilleur de nuit est important, d'autant qu'il est sans doute aussi à l'écoute des migrants. Il ne comprend pas pourquoi Léo Lagrange s'est engagé dans un tel projet lorsque l'on sait que c'est le gouvernement qui dirige. Il souhaite que des solutions soient trouvées en dehors des aides.

La présidente comprend que le licenciement des collègues est un sujet difficile à aborder. Mais il faut voir que la structure évolue, se modifie et n'a plus les mêmes missions. De ce fait, certains emplois ne sont plus visés. Elle redit qu'il s'agit d'un dispositif avec des orientations différentes que celui pour lequel Léo Lagrange avait été agréé. La plupart des CADA sont en environnement ouvert, ce sont des logements qui sont attribués aux migrants. Ils sont éclatés sur un territoire. Les personnes logées sont accompagnées par des acteurs sociaux pour aider à leur intégration et leur autonomie. Saint-Beauzire a la particularité d'être un CADA en collectivité. Cela a exigé des adaptations par rapport au CAO.

Elle entend le reproche fait à Léo Lagrange de ne pas avoir correctement anticipé l'évolution des emplois nécessaires. Un CADA a besoin d'accompagnateurs sociaux référencés et diplômés, pour respecter les taux d'encadrement. Par contre tous les emplois techniques ne sont plus visés par l'organisation.

Elle invite donc les élu.es à travailler aux reclassements, à regarder tous les scénarios possibles, Léo Lagrange Centre-Est n'ayant pas trouvé de solution pour maintenir les emplois sur le dispositif.

Un élu relève que la présidente du CSE est venue un an et demi auparavant présenter la situation. Cela signifie qu'à l'époque déjà, la direction savait que les modifications allaient impacter le budget, que les postes visés allaient être supprimés et qu'il était nécessaire de trouver d'autres sources de financement. Il s'étonne que les démarches auprès des collectivités locales et de la CAF 43 ne se fassent que maintenant alors qu'elles auraient pu démarrer plus tôt. Il constate que les migrants font vivre le bassin de vie en envoyant les enfants à l'école ou en faisant leurs courses sur place. Il demande si d'autres sources de financement telles que du mécénat ont été envisagées depuis un an et demi.

La présidente répond qu'elle n'a pas connaissance de démarches auprès de mécènes. Elle ajoute qu'il y a eu des dépôts de projets, mais que Léo Lagrange n'a pas été retenu. Il en reste un en cours dont la réponse devrait arriver courant mars. Toutefois, cela ne va pas modifier la structure des emplois, mais développer des emplois d'actions sociales ou d'animateurs sur l'équipement de vie sociale.

Des contacts ont été pris auprès de la commune de Brioude, mais le COVID a beaucoup perturbé le suivi du dossier. Les élu.es sont consulté.es sur la situation et, en parallèle, des actions sont mises en place pour trouver des reclassements possibles pour les salarié.es.

L'élu a lu dans la note que deux salarié.es de Paulhaguet ont été redéployé.es sur Saint-Beauzire, en sureffectif, en 2019. Il ne sait pas combien de temps cela a duré ni la somme que cela représente, et demande si cela a impacté la situation déjà fragile.

La présidente explique que Léo Lagrange a dû faire face à une décision de référé du Conseil de Prud'homme du Puy-en-Velay qui a contraint à maintenir la rémunération des salarié.es sur Paulhaguet, mais de plus à leur fournir du travail. Or, il n'y avait plus rien sur cette structure et les sites les plus proches étaient Brioude ou Saint-Beauzire. Il a donc été proposé aux salarié.es de venir travailler en sureffectif pour pouvoir répondre à la contrainte. Le maintien des salaires de Paulhaguet n'a par contre pas été affecté sur le compte d'exploitation du CADA, mais rentre dans



une enveloppe restructuration. La perte du dispositif de Paulhaguet n'amène plus de ressources, c'est donc Centre-Est qui prend en charge.

Une élue demande ce qui a été fait pour faire évoluer le projet et si l'innovation a été tentée. Si l'année 2020 a été déstabilisante, elle a aussi donné du temps pour la recherche. Elle suggère de mêler différents publics, tels que les seniors ou le public porteur de handicap que le président de Léo Lagrange avait mis en avant, sachant que les migrants sont aussi appelés à l'autonomie et que certains ont des compétences et des qualités humaines pouvant être mises au profit d'un projet. Il y a des enveloppes de financement disponibles pour les personnes âgées ou les handicapés à la Sécurité sociale, à l'AGEFIPH, au département, la CNASA, l'Etat et aussi les régimes de retraite, cela permettrait d'élargir les bases solides, que Léo Lagrange peut avoir dans son public cible. Ce sont des profils de postes tous publics.

La présidente répond que l'accueil de ce type de public demande une étude environnementale et des aménagements nécessaires sur le site qui est un peu à l'écart des villes. Un projet d'école d'insertion a été envisagé avec l'IFRA, orienté autour des métiers du bois. Mais cela suppose des investissements conséquents et avant tout un gros travail d'étude bien en amont. Toutefois, Léo Lagrange devra s'interroger sur l'évolution de ce site, voir s'il peut être partagé en plusieurs espaces, ou catégories d'accueil.

L'année 2020 n'a pas permis de s'interroger sur ce type d'actions et d'orientation.

L'élue regrette que des salarié.es soient obligé.es de quitter Léo Lagrange alors que les compétences en recherche et innovation sont existantes au sein de l'association. Par ailleurs, elle compte des salarié.es compétent.es sur l'accueil tous publics, l'accompagnement social et médico-social, l'insertion et la formation. Elle a l'impression que le projet Progress va cantonner Léo Lagrange dans les secteurs de l'animation, de la petite enfance et de la formation - même si certains résultats sur la petite enfance ne sont pas satisfaisants - sans se tourner vers l'avenir de la société et celui du mouvement. Or, il serait possible de proposer d'autres choses, car la fédération a déjà les personnes compétentes à tous les niveaux.

Elle pense que si la direction exposait les problématiques rencontrées aux salarié.es, elle recevrait de nombreuses suggestions (certes parfois irréalisables ou trop chères), et elle regrette que la fédération ne se tourne pas vers ce type de marchés que permettraient de garder certains salarié.es. Elle reconnaît que la prise en charge du handicap demande des aménagements, mais elle le redit, il est possible de solliciter des enveloppes auprès de certains services ou administrations.

La présidente entend qu'il faut s'interroger sur ce qu'il est possible de faire sur ce dispositif pour maintenir l'emploi. Elle répète que les pistes de réflexion engagées n'ont pas permis d'aboutir sur des orientations ou des investissements, entre autres du fait de la situation géographique de Saint-Beauzire. Ce sont des projets qui s'étudient sur du moyen terme.

L'élue s'interroge sur les raisons qui ont poussé à installer un accueil de migrants, pour une insertion dans la société, dans une zone à l'écart de tout.

La présidente répond que cela leur permet d'avoir un espace sécurisé, dans l'attente de régler leur situation administrative. Il y a 80 bénévoles qui interviennent sur le CADA pour mettre en place des ateliers, donner des cours de langue ou accompagner pour faire les courses. Les migrants n'ont pas le droit de travailler. La situation éloignée des liaisons urbaines ou semi-urbaines ne posait pas de problème dans l'organisation.

L'élue constate que l'éloignement ne correspond pas aux nouvelles prérogatives pour les CADA. Les migrants éloignés de tout restent entre eux et la situation est clivante. Elle s'interroge sur le côté éducatif ou d'insertion.

La présidente répond que le CADA continue de fonctionner et que les migrants sont accompagnés par les acteurs sociaux dans leurs démarches administratives pour obtenir leurs papiers, un lieu de résidence, le droit de travailler. Ce sont des actions qui se font sur les agglomérations de Brioude, du Puy-en-Velay ou de Clermont-Ferrand. L'accompagnement social des publics accueillis est réalisable dans cette structure. Pour les déplacements, il y a des vélos, des voitures, des minibus, les transports en commun, toute une infrastructure organisée par l'équipe des éducateurs.

Un élu renvoie à la genèse de l'arrivée des migrants en France sous François Hollande rappelant que certaines structures ont touché de l'argent pour les prendre en charge.

La présidente informe que la France a été condamnée plusieurs fois par la Commission européenne sur la qualité de l'accueil des migrants.

L'élu ajoute que certains en ont tout de même fait leur business. Certains migrants voulaient aussi rejoindre l'Angleterre où ils avaient de la famille et la Creuse ne les intéressait pas. Pour accueillir ces personnes dans de bonnes conditions, il faut des moyens. Léo Lagrange a accepté, en tant que moins-disant, de récupérer un marché qui non seulement va conduire au licenciement de salarié.es, mais dont le service n'aura pas la qualité attendue d'un projet d'éducation populaire. D'après lui, il n'y a pas eu de volonté de développer au-delà de la structure. Le CADA est un sujet qui avait été abordé en mai ou juin 2019, lors de la présentation des comptes. Puis, dans le cadre du droit d'alerte, les élu.es avaient demandé à rencontrer les directeurs régionaux des structures, au mois de septembre de la même année. La direction a donc eu quelques mois pour travailler sur d'autres pistes avant l'arrivée de la COVID. Quant aux 5 personnes concernées, il estime qu'elles ne retrouveront pas de travail, vu la situation géographique du site.

La note laisse penser que la situation est gérée de façon administrative et financière. Au-delà du droit, les offres de reclassement doivent passer avant, d'autant qu'il n'y a pas de perspectives pour ces salarié.es. L'élu s'interroge sur les raisons de la situation du site, alors que Centre-Est perd 600 000 euros sur la petite enfance et répond à des marchés sur les crèches. Peut-être que si les salarié.es avaient travaillé dans la petite enfance plutôt qu'en centre de vacances, devenu centre d'accueil de migrants, ils n'auraient pas perdu leur travail. Mais c'est une situation difficile à expliquer aux collègues. Enfin, bien que cela n'est jamais été écrit, il avait été convenu que lors d'un licenciement, les salarié.es percevaient 1 000 euros pour de la formation. Dans la note, il est indiqué 500 euros.

La présidente explique qu'il y a 500 euros d'abondement au CPF sans projet de formation et 1 000 euros s'il y a un projet de formation.

À un élu qui rétorque que ces dispositions concernent des licenciements de plus de 10 salarié.es, l'élu lui affirme qu'à chaque licenciement économique individuel, une enveloppe de 1 000 euros avait été donnée.

La présidente précise que même si le salarié n'a pas de projet dans l'immédiat, 500 euros seront tout de même crédités sur son CPF, qu'il pourra mobiliser quand il le souhaitera. Et dans le cas d'un projet de formation immédiat, la somme passe à 1 000 euros.

L'élu demande s'il y a réellement des pistes de reclassement pour les cinq salarié.es sur le site ou les alentours.

La présidente répond que si les problèmes avaient été résolus, la direction ne reviendrait pas vers les élu.es. Elle n'a donc pas de propositions concrètes, d'autant que, pour en avoir discuté avec les salarié.es concerné.es, elle sait qu'ils ont tous un attachement extrêmement fort à leur territoire. Mais Léo Lagrange n'a pas de dispositifs dans la région, ayant perdu le peu qu'il y avait. La direction va faire son possible pour construire au mieux avec ce qu'il y a sur place, en relançant les

politiques et les territoires. Il est possible que d'autres propositions voient le jour en dehors de ce que Léo Lagrange peut proposer sur le périmètre et les entreprises.

L'un des cuisiniers est a priori éligible à la retraite, ce sera à lui de voir ce qu'il souhaite faire.

À cela s'ajoute que pour la première fois, le secteur de la restauration est mis en difficulté avec la COVID et il faut espérer que les choses se décantent d'ici l'été, car c'est un territoire touristique, et que des emplois s'ouvrent sur le territoire.

L'élu pense que des partenariats auraient pu être possibles avec l'Association des Petits Frères des Pauvres, dont Yann Lasnier est le délégué général depuis septembre 2020. L'élu se félicite de ce reclassement. Mais il souhaite une mobilisation pour l'ensemble des salarié.es de Léo Lagrange.

La présidente précise qu'il ne s'agit pas d'un reclassement, puisque celui-ci n'est pas à l'initiative de l'employeur. Yann Lasnier est simplement passé à une autre étape de sa carrière.

L'élu ajoute que depuis le congrès il a eu le temps de chercher, ce qui n'est pas donné à tous les salarié.es.

La présidente rétorque que la situation des emplois sur Brioude a été discutée avec les salarié.es depuis juillet 2019. S'il n'y a pas de solutions toutes faites, la difficulté a été partagée. Sauver le plus possible les emplois, de même que le reclassement relèvent de la responsabilité de l'entreprise, mais des discussions ont aussi eu lieu avec les salarié.es. Le temps de recherche a été étiré sur la période.

L'élu voit un lien avec les situations de la rive du Haut Allier, même si elles sont un peu différentes.

La présidente rétorque qu'il y a des situations pour lesquelles Léo Lagrange ne peut pas être mis en défaut.

L'élu estime que dans les deux cas, Léo Lagrange a été le dindon de la farce et par-là même les salarié.es. Les décisions politiques obligent à s'adapter et cela retombe sur les salarié.es, mais aussi sur Léo Lagrange. C'est une situation qui commence à peser et qui se retrouve aussi dans le périscolaire où il est difficile de trouver des animateurs, car ils sont mal payés pour leurs responsabilités. Il serait bien que les employeurs rejoignent les syndicats pour dénoncer ces situations.

La présidente répond que c'est ce que fait la direction sur Paulhaguet. Elle en est à la troisième étape juridique sur ce dispositif et a constitué des dossiers pour retrouver l'exercice du droit.

L'élu note que ce sont des situations qui reviennent sans cesse et aimerait que Léo Lagrange réagisse au niveau national sur les politiques publiques, quitte à partager le combat entre syndicats d'employeurs et de salarié.es. Pour assurer une mission de service public et une qualité auprès des usagers, il faut des moyens financiers. Or, la fédération, comme d'autres, s'adapte et prend les miettes qui sont données.

La présidente pense qu'il faut discuter au niveau de la branche professionnelle, de l'application de l'article 1224-1 du Code du travail dans la branche animation.

Une élue demande l'âge des personnes concernées, hormis celle qui est proche de la retraite.

La responsable des ressources humaines à Léo Lagrange Centre Est répond qu'il y en a donc une de 60 ans et indique que les personnes sont nées en 83, 86, 88 et 83.

L'élue estime qu'il reste pour un, au minimum deux ans avant la retraite. Connaître les âges permet d'apprécier les conditions du départ de l'entreprise. Par ailleurs, les formations ne sont pas non plus connues, à part pour le cuisinier. Il est possible que le veilleur de nuit ait un bagage qui lui permettra de retrouver rapidement du travail dans un autre domaine. Faute d'informations, elle demande si de la formation a été envisagée durant l'année pour ces personnes.

La présidente répond qu'il n'y a pas eu de plans de formations, mais qu'il y a eu des entretiens en août 2019 pour faire un état des parcours des salarié.es.

Pour l'élue, soit ils ont la possibilité de compléter leur parcours scolaire ou professionnel par des validations de blocs de compétence ou des formations, soit de se réorienter professionnellement. Avec ces informations, les élu.es pourraient apprécier plus finement les conditions de départ. Selon

que les salarié.es ont ou non un projet de formation, ils toucheront 500 ou 1 000 euros. Un bilan de compétence leur permettrait peut-être de rebondir plus facilement dans un autre domaine ou de compléter leur formation. S'ils doivent quitter l'entreprise, il faut leur donner les moyens de se projeter professionnellement.

Une élue lit dans un article de la presse régionale paru en avril 2020 que, selon la directrice du CADA, certains salarié.es sont en chômage partiel du fait de la crise sanitaire. Elle pense qu'ils auraient pu faire l'objet d'un parcours de formation durant cette période. Elle souhaite savoir si les salarié.es ont été informé.es de la saisine du CSE et si oui, par qui. Elle pense qu'il serait bien de pouvoir les accueillir lors d'un prochain CSE pour connaître leur point de vue et connaître leurs perspectives d'avenir.

La présidente répond qu'il n'y a pas eu d'information à destination des salarié.es pour la consultation de ce jour.

Par contre, elle ne sait pas si les salarié.es ont exprimé le souhait de partir en formation. En tout cas, si cela avait été le cas, il n'y aurait eu aucune difficulté à le faire. Tous les financements de formation FNE mobilisables pendant la période ont été pris en compte. Ceci dit, un parcours de formation se coconstruit. Ce n'est pas unilatéral. Tous les salarié.es ont été informé.es de cette possibilité, des financements spécifiques liés à la période et de la prise en charge par le FNE.

L'élue demande comment s'articule la procédure de licenciement économique avec le recours au chômage partiel.

La RRS répond que ce ne sont pas les mêmes motifs, et selon elle, il ne s'agit pas des mêmes postes.

Pour l'élue, parmi les personnes du CADA, certaines étaient en chômage partiel. Elle demande si l'employeur devra rembourser les sommes perçues.

Pour la RRS, à sa connaissance, cela ne touche pas les salarié.es concerné.es. Mais le cas échéant, elle se renseignera sur les obligations.

Selon l'élue, cinq salarié.es auraient été en chômage partiel en avril 2020.

La présidente réplique qu'il n'est pas possible de répondre. Il faut d'abord vérifier quelles étaient les personnes en chômage partiel sur le CADA. Il faudra éventuellement s'enquérir des incidences de la situation sur la procédure économique et des obligations de l'employeur. Cela produira des coûts en plus.

Un élu a noté l'abondement du CPF de 500 euros, qui peut passer à 1 000 euros si une personne à un projet de formation. À ce jour, un bilan de compétence coûte en moyenne entre 1 500 et 1 800 euros. Il demande s'il serait possible d'augmenter la somme à 1 500 euros pour autoriser ce bilan. Il souhaite aussi savoir si ces salarié.es auront droit à la portabilité de la mutuelle et de la prévoyance et si oui, sur quelle durée.

La présidente répond que la portabilité est celle classique des 12 mois, pour la santé comme pour la prévoyance.

L'élu avait le souvenir d'une période de deux ans sur un dossier collectif.

La présidente confirme qu'il s'agissait de gros PSE. Mais elle ne pense pas que dans le cas présent, il soit possible de partir sur ce registre-là.

Un élu relève que les salarié.es ne sont pas au courant du CSE de ce jour, et demande s'ils savent qu'ils.elles vont être licencié.es.

La présidente répond qu'ils.elles connaissent la situation depuis le mois de juillet 2019. Ils.elles savent que les choses ne vont pas dans le bon sens pour le maintien de leur emploi, que la période d'adaptation est dépassée. Par contre, ils.elles n'ont pas été informé.es d'un licenciement, car il faut d'abord parler de reclassement, de postes, de situations professionnelles. Seulement ensuite il sera possible de voir ce qu'il faudra faire pour les un.es et pour les autres.

L'élue note que cela fait un moment que les migrants sont autonomes sur le site et demande ce que fait le cuisinier.

La présidente n'en sait rien. À une élue qui suggère qu'il était en chômage partiel, elle répond que c'est un sujet sur lequel il va falloir se pencher pour voir qui était concerné et à quel rythme. Il est possible que le chômage partiel ait été perlé. Elle convient que le cuisinier est toujours sur place et qu'il n'a plus de travail. Mais sur un lieu de vie, il y a toujours la possibilité d'être utile. Elle précise qu'être utile ne signifie pas être au travail. Les bénévoles sont extrêmement utiles sur le CADA, mais ne travaillent pas.

Une élue explique la différence entre être utile et être salarié. Dans le premier cas, il s'agit de bénévolat, parce que le salarié est très engagé dans son travail, mais dans le même temps, cela permet de bien faire son activité de salarié sur le terrain.

## **II – Consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de 5 salarié.es**

*Cf délibération. Avis reporté CSE 16 Mars 2021*

## **III – Consultation sur le projet de restructuration et de réduction des effectifs concernant la situation du dispositif de la commune de Paulhaguet, communauté de communes des Rives du Haut Allier – Léo Lagrange Centre EST**

Le 27 décembre 2018, la direction de Léo Lagrange reçoit une notification de la communauté de communes du Pays de Paulhaguet indiquant qu'elle n'est pas retenue sur les lots accueil de loisirs et séjours à destination de l'enfance et de la jeunesse. Le lot des activités périscolaire n'est pas attribué et la communauté de communes décide d'intégrer en son sein une garderie périscolaire. Léo Lagrange est attributaire du marché de la petite enfance.

Ceci pour une situation au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

La direction écrit aux salariées que Léo Lagrange n'est pas retenu sur les différents lots. Par conséquent leur activité, qui n'en faisait qu'une seule, est éclatée sur plusieurs gestionnaires - Ville Auvergne, une association et les activités périscolaires reprises par la communauté de communes - et la répartition entre chaque structure leur est indiquée.

Léo Lagrange n'a aucun contact avec l'un ou l'autre des repreneurs avant le 15 janvier, date à laquelle la direction apprend que les salariées ne seront pas reprises. Ville Auvergne et l'association refusent d'être attributaires du marché, car les conditions ne leur conviennent pas. Quant à la communauté de communes, elle prétend qu'il s'agit d'une garderie scolaire et non pas des activités périscolaires pour justifier la non reprise du personnel. Léo Lagrange lui rappelle que lorsqu'il y a un transfert partiel d'activité, il y a aussi un transfert partiel des contrats de travail. La communauté de communes a donc l'obligation de reprendre les salariées. Lorsque l'on est attributaire d'un marché, il n'y a pas la possibilité de s'en soustraire.

Les salariées lancent une procédure en référé, ce qui est tout à fait normal, pour savoir qui va payer leurs salaires. Le Conseil de Prud'homme confirme que Léo Lagrange reste l'employeur et qu'il doit non seulement fournir le salaire, mais aussi du travail. Les salaires sont donc maintenus et des activités sont proposées en sureffectif sur les sites existants. Deux salariées refusent, faisant valoir leur clause contractuelle de mobilité strictement sur le territoire du Pays de Paulhaguet. Les deux autres acceptent d'aller sur le CADA et l'accueil de loisir de Brioude, seuls dispositifs dont Léo Lagrange dispose.

Léo Lagrange fait appel de la décision. Celle-ci étant confirmée, la direction continue ses démarches avec une première audience en bureau de jugement, puis une deuxième avec un juge départiteur qui considère qu'il n'y a pas de transfert des contrats de travail puisque l'activité n'a pas

été reprise, que les associations se sont soustraites du marché. De plus, il estime que la garderie périscolaire est différente des activités périscolaires.

Léo Lagrange maintient donc les salaires depuis janvier 2019, alors qu'il n'y a aucune recette.

Une des quatre salariées a été réaffectée à la direction de l'accueil de loisir de Brioude. Celle qui est sur le CADA, continue à intervenir en sureffectif, mais n'est pas intégrée au budget de ce dernier.

L'impact économique de cette situation s'élève à 227 000 euros. Il faut y mettre un terme, sans pour autant renoncer à la procédure, pour qu'un arrêt soit rendu en faveur du transfert des contrats de travail.

Une élue voit que le marché conclut entre la communauté de communes et Ville d'Auvergne a pris fin début juillet 2020. Un nouvel appel d'offres a été lancé avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2020 pour une durée de 18 mois. Elle veut savoir si Léo Lagrange s'est positionné sur ce marché.

La présidente infirme. Il est difficile de se positionner comme acteur potentiel lorsqu'on est en situation de conflit ouvert avec une collectivité.

L'élue a compris de ses lectures de la presse locale et des comptes-rendus des réunions de la communauté de communes que celle-ci a fait le tour des opérateurs du territoire et qu'ils n'en sont pas satisfaits. Elle pensait qu'ils auraient alors pu se rendre compte que Léo Lagrange était un partenaire compétent.

La présidente confirme que Léo Lagrange était bien repéré sur le territoire. En 2016, la communauté de communes ne souhaite plus donner à l'association locale Les Robinsons la gestion de l'accueil de loisirs des activités périscolaires et lance un appel d'offres. Le marché revient à Léo Lagrange qui reprend l'ensemble des salarié.es. Vient un nouvel appel d'offres et c'est une association locale qui devient attributaire. Léo Lagrange transfère donc les salarié.es du dispositif, avant de les reprendre, deux ans plus tard, suite à un nouvel appel d'offres qu'il remporte. La situation était insatisfaisante pour les équipes qui changeaient constamment d'employeur, mais les transferts se passaient bien et cela participait du maintien de l'emploi sur le territoire.

Le périmètre de la communauté de communes a changé et celle-ci a cherché à faire exploser la gestion mise en place. Elle savait ce qu'elle faisait en éclatant les différentes activités et en distribuant les lots à des gestionnaires différents, alors qu'il est connu que l'action éducative sur un territoire ne peut pas être saucissonnée de cette façon. Ils ont indiqué dans les documents fournis au Conseil de Prud'homme qu'ils avaient pour objectif de faire des économies, trop de CDI ayant été signés par les gestionnaires associatifs. En conséquence, Léo Lagrange ne pouvait donc pas se positionner sur le marché, alors que la procédure est toujours en cours et ira jusqu'au tribunal administratif. Lorsqu'une structure a candidaté et est attributaire d'un marché, elle n'a pas la faculté de se retirer. Si la communauté de communes a accepté que les attributaires se retirent, c'était pour mieux démanteler les activités éducatives et faire des économies sur la masse salariale de personnes qui travaillaient déjà bien avant que Léo Lagrange ne se positionne sur le territoire de Paulhaguet.

L'élue comprend que Léo Lagrange n'a plus aucune action éducative sur ce territoire.

Ce que la présidente confirme, puisque c'était le seul marché.

Le représentant syndical CFDT croit savoir qu'il y a des clauses de rétractation sur les appels d'offres de marchés publics.

La présidente répond que ce n'est plus le cas une fois que l'on est attributaire.

Le représentant syndical dit qu'une situation similaire avait eu lieu en Midi Pyrénées où une association s'était rétractée laissant la possibilité à Léo Lagrange de revenir sur le marché qui lui avait été retiré.

La présidente convient que cela aurait été possible si la communauté de communes l'avait proposé à Léo Lagrange suite au désistement de Ville Auvergne et Pied à Terre. Dans ce cas l'activité de Léo Lagrange aurait été maintenue, au moins le temps de relancer une consultation.

Le représentant syndical demande comment il est possible de poursuivre l'action juridique en appel et de licencier les salariées dans le même temps.

La présidente répond que rien n'empêche cela. L'appel déterminera s'il y a ou non transfert des contrats de travail. S'il y a transfert, les salariées pourront demander la réintégration, et il y aura remboursement des salaires versés. Toutefois, l'appel ne vient pas contredire le fait que Léo Lagrange est aujourd'hui contraint de mettre un terme aux contrats de travail, car il n'est plus possible de payer des salarié.es alors qu'il n'y a plus de recettes.

Le représentant syndical s'inquiète qu'une procédure de licenciement soit défavorable dans le dossier d'appel.

Selon l'avocat, répond la présidente, cela ne vient pas contredit la façon dont il soutient le dossier en appel.

Pour les élu.es, il est difficile de se prononcer sur la situation alors que l'employeur est en procédure. La présidente explique que du point de vue de Léo Lagrange, il y avait transfert de contrats, mais ce n'est pas l'avis de la communauté de communes. Trois salariées sont sur le territoire alors qu'il n'y a aucune activité et que l'impact de la situation s'élève à 227 000 euros sur une structure en déficit économique.

Le représentant syndical CFDT revient sur le cas de Midi Pyrénées où un résidu de 30 % de temps de travail était en contentieux et où Léo Lagrange, après avoir perdu en première instance, a fait le choix de ne pas aller plus loin pour ne pas prendre le risque de perdre en appel, avec les conséquences financières que cela pouvait induire.

La présidente précise, suite à une remarque d'un élu, qu'il y a une première instance en référé, puis une instance d'appel en référé, et enfin une audience sur le fond qui a donné lieu à un jugement par un départiteur. Léo Lagrange est désormais en appel de ce jugement.

L'élu ajoute que le rendu donné en départage se fait avec les conseillers prud'homaux et un juge professionnel. Le dossier doit être bien ficelé en appel. Par contre, il se demande comment il est possible de licencier des salariées lorsque la structure n'existe plus. Pour lui, il y a trois salariées de Léo Lagrange Centre-Est qui sont affectés ou sans affectation. La décision des Prud'hommes indique qu'il n'y a pas de transfert, aussi les personnes redeviennent des salariées de Léo Lagrange Centre-Est. Elles ont d'ailleurs été placées à Brioude.

La présidente insiste et rappelle que Léo Lagrange devait remplir ses obligations.

Pour l'élu, l'idéal aurait été de les affecter sur de vrais postes. Ceux sur lesquelles se trouvent ces personnes peuvent être considérés comme des postes de reclassement. Il se demande comment les élu.es peuvent répondre à une consultation sur un site qui n'existe plus.

La présidente répond qu'il n'y a plus d'activité, mais il reste des charges à payer, sans produit en face. Léo Lagrange va rentrer dans une procédure économique classique en procédant à des offres de reclassement pour les trois salariées visées. Dans le cas où cela n'aboutira pas, il y aura licenciement.

L'élu pointe que la consultation arrive deux ans après avoir perdu le marché.

La présidente rétorque que pour Léo Lagrange, il y a transfert des contrats.

L'élu partage ce point de vue. Mais cela rejoint le dossier de Saint-Beauzire où les salarié.es font les frais d'une sorte d'arnaque. Pour lui, les membres de la communauté de communes sont des voyous, car étant donné qu'ils ont gardé l'activité, ils auraient dû transférer les salariées. Il souhaiterait obtenir la décision du Conseil des Prud'hommes du 18 décembre 2020, car si ce dernier estime qu'il n'y a pas de transfert et que les personnes redeviennent des salariées de Léo Lagrange Centre-Est, l'employeur doit leur proposer des postes d'affectation.

La présidente précise que la consultation se fait maintenant car la direction attendait la décision du Conseil de Prud'homme. Mais durant tout ce temps, les personnes concernées ont bien été salariées de Léo Lagrange.

Pour l'élu, si le jugement confirme qu'il n'y a pas de transfert, ces personnes sont salariées de Léo Lagrange qui doit leur proposer une affectation. Il ne sait pas comment se prononcer sur un licenciement de salariées affectées à Puy-en-Velay, alors qu'il ne connaît pas cette ville. Sur le premier dossier, il y a un article du Code du travail qui relie les salarié.es à Brioude, mais sur ce dossier il demande sur quoi les élu.es doivent s'appuyer puisque les salariées sont sans affectation depuis le 18 décembre 2020. Il s'agit donc d'un problème de critères de licenciement.

La présidente précise que deux salariées ont refusé des affectations compte tenu de leur clause de mobilité contractuelle. Elles ne souhaitent pas travailler ailleurs que sur le territoire de Paulhaguet. Une troisième salariée est affectée de façon définitive. Reste une quatrième personne en sureffectif sur le CADA. L'objet de la consultation porte sur le fait que des salariées n'ont pas d'activité professionnelle suite à la perte d'un marché. Si elles ont été gardées dans les effectifs, c'est parce que Léo Lagrange voulait absolument obtenir une décision de justice. Cette dernière ne va pas dans le sens attendu, mais la procédure reste engagée. Toutefois, la situation économique est inextricable. C'est pourquoi la direction rentre dans le processus de reclassement sur des postes en Centre-Est ou l'ensemble des entreprises de l'UES.

La présidente précise encore que la salariée est en poste à Saint BEAUZIRE de façon temporaire et jusqu'à décision à intervenir.

Pour l'élu, elle fait partie du plan de licenciement de Saint BEAUZIRE, puisqu'affectée à cet endroit. Mais il se demande ce qu'il en est des autres puisqu'elles n'ont pas d'affectation. Il y a des chances pour qu'elles aillent au Prud'homme pour dire qu'elles sont licenciées économiques d'une structure qui n'existe pas. Il reconnaît que deux d'entre elles ont fait acter leur clause de non-mobilité. Toutefois leur employeur reste Léo Lagrange Centre-Est.

La présidente confirme que cela a toujours été le cas. À ce jour, Léo Lagrange Centre-Est ne peut pas, suite à une première décision de justice, faire face à des maintiens de rémunérations de salariées qui ne sont affectées nulle part. Donc soit la direction trouve des offres de reclassement qui leur conviennent, soit elle devra envisager le licenciement économique. Les deux salariées qui ont une clause de non-mobilité en dehors du périmètre du Pays de Paulhaguet ont fait savoir qu'elles ne voulaient pas travailler ailleurs. Il faut donc en tirer les conséquences.

L'élu demande combien Léo Lagrange a provisionné, car il est clair que l'employeur va perdre et sera dans l'obligation de payer.

La présidente dit encore une fois qu'il s'agit de salariées de Centre-Est sans affectation. Il est donc nécessaire de les affecter et, dans le cas contraire, de prendre une décision.

La RRS ajoute que contractuellement leur affectation n'a pas changé, même si le site n'existe plus.

L'élu demande quels les critères de licenciement qui sont appliqués (handicap, charge de famille...) pour ces salarié.es puisque la structure n'existe plus.

Pour la présidente, il s'agit du bassin d'emploi.

La RRS redit que la raison en est que les salariées y sont toujours affectées contractuellement.

De toute façon, pour la présidente, le débat est stérile puisque les deux salariées ont refusé la première affectation car elles ne veulent pas travailler ailleurs qu'à Paulhaguet.

L'élu n'arrive pas à comprendre comment il est possible de mettre en place des critères de licenciement pour des salariées en les affectant sur une structure qui n'existe plus. Il souhaite aussi avoir les décisions de Prud'homme.

La présidente répond que si Léo Lagrange a attendu si longtemps avant de prendre une telle décision, c'est que l'employeur était persuadé d'avoir gain de cause. Le jugement ne tient pas debout juridiquement parlant. Elle va le transmettre aux élu.es. La décision est contraire à tout ce que la direction avait imaginé. Mais il faut maintenant régler la situation.

L'élu demande à combien le risque a été évalué, car il estime que les salaires ne seront jamais remboursés par les salariées.



La présidente rétorque qu'il ne s'agit pas d'obtenir le remboursement par les salariées, mais par la communauté de communes. Et Léo Lagrange va sur l'appel de la décision prud'homale. C'est la communauté de communes qui est mise en cause depuis le début.

L'élu conclut que le Pays de Gex, Brioude et Paulhaguet sont des éléments inquiétants quant à la situation de Centre-Est. Il demande si le risque a été évalué.

La présidente répond qu'il a été provisionné comme tout dossier prud'homal et toute procédure. Le risque économique devant la cour d'appel est quasi inexistant. Soit elle réforme le jugement du Conseil de Prud'homme estimant que la communauté de communes aurait dû reprendre les salariées. Dans ce cas, il y a transfert de contrat et remboursement des salaires à la fédération Léo Lagrange. Si elle confirme le jugement, il n'y aura que des frais de justice.

L'élu s'inquiète plutôt de ce que les salariées aillent au Prud'homme suite au licenciement économique du fait de critères appliqués sur une structure qui n'existe pas.

Pour la présidente, il faut de toute façon sortir de cette situation. Léo Lagrange va donc faire des offres de reclassement et tout son possible pour que ces salariées puissent retrouver un poste. Si ce n'est pas possible pour des raisons aussi liées à leur vie personnelle, il faudra alors prendre les mesures de procédure économique qui incombent.

La RRS relève que si les critères d'ordre sont étendus sur Centre-Est, des personnes en postes et sur une activité vont être potentiellement désignés en application critères d'ordre mais pas les personnes qui sont concernés par le dispositif et ces dernières se retrouveront de toutes façons toujours sans activité. C'est une situation qui peut durer à l'infini. D'où la pertinence de recentrer les critères sur le dispositif qui les concerne le plus. Elle propose des critères en fonction de la zone d'emploi pour que ce soit au plus près de l'endroit concerné.

L'élu en conclut que l'employeur va s'appuyer sur les ordonnances Macron pour pouvoir cibler. L'employeur ne peut donc pas parler d'humain et de reclassement. D'autant qu'il y a une décision du Conseil de Prud'homme et une structure qui n'existe pas. Mis bout à bout, il y a des éléments préoccupant sur Centre-Est.

La présidente rétorque que les trois situations en question n'ont pas été cachées aux élu.es. Il y a une situation économique difficile, car la SAS du Pays de Gex a un impact négatif sur les comptes de résultat, du fait de sites qui posent des difficultés. Quant à Paulhaguet, elle demande s'il fallait accepter que la communauté de communes ne reprenne pas les contrats de travail. Dans ce cas, il fallait faire des offres de reclassement. Cela aurait eu un impact uniquement de six ou neuf mois. Pour elle, il était important de défendre la question du transfert des contrats de travail. Ce n'est pas parce qu'une communauté locale lotit une structure qui avait du sens, pour être dans une logique d'économies, qu'il faut laisser faire. Même éclatés, les politiques doivent prendre leurs responsabilités. Il se trouve que la première décision n'est pas favorable, mais il n'est pas possible de rester en l'état. La présidente ne veut pas lâcher et tient à aller jusqu'au bout. Il sera alors possible d'avoir des décisions auxquelles se référer, Léo Lagrange faisant jurisprudence dans un certain nombre de cas. C'est une situation qui risque de se retrouver ailleurs. Quant à la question de l'humain, la présidente ne sait pas comment faire plus sur Paulhaguet.

Pour l'élu, Léo Lagrange a une grande responsabilité, car les critères de classifications de la rémunération sont vite établis, mais pas les avenants alors que l'ensemble des syndicats serait d'accord pour les imposer au niveau de la branche.

La présidente répond que c'est un sujet qui a déjà été débattu.

Selon l'élu, cela fait dix ans que c'est en discussion au sein de la branche pour qu'il soit noté que lorsqu'il y a transfert, les salarié.es sont repris.es par l'employeur. Cela dans le but de protéger les salarié.es. Il faut que Léo Lagrange, qui a un poids important au niveau national, fasse changer les choses.

La présidente est d'accord avec lui. Elle trouve scandaleux ce qui se passe sur ce territoire et particulièrement pour les deux salariées qui sont présentes depuis fort longtemps.

Une élue s'assure qu'il n'y a pas d'autres personnes de concernées sur Paulhaguet hormis celles indiquées dans la note. La question du critère ou du choix ne se fait donc pas parmi un certain nombre de salarié.es sur un endroit.

La présidente répond que selon l' élu, les critères d'ordre se font au niveau de l'entreprise.

L'élue souhaite revenir à l'essentiel à savoir de l'humain. Elle informe que Léo Lagrange a fait jurisprudence sur la commune de Mûrs-Erigné qui n'a pas voulu reprendre un salarié suite à une municipalisation. Léo Lagrange Ouest a gagné. Dans le cas présent, elle entend que deux salariées ont refusé une nouvelle affectation pour rester à Paulhaguet. Elle pense qu'il est très difficile pour celles-ci, qui travaillaient depuis des années, qui étaient engagées, compétentes et passionnées par leur travail, d'être payées à ne rien faire. Si elles ont refusé un poste ailleurs, pour des raisons sans doute familiales, il est peut-être cependant possible, de leur proposer des formations. Quant à élargir les critères comme le suggère l' élu, c'est prendre le risque de licencier des personnes ailleurs qui ne sont pas concernées, alors que les personnes visées sont dans le mal-être. Elle pense que la question de l' élu est pertinente, mais est-ce vraiment juste ? Si elle a appris des choses sur les recours prud'homaux, elle aimerait toutefois revenir sur le sujet des salariées et demande que soit pris en compte le fait qu'elles ont exprimé un refus.

La présidente répond que le propos de l' élu portait sur une question de structuration juridique. Lorsque les élu.es sont consulté.es sur des procédures économiques, il faut connaître les critères d'ordre de référence. Si ce sont ceux de l'entreprise, ils viseront la dernière personne entrée sur un poste identique.

L' élu répond que c'est le système des appels d'offres qui provoque ce genre de situations. Elle comprend que la présidente ait envie d'avoir gain de cause, car c'est envisageable. Mais si la situation économique est déjà dégradée, il est normal de se demander quelle enveloppe est prévue sur ce dossier. Il est entendu que si Léo Lagrange gagne, il récupérera les salaires. Elle demande si toutefois, l'argent engagé dans la procédure ne pourrait pas être mis sur des projets éducatifs.

La présidente redit que de faire appel de la décision n'aura pas d'impact économique. La seule chose qui peut se passer, c'est le remboursement des salaires. Dans le cas où Léo Lagrange perd, il n'y aura pas de condamnation supplémentaire. Seuls les frais de l'article 700 seraient à déboursier. Elle ajoute que la provision s'élève à 5 ou 6 000 euros. Elle précise que la question de l' élu portait sur une éventuelle procédure au Conseil des Prud'hommes de la part des salariées licenciées. Mais la présidente ne provisionne que lorsque le risque est connu.

L'élue estime que la direction a pris un risque en exigeant le transfert des salariées et de leur salaire, puisque la première instance n'a pas été favorable. Elle demande si cette prise de risque a été considérée pour le cas où l'employeur ne gagne pas en appel et que les salariées obtiennent gain de cause.

La présidente répond que le seul risque est que les salariées aillent aux prud'hommes pour contester les conditions de ruptures du contrat de travail pour cause économique. Mais il n'est pas possible de les garder jusqu'à la fin de leur carrière professionnelle sans affectation pour se prémunir d'un éventuel risque prud'homal. Il est donc important de faire les choses correctement et c'est la raison de la consultation des élu.es avant de rencontrer les salariées pour faire un état de situation et voir les offres de reclassement possible en fonction de leur périmètre de mobilité. La présidente ajoute qu'elle n'a pas de difficulté à reclasser ces personnes sur des postes d'animateur, mais pas à Paulhaguet.

Un élu convient que ces situations sont dures à traiter vis-à-vis des salariées, mais ont l'avantage de renforcer les expériences ce qui permettra aux élu.es d'être plus réactif.ves la prochaine fois. Il reconnaît que la loi veut qu'un.e salarié.e qui travaille sur un territoire, puisse se retrouver face à une

problématique de licenciement qui ne le concerne pas, simplement parce qu'il est le dernier arrivé ou qu'il n'a pas d'enfant à charge. Mais il n'est pas non plus possible de demander à des salariées d'accepter des postes au-delà de leur périmètre contractuel.

Il approuve la démarche de la présidente qui veut aller jusqu'au bout, car il pense que ce type de cas va être de plus en plus présent. Par contre, si l'employeur perd en appel, la condamnation ne sera pas financière, mais morale, par rapport aux salariées licenciées. Il a l'impression que la direction a bluffé avec une paire d'as espérant gagner la partie.

Pour la présidente, Léo Lagrange n'a pas bluffé, mais a défendu une position.

L'élu note qu'il n'y a plus de travail d'animation sur le territoire, et si la situation est compliquée, ce n'est pas aux salariées d'en faire les frais. Il se demande si l'employeur est en capacité d'attendre l'appel, car les salariées vont avoir beaucoup de mal à retrouver un emploi. Il trouve que l'employeur a voulu jouer aux apprentis sorciers et se retrouve dans une situation très compliquée. C'est la raison pour laquelle tout le monde doit aller jusqu'au bout.

La présidente réfute l'idée d'avoir joué aux apprentis sorciers. Si Léo Lagrange avait accepté qu'il n'y ait pas de transfert de contrat de travail, les élu.es auraient protesté. À ce jour, on lui demande de tenir encore trois ans, car ce sont les délais de cours d'appel. De plus les salariées sont coincées avec un contrat d'un côté et pas de travail de l'autre. C'est une situation qui a assez duré. Elle est d'avis que tout le monde attend désormais qu'il se passe quelque chose. Si les choses changent, cela peut permettre aux salariées d'aborder différemment la question de la mobilité et d'obtenir des emplois. Dans le cas contraire, il faudra mettre en place la procédure économique. Il n'est pas possible d'attendre l'arrêt de la Cour d'appel.

Une élue convient que la situation ne peut pas durer, mais se dit incapable de rendre un avis. Il manque dans cette note, comme dans la précédente, tous les éléments objets du débat, entre autres la position des salariées. Il est possible que parmi les trois salariées, l'une d'elles n'attende que le licenciement parce qu'elle a un projet. Mais les élu.es n'ont aucun moyen de le mesurer.

Pour la présidente, cela ne modifie pas l'appréciation de la situation économique.

L'élue rétorque qu'il faut aussi s'intéresser aux individus. Leur avis peut apporter un éclairage sur la situation. Elle regrette qu'il n'y ait rien sur un parcours professionnel alternatif ou d'autres pistes de réflexion. La situation économique est difficile et les élu.es pourront y revenir un peu plus tard, mais un développement est peut-être possible par le biais de formation.

Une élue propose que la secrétaire fasse part de la délibération que les élu.es ont établie pendant la suspension de séance.

La présidente rétorque qu'il aurait été bien de l'en informer à la reprise de la séance. Elle s'étonne de cette démarche avant même que l'employeur ait pu apporter des éléments de réponse. Elle en conclut que la présentation des différentes situations ne modifiera pas l'appréciation des élu.es.

La secrétaire confirme que les élu.es ont eu le souci d'écouter les réponses avant de formuler un avis.

L'élue s'est mal exprimée. Il était convenu que les élu.es allaient d'abord écouter les réponses. Mais étant donné qu'il reste un certain nombre de questions et que des éléments n'ont pas trouvé d'explication, elle propose d'aller sur la délibération.

La présidente demande aux élu.es quel est le but de leur démarche. S'ils veulent reporter l'avis et demander des compléments.

Un élu s'intéresse à la situation inquiétante sur Centre-Est avec le Pays de Gex et Brioude. À cela s'ajoutent les risques de contentieux prud'homaux.

La présidente rétorque que les élu.es s'inquiètent de risques de contentieux prud'homaux alors qu'il n'y a même pas de procédure économique mise en place.

L'élu ne parle pas de Brioude, car il ne peut pas présager de la procédure de licenciement économique. Mais sur Paulhaguet, il y a eu une décision de Conseil de Prud'homme et un montage

un peu compliqué. Il estime qu'il y a plus de risques. Il demande à avoir une visibilité sur l'ensemble de la situation de Centre-Est avec ces éléments qui sont inquiétants.

La présidente répond que les élu.es ont eu les chiffres de Centre-Est. En août 2020, cette région présentait un déficit de 600 000 euros.

L'élue rappelle que les élu.es ont lancé un droit d'alerte avec un certain nombre de questions qui a débouché sur un engagement d'un plan de travail et de redressement. Les deux situations à l'ordre du jour, liées à l'économie, viennent relancer le sujet de Centre-Est et celui de l'alerte. Il fait le parallèle avec PACA qui peut aussi faire à nouveau l'objet d'un droit d'alerte.

La présidente relève que les élu.es sont d'accord sur le fait que les deux situations impactent le résultat déficitaire de Centre-Est. Paulhaguet représente 227 000 euros. S'il n'y a plus de salarié.es, il n'y a plus de charges salariales et l'impact disparaît.

Un élu explique que le droit d'alerte est lancé avec des préconisations pour redresser Centre-Est. Les procédures exposées sont dans ce cadre.

La présidente n'a pas dit que c'était dans le cadre des préconisations, mais les deux situations sont parfaitement identifiées et il faut prendre des décisions. Ce sont des situations qui vont aggraver les résultats de Centre-Est.

La secrétaire présente la proposition de délibération :

*« Les élu.e.s du CSE, consultés sur plusieurs licenciements économiques, concernant des salarié.es de LLCE, manifestent leur inquiétude. Ces projets de licenciements alertent les élu.e.s sur la réalité de la situation économique et sociale de LLCE. Les notes qui sont présentées ne permettent pas aux élu.e.s de prendre une décision éclairée. Les élu.e.s souhaitent donc reporter la consultation sur ces projets de licenciements et porter à l'ordre du jour du 16 mars les questions des élu.es sur la situation à Centre-Est. Lors du CSE du 16 mars, les élu.e.s se réservent la possibilité de déclencher un droit d'alerte économique, avec l'intervention d'une expertise limitée au périmètre de Centre-Est. »*

La présidente comprend les inquiétudes des élu.es, mais pas leur raisonnement. Les élu.es connaissent la situation économique de Centre-Est, avec l'arrêté des comptes au mois d'août 2020. Elle ne voit pas en quoi les deux situations présentées sont aggravantes.

Le représentant syndical CFDT confirme que les élu.es connaissent la situation économique sur les deux dernières années, mais ils ont relevé sur les deux notes que les DTA ont pour consigne de trouver 1% de réduction budgétaire sur leurs portefeuilles. Il n'est plus question de contrôle de gestion, mais de production. Il convient que si des décisions avaient été prises plus tôt sur certains sites, il ne serait peut-être pas nécessaire d'en prendre de plus dures maintenant. Les élu.es sentent qu'il y a une volonté de redresser la situation pour la survie de tous, mais ils estiment avoir un devoir de vigilance. Et ils sont particulièrement inquiets des arguments qui peuvent être avancés pour justifier certaines actions. La vente de produits immobiliers a apporté un peu d'air sur un plan économique, mais ce n'est pas suffisant. La présentation des comptes est pour bientôt. La délibération n'est là que parce que les élu.es ont besoin de poser des questions et pour que l'employeur ait le temps d'apporter des réponses, espérant que celles-ci soient suffisantes pour suspendre la nécessité du droit d'alerte.

Une élue note que les élu.es n'ont pas pris de décision collective durant la suspension de séance telle qu'exposé précédemment sur le droit d'alerte. Les avis étaient divergents. Par contre, ils sont d'accord pour reporter la consultation dans l'attente d'informations complémentaires. Les élu.es souhaitent effectivement consulter les salarié.es et échanger avec eux.elles. Les élu.es ont eu des informations sur la situation économique, et se demandent si, hormis le cas de Paulhaguet, il y a d'autres structures à surveiller avec des risques de licenciements à venir. Ils veulent aussi savoir quelles démarches ont été conduites pour trouver d'autres subventions et d'éventuelles réflexions

sur d'autres orientations. Si lors du prochain CSE les élu.es n'ont pas eu de réponses à leurs sollicitations, elle se joindra aux élu.es sur le droit d'alerte.

La présidente indique que l'avis est reporté au prochain CSE sur les deux consultations. Elle demande que les élu.es lui fassent parvenir par écrit les éléments dont ils ont besoin. Par contre, les salarié.es ne seront pas convoqués devant le CSE. Les élu.es peuvent prendre contact avec eux.

Une élue espère avoir des précisions sur le parcours des salarié.es, leur ancienneté et leurs perspectives.

La présidente réitère son souhait de voir transmis par écrit et par l'intermédiaire de la secrétaire du CSE, les demandes de complément nécessaires pour formuler un avis au prochain CSE.

Une élue demande s'il faut voter la délibération. Ce qui lui est confirmé.  
Pour une élue, le vote de la motion va permettre de clarifier certains désaccords.

Un élu précise que les élu.es demandent le report de la consultation et non pas de l'avis.  
La présidente est d'accord pour prolonger la consultation, mais cette dernière a bien commencé ce jour. Par contre, elle attendra l'avis des élu.es pour mettre en œuvre les procédures.

Un élu demande s'il est possible d'avoir les coordonnées des salarié.es.  
La présidente répond qu'il est facile de contacter les salarié.es du CADA, mais qu'elle ne peut pas donner les coordonnées des salarié.es.

Un élu ajoute qu'il faudrait informer les salarié.es de ce que les élu.es souhaitent les contacter, y compris pour ceux de Paulhaguet.  
La présidente répond que cela peut passer par la salariée qui est sur le CADA et qui pourra relayer.

**La présidente met au vote la délibération.**  
**Présents : 18 Pour : 18 Contre : 0 Abstention : 0**

La secrétaire du CSE confirme à la présidente qu'elle va centraliser les questions et les lui enverra.

#### **IV – Consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de 3 salarié.es**

*Cf délibération. Avis reporté CSE 16 Mars 2021*

**L'ordre du jour étant épuisé, La présidente clôt le CSE à 19H15**