PROJET DE PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE EN VISIOCONFERENCE
du 08 / 04 / 2021
Adopté le 21/05/2021 avec 23 voix pour - 0 contre et 0 abstention

Présents et excusés au comité social et économique

Les représentants employeur :

Pascale DUMARIE (Présidente du CSE), Inès MAROIE (RRS),
Sandrine BURICAND (DRH LLF), Stéphane DEBIC (Directeur Léo Lagrange Animation)

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

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

Les représentants syndicaux :

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

Ordre du jour

Aux Membres Titulaires,
Cher.e.s Collègues,

Comme convenu, nous nous retrouverons pour la 4ème Séance Ordinaire du Comité Social et Économique sous forme de Visioconférence, le :

Jeudi 8 Avril 2021
A partir de 9 heures
(Les codes de connexion vous seront envoyés ultérieurement)

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

1. Approbation des PV des réunions des 4 et 16 mars
2. Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation
3. Consultation sur la prolongation du recours à l'activité partielle dans l'UES
4. Point d'information sur le recours au télétravail
5. Intervention de Stéphane DEBIC directeur Léo Lagrange Animation :
   - Point sur les actualités du métier
   - Projet de groupe de travail sur le périscolaire
6. Réponse aux questions des élus sur le temps de repas des animateurs en milieu périscolaire
7. Bilan formation (mise à disposition en vue de la consultation sur la politique sociale)
8. Consultation sur le reclassement envisagé d'une salariée à la suite de son inaptitude médicale (LLNIDF)
9. Panorama des activités et présentation du marché signé avec l'AFPA
10. Désignation de deux représentants de proximité LLCE
11. Appel à candidature pour un représentant de proximité FLL – UNSLL – ALLDC

Nous vous informons que cette convocation est directement consultable à partir de la base de données unique :rubrique 2021/Convocations/CSE Ordinaire.

Dans l'attente,

Bien cordialement

La Secrétaire du Comité Social et Economique
Laurence GILBERT

La Présidente du Comité Social et Economique,
Pascale DUMAIRIE

Adopté le 21 Mai 21

Le représentant syndical CFDT demande s'il est possible, bien que ne faisant pas partie des points à l'ordre du jour, de discuter les dernières mesures mises en place par le gouvernement le mercredi précédent.
La présidente du CSE propose d'aborder le sujet sur le point concernant le recours à l'activité partielle.

I – Approbation des PV des 4 et 16 mars 2021

La dernière version a été envoyée le matin même avec seulement des corrections de forme.

La présidente met aux voix les PV des 4 et 16 mars.

PV du 4 mars : Votants : 23 Pour : 20 Contre : 0 Abstention : 3
PV du 16 mars : Votants : 23 Pour : 21 Contre : 0 Abstention : 2

II – Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation

La présidente du CSE propose que la commission formation fasse part de ses travaux lors de la présentation du bilan du PDC et que la commission économique intervienne lors de la consultation sur la prolongation du chômage partiel.

Commission logement

Deux visioconférences ont eu lieu la semaine précédente avec le représentant d'Action Logement et les représentants référents logement en région. Un bilan Action Logement 2020 sera présenté de façon plus détaillée lors du CSE du mois de mai.
La commission va devoir communiquer sur l'accès à certains éléments sur le dispositif. Les référents logement de Léo Lagrange sont contents d'avoir des informations en direct. Cela leur a permis d'interpeller Éric Breton.
Par contre, concernant Méditerranée, il est impossible de joindre un interlocuteur d'Action Logement sur Marseille. La référente de Léo Lagrange a fait part de son désarroi. Désormais Action logement est au courant et va faire en sorte de régler ce problème.
Le bilan 2020 est assez positif à première vue, même si des améliorations sont encore à faire.

Commission conditions de travail

Le président de la commission a fait parvenir le matin même le compte-rendu de la commission qui s'est réunie la veille au matin.
Une fois encore, il a été constaté que tous les comptes-rendus des C2SCT du mois de mars ne se trouvent pas dans la BDU, ce qui pose problème. Les membres de la commission sont peu nombreux et ne représentent pas tous les territoires ni tous les métiers, il leur est difficile d'aborder des sujets qu'ils connaissent peu. Seuls deux comptes-rendus sont généralement présents, à savoir Ouest et la formation.

Adopté le 21 Mai 21

Les C2SCT se tenant habituellement avant les CSE, la présidente reconnaît qu'il est difficile de caser les uns et les autres lorsqu'il y a des périodes de congés.

Le président de la commission note que le dernier compte-rendu de Méditerranée date du 26 mars 2020. Des problématiques ont été constatées la semaine précédente avec des salarié.es de la comptabilité, mais les membres de la commission n'ont pas pu aller plus loin, faute d'éléments.
Il rappelle que tous.tes les élu.es sont invité.es à rejoindre la commission s'ils elles estiment leur présence pertinente. En particulier ceux celles qui exercent des métiers autres que l'animation. Les membres de la commission n'ont pas suffisamment de matière sur la petite enfance ou la formation.

La présidente rappelle que les C2SCT sont présidées par l'employeur au local, mais les comptes-rendus ne relèvent pas de sa responsabilité. Elle est partagée.

Le président de la commission convient que dans la négociation de l'accord, la rédaction des comptes-rendus n'a pas été prévue. Sur certaines régions, il y a des volontaires, autant du côté de l'employeur que chez les élu.es. Après une année de fonctionnement avec le CSE, les élu.es constatent que les salarié.es réclament des informations sur les SSCT, car ils elles sont concerné.es. Les membres de la commission souhaitent que les comptes-rendus de cette instance soient disponibles sur les sites, en plus de la BDU à laquelle tous les salarié.es n'ont pas accès. Ce serait plus pertinent et plus pédagogique que de les recevoir des élu.es du CSE à la demande.

Un élu indique que quatre C2SCT ont eu lieu en Centre-Est depuis le début de l'année, trois comptes-rendus ont été validés et transmis, un seul a été intégré à la BDU. Par ailleurs, sur cette région, c'est toujours un élu qui rédige, l'employeur n'apporte que des corrections, souvent à la marge. Quant à la diffusion, elle est de la responsabilité de l'employeur.
La présidente redit que chaque entreprise a sa BDU à laquelle les DRH locaux ont accès, mais pour que les comptes-rendus, une fois validés en région, puissent être intégrés à la BDU UES, ils doivent être envoyés au secrétariat de la DRH nationale. Elle ira toutefois vérifier, si nécessaire, les raisons pour lesquels certains sont manquants. Quant à la responsabilité partagée, chaque C2SCT s'organise comme elle le souhaite. Il n'y a pas de règle particulière.
L'élu précise que les élu.es ont demandé une rédaction tournante et l'employeur a indiqué ne pas le souhaiter. Il faudrait que la règle soit la même partout.
La présidente insiste sur le fait qu'il n'y a pas de règle. C'est un défaut des accords qu'il va falloir revoir.

Le représentant syndical CFDT pense qu'il serait bien de prévoir de mettre le point sur la rédaction des comptes-rendus de C2SCT à l'ordre du jour d'une NAO pour en définir le cadre. Certains s'accrochent à l'accord stricto sensu, ce qui crée des écarts et pénalise le CSE dans son fonctionnement et sa capacité à apporter des réponses aux salarié.es. Il faut revoir ce qui manque dans l'accord. L'accès à l'information concernant la vie des instances est complexe et pousse les salarié.es à s'adresser aux élu.es, ce qui est chronophage pour ces derniers. La voie numérique était supposée être un élément facilitateur, force est de constater que nombre d'informations restent dans les boîtes mails de responsables. Il est donc nécessaire de réfléchir à cette problématique. De fait, après chaque CSE, les élu.es doivent répondre à des questions et font des comptes-rendus qui sont personnels et ne sont pas ceux de l'instance. Ce qui peut prêter à confusion. L'accord CSE est dans une phase de découverte, mais il est à noter un fort déficit d'informations sur le terrain.

Une élue ne comprend pas la problématique des comptes-rendus. Pour elle, même si c'est une corvée, le travail doit être fait et ses collègues et c'est le cas sur la région Ouest. Elle comprend qu'il est demandé la rédaction d'un texte qui oblige les RH en région à participer à la rédaction des comptes-rendus et s'interroge.

Adopté le 21 Mai 21

La présidente du CSE répond que les élu.es se posent la question de l'organisation et du règlement. Il y a des textes pour régir les modalités de fonctionnement. Dans le cas présent, il y a eu un oubli qu'il faut réparer pour que chacun puisse se référer à une règle commune.
Le président de la commission relève qu'au-delà de la rédaction, c'est la diffusion des comptes-rendus qui pose problème.

Les membres de la commission relèvent qu'un salarié en Ouest a été sanctionné, après entretien préalable, pour avoir porté un masque en tissu. Or, en Sud-Ouest ces derniers sont fournis par l'employeur. Cela indique que les systèmes sont différents suivant les régions. La norme étant le masque chirurgical, elle devrait être appliquée sur tout le territoire. Il demande que l'employeur confirme la règle du port de masques chirurgicaux pour tout le monde.
La présidente confirme que tous les renouvellements se font avec des masques chirurgicaux. Le stock de masque en tissu peut être utilisé par des personnes qui ne sont pas en contact avec le public. Dans la région Ouest, l'ARS avait immédiatement imposé le port du masque chirurgical. Dans le cas contraire, elle fermait les établissements s'il y avait un cas contact.
Le président de la commission constate que ce n'est malheureusement pas la réalité sur le terrain. C'est parfois l'inverse qui se fait. Il est possible qu'après avoir distribué des masques chirurgicaux, des masques en tissus aient été retrouvés et distribués sur le terrain. Mais cela n'est pas cohérent avec la directive, ni le bon sens sanitaire.

Un élu confirme que sur les CLAE toulousains ce sont uniquement des masques en tissu qui ont été fournis, après les vacances de février. Les masques chirurgicaux étant destinés aux enfants lorsqu'ils n'en avaient plus à l'école et il est interdit aux animateurs de les prendre.
Une élue renchérit. Les animateurs n'ont pas eu la consigne sur l'obligation de porter des masques chirurgicaux, en vis-à-vis pédagogique. Les animateurs ont les six masques qui leur ont été fournis en début d'année scolaire.
Le président de la commission a compris que la règle est respectée en Ouest, mais il n'a pas eu de retours d'autres régions, hormis Sud-Ouest. Il ajoute qu'officiellement ce sont des masques chirurgicaux qui sont distribués en Nord Île-de-France, mais il ne peut le vérifier. Il arrive que le discours ne soit pas le même sur certaines structures.
Un élu confirme que les masques chirurgicaux sont utilisés à Centre-Est.
Une élue précise qu'en Méditerranée, chaque structure prend les masques qu'elle veut. Rien n'est imposé. Dans les crèches, les salariées ont des masques chirurgicaux parce qu'elles ne supportent pas les autres.

Le président de la commission informe que de plus en plus de salarié.es développent des allergies aux masques chirurgicaux. Il existe des masques hypoallergéniques, mais ils ont un certain coût. Il demande si dans ces cas-là, il serait possible d'en fournir à ces personnes. Il demande de réfléchir à la question.
La présidente va se renseigner, mais elle estime qu'il est déjà difficile d'uniformiser les choses alors qu'elles reposent sur une base. Toutefois, si cela s'avère nécessaire par principe, sa réponse est positive.

La commission a abordé ensuite les contrats en CDD et CEE. Suite à la fermeture des écoles par le gouvernement, des décisions ont été prises sur les territoires de l'UES, mais ne sont, là encore, pas uniformes. Dans certaines régions les CDD ont été maintenus et les salarié.es ont été mis.es en chômage partiel jusqu'à leur terme ou jusqu'à la reprise après la réouverture des écoles. Dans d'autres régions, ils ont été résiliés puisque les écoles allaient fermer. Cela impacte les salarié.es les plus précaires. La question est de savoir si ce sont les directeurs régionaux qui gèrent cela ou s'il y a une standardisation au niveau de l'UES.

Adopté le 21 Mai 21

La présidente explique qu'il y a eu une incompréhension sur l'échange qui a eu lieu. Il a été dit que les contrats sur lesquels les établissements s'étaient engagés, qui démarraient et se terminaient pendant la période de fermeture, un terme était mis à l'engagement pour force majeure. Les contrats déjà engagés, préalablement à l'annonce, qui se terminaient durant la période de fermeture ou après, étaient placés en chômage partiel. Donc seuls les contrats qui n'avaient pas encore débutés ont été rompus pour cas de force majeure. Il y a sans doute eu confusion et les personnes visées par la rupture anticipée vont toutes être rappelées pour les informer de l'erreur et leur indiquer qu'elles seront placées en chômage partiel jusqu'à la fin de leur contrat.

Le représentant syndical CFDT remercie pour toutes ces précisions techniques, ce sont des choses qui peuvent s'entendre dans le contexte de pandémie. Il souhaite connaître le nombre de salarié.es touché.es sur l'UES, dans l'animation principalement, mais se demande pourquoi ces personnes n'ont pas pu être mises en chômage partiel, puisqu'il est parfois difficile de combler les équipes. Sur Toulouse, il y a des CLAE qui ne fonctionnent qu'avec de l'intérim. Cette décision peut être valable à court terme, mais sans doute moins à moyen ou long terme. Il est possible que certains salarié.es n'aient plus envie de revenir travailler à Léo Lagrange.
La présidente regardera le nombre de salarié.es concernés, mais cela ne touche que des contrats prévus pour les vacances scolaires. Il est logique qu'un contrat qui n'a pas débuté et qui se terminera sans avoir été exécuté, ne soit pas mis en œuvre.

Le représentant syndical CFDT pense que la décision a été prise sans regarder les statistiques. Si l'impact financier n'est pas très important, il invite à s'interroger sur l'effet que cette annonce a pu avoir. Les élu.es ont été largement sollicité.es. Cela interroge sur les pratiques sociales de Léo Lagrange.
La présidente pense que cela vient sans doute de la mauvaise compréhension de la situation.

Un élu comprend qu'il n'y a plus de résiliation sur les contrats en CDD et CEE dont le terme était fixé avant le 26 avril. En Sud-Ouest, les vacances se terminant le 17 avril, il en conclut que les salarié.es seront donc au chômage partiel jusqu'à cette date, dans le cas où leur contrat avait déjà démarré.

La présidente confirme que ce sont les dates du contrat qui sont prises en compte.

Concernant les périodes de fermeture des écoles, le président de la commission propose que ce temps soit mis à profit pour réunir les équipes d'animation et qu'elles travaillent sur une demi-journée ou une journée sur de la préparation d'animations ou pour aménager des espaces ou faire du travail de cohésion d'équipe. Ainsi les salarié.es gagnent un peu de temps avant d'être mis au chômage partiel. Cette idée a été retenue dans certaines régions, mais pas partout. L'accessibilité aux locaux, qui appartiennent aux collectivités, est effectivement un réel problème, mais il est sans doute possible de s'entendre avec elles pour que les équipes puissent venir travailler pour améliorer la prestation de service à la reprise. C'est peut-être une directive à donner au niveau national, quitte à l'adapter localement en fonction des marchés. Il s'agit de dire aux équipes de direction que c'est réalisable et que cette action ne peut qu'être bénéfique. Cela permettrait de diminuer l'impact sur le pouvoir d'achat des salarié.es, en particulier dans l'animation. C'est une possibilité qui s'offre aussi aux formateurs pour aborder des choses pour lesquels ils n'ont jamais suffisamment de temps.

Une élue a proposé lors du dernier C2SCT de Toulouse que les animateurs puissent rester un ou deux jours sur les structures pour travailler sur les problématiques actuelles du terrain. Il lui a été répondu que cela allait être difficile de réunir les animateurs, que les mairies n'allaient pas payer, etc. Or, cette même proposition a été acceptée à Nantes. Il lui semble peu probable que des mairies refusent de payer une prestation si les équipes restent sur les structures pour travailler en l'absence des enfants. Ce serait juste la preuve que Léo Lagrange ne s'arrête pas, malgré les décisions

Adopté le 21 Mai 21

gouvernementales. Pour leur part, les directeurs ont la possibilité de rester un jour et demi pour faire du travail administratif.
La présidente ne peut que constater, et la direction avec elle, que les modalités de fonctionnement ne sont pas les mêmes d'un CLAE à un autre, d'une commune à une autre. Il est possible de poursuivre l'harmonisation, mais pas de la décréter une dans le contexte actuel. Si cela a été possible sur Nantes, la ville de Toulouse pour sa part finance la coordination, mais pas l'encadrement pédagogique si le service n'est pas rendu.

Le président de la commission estime que les directives gouvernementales concernant la formation ne sont pas claires pour tous, en particulier pour celles qui se font en présentiel.
La présidente répond que la formation n'est pas arrêtée et peut se faire en présentiel, lorsque c'est impossible en distanciel. C'est ce qui ressort des directives.
Le représentant syndical CFDT ajoute que c'est le flou le plus complet entre les différentes directions régionales.
La présidente précise que des règles gouvernementales encadrent le contexte, mais suivies par des décisions régionales ne sont pas les mêmes.
Le représentant syndical explique que des réunions se tiennent toutes les heures et ce ne sont que successions d'ordres et de contre-ordres. Aucune DR n'applique directement les consignes et chacune interprète comme elle le souhaite. Dernièrement, certaines directions régionales indiquent que les formations sur l'animation volontaire peuvent se faire, sous la responsabilité des organisateurs. Il est difficile d'anticiper, de donner les bonnes informations aux formateurs et aux différents publics. Si cela ne change pas grand-chose aux pratiques, cela crée de l'insécurité pour les dirigeants qui ne savent s'ils pourront ou non maintenir certaines actions de formation selon le public accueilli.

Le président de la commission conclut que la situation n'est pas très claire pour les acteurs de la formation. Pour ce qui est du télétravail, les directives gouvernementales incitent le maximum de salarié.es qui le peuvent à faire du télétravail. Mais sur le terrain, ce n'est pas toujours facile face à des manques de matériel, des difficultés de garde d'enfants, des besoins de lien social. Il incombe à l'employeur de tout mettre en œuvre pour faciliter le télétravail, d'autant que sur certains sièges, il y a trop de personnes présentes en même temps.
La présidente du CSE convient qu'il faut un plan d'action pour le télétravail, afin qu'un minimum de personnes se croisent dans les sièges. Cela suppose un roulement, ce qui n'est pas simple ou pas toujours respecté. Ce sont des éléments qu'il faut rappeler régulièrement aux établissements pour sensibiliser à nouveau les salarié.es et qu'ils elles s'inscrivent dans le fichier de turn-over. La règle fixée suppose quatre jours de télétravail, dès lors que c'est possible. Toutefois, il faut savoir prendre en compte les situations particulières.
Pour le président de la commission, il est aussi important de se rapprocher des salarié.es pour connaître leurs contraintes.

Les membres de la commission ont constaté une courbe exponentielle des arrêts maladies, en particulier dans l'animation. En Sud-Ouest, cela concerne même des directeurs/directrices de structures. Il ne s'agit pas, bien entendu, de personnes en arrêt à cause du Covid ou parce qu'elles sont cas contact, ou encore atteintes de maladies chroniques/classiques, mais des personnes qui sont en burn-out, à cause de tensions rencontrées sur leur lieu de travail ou par manque de moyens.
Les informations proviennent du dernier C2SCT de Sud-Ouest, mais il est possible que des situations identiques existent dans d'autres régions. Les élu.es ont été particulièrement alerté.es par la catégorie des personnes concernées, qui laisse supposer que pour les animateurs la situation ne doit pas être brillante non plus. Il invite tout un chacun à être vigilant sur cette situation. Depuis un an, les personnels subissent des changements de protocoles et un absentéisme important.

Adopté le 21 Mai 21

La présidente du CSE ajoute que cela concerne aussi la vie privée des personnes, avec une absence de relations sociales et d'espaces de loisir et que cela impacte la santé des individus. Tous ne réagissent pas de la même manière suivant leur contexte de vie ou leur âge. Le contexte général n'est pas favorable à la santé et cela touche toutes les strates de la fédération.
Le président de la commission estime que le contexte a exacerbé une situation de dysfonctionnement antérieure. La vie privée est un facteur clé, mais avant tout, il est de plus en plus difficile de gérer sur le terrain, entre les équipes, des situations conflictuelles, entre autres du fait de la fatigue. Les salarié.es sont moins patient.es et ne comprennent pas qu'ils elles doivent attendre pour obtenir de l'aide ou des moyens. Si les élu.es lancent une alerte, c'est que les personnes concernées sont celles qui habituellement tiennent le coup. C'est un signe de mal-être important.
La représentante syndicale FO confirme que cette situation n'est pas propre à Sud-Ouest. Elle a aussi été constatée en Ouest avec des burn-out et des départs de directeurs, alors que ce sont des postes plus pérennes.
Une élue ajoute qu'en Méditerranée le siège manque de moyens humains, les animateurs n'en peuvent plus, ce qui reporte la charge de travail sur les directeurs qui sont épuisés.
Une élue explique que la direction de la mission Nantaise a répondu aux directions périscolaires acculées que la situation de burn-out était due à leur méthode d'organisation personnelle. Elle pense qu'il serait bien de refaire une petite mise au point.
Une élue pointe un nombre important d'arrêts dans le périscolaire Nantais. Il a été dit, lors des deux derniers C2SCT, que les DAPS étaient mal organisé.es, d'où les difficultés qu'ils elles rencontrent. Suite à cela, la DRH a pris la décision de rencontrer individuellement ou en petits groupes l'ensemble de ces personnes. pour l'élue, c'est une démarche qui devrait être menée au national. En effet, les DAPS n'ont jusqu'ici jamais rencontré de difficultés. C'est une situation liée au COVID, et si l'employeur n'en est pas responsable, un temps d'écoute est parfois suffisant pour venir en aide aux personnes, sans que soit remise en cause leur façon de travailler.

La présidente convient que le contexte est extrêmement contraignant et a supprimé tous les sas. C'est d'autant plus difficile qu'il faut prendre en compte les enfants, les collègues de l'école, les partenaires, etc. Effectivement, si l'employeur n'a pas de solution toute faite, l'accompagnement permet de dénouer des situations tendues. Il est aussi possible que les contraintes de protocole engendrent une désorganisation, il est donc nécessaire de se tourner vers son responsable pour voir avec lui comment mieux fonctionner face aux difficultés rencontrées. Le management est un élément essentiel d'une manière générale, mais encore plus dans les conditions actuelles. Aborder les cas de figure avant que la situation ne dégénère, permet de trouver des solutions. Les arrêts de travail qui touchent une population habituellement présente pour faire face aux difficultés, sont significatifs d'un trop-plein. À ce jour, tous les emplois au sein de la fédération, quels qu'ils soient, font ressortir le mal-être présent.

Le président de la commission convient que l'écoute et la prise en considération des problématiques du terrain peuvent apporter un soulagement. Mais le problème qui va se poser par la suite, c'est la perte de compétences. Les personnes en chômage partiel qui vont chercher du travail ailleurs ne vont sans doute pas revenir à Léo Lagrange par la suite. Il est déjà difficile de recruter en temps normal, mais ce sera pire s'il n'y a pas une forme de valorisation, non pas financière, mais humaine, des personnes qui sont sur le terrain, en étant à l'écoute de leurs problématiques.
Enfin, ces derniers temps, le dialogue social sur Sud-ouest s'est amélioré avec parfois quatre réunions par mois. Deux enquêtes sont en cours sur cette région. La première sur les CLAE du secteur ouest de Toulouse commencera prochainement. La deuxième qui est déjà en cours concerne La Salvetat-Saint-Gilles. La structure compte une soixantaine de salarié.es dont beaucoup ont fait remonter des situations de souffrance au travail. La dernière enquête sur cette structure remonte à 2017, les préconisations qui ont suivi n'ont pas toutes été mises en place, entre autres du fait du turn-over des RH. L'employeur a lui aussi reconnu le besoin d'une telle enquête. Le DTA et deux élu.es

Adopté le 21 Mai 21

ont rencontré séparément les équipes d'animation et la direction pour présenter cette dernière. Il ressort des rencontres que les salarié.es ont peur de parler.
Mais avant tout, les élu.es veulent avertir de la situation d'une adjointe qui suite à un arrêt maladie a repris en mi-temps thérapeutique et a vu son planning modifié, sans que la coordinatrice lui accorde toutefois l'après-midi dont elle a besoin pour se faire soigner. Le président de la commission a alerté le DR qui reconnaît le problème, mais demande à ne pas bousculer la coordinatrice qui a, a priori, menacé de se mettre en arrêt. La situation est en équilibre entre l'acceptation des conditions de travail de cette dernière et la perte du marché. Il ressort que l'enquête va débuter avec un rayon d'action restreint.
La présidente propose de poursuivre l'enquête et de traiter les éléments au local. Ensuite, si quelque chose ne peut pas être résolu sur place, ce sera éventuellement au CSE de s'en saisir.

Un élu précise que certain.es élu.es étaient au courant de la situation du CLAE depuis deux mois. Ce sont les derniers témoignages de salarié.es qui les ont poussé.es à appeler l'employeur. Il regrette qu'il n'y ait pas eu de recours aux instances locales avant que les choses ne pourrissent. Au départ, la problématique était minime, mais au bout de deux mois, il y a huit animateurs en arrêt maladie. La directrice, après un burn-out, a fait une demande de rupture conventionnelle et va partir. Ainsi la structure compte aujourd'hui plus d'intérimaires que de salarié.es. Lorsqu'il y a des difficultés, il ne faut pas s'arrêter sur des problèmes de personnes et faire appel aux instances.
De la même manière, il aimerait connaître la situation en Méditerranée et souhaite que le nécessaire soit fait avant qu'il ne soit trop tard. D'autant que ce sont souvent des personnes compétentes qui s'en vont.

Une élue convient qu'il faudrait commencer par faire l'enquête avant tout, mais note que la situation n'est pas normale. Deux enquêtes antérieures ont abouti à des préconisations, la dernière a été conduite avec l'aide d'un cabinet externe et une psychologue du travail. Un projet de service a été proposé, mais rien n'a été mis en place, ce que la coordinatrice a reconnu. Les motifs sont variés, mais il ressort qu'aucune mission n'a été donnée aux membres de la direction. Dès le début de l'enquête les élu.es notent des incohérences de planning, dont l'employeur convient, des problèmes de recrutement qui ne passe que par le réseau de la coordinatrice. Le DTA et son N+1 se retrouvent pieds et poings liés face à un simple souci organisationnel et de personne. Les salarié.es ne voient aucun intérêt à participer à l'enquête qui n'aboutira à rien et les élu.es ne peuvent que leur donner raison. La direction fait face à une forme de chantage. Or, l'enquête va prendre du temps et il est urgent d'aider les salarié.es.

La présidente va se rapprocher du directeur des services centraux pour voir le plan d'action prévu. Ce dernier reviendra vers les élu.es en C2SCT si nécessaire. Elle convient que la situation n'est pas normale. La direction de la fédération ne dérogera pas à certaines modalités de management. Les recrutements se font sur des compétences et des aptitudes et non sur du copinage. La relation éducative avec du public demande de l'exemplarité. Les managers doivent prendre en compte les personnes avec lesquelles ils travaillent et l'organisation doit à la fois répondre aux besoins de service, mais aussi aux contraintes de l'équipe. S'il le faut, un rappel sera fait. Quoi qu'il en soit, elle souhaite trouver des modalités de sortie de crise.

Une élue explique que sur Méditerranée les salarié.es arrivent à faire part de leurs problèmes, mais les cadres, eux, ont plus de mal. Les problèmes d'organisation sont certains et le mal-être global. Les moyens humains manquent par rapport à d'autres régions, mais ce n'est pas la seule raison. En dehors du COVID, la réorganisation de la fédération joue aussi son rôle. Elle s'engage à faire part des problématiques si besoin, mais reconnaît que la DR est à l'écoute, connaît la souffrance des salarié.es et se bat pour eux.

Adopté le 21 Mai 21

La présidente est au courant du problème d'effectif sur la paie en Méditerranée, mais ajoute que le contexte a rajouté des problèmes à ceux qui existaient déjà, dans la gestion administrative, la relation avec les collectivités locales, la gestion des avenants de la relation contractuelle. En parallèle, il faut continuer à développer. La période est difficile, mais il y a des réponses à apporter et des modalités d'organisation à trouver pour soulager les équipes. Pour elle, les problèmes doivent être identifiés au local, car ils ne sont pas identiques partout et ne peuvent être résolus de la même façon. Dans le même temps, il n'est pas possible d'arrêter le projet de réorganisation de la fédération. Il faut prendre du recul pour trouver les modalités d'agencement les plus adaptées possibles à l'actualité, sans perdre de vue le projet d'organisation par métier prévu d'ici deux ans.
L'élue ajoute que la COVID engendre une surcharge de travail avec les mêmes effectifs, voire inférieurs. Les salarié.es sont épuisé.es et quand cela touche ceux celles du siège, ça a des répercussions sur l'ensemble du site.
La présidente rétorque que tout est lié. L'ensemble de la fédération paie l'impact sanitaire sur l'organisation et la qualité du travail. Il faut voir comment il est possible de réaménager les choses de façon temporaire pour alléger la charge, tout en gardant les perspectives à plus long terme.

Le représentant syndical CFDT revient à la problématique de la Salvetat et rappelle que les contraintes extérieures sont liées au marché. Depuis quinze ans, une personne agite le chiffon rouge, menaçant, si les choses ne conviennent pas, de partir en emportant ce dernier. La direction a jusqu'à présent toujours accepté les conditions de cette personne de peur de perdre le marché. L'enquête apportera la preuve que cette dernière n'a pas été claire sur l'organisation des plannings et Léo Lagrange a fermé les yeux sur les agissements de cette directrice, au prétexte qu'elle rapporte de l'argent. Donc soit la fédération prend ses responsabilités, soit la CFDT prendra les siennes.
La présidente a bien entendu la problématique et redit que Léo Lagrange n'accepte pas des modalités de management de CLAE sous forme de chantage.

Sur la question du recrutement et du réseau personnel, une élue demande à la présidente quelle est la différence entre avoir un vivier de professionnels compétents que l'on connaît et embaucher des personnes que l'on connaît dans sa vie privée.
La présidente redit qu'il est en effet possible de travailler avec des copains dans la mesure où ils ont les compétences en adéquation au poste. L'objectivité dans le recrutement est très difficile à déterminer. Quand on est professionnel, on a un réseau auquel on peut recourir pour faire face à des besoins. Mais ce qui doit primer, c'est la compétence, la formation, l'adéquation au poste. Il serait inacceptable qu'un responsable ne soit pas capable de gérer de façon équitable les équipes quelles que soient les relations qu'il pourrait avoir avec les uns ou les autres. D'une façon générale, le management doit correspondre aux règles de la fédération de manière équitable et respectueuse des personnes.
L'élue demande ce qu'il en est lorsque c'est le cas, preuves à l'appui.
La présidente convient qu'il faut mener une enquête et prendre des mesures de rectification. S'il y a des éléments factuels, il faut les porter à la connaissance des responsables de région pour les traiter.

Une élue estime que pour cela, il faut que les directions régionales acceptent la présence de tout.es les élu.es dans leur périmètre. Il semblerait que ce dernier soit délimité par le lieu d'habitation, ce qui va à l'encontre de l'accord de mise en place du CSE. Refuser des élu.es qui ne vivent pas dans le périmètre s'apparente à du délit d'entrave. Toutefois, les élu.es de son organisation seront vigilants à la poursuite des discussions pour le bien-être des salarié.es de La Salvetat et des autres cas cités.

La présidente convient que l'élue a sollicité la DRH de LLO pour la rencontrer concernant les réclamations qu'elle porte au titre de son organisation syndicale sur des situations nantaises. Cette demande a été acceptée, mais l'élue demande que soit présente une autre élue de Méditerranée. La présidente ne voit pas en quoi cette dernière est concernée par la situation de Nantes. Les C2SCT

Adopté le 21 Mai 21

locales ou les RP sont là pour que les problématiques soient portées par des représentants de proximité. Les sollicitations syndicales se font au niveau national. Il n'y a pas de délit d'entrave dans le cas présent.
L'élue estime qu'au contraire, elle ne peut pas exercer correctement son mandat. L'accord du CSE prévoit uniquement des élu.es au niveau national. Il est donc possible de saisir n'importe quelle direction, peu importe le lieu d'habitation. La demande de rendez-vous portait sur les préavis de grève déposés par son syndicat.
Pour la présidente, si c'est « peu importe », cela doit se faire au niveau national. Si c'est au local, c'est au local que ça se passe. L'élue a été reçue par la direction des ressources humaines de LLO et il n'y a pas de délit d'entrave. Il n'y en aurait pas plus si la DRH décidait de ne pas recevoir l'élue, cela ne l'empêche pas d'exercer son mandat. Les élu.es locaux ont demandé une réunion à la DRH locale, qui a accepté.
L'élue propose à la présidente d'aborder ce sujet à un autre moment.
Le représentant syndical CFDT propose que la question portée par cette élue soit adressée au cabinet conseil du CSE pour connaître la conduite à tenir dans le respect du droit et dans le cadre des accords et le mode de fonctionnement des organisations syndicales, représentatives ou non, au sein du CSE. Ce dernier a un périmètre qui est celui de l'Unité Économique et Sociale. Il faut voir si la demande de rencontre a un caractère national ou local. Cela peut devenir un cas d'école pour l'avenir et pour tous.

Pour terminer, le président de la commission conditions de travail tient à préciser que la problématique de substances illicites concerne la première enquête en Sud-Ouest et non pas la Salvetat. Quant aux recrutements par copinage, cela existe au sein de Léo Lagrange et ne pose pas de problème lorsque la personne a les compétences requises. Par contre, lorsque l'organigramme de la structure ressemble à un arbre généalogique, cela pose question.
La présidente en convient parfaitement.

<u>Commission ASC</u>

La présidente de la commission informe que cette dernière s'est réunie le 2 avril.
Les demandes de prestations avancent assez bien et sont au nombre de 1 812 :

- 857 chèques culture
- 959 chèques vacances

645 demandes sont en attente de validation par la secrétaire administrative.
Le recrutement par intérim d'une deuxième personne fait que les choses avancent bien. Elles ont eu à faire face à 350 appels téléphoniques dans le mois, la plupart du temps pour un problème de connexion au site et la validation du quotient familial qui bloque. Tant qu'il n'est pas validé, la demande ne peut pas être faite.

La première délibération concerne une réclamation sur un chèque naissance arrivé au secrétariat hors délai, soit plus de six mois après la naissance. En fait, la demande avait été faite à temps, mais sur une ancienne adresse. Les membres de la commission proposent de prendre cette dernière en compte.

Une demande d'aide exceptionnelle est arrivée de la part d'une élue. La commission a examiné les éléments fournis, qui ne sont toutefois pas suffisants pour prendre une décision. Un dossier a été envoyé à la personne récemment. Cette demande est donc en attente.
Un projet de procédure de fonctionnement de la commission est en cours de rédaction. Il a pour but de formaliser qui fait quoi et à quel moment. Ce dernier sera envoyé à tous les élu.es et voté au prochain CSE.

Adopté le 21 Mai 24

Pour ce qui est des salarié.es dont le contrat est discontinu sur l'année (dont avenant « DD ») et qui ne peuvent, de ce fait, pas bénéficier des prestations, car absents des effectifs au 31 janvier ou au 30 juin, une demande est faite d'avoir la liste afin de les intégrer. Toutefois, il faut d'abord savoir combien sont concerné.es. Mais le maximum sera fait pour apporter une solution.
La présidente de la commission ajoute qu'il y a également des contrats dans la formation. Ces personnes ne sont pas présentes toute l'année, mais travaillent à Léo Lagrange depuis des années. Ce n'est donc pas très équitable qu'ils ne puissent pas bénéficier des prestations. Il faudra donc édicter une règle particulière qui sera votée en CSE.
Le représentant syndical CFDT s'assure que les contrats concernés sont en dehors de l'engagement éducatif. C'est le cas.

La deuxième délibération concerne le groupe de travail qui a élaboré le site du CSE. Ce dernier étant achevé, le groupe peut se dissoudre. La commission communication centralisera les demandes de modification du site qui, une fois validées, seront réalisées par la secrétaire administrative. Quant aux problématiques qui concernent ProWeb, elles seront prises en charge par le bureau.

La secrétaire du CSE ajoute que désormais, le bureau se charge de faire le lien avec ProWeb sur les dysfonctionnements qui seront signalés par les salarié.es ou sur les demandes qui émaneront de la secrétaire administrative ou de l'un ou l'autre des élu.es. Cela permettra de redonner à la commission communication les prérogatives définies en janvier 2020, à savoir l'élaboration d'un programme de communication sur l'année. Par ailleurs, l'amélioration des contenus, dont feront part les élu.es ou les présidents de commissions, passera également par la commission communication qui en fera état au CSE suivant pour approbation. Le but est d'avoir un mode de fonctionnement le plus pratique possible.

Une élue souhaite connaître le délai pour la validation des quotients familiaux.
Selon la présidente de la commission, il est difficile de préciser, car c'est en fonction de l'organisation du secrétariat administratif. Mais un délai de 10 jours est normal. Il peut aller jusqu'à quinze jours ou trois semaines.
Un élu précise que la secrétaire administrative est en charge de la validation des quotients familiaux. La personne recrutée en intérim se concentre sur les mails et la partie courrier. La secrétaire administrative valide 60 dossiers par jour.

Les élu.es passent au vote des deux délibérations :

Chèque naissance

Votants : 25	**Pour : 25**	**Contre : 0**	**Abstention : 0**

Arrêt du groupe de travail site

Votants : 25	**Pour : 22**	**Contre : 3**	**Abstention : 0**

Acté le 21 Mai 21

<u>Commission communication</u>

Le groupe de travail s'est réuni. Le compte-rendu est envoyé à tous les élu.es.

Concernant le site, un dysfonctionnement est relevé. La mention « mon compte » au lieu de « se connecter » porte à confusion. C'est un problème que ProWeb est en train de régler. L'info flash, qui se trouve en haut de la page de la Foire aux Questions, a été changée pour un focus sur l'inscription aux chèques ASC et pour rappel de la procédure. Les rubriques n'ayant que 125 caractères, il n'est pas possible de mettre beaucoup d'informations.

Concernant les ayants droit aux ASC, il faudra poser des critères d'éligibilité et d'inscription dans la FAQ.

Les modalités d'intégration sur le site seront faites par la secrétaire administrative, après validation du CSE. Ainsi lui seront transmis les PV validés depuis septembre 2020, et ensuite au fur et à mesure. Les dates des CSE et des C2SCT vont être mises à jour dans le calendrier. Le suivi des dossiers auprès du prestataire sera assuré par le bureau du CSE, la gestion des comptes ASC par la commission ASC et la commission communication présentera au CSE des contenus pour validation avant intégration par la secrétaire administrative sur le site.
Le site ayant été réceptionné et les besoins semblant désormais relever de la commission communication, il est proposé la dissolution du groupe de travail.

La commission proposera un cahier prévisionnel des rythmes des éditos et des thématiques à traiter en fonction de l'actualité.
Il pourrait également être proposé une newsletter mais avant cela, il est nécessaire de vérifier cette fonctionnalité par l'outil ProWeb et éventuellement la paramétrer et voir si l'inscription en amont par le salarié est indispensable. Si c'est faisable techniquement, il faudra en définir les objectifs et la périodicité.
La commission communication mettra à l'ordre du jour d'une prochaine réunion un projet à soumettre en CSE.
Le représentant syndical CFDT émet une réserve sur la mise en place d'une newsletter. Au-delà des aspects techniques, le rédactionnel va être très important et devra s'inscrire dans la durée, ce qui suppose un groupe de travail, de la rigueur et de la longévité. Il faut dans un premier temps en apprécier tous les enjeux.
La secrétaire du CSE partage les interrogations du représentant syndical CFDT sur la newsletter. Il faut que la commission communication travaille son projet, car pour s'inscrire dans le temps, il faut non seulement du contenu, mais aussi du temps pour la rédaction. À cela s'ajoute la faisabilité dont il faut s'assurer auprès du fournisseur.
Il y a par ailleurs un certain nombre d'adresses mail à revoir dans l'annuaire des élu.es sur le site du CSE. Elle va renvoyer à chacun la liste, pour confirmation des coordonnées.

Concernant l'actualisation des informations, un élu informe l'ensemble des membres du CSE avoir quitté son syndicat pour raisons personnelles. De ce fait, son adresse mail sur le site est erronée. Il faudra la changer au plus vite et donner ses nouvelles coordonnées.
La présidente lui demande d'envoyer les informations à la DRH nationale pour changement dans l'annuaire.

III – Consultation sur le recours à l'activité partielle dans l'UES

Le président de la République a annoncé, le mercredi précédent, une forme de confinement, et les décrets parus le samedi suivant ont permis de préparer la note de présentation de la prorogation du chômage partiel. Un état d'avancement, mois par mois, de la situation au sein de chacun des établissements de l'UES a été mis dans la BDES pour information et pour connaître l'évolution des effectifs.
Certains établissements restent ouverts pour la gestion du service minimum auprès des personnels visés par une liste éditée par le ministère. Celle-ci peut toutefois être modifiée par les préfets. Cela concerne les accueils périscolaires, au local. Les vacances scolaires ont été regroupées pour tout le territoire sur la même période, du 12 au 24 avril. Une reprise est prévue le 26 avril. Les crèches sont fermées au public et assurent de la même façon un service minimum. La formation doit si possible

Adopté le 21 Mai 21

s'organiser en distanciel, mais peut encore fonctionner en présentiel en respectant les règles sanitaires.
La situation impacte encore beaucoup l'ensemble du fonctionnement des différents établissements pour le mois d'avril. Deux notes de consultation ont été préparées pour pouvoir recourir au chômage partiel.
Sur la période précédente, 90 % des personnes en chômage partiel l'étaient pour vulnérabilité. L'activité était quasiment normale. Les semaines qui arrivent vont obliger à recourir au chômage partiel pour une grande partie des effectifs. Seuls ceux qui assureront le service minimum seront mobilisés.
Pour assurer ce service, Léo Lagrange est encore couvert par l'accord d'individualisation signé lors du précédent confinement. Il comprend trois critères :

- Compétence et formation
- Ancienneté et expérience
- Distance à parcourir et exposition à d'éventuels risques dans les transports en commun

Deux règles permettent aux salarié.es de ne pas être mobilisé.es sur le service minimum :

- La vulnérabilité
- La contrainte de garde d'enfant

Les élu.es sont sollicité.es pour un recours jusqu'au 30 juin pour l'animation et la petite enfance et jusqu'au 31 juillet pour le secteur de la formation.

La RRS ajoute un commentaire sur le document annexe à la note de consultation sur le recours à l'activité partielle dans l'UES. Le tableau présente le pourcentage de salarié.es placé.es en activité partielle depuis mars 2020. Le recours a été massif en mars et avril 2020, avec 88 % des effectifs sur ce deuxième mois. Puis il a décliné pour n'être plus qu'à 20 % en juillet et 2,44 % en août. Ce recours n'a pas été totalement suspendu, l'activité ou la vulnérabilité ne le permettant pas. Toutefois, l'activité était à peu près normale, même si l'activité partielle est repassée à 3,79 % en février.
Ce recours en début d'année s'expliquait par plusieurs facteurs :

- Fermetures administratives (secteur culturel)
- Fermetures des établissements recevant du public
- La vulnérabilité
- Les contraintes de garde d'enfant
- Fermetures administratives liées aux raisons sanitaires (cas contacts sur les sites).

Ces éléments sont évolutifs. Au-delà des contraintes administratives, il faut faire face aux contraintes sanitaires qui dépendent des personnes potentiellement touchées sur les sites.

Dans un premier temps, les élu.es devaient être consulté.es pour une poursuite du recours à l'activité partielle, dans les mêmes proportions et avec les mêmes contraintes.
Les annonces du Président de la République et la parution des décrets obligent à des fermetures administratives qui concernent les ACM, les activités périscolaires, les crèches, les assistantes maternelles.
Le nombre de salarié.es concernés n'est pas encore connu, mais pour les trois prochaines semaines, le recours à l'activité partielle va se faire dans des conditions similaires à mars ou avril 2020. Il se justifie par l'arrêt des activités qui s'ajoute aux facteurs précédents.
Le tableau des indemnisations applicables a été remis à jour. Les élu.es peuvent donc voir ce qui s'applique dans le cadre de l'activité partielle. Le régime d'indemnisation qui est à 70 % pour les salarié.es et autant pour l'employeur, ou 60 % selon le secteur d'activité, est reporté de mois en mois et prolongé jusqu'au 30 avril. Selon les secteurs d'activité et les fermetures administratives, il n'y aura pas de reste à charge, jusqu'à fin avril. Il y aura ensuite un petit reste à charge sur mai pour l'employeur, mais le salarié percevra encore 70 % jusqu'au 30 juin. Tout cela s'entend sous réserve des évolutions à venir. Chaque mois de nouveaux décrets viennent décaler cette prise en charge.

Adopté le 21 Mai 21

La DRH LLF ajoute que le régime d'indemnisation s'applique aussi aux salarié.es de Léo Lagrange Formation. D'une façon générale, le nombre de salarié.es concerné.es par l'activité partielle a diminué, passant de 459 en mars 2020 à 12 en mars 2021. Actuellement trois structures sont concernées.
Dans la branche formation, le confinement non strict ne remet pas en cause l'accueil des publics et la poursuite de l'activité. Le distanciel est privilégié, mais le présentiel autorisé lorsque les contraintes l'imposent. Le recours à l'activité partielle est motivé soit par les clusters en milieu pénitentiaire, interdisant aux salarié.es de travailler, sans recours possible à la formation à distance, soit à la suspension de dispositifs par un financeur, soit par la fermeture de lieux de formation.
Les élu.es du CSE sont consulté.es sur la prolongation de l'autorisation du recours à l'activité partielle jusqu'au 31 juillet.

Un élu demande si le cas des salarié.es qui ont un contrat pour uniquement 2 heures le midi, mais sont présents aussi le matin et le soir du fait de l'absentéisme a été étudié. Il souhaite savoir quel sera leur taux de chômage partiel, s'il sera calculé sur leur contrat de base ou sur le nombre d'heures réellement effectuées. Les directeurs.trices adjoint.es en Sud-Ouest ont envoyé un mail à la direction de Léo Lagrange, demandant si possible que tous les salarié.es soient payé.es à 100 %. Il aimerait connaître la réponse.
La présidente répond que pour l'instant, il n'y a pas de réponse à la situation qui ne touche pas uniquement les animateurs.trices périscolaires, mais aussi des personnels de crèches et des formateurs.trices. Il faut donc étudier ce que le maintien de salaire représente pour l'ensemble des secteurs. Si pour le périscolaire cela représente trois jours, puisque suivis de la période de congés payés et l'intermittence, ce n'est pas cas pour les autres activités. C'est quelque chose de très complexe.
Par ailleurs, l'indemnisation du chômage partiel se fait sur l'horaire contractuel. Il est très difficile d'identifier les heures complémentaires ou supplémentaires non effectuées.

Une élue estime que le maintien de salaire à 100 % des salaires, en particulier pour tous.tes les salarié.es qui ont travaillé durant le premier confinement et n'ont pas touché de prime, serait un signe fort de l'engagement de la fédération Léo Lagrange, bien que cela ait un coût. Elle trouve que le délai de chômage partiel jusqu'à fin juin ou fin juillet pour la formation est conséquent, alors qu'ils étaient d'un mois jusqu'à présent.

La présidente rappelle que les élu.es ont été consulté.es à plusieurs reprises pour trois ou quatre mois. Il y a souvent une période forte de recours au chômage partiel, suivie d'une partie résiduelle qui couvre les personnes vulnérables. Ces demandes sont lourdes à réaliser sur le plan administratif, ce qui rend la consultation mensuelle ingérable. Ce n'est pas parce qu'il sera possible de recourir au chômage partiel jusqu'à fin juin ou fin juillet, que cela sera appliqué de façon anarchique. Cela ne concernera que les situations indispensables ou les personnes vulnérables.
Concernant les salaires et les primes, la direction de la fédération prévoit de verser une prime aux 430 salarié.es qui ont assuré le service minimum entre le 16 mars et le 11 mai 2020. Il est clair que cela ne répond pas à la question du maintien des salaires qui ne peut s'étudier qu'à l'aune des résultats économiques de 2020. Il faut donc encore attendre la clôture de comptes.
La situation actuelle de fatigue qui touche tous les salarié.es est aussi considérée et la direction attribuera une journée de repos complémentaire à l'ensemble des salarié.es sur l'année 2021. La rédaction des modalités se fera dans les jours qui viennent.
La présidente continue d'étudier la question du maintien des salaires et son impact économique, mais elle n'est pas très optimiste.
Une élue se dit satisfaite du versement de la prime aux salarié.es ayant assuré le service minimum.

Adopté le 21 Mai 21

La RRS a indiqué qu'il n'y avait pas de changement dans les taux de chômage partiel jusqu'au 30 juin, pourtant elle relève dans le tableau, que ce dernier tombe à 60% à partir du 1er mai pour les salarié.es de régime de droit commun. Elle précise que son propos concernait les fermetures administratives. Une réduction est effectivement prévue pour les salarié.es sous régime de droit commun et les salarié.es hors secteurs protégés, sous réserve de textes à venir.
L'élue espère que ce taux sera compensé.
La RRS répond que cette disposition aurait déjà dû être prise, mais la position de Léo Lagrange est le maintien à 70 % de tous les salarié.es, quel que soit leur statut.
La présidente ajoute que le tableau est celui des règles légales, mais que l'engagement de l'employeur, depuis le début, est le maintien de tous les salaires à 70 %.
La RRS confirme que le tableau reprend le régime légal, selon les décrets, mais l'engagement du maintien à 70 % est mentionné par ailleurs dans la note, peu importe le secteur.

Le représentant syndical CFDT convient que les salarié.es sont fatigué.es, mais estime qu'ils ont surtout besoin de travailler. C'est plutôt l'aspect pécuniaire qui prime sur le reste. Toutefois, il est clair que les aspects économiques deviennent compliqués à gérer. Les élu.es avaient demandé, quelques mois auparavant, de recenser les animateurs qui bénéficient d'heures complémentaires et de proposer un forfait moyen. Cela ne concerne pas énormément de salarié.es. Le sujet n'a pas avancé a priori, pourtant la pression économique devient prégnante quels que soient les CSP à Léo Lagrange.
Pour ce qui est de la consultation des élu.es pour le recours au chômage partiel, il est d'avis que les outils administratifs permettent d'établir facilement des analyses statistiques pour établir les besoins par territoire, mais aussi les obligations. Ce sont toujours les mêmes secteurs touchés par les mesures. Il ne comprend pas l'argumentaire du surcroît de travail pour les services administratifs.
La présidente répond que chaque demande de chômage partiel se fait établissement par établissement dans le site de la DIRECCTE. C'est un travail administratif considérable. De plus, soit les activités sont fermées et il est obligatoire de recourir au chômage partiel, soit il y a reprise des activités et dans ce cas, seules les personnes vulnérables sont visées. La consultation sur une période n'autorise pas l'employeur à mettre tout le monde au chômage partiel. Elle permet d'organiser les services et accorde aux salarié.es qui en ont besoin ledit recours sans être obligé de refaire systématiquement des demandes à la DIRECCTE.
Le représentant syndical répond que les volumes sont désormais connus.
La présidente objecte que toute demande de remise de personnes en chômage partiel doit se faire par numéro de SIRET à toutes les DIRECCTE.
Le représentant en convient, mais si lors du premier confinement les salarié.es avaient des compensations avec une réduction de leurs frais annexes (déplacement…), cela n'est désormais plus le cas. Les salarié.es demandent s'il serait possible de garantir, pour la période, un maintien des salaires à 100 %, puisque cela représente peu de journées et que le manque à gagner devient lourd à supporter.

Concernant la prime, un élu remarque qu'elle sera attribuée à des salarié.es qui ont assuré un service minimum lors du premier confinement, mais dont la mobilisation ne répondait à aucun critère particulier. Par contre, les personnes qui sont actuellement en chômage partiel ne peuvent pas assurer un service minimum et de ce fait n'ont pas la possibilité de toucher une prime. Si des salarié.es ont assuré le service minimum, c'était aussi pour se garantir leur salaire. Ainsi pour certains salarié.es, c'est une double peine. Offrir une prime à ceux qui ont assuré le service minimum serait vraiment un geste de solidarité si tous les salarié.es avaient obtenu le maintien de leur salaire à 100 %.

La présidente convient que quelle que soit l'initiative de la direction, dans un sens ou un autre, elle ne recevrait pas l'assentiment des élu.es. Toutefois l'employeur a considéré que des salarié.es

Adopté le 21 Mai 21

s'étaient mobilisés sur le service minimum, dans un contexte stressant, avec peu de protections et tient à les valoriser. Par ailleurs, elle trouve dommage que certains pensent qu'une journée de repos complémentaire ne sert à rien, alors que les salarié.es sont fatigué.es.
Enfin, s'il ne tenait qu'à elle, l'ensemble des salaires seraient maintenus. Mais la réalité économique ne le permet pas. Il n'y a de plus pas uniquement des animateurs périscolaires dans les effectifs, il n'est donc pas possible de raisonner uniquement à travers la lecture de cette activité. Ainsi la demande du maintien des salaires pour les quatre jours qui courent jusqu'aux vacances ne concerne que les animateurs périscolaires.
L'étude du maintien à 100 % se fera à l'aune des résultats économiques. La présidente n'est à ce jour pas en capacité d'apporter une réponse. Elle ne peut que confirmer la prime et la journée de repos complémentaire. Elle rappelle que 100 000 euros ont été versés aux ASC sur le budget 2020. Il ne faut pas considérer que rien n'est fait.

L'élu rappelle que parmi les personnes qui subissent la double peine, il y a les parents qui n'avaient pas de possibilité de garde d'enfants. Aux personnes qui étaient sur le terrain, il faudrait ajouter toutes celles qui ont travaillé à distance ou qui sont restées sur les sièges pour assurer les services paie et autres. Mais aussi les élu.es qui se sont réunis plusieurs fois. Si la prime semble une bonne chose de prime abord, elle n'est pas forcément bien perçue par les salarié.es. Par ailleurs, les élu.es de son organisation syndicale réclament le maintien des salaires pour tous les salarié.es et sur toutes les périodes de chômage partiel. Quant à la journée de repos, il demande comment cela va s'organiser pour les salarié.es qui sont soit en face-à-face, soit en intermittence, soit en congés payés.

La présidente répond que les modalités sont encore à l'étude. Pour le périscolaire, cela peut se faire sur le modèle des accords qui permet de mobiliser des heures.
Pour l'élu, cela semble difficile étant donné le manque d'effectifs chronique.
Quant à la prime, la présidente redit qu'elle ne concerne que les salarié.es qui ont été en face-à-face.

Un élu demande confirmation concernant l'indemnisation de l'activité partielle, à savoir 70 % jusqu'au 30 juin pour l'animation et jusqu'au 31 juillet pour la formation, quel que soit le régime des salarié.es. Il rejoint les autres élu.es quant à la demande d'un maintien de salaire à 100 %, les périodes d'activité partielle successives sont lourdes de conséquences financières. Il a pris note que la présidente n'avait pas de réponse pour l'instant, mais invite la direction à y réfléchir. Sur le recours à l'activité partielle pour les trois ou quatre mois qui viennent, il serait bien d'avoir des statistiques à chaque CSE sur le nombre de personnes concernées et de pouvoir analyser les situations.
La DRH LLF répond que pour la formation ces informations sont données lors des C2SCT tous les mois.
La présidente ajoute que les tableaux fournis sur la période continueront à être alimentés, mois par mois.

L'élu rejoint le propos de l'élu précédent sur la prime. Même s'il en comprend le principe, l'image donnée aux salarié.es en chômage partiel est celle de la double peine. En effet, même si certains n'étaient pas en face-à-face avec un public, ils se sont mobilisés sur le maintien de l'activité, une réorganisation de leurs pratiques professionnelles pour accompagner les publics fragiles sur de l'animation à distance. La charge de travail a été conséquente à tous les niveaux et devrait être valorisée. Il propose de rediscuter de cette prime sur un temps de négociation.
Le jour de congé peut-être un plus, mais il faut voir comment il sera organisé pour les personnels du périscolaire. Il ne faut pas leur enlever un jour d'intermittence qui leur permet en général d'aller travailler chez un autre employeur.

Une élue indique qu'elle attendra le bilan financier de 2020 pour voir la possibilité d'un maintien de salaire à 100 %, avec une action rétroactive le cas échéant.

Adopté le 21 Mai 21

Pour la prime, elle comprend que cela concerne uniquement les salarié.es du périscolaire. Elle comprend aussi que cela porte sur tous les salarié.es qui se sont retrouvés face à un public entre les deux dates indiquées et pas seulement ceux du service minimum.

La présidente rectifie le premier point. Cela inclut les crèches, les salarié.es du secteur formation. Puis elle précise que le service minimum n'était pas présent uniquement dans le périscolaire. Pour la formation, c'était limité à Préface avec des salarié.es mobilisés pour participer à l'élaboration des repas dans les cuisines des services pénitentiaires pour les repas des détenus

L'élue demande ce qu'il en est pour les salarié.es des centres sociaux qui ont fait du hors les murs, ce à quoi la présidente assure qu'ils font partis des salarié.es visé.es par la prime.

Sur la journée de congés supplémentaire, l'élue estime également que les salarié.es apprécieraient certainement plus une rétribution. Elle propose que le coût de cette journée de congé, soit versé sous forme de prime aux salarié.es qui le souhaitent, sans distinction. Elle pointe le fait qu'en 2020 les salarié.es ont été plus ou moins obligés de poser leurs congés payés sur du chômage partiel, pour maintenir un salaire. Donc ajouter une journée sans que les salarié.es puissent vraiment en profiter la dérange aussi.
La présidente rétorque qu'étant donné que c'est sur l'année 2021, ce ne sera pas sur une période de chômage partiel.

Une élue note que les personnes qui ont été sur le terrain, même si elles ne faisaient pas partie des services minimums, font partie des personnes qui percevront la prime. Pour ce qui est de la journée de congé payé, elle voit cela comme une reconnaissance de la fatigue. Pour les personnes qui étaient en télétravail et qui n'auront pas de prime, c'est un jour pour dormir, ce à quoi souvent elles aspirent. Dans le même temps, elle ne trouve pas équitable que tous les salarié.es n'aient pas droit à une prime et souhaite qu'une réflexion soit menée en ce sens. Toutefois, elle est soulagée d'entendre quelque chose de positif et se dit satisfaite de la journée de congé. Enfin elle tient à préciser que lors du premier confinement, les parents qui étaient en garde d'enfant ont perçu la totalité de leur salaire.

Un élu note une réelle avancée, ce qui est signe que l'employeur a des données dont les élu.es n'ont pas connaissance. Toutefois, si en début de crise les salarié.es étaient en service minimum, à l'heure actuelle, ils sont en service maximum. Entre-temps, le virus est devenu plus dangereux et si l'année dernière il n'y a pas eu de salarié.es malades qui ont travaillé, ce n'est plus le cas aujourd'hui.
Il s'interroge aussi sur le montant de la prime. Quant à la journée de repos, elle lui semble quasi impossible pour les animateurs, puisqu'il leur est déjà impossible de poser des jours alors que nombre de salarié.es ont des journées à prendre suite à des remplacements. L'idée est bonne, mais ne semble pas applicable sur le terrain.
La présidente répond que les salarié.es ont jusqu'à la fin de l'année pour prendre cette journée.

Une élue constate elle aussi que la prime pose la question du périmètre d'application. Elle demande à la présidente de faire une proposition de l'environnement qui permet à un salarié d'obtenir la prime pour donner aux élu.es une vision la plus exhaustive possible. Elle a souvenir que le coût d'une journée de congé s'élève à 600 000 euros. Elle demande comment cela se traduit pour un contrat CD2I. Ce sont des éléments qu'il faudra préciser. Pour les élu.es de son organisation, la question portait moins sur la prime, mais de voir, une fois les comptes arrêtés, comment accompagner les salarié.es avec une sorte de complément de salaire, en particulier pour les plus faibles rémunérations. Elle demande donc à la présidente si la proposition de la prime est arrêtée ou s'il sera possible de la revoir à partir du mois de mai.
La présidente répond que la valorisation représente 650 000 euros, ce qui ne veut pas dire que c'est la somme qui sera dépensée. Elle souhaite prendre le temps de regarder l'impact et rechercher une

Adopté le 21 Mai 21

solution qui peut être applicable à tous. Le jour de repos peut paraître insignifiant pour des animateurs.trices périscolaires, mais être très important pour des formateurs.trices ou des personnels de siège. Maintenir le salaire selon des catégories et des critères est quelque chose d'extrêmement complexe. Donc à l'heure actuelle, elle n'a pas de proposition à faire. Elle le redit, la direction étudiera ce qu'il sera possible de faire en fonction des résultats de 2020. L'activité est intense et il y a aussi des éléments prioritaires à traiter. La prime vise les salarié.es qui ont été mobilisé.es sur la période du 16 mars au 11 mai 2020, en face-à-face avec le public. Toutefois rien n'est abandonné.

Un élu souhaite lui aussi connaître le montant de la prime. Par ailleurs, il suggère, pour certains salarié.es, de reporter des congés. Normalement, au 31 mai, le quota se doit d'être atteint. Pourtant certains, du fait de la pandémie n'ont pas pu prendre tous leurs jours. Il pourrait être envisagé de reporter une semaine, par exemple, sur une période estivale avec peu d'impact sur les activités. C'est quelque chose qui pourrait aussi être apprécié. Il relève que pour leur part les élu.es ont été aussi très mobilisé.es, en particulier par les droits d'alerte. Lui-même ne demande pas de prime, mais il tient à rappeler qu'ils ont aussi fait leur travail pour accompagner les salarié.es.

La présidente informe que la prime plancher est à 40 euros et la prime plafond à 350 euros. Elle est calculée en fonction du nombre de jours et d'heure de mobilisation sur la période.

Un élu demande s'il s'agit du nombre de jours prévus ou effectifs. Certaines personnes ont fait moins d'heures que prévu.
La présidente précise que c'est sur le nombre d'heures effectif sur la période, ramenée à une base de 40 euros pour 7 heures réalisées. Le plancher de 40 euros s'applique aussi aux personnes qui ont réalisé moins de 7 heures. Le montant est plafonné à la prime moyenne calculée sur l'ensemble des salarié.es.

Une élue comprend que le plafond de 350 euros concerne les personnes qui ont été présentes tout le temps, ce que la présidente confirme. Elle veut savoir s'il est déjà possible de donner l'information aux salarié.es des centres sociaux.
Il est possible, pour la présidente, de dire qu'il y aura une prime, mais elle invite les élu.es à ne pas communiquer sur le sujet. Il lui faut du temps pour finaliser les choses. L'information est interne au CSE.

L'élue demande, une fois que la prime sera effective, si le salarié devra se faire connaître auprès de son responsable.
La présidente répond que les DRH des établissements ont tous les fichiers des personnes qui ont travaillé sur la période et du temps réalisé.

Concernant l'activité partielle, un élu tient à mettre en avant le travail conséquent réalisé par les formateurs.trices sur cette période pour adapter les contenus des formations et mettre en place des outils nécessaires pour poursuivre l'activité en distanciel. Il est demandé beaucoup d'adaptations aux organismes de formation et l'exercice n'est pas simple. La mise en place du chômage partiel dans la formation va être très spécifique, selon qu'un formateur peut ou non faire de la formation en distanciel, qu'il est ou non en temps de préparation, etc. Seule une fermeture de site permettrait qu'il soit en chômage partiel. Il n'y a pas que les formateurs.trices qui sont mis.es en chômage partiel, mais cela représente peu de personnes sur les quatre petits instituts de formation que sont Campus, A2F, Préface et Instep Nord Île-de-France. L'élu demande s'il serait possible d'anticiper sur la volumétrie financière que cela représente et voir s'il serait possible d'être dans du mieux disant que le 70 %. Ce serait une forme de reconnaissance envers ces personnes. L'idée est de ne pas recourir au chômage partiel pour les salarié.es de la formation concerné.es de manière systématique.

Adopté le 21 Mai 21

La présidente rappelle que ce n'est pas parce que les élu.es sont consulté.es que les salarié.es sont forcément mis en chômage partiel. Ce dernier ne sera mis en place que s'il est absolument nécessaire. De plus, ce ne sont pas les RH qui mettent les salarié.es en chômage partiel, mais les responsables d'activité ou les directeurs. Par exemple, certain.es salarié.es de Préface ne peuvent pas actuellement aller en prévention et sont privés de leur activité. Dans ce cas, il y a recours au chômage partiel. Par contre, s'ils.elles peuvent travailler sur les contenus de formation, ils.elles ne seront pas placé.es en chômage partiel.
Elle renvoie au tableau de suivi, mois par mois. Que les élu.es aient été consulté.es, n'a pas forcément entraîné de chômage partiel, cela se voit sur les effectifs. Après la période de confinement il y a eu une reprise d'activité et tout a été mis en œuvre pour éviter que des salarié.es soient en chômage partiel.
La DRH LLF avise que sur le mois de mars, 12 formateurs sont en activité partielle. Mais il n'a pas été possible d'anticiper, puisque pour 11 d'entre eux, il s'agit de clusters. 10 pour Préface dans 6 établissements pénitentiaires et 1 agent d'entretien pro en Instep Occitanie.

La présidente passe au vote sur la Consultation sur le recours à l'activité partielle dans l'UES.

Pour l'animation et la petite enfance :

Votants : 21	**Pour : 10**	**Contre : 10**	**Abstention : 1**

Pour la formation :

Votants : 21	**Pour : 11**	**Contre : 7**	**Abstention : 3**

La présidente estime que si la fédération n'avait pas la possibilité de recourir au chômage partiel, il y a longtemps qu'elle aurait mis la clé sous la porte.

IV – Point d'information sur le recours au télétravail

La présentation se divise en deux avec d'une part le regroupement, du 16 mars au 31 décembre 2020. Un rappel a été fait sur cette période suite à l'accord. Et d'autre part janvier et février 2021.
Le regroupement se fait d'abord au sein de l'UES, puis par CSP - La présidente a rajouté un indicateur sur la branche métier – enfin par entreprise.
La première période est difficile à analyser, il s'agit d'un regroupement complet. À partir de janvier le nombre de salarié.es concerné.es par le télétravail est stable, soit un peu plus de 700 personnes sur l'ensemble de l'UES pour presque 6 000 heures.
La répartition par CSP est le reflet des structures au sein de l'UES, mais une grande partie des activités consistent à la prise en charge de publics. La proportion cadres et techniciens en télétravail est bien évidemment supérieure en pourcentage à la catégorie employé.
Le dernier tableau présente la situation par entreprise et par période. La mobilisation du télétravail est cohérente par entreprise au regard de leurs effectifs.
Une première session de formation s'est déroulée sur la question du télétravail. Il existe des différences sensibles dans les conditions matérielles, sur les équipements, l'environnement, la gestion d'équipes. Il y a globalement des marges de progrès importantes à faire sur les conditions du télétravail. Il s'agit encore d'un télétravail de crise et non d'un télétravail structuré, organisé et volontaire. Il est subit et même renforcé depuis les dernières directives gouvernementales.

Adopté le 4 mai 21

Un élu ayant participé à la première formation sur le télétravail, remarque qu'elle a plus portée sur l'analyse des conditions du télétravail et des contraintes que sur l'outillage nécessaire pour améliorer les modalités. Il y a pourtant un travail à faire sur l'équipement et la gestion du temps.

La présidente comprend qu'un peu plus d'accompagnement sur ce sujet est nécessaire. Elle rappelle que suivant un accord, il y a des formations d'une part des salarié.es et d'autre part des managers. Le programme a donc été lancé.

V – intervention de Stéphane DEBIC directeur Léo Lagrange Animation

Les élu.es ont souhaité, lors du dernier CSE, une intervention du directeur du métier animation, dans le cadre de la nouvelle organisation. La présidente pense engager un cycle pour que la formation et la petite enfance puissent aussi être présentes aux côtés des élu.es et répondent à leurs interrogations.
Le directeur LLA présente l'actualité du métier.
Il propose de faire une présentation rapide de l'actualité du métier et du projet de groupe de travail périscolaire avant de répondre aux questions.
Sur l'activité interne, des travaux de structuration de la filière ont été engagés depuis le dernier congrès. Il y a d'abord les instances de pilotage dédiées, par thématique et par région. Les instances propres à l'animation sont désormais séparées pour traiter dans les régions et au sein de collectifs nationaux des questions qui relève de ce secteur.
En parallèle, il y a un suivi de l'activité par filière, et non plus en mélangeant petite enfance et animation. Pour cela il y a de plus en plus d'outils, y compris comptables et analytiques, pour séparer les activités et en avoir une représentation fidèle.
Les travaux de structuration de la filière commencent à peser dans les réunions des autorités de tutelles, mais aussi dans les coordinations. Il faudrait parler des métiers LLA et non pas du métier LLA, car la prestation est aujourd'hui par public, par dispositif, par volume d'activité, mais aussi par autorités de tutelles.
À l'heure actuelle, il y a quatre grandes priorités :

- La connaissance et la maîtrise des activités. Il manque des outils qui permettent de compter convenablement les effectifs d'enfants, le nombre de journées et d'heures enfants. Les outils sont disparates et pas intégrés dans les systèmes globaux de paie et de comptabilité. Il est donc difficile de savoir ce que pèse l'activité en temps réel. Il y a un décalage important dans le suivi de production des activités, et c'est un point faible.
- L'harmonisation des organisations et des procédures. Il y a autant de dispositifs que de régions et de contrats. Chaque dispositif organise l'activité à sa façon. Le périscolaire a une réalité très différente d'un territoire à un autre.
- Le développement. Il est différent de celui des dernières années, mais ne remet pas en cause ce qui a été fait. À ce jour, la fédération est très dépendante de la commande publique. Il faut donc chercher à réduire ce lien de dépendance, à travailler différemment l'anticipation des projets des collectivités, à rentrer dans un autre rapport, à sortir du marché de la DSP. La fédération s'intéresse aux dispositifs SSIEG (Services Sociaux d'intérêts Économiques Généraux). Bien que dispositifs de marché, les négociations de réalisation se font dès le départ avec le partenaire, ainsi que l'analyse du territoire et des enjeux. C'est une relation de partenariat plus importante que dans un marché public, c'est de la prestation.
- L'objectif de l'ensemble est de porter l'expertise des filières. En connaissant nos activités, en étant dans un rapport raisonné avec nos partenaires des collectivités, il est possible de porter des revendications sur la qualité des activités.

Adopté le 21 Mai 21

La crise Covid impacte fortement les activités d'animation, mais aussi celles de la fédération dans son ensemble. Chaque confinement et protocole apportent leur lot de nouveautés et de difficultés. Il faut à chaque fois discuter avec les autorités de tutelle. La DJEPVA a changé en deux jours les directives sur l'organisation des BAFA. C'est une situation qui se répète depuis un an.

Depuis quelques mois, les priorités de l'État et de l'ensemble des financeurs ont changé, autour des QPV, mais aussi de la jeunesse. Ces dernières sont réaffirmées partout avec des appels à projet et de nouveaux dispositifs. La CNAF réfléchit à sa nouvelle convention d'objectifs et de moyens à l'horizon 2022 pour inscrire durablement des financements jeunesse. C'est une perspective intéressante. La jeunesse est l'un des publics prioritaires pour la fédération.

Le deuxième point concerne le projet de groupes de travail autour du périscolaire qui est une activité centrale à Léo Lagrange, en nombre de dispositifs, de salarié.es, avec une implantation sur l'ensemble du territoire. La fédération compte à peu près 200 contrats dans l'animation. Cela peut aller d'un contrat gré à gré avec une collectivité et un seul poste à des grands dispositifs tels que Nantes avec plusieurs écoles et un certain nombre de salarié.es. Les trois quarts des contrats portent sur une activité périscolaire. Soit il n'y a que l'activité périscolaire, soit celle-ci est supplétive de l'ensemble du contrat qui peut comprendre du périscolaire, de la jeunesse, de l'enfance et parfois même les trois.
Le périscolaire est un acte pédagogique qui s'inscrit dans une continuité éducative. C'est un sujet structurel qui rencontre des problèmes de fond depuis de nombreuses années autour de la reconnaissance, de la visibilité et du statut des professionnels du secteur. La situation sanitaire a exacerbé les positions.
L'objectif est de maîtriser le quantitatif et le qualitatif : combien de dispositifs, dans quels endroits et dans quelles conditions. Il faut déterminer ce que sera demain la base non négociable des contrats périscolaires.
Une fois évalué l'ensemble des contrats, il faut regarder comment les harmoniser, d'autant qu'il faut porter le projet dans un écosystème que sont le juridique, les autorités de tutelles, la forme des contrats. Il faut aussi voir comment le périscolaire s'inscrit dans des activités économiques : marchés, DSP, conventions, éventuellement les SSIEG. Cet écosystème compte des pluri acteurs, avec des opérateurs publics. La majorité des collectivités organisent le périscolaire en régie. Mais il y a aussi des acteurs associatifs, sans compter les nouveaux entrants qui ont des ambitions lucratives.
Il y a beaucoup de parties prenantes dans la réflexion sur le périscolaire, y compris les usagers.

Le groupe pilote qui se réunit la semaine prochaine à trois vocations prioritaires :
- Dresser la réalité de l'activité périscolaire à Léo Lagrange
- Ce que la fédération veut porter en interne
- Ce que la fédération va porter dans l'écosystème.

L'écosystème est la partie la moins visible, mais le groupe travaille déjà depuis plusieurs mois sur le sujet et a commencé avec la Direction de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et de la Vie Associative. La fédération travaille avec les autres fédérations, avec des réunions quasi hebdomadaires pour faire un point sur le confinement, les protocoles et autres. C'est un rendez-vous pour élargir le sujet du confinement et traiter des sujets généraux. Depuis plusieurs mois les questions du périscolaire, du statut des animateurs, de la reconnaissance du métier, de la nécessité d'intervenir sont mises en avant. La DJEPVA a décidé de lancer une mission d'inspection générale de l'éducation, de la recherche et du sport autour de la question du périscolaire. C'est un début de prise en considération par l'autorité de tutelle.
Des points réguliers sont faits aussi avec la CNAF, tant pour faire le bilan sur la convention que dans des espaces collectifs. Elle est autour de la table sur le sujet de la reconnaissance, puisqu'elle est l'un des principaux bailleurs et financeur de cette activité.

Adopté le 21 Mai 21

Au sein du syndicat des employeurs, la question est aussi mise sur la table pour porter le sujet collectivement.
La fédération n'attend pas de réunir une instance interne pour commencer les travaux et dépasser le constat d'une situation compliquée dans l'activité. Léo Lagrange ne pourra jamais agir seul dans ce contexte. Il y a des choses à clarifier en interne et à harmoniser, les conditions de travail doivent être améliorées, mais la fédération ne peut rester seule dans son coin.

Un élu est satisfait de pouvoir échanger avec le directeur de LLA au sein du CSE. Il convient qu'il y a disparité d'outils entre les différents établissements, mais aussi de procédures, de traitement des salarié.es, pour le même métier et d'une région à l'autre. Les élu.es souhaitent une évolution vers une standardisation, en prenant ce qui est positif ici ou là. Certaines régions développent des outils ou des procédures pertinents et efficaces. Il serait bien que les bonnes pratiques soient uniformisées sur l'ensemble du métier. Par exemple l'accord sur les animateurs volants émane de la rencontre entre des salarié.es de Nantes et des salarié.es de Léo Lagrange Sud-Ouest. Il est nécessaire d'harmoniser les pratiques sur tout le territoire et que tous les animateurs aient les mêmes outils, tout en tenant compte des cultures locales, des collectivités et des marchés.
Par ailleurs, l'élu souhaite évoquer la place de l'animation et la reconnaissance des métiers. Le président de la fédération fait son possible pour qu'ils soient valorisés et reconnus. Cela fait des années que les élu.es bataillent avec les employeurs de la branche pour professionnaliser les métiers, avec la création des CQP. Dans le périscolaire, la précarité est structurelle en raison du temps de travail très partiel, ce qui induit des niveaux de salaires peu élevés. L'élu dénonce le syndicat employeurs et les OS qui ont signé un accord qui revoit la mécanique de rémunération, qui n'était pas la meilleure, mais qui mettait tout le monde à la même enseigne. Le nouveau système va encore précariser les salarié.es et ne va pas les inviter à rejoindre ces métiers. Il y a une fuite des compétences, bien que la branche forme énormément de personnes. La moyenne d'ancienneté dans l'animation est de trois ou quatre ans. Les salarié.es se tournent ensuite vers des métiers qui permettent tout simplement de vivre.
L'élu s'interroge sur les solutions qui permettraient à Léo Lagrange de se distinguer des autres employeurs. Le marché étant de plus en plus concurrentiel. Il faudrait voir comment fidéliser les salarié.es qui acquièrent des compétences et des diplômes. Cela passe par une valorisation et une reconnaissance de leur travail non seulement financièrement, mais aussi par le dialogue social. L'accord CSE est un bon accord, mais les salarié.es se demandent souvent pourquoi ils font ce métier. Il y a une perte de sens. Il y a beaucoup de garderies et pas suffisamment de moyens pour mettre en place des activités pédagogiques dans un projet éducatif.
La précarité, le besoin de trouver du sens aux métiers de l'animation et un salaire décent relèvent d'un combat de branche. Mais déjà des actions symboliques au sein de l'UES pourraient donner la tendance. Léo Lagrange a souvent été un catalyseur sur les bonnes pratiques à ce niveau.

Une élue se réjouit de l'expertise sur les liens avec les collectivités territoriales, notamment les DSP et les marchés publics. Cela permettra de connaître le nombre de marchés publics ou de DSP. Quant à la reconnaissance et la valorisation du métier d'animateur, cela passe par la position de Léo Lagrange au sein de la branche.

Le représentant syndical CGT a noté le besoin d'harmonisation administrative, financière, budgétaire et législative, mais il serait bien d'avoir des règles communes sur le pédagogique, l'accompagnement de suivis, la graduation des fiches de mission ou de poste ou l'administration de situations sur tous types de terrain. Si le côté administratif et financier prend beaucoup de temps, il ne sera peut-être pas possible d'avancer en parallèle dans la réponse aux problèmes sociaux et sur une dynamique collective éducative. La complémentarité éducative a aujourd'hui encore plus de sens qu'avant.
Par ailleurs, il constate que les médias parlent de La Ligue ou d'Uni-Cité - Ces derniers en particulier offre des services similaires à ceux de Léo Lagrange et s'implantent de plus en plus - mais rien sur

Adopté le 21 Mai 21

Léo Lagrange alors que les dirigeants de la fédération sont proches des hautes sphères gouvernementales. La communication en interne existe pourtant et elle est très intéressante. Il se demande pourquoi Léo Lagrange est invisible par ailleurs et comment faire pour être plus identifié et faire en sorte d'accentuer, la reconnaissance, les moyens dédiés aux salarié.es et les activités qu'il est possible d'encadrer. Les activités sont variées et très nombreuses, c'est la force de Léo Lagrange.

Le directeur LLA reconnaît que la fédération communique mal et pas suffisamment sur certains sujets. Malgré tout, il invite tout le monde à regarder l'interview dans Carnets de Campagne sur les dispositifs Alpha. Ceci dit, il convient qu'il n'y a pas de couverture médiatique. La raison en est peut-être qu'à être dans tous les domaines (petite enfance, animation, intervention en prison, centres sociaux…) le message est moins lisible. Il espère gagner en visibilité lorsque la fédération sera organisée en métiers et que l'expertise permettra de poser des jalons définitifs. La communication est indispensable aujourd'hui et il espère à terme pouvoir lancer une campagne plus offensive dans les médias.
L'harmonisation, pour sa part, ne porte pas uniquement sur l'administratif ou le juridique. Elle doit se faire au sens large avec des pratiques pédagogiques, éducatives, mais aussi sur des temps de travail et de préparation. Ces sujets doivent peut-être être mis sur la table avant les autres. Enfin, elle ne doit pas passer par du dumping, ce serait incohérent.
Pour ce qui est des marchés et des DSP, il ne s'agit pas de remettre en cause ce qui a été fait dans les années 2000, lorsque la fédération était une des premières à massivement aller sur les marchés publics dans ses secteurs d'activité. Cela lui a permis d'en être là où en elle est aujourd'hui. Mais désormais les marchés se tendent, et ceux à bons de commande sont l'antithèse du bien disant dans les secteurs d'activité de la fédération. Il est compliqué de revendiquer de la plus-value éducative, du temps de travail et de préparation, puisque la plupart des collectivités ne cherchent qu'un prestataire, voire des agences d'intérim. Il faut donc revoir entièrement la forme des engagements avec les collectivités pour pouvoir éventuellement dire non à certains marchés, s'ils ne correspondent pas à la philosophie et la doctrine portées par Léo Lagrange.
Bien entendu, il est impossible d'avancer tout seul et si le syndicat employeur ne sera pas forcément la solution à tous les problèmes de représentation, il fait partie du champ de l'autorité de tutelle ou du ministère de l'Éducation nationale auquel la fédération est désormais rattachée, ou encore de la CNAF. C'est tout cet ensemble qu'il faut faire bouger. S'il devait porter une ambition pour la fédération, le directeur aimerait qu'elle devienne un modèle d'organisation. Mais pour être innovant et à la hauteur des enjeux, il ne faut pas être seulement un opérateur, mais un modèle d'organisation pour les activités périscolaires ou extrascolaires, par exemple.
La disparité des outils et des procédures vient conforter l'idée d'une organisation métiers. Lorsqu'on fait tout, cela crée aussi de la confusion. Ainsi en Nord Île-de-France, il n'y avait aucune crèche en 2012. À ce jour, la petite enfance représente 45 % de l'activité contre 55 % pour l'animation. À s'occuper fortement de la question d'une montée en puissance de la petite enfance avec ses spécificités, la fédération s'est relâchée sur le suivi qualitatif, quantitatif des procédures dans l'animation. C'est pourquoi l'organisation par métier sera le creuset de l'expertise, sans la prétention de faire tout, partout.

Un élu aimerait que les politiques s'intéressent aux animateurs et demande au directeur LLA de s'en faire le porte-parole. Il compte sur Léo Lagrange pour faire remonter leurs problèmes. Dans le même temps, les animateurs n'ont pas attendu les organisations patronales pour être actifs. Ainsi une grève était prévue sur trois jours dans les écoles et les CLAE et elle aurait dû être très suivie si le Président de la République n'avait pas fermé les écoles pour cause de crise sanitaire. De la même façon, une pétition en ligne a déjà reçu 20 500 signatures et intéresse les journaux. Il faut arrêter de dire que tous les problèmes dans l'animation viennent du COVID. La pénurie d'animateurs, les sous-effectifs permanents, les personnels mal formés, le manque d'heures de préparation pour les projets et de formation dans la gestion des conflits, les problématiques des enfants, etc., existaient déjà avant la

Adopté le 21 Mai 21

crise sanitaire. Le COVID n'a fait qu'amplifier les choses. L'élu espère que le groupe pilote n'est pas constitué uniquement de cadres supérieurs, mais aussi de personnes du terrain.

Une élue pense que le travail en externe avec les partenaires et la branche va demander du temps avant sa mise en œuvre. En interne, une fois établi l'état des lieux du périscolaire par le groupe de travail, il faudra regarder ce qui pourrait être amélioré. Certes, le fonctionnement des services périscolaires est tributaire de financements publics, mais il y a, à certains moments, une désorganisation générale de ce service. Il faudra vérifier les métiers et les missions qui leur sont associées pour les clarifier et uniformiser autant que possible. Il existe de nombreux outils pédagogiques à Léo Lagrange, mais il n'est pas toujours possible de les déployer, de les utiliser, de les adapter par manque de temps, de concertation, d'information ou de formation. La première étape serait de voir comment apporter des améliorations en interne, et bien sûr en parallèle, de porter un discours plus politique auprès de la branche, de la DJEPVA ou de la CNAF comme évoqué.

Le représentant syndical CFDT se souvient que lors du premier congrès, l'ensemble des participants avaient pointé la difficulté qu'a la fédération à porter la parole, alors qu'il y avait des sujets de société porteurs dans lesquels nombre de salarié.es s'investissaient. Les choses n'ont pas beaucoup évolué depuis et Léo Lagrange n'est pas très visible, alors que d'autres fédérations ont trouvé les moyens de se faire voir et entendre. Lorsque les salarié.es sont fier.es des positionnements des dirigeant.es, cela crée un sentiment d'appartenance. C'est quelque chose qui manque depuis quelques années. Cela passe au quotidien par les conditions de travail. Sur le plan intellectuel, les salarié.es n'ont pas l'impression de porter un mouvement hormis celui de leur structure, parce que mobilisé.es autour d'un projet.
Sur la question de la capacité d'innovation, tout le monde est d'accord sur le besoin de faire évoluer les projets, mais reste sur de l'autosatisfaction. Les outils existent et sont performants. Les salarié.es de la formation ont été capables, par exemple, d'en créer de nouveaux pour ne pas perdre les marchés et être performant.es dans le distanciel. Mais ces outils restent en interne. L'élu se demande pourquoi ils ne sont pas mis à la vente, pour les valoriser en dehors du strict milieu professionnel dans l'Éducation nationale.
Enfin, les métiers de l'animation et du socioculturel sont tellement peu mis en avant qu'ils n'apparaissent pas dans les protocoles sanitaires. La reconnaissance de ces métiers permettrait aux personnels de se considérer comme participant à l'effort collectif. Ce qui n'est pas le cas en cette période compliquée.
Dans le contexte du développement, il est clair qu'il ne faut pas sauter sur les premiers appels d'offres, mais regarder leur aspect qualitatif, d'être fiers des prix et des prétentions éducatives. Il ne sera possible d'harmoniser les pratiques que lorsque la fédération aura des moyens constants pour le faire. Il faut arrêter de prendre des marchés pour lesquels il faut attendre deux ou trois ans avant d'espérer obtenir des visées éducatives. L'harmonisation suppose une capacité à gérer correctement avec les moyens alloués. Peut-être faudrait-il moins de salarié.es pour que ceux qui bénéficient d'un contrat Léo Lagrange soient plus heureux.
Par le passé, la fédération a su monter aux créneaux pour défendre ses animateurs face aux SSIEG. Le représentant espère que ce dispositif a évolué, car il permettait à des structures issues du secteur marchand de venir sur les marchés sans respect des acquis pour les personnes en poste.

Une élue s'interroge sur l'incapacité du logo Léo Lagrange à être visible sur les DSP ou les structures qui dépendent des marchés publics. Ainsi le nom de la fédération n'apparaît jamais dans des articles de presse. Ce sont les collectivités qui s'approprient le travail réalisé par Léo Lagrange.
Par ailleurs, elle a la sensation que Léo Lagrange n'ose pas se vendre sur un marché. Par exemple, elle ne va pas demander un demi ETP supplémentaire, nécessaire au travail d'une équipe, de peur de perdre le marché. Cette notion de risque est peut-être parfois surévaluée et met en péril des salarié.es et des structures.

Adopté le 21 Mai 21

De ce qu'elle a compris, il semblerait que la fédération attende la réorganisation par métiers pour avoir l'expertise. Cela laisse supposer que celle-ci n'est pas assez présente au sein des effectifs de Léo Lagrange. Et peut être cette dernière n'est réalisée selon elle que par des cadres supérieurs. Or il y a parmi les salarié.es, des personnes diplômées ou expertes (EJE, Infimier.e par exemple en PE) qui pourraient être sollicitées dans le cadre d'une organisation. Si la fédération avait fait appel aux compétences de personnes de terrain, la situation serait différente aujourd'hui. Si la réorganisation à venir se fait sur ce même principe, cela n'apportera pas d'expertise particulière. À ce jour, il y a sur certaines régions, dans le secteur de la petite enfance, des DTA sur la petite enfance qui n'ont aucune expérience dans ce domaine. Même s'ils sont prêts disent -ils à se former, elle s'interroge sur l'intérêt d'un tel choix et sur une certaine incapacité d'anticipation.

Le directeur LLA parle du périscolaire qui est à l'ordre du jour, mais peut aussi aborder les problèmes de la petite enfance. Si l'expertise doit être présente dans le futur et mise en avant, cela ne signifie pas qu'elle est inexistante à ce jour. Elle existe à travers les professionnels de la fédération. C'est la direction qui n'a pas de vision claire de l'organisation, ne sait pas se compter convenablement. Il est donc nécessaire de voir, dans un premier temps, comment gérer les activités avant de faire un plaidoyer sur leurs qualités. Il est clair que l'expertise est sur le terrain.
Pour ce qui est des DSP et de la visibilité de Léo Lagrange, le directeur précise que sur les marchés parisiens, par exemple, en particulier les crèches, la fédération a l'interdiction formelle d'afficher ses propres logos. Il est sans doute possible de négocier un tel point selon les territoires et les collectivités, mais ces dernières sont en général dans des logiques de se mettre en avant.
Le directeur LLA convient que la fédération est peut-être trop prudente, parfois, dans ses négociations, même s'il affirme qu'elle défend ses prix par la qualité des prestations. Il arrive pourtant qu'elle hésite à remettre en cause le dogme du contrat imposé par la collectivité ou n'ose afficher ses compétences sur les dispositifs. C'est un sujet qu'il faut travailler.
Quant aux personnes qui ne sont pas aux bons postes, ce sont effectivement des questions qu'il faut régler. Mais l'ambition d'une expertise et d'une organisation par métier a bien pour but d'éviter ce type de situations. D'où l'importance d'un état des lieux, pour mettre les bonnes personnes au bon endroit. Il y a constamment des recherches de compétences. Pour sa part, il préfère recruter des personnes en interne que d'aller chercher des compétences à l'extérieur. Favoriser des parcours internes permet de gagner du temps face à une personne qui devra apprendre à connaître la maison, ses pratiques, ses dispositifs et ses procédures.
Pour répondre au problème soulevé quant au SSIEG, ce n'est pas ce dernier en tant que tel qui pose un problème sur la qualité de l'emploi. L'article L1224 s'applique aussi bien au SSIEG qu'à un marché ou un DSP. C'est la nature de l'activité qui détermine s'il y a transfert de personnel ou pas.
Son avantage est de s'inscrire dans une dynamique et non d'arriver en fin de course, en récupérant un cahier des charges. Il s'agit d'un processus de co-construction avec la collectivité, dès l'amont, qui suppose de regarder ensemble ce qu'il faut faire et comment il faut le faire. C'est comme si la fédération participait à la rédaction du cahier des charges. La dynamique est donc radicalement différente d'une simple réception de ce dernier.
Concernant l'innovation et les outils qui restent dans des cartons, cela montre qu'il y a un goulet d'étranglement. D'un côté il y a une certaine incapacité à faire remonter les bonnes pratiques et de l'autre à faire redescendre l'ensemble des dispositifs pertinents. Beaucoup de choses reposent aujourd'hui sur l'intermédiation des DTA. Ils ont énormément à faire et ne peuvent pas tout faire. Il faut trouver le moyen de fluidifier la relation.
La vente des outils est un sujet d'actualité, mais pose un souci fiscal. Si les outils pédagogiques sont hébergés dans les structures, cela fait peser un risque global de contamination de la fiscalisation sur l'ensemble des activités. La question de savoir si l'animation est fiscalisable et assujettie à la TVA ou non se pose depuis 20 ans. La fédération a dû répondre devant le tribunal des référés à des

Adopté le 21 Mai 21

accusations de concurrence déloyale parce que non assujettie à la TVA. Il faudrait donc créer une structure dédiée et fiscalisée pour héberger de la vente, pour ne pas faire peser sur les établissements régionaux un risque de contamination fiscale, ce qui obligerait à monter les tarifs de 20 %. Toutefois, cela fait partie des réflexions qui seront menées sur la structuration de l'organisation LLA.
Concernant la visibilité, il est clair que la fédération doit être fière de ce qu'elle fait. Elle doit porter ses actions et trouver les bons relais de communication. Elle a un peu progressé ces dernières années grâce aux réseaux sociaux qui enregistrent un nombre substantiel de visiteurs. Elle n'est par contre pas présente sur les grands médias. C'est un sujet qui occupe aujourd'hui le service de communication national et demain sans doute des services de communication dans les métiers. Il ne s'agira pas d'une communication généraliste telle qu'elle se fait aujourd'hui, mais de messages axés sur les métiers.
Le directeur LLA trouve légitime le fait que les animateurs n'attendent pas que l'employeur porte leurs revendications pour agir. Mais il tient à dire que c'est aussi un combat de la direction que de faire reconnaître les métiers de l'animation. La Direction de la Jeunesse et des Questions Populaires vient de changer de directrice. Celle-ci était conseillère de Luc Chatel et a travaillé pour la formation professionnelle privée. Elle remplace Jean-Benoît Dujol qui n'était pas un parangon de l'Éducation populaire, mais avec qui il avait été possible de nouer des relations, qui avait une oreille attentive et qui reconnaissait certains sujets. À chaque réunion avec l'autorité de tutelle, la fédération se bagarre pour la reconnaissance du métier. Elle avait lourdement insisté pour qu'au moment des vœux, le Ministre de l'Éducation nationale appuie fortement sur la reconnaissance du métier d'animateur et sur leur engagement. Malheureusement, ils sont passés à côté.
La bagarre passe par les éléments probants que la fédération peut apporter. Elle vient organiser la place des coordinations CRAJEP, CNAJEP, la JPA qui sont des espaces importants. La fédération est reconnue par les autorités de tutelle comme un acteur important, mais ça ne suffit pas. Il faut porter l'action en collectif.
Le directeur LLA redit qu'il est d'accord avec la reconnaissance du métier d'animateur, dans son sens le plus élevé du terme et le plus éthique. C'est un sujet dont il est convaincu depuis qu'il est entré à Léo Lagrange et il se battra pour cela.
Pour finir, le groupe de travail ne réunit pas uniquement des personnes dans les services, mais aussi du terrain et aura vocation à s'élargir en fonction des sujets et à aller voir ce qui se passe sur chacun des dispositifs. Il est même possible qu'il vienne échanger avec les élu.es prochainement dans le cadre d'un CSE sur l'avancée des travaux et les réflexions.
Le directeur LLA invite les élu.es à lui poser des questions par écrit si nécessaire. Celles-ci contribuent largement à la construction de la réflexion et au travail mené.

La présidente souhaite des interventions régulières au sein du CSE. Cela enrichit les connaissances de la direction et éclaire les élu.es sur les orientations prises et les actions mises en œuvre.
Le projet du groupe sur le périscolaire a pour objet de réfléchir au contenu de ce que pourrait être un observatoire, avant de regarder les niveaux d'intervention, de connaissance du terrain et de l'environnement, représentatifs de l'ensemble des compétences mobilisées sur les activités du périscolaire.

Adopté le 21 Mai 21

VI – Réponse aux questions des élu.es sur le temps de repas des animateurs en milieu périscolaire

Théoriquement, le temps de repas, s'il n'est pas pris dans le cadre de la prise en charge des enfants et du temps pédagogique, n'est pas considéré comme du temps de travail.

Dans le contexte actuel, il est possible de prendre son repas avant ou après le service. Pour les salarié.es multi-employeurs qui ne pourraient manger sur ces horaires décalés, il faut vérifier que le repas puisse être emporté. Si ce n'est pas le cas, l'indemnité repas peut être versée durant cette période particulière de restriction d'organisation en restauration.

VII – Bilan formation (mise à disposition en vue de la consultation sur la politique sociale)

Le bilan formation a été intégré dans la BDU.

Le président de la commission formation informe que la réunion de la commission prévue le 29 mars a été annulée en l'absence de Khalid. Il précise que les élu.es ne sont pas en capacité d'analyser le bilan ou encore répondre aux questions qui pourraient être posées par les élu.es. Le président de la commission formation demande à reporter ce point de l'ordre du jour.
Le représentant syndical CFDT demande si les documents fournis dans la BDU sont trop complexes pour en faire une analyse et s'il faut réellement le regard de Khalid qui réceptionne et synthétise tous les plans de développement de compétence pour le comprendre.
Le président de la commission estime que son expertise est un accompagnement précieux pour les élu.es de la commission. N'ayant pu échanger sur le PDC, il ne saura pas répondre lui seul aux questions qui seraient posées au cours de ce CSE.
La présidente du CSE explique que le bilan présente les deux PDC du secteur formation avec l'ensemble des salarié.es qui ont bénéficié d'une action de formation en 2020 et un rapport hommes/femmes sur les bénéficiaires, le type d'actions menées, le nombre d'heures formation établissement par établissement. Un bilan récapitulatif quantitatif de ce qui a été mené conclut le rapport. L'année 2020 a bouleversé l'organisation du PDC puisqu'il a fallu mettre en place des modalités de formation en distanciel. Malgré tout, les chiffres montrent que les actions de formation ont bien été menées au sein des entreprises, pratiquement à la hauteur de ce qui était envisagé. Le FNE a été mobilisé sur la période de chômage partiel pour inscrire des formations en complément.
La présidente se dit prête à répondre aux questions, mais note que si personne n'a pris connaissance des documents, il va être difficile aux élu.es de donner un avis.

Une élue pense qu'avec une explication de texte, il est plus facile de lire les données. De plus, l'année ayant été particulière avec la formation à distance et des reports. Les élu.es ne peuvent pas comparer avec 2019, alors que Khalid aurait pu donner des clés de comparaison et de compréhension. Elle ajoute que si les membres de la commission ont besoin d'un temps d'échange avec Khalid, l'avis peut être reporté au mois prochain.
La présidente réplique qu'aucune comparaison n'est prévue. C'est un élément complémentaire. Le bilan formation ne ressemble pas au bilan social, avec des éléments comparatifs d'année en année. Elle constate que lorsque les documents sont donnés en temps et en heure, ils ne sont pas étudiés et il n'est pas possible de former un avis. Et lorsqu'ils ne sont pas donnés à temps, la direction entend les reproches de la part des élu.es. Pour sa part, elle a insisté auprès des équipes RH pour que le bilan soit rendu dans les délais. Il ne lui sera donc pas facile de leur dire que l'avis est reporté au mois prochain.
Un élu avoue ne pas avoir étudié le dossier. Il reconnaît que les élu.es peuvent en prendre connaissance individuellement. Pourtant le travail de la commission, qui défriche d'abord les données, permet d'éclairer certains éléments.

La représentante syndicale FO dit avoir lu les documents et avoir échangé avec les élu.es de son organisation, mais reconnaît qu'habituellement, tout au long de l'année, à chaque intervention de la commission formation, il y a un travail préalable avec Khalid. Ce qui manque cette fois-ci. L'année

Adopté le 21 Mai 21

dernière, il avait présenté le bilan en amont et les membres de la commission avaient pu délibérer, avant de l'exposer aux membres du CSE. À ce jour, chacun a fait sa propre lecture, mais il n'y a pas eu de mise en commun des décisions.

Le représentant syndical CFDT s'excuse de ne pas avoir répondu présent sur ce travail. Il comprend la frustration de la présidente du CSE et le mécontentement possible des personnes qui ont travaillé sur le dossier. Il faut être, selon lui, vigilant et traiter tous les points à l'ordre du jour pour qu'il y ait une équité sur tous les travaux du CSE.

La présidente reporte l'étude du bilan au prochain CSE.

VIII – Consultation sur le reclassement envisagé d'une salariée à la suite de son inaptitude médicale (LLNIDF)

La RRS précise que la salariée est agent d'entretien et travaille au centre culturel de Clermont-de-l'Oise et salariée depuis le 22 mai 2017. Elle avait un contrat à temps partiel de 104 heures par mois. Elle est âgée de 55 ans. Elle est en arrêt maladie depuis octobre 2020 et un avis d'inaptitude au poste d'agent d'entretien a été rendu le 17 février 2021 dans le cadre d'une visite médicale de reprise, après étude de poste et conditions de travail, réalisé le 16 février 2021, et échanges avec l'employeur : « Capacités restantes : peut occuper un poste sans gestes répétitifs du membre supérieur droit, sans mouvement en élévation du bras droit au-dessus de l'horizontal, sans geste de préhension en force de la main gauche, sans port de charge, sans station debout prolongée. Reclassement professionnel envisageable dans un emploi respectant les capacités restantes ci-dessus. Peut bénéficier de toutes les formations utiles permettant un reclassement. »
Cette salariée a rencontré la DRH de Nord Île-de-France pour faire le point sur les possibilités de reclassement. La salariée a expressément indiqué lors de l'entretien qu'elle ne souhaitait pas être reclassée. Elle a par la suite renvoyé un email pour confirmer sa position.
La RRS s'est demandé ce qui avait pu la conduire à prendre une telle décision. C'est une personne qui a de gros problèmes de santé. Elle marche difficilement et a de sérieux problèmes de dos et aux poignets. Elle ne se projette plus dans un emploi et a pris des renseignements sur la procédure d'invalidité.
La RRS n'a pas eu de compte-rendu de la C2SCT. Toutefois les membres de l'instance connaissent la situation de la salariée et son souhait a été entendu. Malgré tout, la RRS ne sait pas dans quel sens est allée leur position.

Le représentant syndical CFDT est d'avis que cette salariée a besoin de retrouver un cadre plus serein pour aller mieux. Sa décision de faire une demande de reconnaissance d'invalidité est peut-être ce qu'il y aura de mieux pour elle. Malgré l'absence du compte-rendu du C2SCT, il fait confiance à l'avis de la RRS.

Un élu s'interroge sur le cadre et l'équité de traitement entre les salarié.es. Lors du dernier CSE, les élu.es se sont penché.es sur le cas d'une personne qui avait refusé de faire de l'animation, comme le préconisait le médecin du travail, pourtant elle a reçu des proposition de postes en ce sens. Aujourd'hui, le cas est identique, et aucun poste n'est proposé à la salariée, l'employeur n'étant pas non plus dispensé de reclassement, l'élu se demande s'il n'est pas hors cadre.

La RRS n'est pas sûre que dans le cas présent, l'employeur soit tenu d'en faire. D'un point de vue juridique, il a le droit de tenir compte de l'avis du de la salarié.e. Elle ne voit pas l'intérêt de proposer un poste à une personne qui n'en veut pas. Il vaut mieux l'accompagner pour sa sortie.

Adopté le 21 mai 21

La présidente convient que le sujet de l'inaptitude est compliqué. L'histoire du de la salarié.e, le déroulement de la procédure, la présence ou non d'entretiens en amont peuvent modifier l'appréciation de la situation. Ceci dit, des postes doivent être proposés. L'employeur doit ouvrir tous les champs. Mais lorsqu'un.e salarié.e refuse catégoriquement tous postes de reclassement, il est légitime de se demander s'il n'y a pas un risque à être abusif dans la procédure.

L'élu insiste sur le fait qu'une fois précédente, une salariée avait, de la même façon, refusé par écrit le reclassement dans l'animation et des postes lui avaient quand même été proposés dans ce secteur. C'est incohérent.
Pour la présidente, le problème vient peut-être aussi de ce que les personnes qui gèrent le dossier connaissent la salariée. Cela peut les influencer.

Un élu comprend que suite à des accidents de la vie, des salarié.es se trouvent inaptes à occuper certains postes, mais la fédération a une multitude de postes différents, ce qui peut laisser espérer trouver des postes proches du lieu d'habitation du de la salarié.e, qui répondent aux critères définis par le médecin du travail. Là où les élu.es se posent des questions, c'est lorsque le.la salarié.e veut à tout prix quitter Léo Lagrange. Sans remettre en cause l'inaptitude, il est possible de penser que si la personne avait été mieux accompagnée en amont, son choix serait différent.
La présidente rétorque que ce sont là des supputations. Dans le cas présent, la salariée a démarré une procédure d'invalidité. Elle ne veut pas quitter Léo Lagrange pour aller ailleurs, mais une situation d'emploi pour changer de catégorie.

Une élue a bien noté le choix de la salariée. Toutefois, elle souhaite que la procédure se fasse de la manière habituelle avec des offres de reclassement à la salariée tout en lui expliquant que c'est la première étape. Il ne faudrait pas que cette situation fasse « jurisprudence » Ce sont des moments difficiles avec des décisions importantes à prendre. Elle propose que la procédure soit menée jusqu'au bout et c'est seulement après les offres de reclassement que le salarié peut refuser.

Pour la présidente, cela signifie que l'employeur va devoir revenir vers les élu.es pour proposer des offres de reclassement, que les élu.es vont devoir former un avis, sachant pertinemment que la salariée ne veut pas être reclassée.

L'élue en convient. Elle préfère aller au bout d'une démarche plutôt que de se dire que la salariée a pu être dans une situation qui l'a poussée à prendre une décision un peu hâtive, sans avoir vu d'offres de reclassement.

Un élu partage cet avis. Les élu.es sont consulté.es sur des offres de reclassement alors qu'il n'y en a pas. Il pense qu'il aurait été plus simple de lui faire des propositions, même si elle les refuse, parce qu'elle est sur une démarche de reconnaissance d'invalidité.
Par ailleurs l'erreur de date sur la note qui est très courte pose la question de l'accompagnement qui a pu être offert à la salariée dans sa démarche d'inaptitude. Il propose de revenir au prochain CSE sur les offres de reclassement qui lui auront été faites, même s'il est clair qu'elle ne les acceptera pas.
Un élu ajoute que depuis un an, il y a eu plusieurs cas d'inaptitude et c'est la première fois qu'il n'y a pas de reclassement. Lors du précédent cas, la salariée avait elle aussi indiqué à la DRH qu'elle voulait partir et pourtant des offres lui ont été faites. Il estime lui aussi que tous les cas d'inaptitude doivent être traités de la même façon.
La présidente reporte la consultation au mois prochain. Il sera demandé à Nord Île-de-France de faire des propositions de reclassement à la salariée, tout en lui expliquant la procédure et son impact.

Adopté le 21 Mai 21

IX – Panorama des activités et présentation du marché avec l'AFPA

C'est une présentation qui a été reprise, suite à la demande des élu.es, qui souhaitent être informé.es des nouveaux marchés et de ceux qui arrivent à leur terme, mois par mois et sur l'ensemble du périmètre.
Le tableau figure dans la BDU. Il donne l'établissement, le territoire, le type de marché et son objet, les dates de début et de fin et le nombre de salarié.es.

Le représentant syndical CFDT note qu'il n'y a pas toutes les régions sur le document. Il demande si ce sont uniquement les régions concernées ou si toutes les informations n'ont pas encore été récupérées.
La présidente répond qu'il n'y a pas eu de nouveaux marchés ou pas de pertes de marchés ce mois-ci sur les autres établissements. Sur Léo Lagrange Méditerranée, la consigne n'a pas été bien comprise. Il ne s'agit pas de reprendre l'ensemble des marchés, mais uniquement leurs variations.

En Centre-Est, reprend le RSS, des salarié.es de centres sociaux sont un peu inquiets, car il y a un renouvellement en cours. Il aimerait avoir des informations, en particulier sur la répartition des lots et la réponse de Léo Lagrange. Il est possible que des salarié.es soient transféré.es, mais aussi qu'ils elles se retrouvent à travailler avec d'autres salarié.es de Léo Lagrange sur une autre partie du territoire.
La présidente confirme qu'il s'agit des Maisons de Quartier de Saint-Priest. Seules seront reprises Zodiac, Diderot, Farrère et la Maison de l'enfance. Deux dispositifs de l'ancien marché sont exclus du nouveau, la Pépinière et la Maison de Quartier Berliet. Par contre, l'accueil de loisir qui existe au sein de cette Maison de Quartier sera rattaché à la Maison de Quartier Diderot.
La réponse à l'appel d'offres a été déposée dans les délais, avec un dossier de qualité qui a mobilisé l'ensemble de l'équipe, y compris les directeur.trices de structures. Elle ne connaît pas la date à laquelle les résultats seront donnés. Par contre, il y a d'autres répondants dont La Ligue.

Pour le représentant syndical CFDT l'intérêt du panorama est d'avoir les renouvellements en cours. Il est possible qu'il y ait des procédures de licenciements. La question se pose de savoir s'il est utile ou non pour Léo Lagrange de s'investir plutôt que d'attendre que les marchés soient stabilisés. Avoir ces informations permet de se projeter et d'avoir une réflexion collective sur d'éventuelles difficultés. C'est pourquoi il est important de mentionner les renouvellements de marché dans le panorama.
La présidente propose que le panorama inclue le mois de dépôt du nouvel appel d'offres.

Une élue a noté que la majorité des contrats sur LLF arrivent à terme en 2021.
La présidente explique que sur la formation les marchés ne sont pas du tout organisés de la même façon que ceux de l'animation. Sur ces derniers, les gestions se font à trois ou cinq ans, voire huit ans. Dans la formation, ce sont des marchés d'action sur des périodes bien plus courtes.
La DRH LLF confirme. Sur Instep Occitanie, il s'agit d'une action expérimentale sur l'année 2021. Ce sont des conventionnements d'un an. Il faut donc redéposer un projet tous les ans pour renouveler.

Un élu relève qu'il y a encore beaucoup de conventions dans les marchés sur l'animation. Il a lu que dans le cadre de conventions d'objectifs et de moyens, en cas de perte, la reprise du personnel n'est pas obligatoire.
La présidente précise que cela dépend de la poursuite ou non de l'activité. C'est aussi le cas des marchés. S'il n'y a pas de poursuite, l'employeur garde son personnel. L'article 1224-1 du Code du travail s'applique lorsqu'il y a transfert d'un ensemble organisé de moyens humains et matériels qui poursuit un même objectif.

Adopté le 21 Mai 21

L'élu indique que ce n'est pas l'information reçue en C2SCT. Un certain nombre de sites prochainement en renouvellement sont en convention. Les RH ont indiqué que dans le cadre d'une convention, l'article ne s'appliquait pas.
La présidente rétorque que ce n'est pas le type de contrat qui commande l'application de l'article, mais la réalité de la situation, selon qu'il y a ou non poursuite de l'activité. Ce n'est pas automatique, d'où peut-être l'information donnée en C2SCT.
Par ailleurs, elle confirme à un élu que sur Léo Lagrange Méditerranée, des marchés vont se renouveler à la fin de l'année. Un appel d'offres a été lancé sur Marseille et Léo Lagrange s'est repositionné.

La présidente a aussi mis dans la BDU une note de présentation du projet avec l'AFPA. C'est un programme qui va toucher toutes les régions et qui s'inscrit dans le plan de relance pour la jeunesse. L'appel d'offres concerne la mise en place d'actions à destination de jeunes décrocheurs. Léo Lagrange a répondu sur l'ensemble du marché et a été retenu sur des lots qui comprennent le sport, les activités physiques, art et culture, médiation, sexualité, laïcité, le vivre ensemble, jardins partagés, transition écologique. Le marché est signé pour une période initiale de 15 mois et est reconductible. Léo Lagrange a été retenu pour PACA, AURA, Occitanie, Nouvelle Aquitaine, Hauts de France et Île-de-France pour un total de 54 197 heures. C'est un marché à bon de commande. C'est-à-dire que Léo Lagrange est retenu pour mener les actions, mais encore faut-il qu'elles soient commandées. Sans bon de commande, le marché encadre l'action, mais n'est pas en production. Le minimum est à zéro, il peut ne jamais y avoir de bons de commande, et c'est plafonné. Par contre il a été négocié que la mise en place des ateliers n'est pas tributaire du nombre de participants. Quelle que soit la participation, cela ne change pas le montant de la commande. C'est plus sécurisant dans la conduite du projet.
Il va y avoir un coordinateur national sur ce dispositif et des coordinations administratives inter régions. C'est une belle réussite. Les compétences de Léo Lagrange sont reconnues. C'est important d'être en co-construction d'actions avec un partenaire comme l'AFPA.

Le représentant syndical CFDT demande si les informations sont déjà redescendues sur les territoires ou s'il ne s'agit encore que de la présentation de l'accord.

La présidente indique que cela commence à descendre sur les territoires. Mais la mise en œuvre risque d'être suspendue du fait du confinement. La mise en route est plutôt envisagée pour la rentrée de septembre.
Elle précise que le marché est frappé d'une procédure en contestation par un organisme qui s'appelle Synergie Family. Il attaque l'AFPA sur les critères de sélection et de mise en concurrence.

Un élu reconnaît que les marchés à bons de commande sont compliqués. Il demande s'il y a eu une négociation sur une enveloppe minimum.
La présidente indique qu'il n'y a pas eu de négociation sur une enveloppe minimum, mais que Léo Lagrange a quand même obtenu que toutes commandes soient honorées, quel que soit le nombre de participants.
Pour l'élu ce n'est pas suffisant, s'il faut déjà prévoir un coordinateur et quelques salarié.es. Ceux qui vont être mobilisés sur ces marchés vont être des CDD. Il ne va pas y avoir des salarié.es en CDI qui vont attendre les bons de commande. Il est d'avis qu'il faut au moins négocier une enveloppe minimum sur ce type de marchés pour pérenniser des emplois de coordination et de gestion.
La présidente lui fait remarquer que les négociations sont abouties, le marché a été attribué. L'organisation des actions sur les thématiques peut se faire avec des partenariats internes, comme l'Union nationale sportive ou les Pôles engagement, avec des personnes qui sont dans des structures d'actions culturelles, ou avec des partenariats externes, telles que des associations amies ou des compétences identifiées sur un territoire. Des fonctions de coordination régionales vont devoir se

Adopté le 21 Mai 21

mettre en place dès qu'il y aura des bons de commande qui définiront une surface d'activités. C'est la raison pour laquelle ce dispositif ne verra le jour certainement qu'en septembre.

Un élu indique qu'il y a déjà mille jeunes d'engagés, il en conclut qu'il va y avoir des actions dans tous les cas.
La présidente explique qu'il n'y a pas que Léo Lagrange dans le marché. Il y a d'autres organismes. La fédération n'est retenue que sur un certain nombre de thématiques. La direction pense sérieusement que cela va mobiliser pas mal de jeunes et générer de l'activité. Mais il n'est pas encore possible de dire combien et où. Elle redit qu'il peut y avoir des partenariats internes ou externes en fonction des ateliers.

Pour le représentant syndical CGT qui connaît les marchés à bons de commande il rappelle que pour son organisation syndicale, la volonté est de favoriser l'emploi durable. Les contrats en CDD ne mènent qu'à la précarité. En Sud-Ouest, LL a fait le choix de mutualiser des salarié.es sur différentes compétences pour qu'ils aient un nombre d'heures suffisant. Il s'agit de saisonnier.es et d'intervenant.es. Ils.elles sont payé.es par Léo Lagrange, mais restent des intermittent.es. LL SO les a pris sur certains dispositifs en consolidant des contrats complémentaires annualisés pour leur permettre d'avoir une situation sociale et une couverture juridique. En effet, s'il y a un souci sur une activité, la responsabilité de l'intervenant peut être engagée. Il va se retrouver en porte-à-faux entre la justice et Léo Lagrange qui a engagé sa responsabilité à la signature du contrat. En contractualisant les personnes, le problème est réglé.
Toutefois, avec les marchés à bon de commande qui ne peuvent pas assurer du contenu, il faut recourir à des emplois très précaires en interne et surtout à l'externe et ces personnes travaillent par exemple 1 heure tous les 15 jours. Il faut donc regarder le volume réel dédié aux personnes qui interviennent sur ces projets. Il serait donc bien de prospecter au sein de Léo Lagrange pour assurer un volume d'heures complémentaires aux salarié.es. Si le projet avec l'AFPA est donc un peu précaire, l'élu reconnaît toutefois qu'il est intéressant.

La présidente convient qu'il faut veiller aux modalités d'organisation et de mobilisation des compétences. Cela pourra peut-être permettre à des salarié.es à temps partiel, d'augmenter leur temps de travail. C'est quand même une belle réussite que d'être reconnu en tant que partenaire d'un gros organisme comme l'AFPA sur six régions et de participer à ce projet sur la jeunesse décrocheuse. Si elle entend les élu.es qui ne souhaitent pas que la fédération prenne des risques économiques ou sociaux, elle considère que les équipes ont fait un bon travail pour pouvoir obtenir ce marché qui est au cœur du métier. Quoi qu'il en soit, elle tiendra les élu.es au courant des modalités opératoires.

X – Désignation de deux représentants de proximité LLCE

Cinq candidatures ont été mises dans la BDU le 29 mars. Une sixième a été présentée, mais la personne ne disposait pas de l'ancienneté requise. Les élu.es ont eu le temps de se faire une opinion compte tenu de l'acte de candidature mentionné dans les documents.
La secrétaire propose, si les élu.es se sont mis d'accord au sein de leur organisation syndicale, de faire un vote par syndicat.
Le représentant syndical CFDT indique qu'au sein de son organisation syndicale, ils ne se sont pas particulièrement concertés. Mais une répartition avait été faite par territoire et représentativité, il lui semble donc logique que les syndicats votent pour les personnes de leur organisation.

Adopté le 21 Mai 21

La présidente rappelle que les élues qui doivent être remplacées étaient élues CGT pour l'une et sans étiquette pour l'autre.
Le représentant syndical CGT est d'avis que seuls les syndicats des personnes partantes sont concernés.
La présidente réplique que les RP sont désignés par l'ensemble du CSE. Il y a cinq candidatures pour deux postes à pourvoir. S'il y a un RP porté par la CGT, c'est bien, mais la seconde RP étant sans étiquette, il faut prendre des décisions.
Une élue rappelle que selon ce qui était convenu, la représentativité par syndicats n'était valable que pour les commissions au sein du CSE. Elle ne voit pas l'intérêt de faire un appel à candidature si cela doit être géré par une liste en particulier. De plus, les élu.es de son organisation ont réfléchi aux candidatures pour se mettre d'accord sur deux personnes. S'il faut désigner des candidats d'une certaine liste, ce travail a été une perte de temps. Se pose dans ce cas aussi la question du remplacement de l'élue sans étiquette s'il n'y a pas de candidature sans étiquette.

Le représentant syndical se souvient, lors des élections nationales, d'une négociation collective sur une proportionnalité. Il invite à faire un rappel à la règle sur les postes à pourvoir et à un échange avant de prendre des décisions hâtives, en interne ou en inter-syndicales.

La présidente redit qu'il y a cinq candidatures de RP et deux postes vacants. Aux élu.es de s'organiser, car la décision leur appartient. Ils avaient mis en place des modalités de répartition par syndicat, si celles-ci doivent être revues, elle propose une suspension de séance.

Une élue comprend que si un appel à RP a été fait au national et pour tous salarié.es, il n'est plus question d'étiquette ou de sans étiquette, et qu'un élu qui s'en va n'est pas obligatoirement remplacé par un élu de même syndicat.
La présidente explique que les RP sont désignés par le CSE et que les élu.es avaient déterminé des modalités qui faisaient une répartition des élu.es portés par les organisations syndicales, cela au prorata de la représentativité au sein de l'UES. Mais il est possible de changer les règles. Elle souhaite simplement que soient désignés les 2 RP pour que le dialogue social puisse perdurer sur le territoire.
Le représentant syndical CFDT ajoute qu'il était convenu que cela se fasse « poste pour poste » pour garder la représentativité syndicale locale. Donc il conviendrait que ce soit un RP CGT qui prenne la place de l'élue CGT. Pour le poste sans étiquette, libre à chacun de voter pour la personne de son choix.
Un élu a repris l'accord RP. En cas de vacance de poste, les élu.es ont trois mois pour faire un appel à candidature. Cela a été fait par la DRH. Pour ce qui est du poste en remplacement de l'élue sans appartenance syndicale, les élu.es de son organisation se sont penchés sur les candidatures rattachées à une étiquette syndicale et ont choisi en fonction des professions de foi de chacun. Par contre, il n'a pas le souvenir d'un accord « poste pour poste ».
Selon la RRS l'accord précise qu'il n'y a pas de priorité entre les candidatures, qu'elles aient ou non une étiquette syndicale. Les candidatures peuvent donc être présentées à égalité. Aux élu.es ensuite de s'accorder sur la désignation selon les critères de leur choix. Les candidatures reçues par la direction n'étaient pas soutenues par une organisation syndicale. Elles ont été présentées telles quelles.
Selon un élu, il était prévu de privilégier les candidatures issues d'organisations syndicales, sans parler d'équilibre. En effet, il est plus facile de gérer la communication lorsque les RP sont issus de syndicats. Par contre, pour les commissions, il avait été convenu qu'il y ait une représentation la plus large possible. Pour les RP toutes les candidatures sont considérées. Bien entendu, s'il devait ne pas y avoir suffisamment de candidats d'organisations syndicales, le choix se ferait parmi les candidatures sans étiquette. Dans le cas présent, il n'y a pas de candidat donc, au sein de son organisation, chacun votera comme il l'entend, en privilégiant la représentation syndicale.

Adopté le 21 Mai 21

La secrétaire du CSE informe que sur les cinq candidatures, l'une est présentée par FO, Magdalena Mazurek. Aucune des organisations syndicales n'a échangé avec les autres pour indiquer les candidats qu'elle soutient. Les élu.es de son organisation privilégient cette candidature et ont choisi un candidat parmi les quatre autres qui se présentent sans étiquette.

Un élu CFDT informe que l'une des candidatures est portée par son syndicat, il s'agit de Madame Charline Burgaud.

La présidente invite les élu.es à désigner les deux représentants de proximité LLCE.

La présidente passe au vote sur la désignation des RP 1er tour
VOTANTS : 22

VIAL-JAME Aurélie	**Pour : 1**
BURGAUD Charline	**Pour : 11**
FREY Cyril	**Pour : 11**
DENJEAN Madiana	**Pour : 1**
MAZUREK Magdalena	**Pour : 11**

Après un premier tour, trois candidats sont à égalité. Un deuxième tour est nécessaire pour les départager.

La présidente passe au vote sur la désignation des RP 2 ème tour

VOTANTS : 22

VIAL-JAME Aurélie	**Pour : 0**
BURGAUD Charline	**Pour : 11**
FREY Cyril	**Pour : 11**
DENJEAN Madiana	**Pour : 0**
MAZUREK Magdalena	**Pour : 11**

Le résultat étant identique au précédent, et rien n'étant prévu pour ce cas de figure lors d'un vote de RP, la RRS propose de prendre le candidat le plus ancien comme cela se fait pour les élections internes dans les instances représentatives du personnel.
Un élu note que certains ont voté pour une seule personne. Si un.e élu.e donne un nom en plus de celui de Charline, le problème serait résolu.
Le représentant syndical CGT propose de prendre les deux candidatures soutenues par des organisations syndicales, puisqu'il a été dit précédemment qu'il fallait privilégier ce cas de figure. Pour lui cela résoudrait la situation.
Il semble difficile à la RRS de justifier un tel choix auprès des salarié.es, sachant que les candidats ont obtenu le même nombre de voix.
La présidente propose un troisième tour et demande aux élu.es de choisir deux candidats de façon à les départager.
Un élu relève qu'au premier tour, certains élu.es ont voté pour des candidats sans étiquette, alors qu'il y avait des candidats avec étiquette.

Un élu dit ne pas avoir trouvé de troisième tour dans les textes. Il demande à avoir les dates d'ancienneté.
La RRS n'a pas les dates d'ancienneté, elle doit les rechercher. Ce critère est ce qui se rapproche le plus d'une règle écrite dans le règlement intérieur du CSE.
Une élue propose de voter entre l'ancienneté et l'appartenance syndicale.
La présidente redit que ce sont les élu.es qui décident les modes de désignation des RP.

La secrétaire du CSE considère que si les élu.es sont parti.es du principe, pour la mise en place des RP, de privilégier l'appartenance syndicale, il est possible de garder les deux personnes qui sont dans ce cas. Sinon, il faut définir des critères clairs de désignation et les voter pour pouvoir aller au bout de la démarche.
Un élu regrette l'époque des CSE préparés en intersyndicale. Il ne peut que constater le désordre. Ceci dit, il y avait un accord entre les organisations syndicales pour favoriser les étiquettes syndicales. Il est en tout cas nécessaire, sur des cas semblables, de préparer en amont les désignations pour éviter de se retrouver dans une situation identique.
La présidente est d'accord avec lui, mais rappelle que les candidatures sont dans la BDU depuis le 29 mars.
L'élu en convient et insiste sur la nécessité d'une concertation en amont. Il propose éventuellement de reporter le vote pour pouvoir échanger avant le prochain CSE.
La secrétaire rétorque que l'étiquette syndicale n'est clairement mentionnée que sur l'une des cinq candidatures. Si d'autres candidatures étaient portées par des organisations syndicales, cela aurait pu être partagé en amont. Elle convient qu'il aurait été possible de se rencontrer avant le CSE pour redéfinir les règles, mais elle rappelle que ce type d'initiative ne repose pas uniquement sur ses épaules et que tout un chacun peut la proposer. Elle se demande si cela vaut le coup de reporter le vote, alors que deux des candidatures sont portées par deux syndicats, sachant que le problème sera peut-être le même dans un mois. De plus, cela laisse les 5 personnes encore en attente tout ce temps.
Le représentant syndical CFDT précise avoir attendu que la candidature de Charline soit actée par son organisation syndicale avant d'en faire part aux élu.es. Cela n'a été fait que récemment.
Un élu interpelle la secrétaire du CSE qui fait référence à un accord passé avant les élections RP. Or, pour lui, durant ces élections, certaines organisations syndicales, n'ont pas respecté cet accord. Il n'est donc pas d'accord pour désigner d'office les deux candidats portant étiquettes syndicales. C'est nécessaire, mais pas suffisant. Il espère par ailleurs pouvoir travailler sur une intersyndicale élargie.
La secrétaire du CSE entend qu'il ne veut pas nommer quelqu'un qui a une étiquette syndicale FO, mais est d'accord pour remplacer un élu CGT par un autre élu CGT alors qu'il n'y en a pas. Elle convient qu'il va être difficile de s'en sortir.
La présidente a proposé une interruption de séance pour permettre aux élu.es de se mettre d'accord, qui n'a pas été retenue. Elle demande ce qu'ils souhaitent faire pour sortir de la situation.

La RRS s'est reportée à l'accord RP, mais il n'y a pas vraiment de règle d'arbitrage. Il est simplement indiqué que les modalités de désignation sont arrêtées par le CSE à la majorité des membres élu.es selon les règles électorales. Toutefois, il veille à une répartition femme/homme conforme aux effectifs de chaque regroupement. Il pourrait être tenu compte de ce principe. Il faudrait donc que les élu.es se mettent d'accord sur une règle de départage :

- L'ancienneté, comme prévu dans le règlement intérieur du CSE
- La répartition homme/femme
- L'appartenance syndicale

Adopté le 21 Mai 21

Un élu informe de l'arrivée d'une élue en séance et propose de refaire le vote, la voix supplémentaire apportant peut-être la solution.
La RRS répond que s'il y a 12 voix pour l'un.e et 11 pour les 2 autres, cela ne règle pas le problème.
La présidente invite une fois encore les élu.es à prendre une décision.
La secrétaire conclut que la situation est insoluble à ce jour et souhaite reporter le vote.
La RRS propose en dernier recours de prendre le candidat le plus âgé.
La secrétaire demande à la RRS quelle est la représentativité homme/femme sur le groupe de RP. Cette dernière n'a pas l'information.
Un élu a compté 2 hommes et 4 femmes. Mais il faudrait connaître la répartition des effectifs sur Centre-Est.
Un élu dit qu'aucun critère n'a été validé précédemment et pense qu'il vaut mieux reporter. Il souhaite que le critère retenu soit intégré dans le règlement intérieur.
Un élu propose que le la candidat.e mentionne sur sa candidature le fait d'être présenté.e par une organisation syndicale. Dans le cas contraire, il. elle serait considéré.e comme sans étiquette ;

La présidente invite les élu.es à se mettre d'accord sur les critères d'ici le prochain CSE, pour que le vote du 21 mai soit très rapide. Elle pense que les critères retenus par les élu.es devront faire face à d'autres cas de figure qui pourront encore se présenter.

X I – Appel à candidature pour un représentant de proximité FLL – UNSLL – ALLDC

La RRS précise qu'il y a deux représentants de proximité sur ces établissements, mais l'une des personnes qui s'était présentée n'avait pas l'ancienneté requise, d'où l'appel à candidature. Ce dernier a été reporté plusieurs fois du fait de l'absence de personnes au siège. Mais il n'est plus possible d'attendre. L'appel à candidature sera diffusé à l'issue du CSE aux salarié.es des périmètres concernés.
La présidente précise qu'il ne s'agit pas d'un remplacement, mais de pouvoir un poste vacant dès l'origine.

L'ordre du jour étant épuisé, La présidente clôt le CSE à 18H00

Adopté le 21 Mai 21