

**PROJET DE PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE
du 14/ 10/ 2021**

Adopté le 09/11/2021 avec 19 voix pour - 0 contre et 0 abstention

Présent.es et excusé.es au comité social et économique

Les représentantes employeur :

Pascale DUMARIE (Présidente du CSE), Inès MAROIE (RRS),
Excusée : Sandrine BURICAND (DRH LLF),

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

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

Excusées : Léa SUNER ; Inès HADDAN ; Dominique DUCROS,

Les représentants syndicaux :

UNSA 1 CHERIFI Linda
FO 1 BOURSIN Véronique
CGT 1 TERAB Mansour
CFDT 1 CARRER Patrick

Ordre du jour

Aux Membres Titulaires,
Cher.e.s Collègues,

Comme convenu, nous nous retrouverons pour la 9^{ème} Séance Ordinaire du Comité Social et Économique sous forme de Visioconférence, le :

Jeudi 14 Octobre 2021

A partir de 9 heures 00

(Les codes de connexion vous seront envoyés ultérieurement)

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

1. Approbation du PV de la réunion du 21 septembre 2021
2. Consultation sur le projet de licenciement de Madame Alexandra Couret, membre suppléante du CSE, membre de C2SCT LLCE et Représentante de Proximité Rhône Isère (vote électronique) – 9h30
3. Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation
4. Information sur la mise en œuvre du Pass sanitaire en prévision des vacances scolaires
5. Information sur le lancement d'appels à candidatures pour la désignation de 3 représentants de proximité LLCE (Alsace, Rhône Isère)
6. Désignation d'un représentant de proximité A2F
7. Désignation de représentants de proximité LLNIDF
8. Réponse aux questions sur les nouvelles dispositions de la CCNOF et de la CCN ECLAT (avenant 182)
9. Réponse aux questions sur le calcul de l'index égalité professionnelle
10. Information sur le lancement du baromètre QVT
11. Panorama des marchés.

Dans l'attente,

Bien cordialement

La Secrétaire du Comité Social et Économique
Laurence GILBERT

La Présidente du Comité Social et Économique,
Pascale DUMAIRIE

I – Approbation du PV du 21 SEPTEMBRE 2021

La RRS donne des précisions concernant les modifications apportées aux points sur les reclassements et le fait qu'il s'agissait d'une impossibilité de reclassement et non pas d'une consultation sur le reclassement.

La secrétaire du CSE confirme, après avoir réécouté l'enregistrement, que cette dernière avait bien présenté le dossier comme une impossibilité de reclassement et le vote portait donc bien sur ce point-là.

Le représentant syndical CFDT revient sur le point à l'ordre du jour concernant les reclassements. Il trouve un peu cavalier de le renommer sur le procès-verbal, suite à l'explication donnée par la RRS. Il aurait préféré qu'il soit seulement indiqué que le poste à pourvoir n'était plus disponible.

La présidente propose de garder l'intitulé de la consultation et de préciser ensuite que le poste visé pour le reclassement n'étant plus disponible, les élu.es sont consulté.es sur l'impossibilité de reclassement. Cela ne change pas le point à l'ordre du jour, mais uniquement son contenu.

Le représentant syndical CFDT souhaite que les intitulés des ordres du jour et ceux du procès-verbal soient identiques, quels que soient les déroulés des débats.

Une élue s'interroge sur le besoin d'apporter une modification et s'inquiète de créer un précédent en rajoutant des phrases à un procès-verbal qui n'ont pas été prononcées lors du débat.

La présidente rétorque que la RRS avait bien précisé la situation dès le début de la consultation. Le poste visé par la note n'était plus vacant. Elle précise simplement, que suite à cela, le titre du point à l'ordre du jour avait été modifié dans le PV, raison pour laquelle le représentant syndical CFDT a réagi. D'où sa proposition de garder l'intitulé tel qu'il était sur l'ordre du jour et d'introduire la précision dans le corps du texte.

La RRS précise que ce point avait été abordé lors du dernier CSE et qu'il y avait une impossibilité de reclassement.

Le trésorier demande d'apporter une modification à la page trois, concernant les coûts entre l'intérim et le CDD, pour une personne à recruter en renfort sur le secrétariat. Il demande que soit précisé : 12 000 euros pour deux mois de contrat, contre 10 300 pour quatre mois de CDD. Cela permet de justifier l'embauche en CDD. Modification acceptée.

La présidente met aux voix le PV du 21 septembre 2021

Votants : 22 Pour : 22 Contre : 0 Abstention : 0

II – Consultation sur le projet de licenciement de Madame Alexandra Couret, membre suppléante du CSE, membre de la C2SCT LLCE et représentante de proximité Rhône Isère (vote électronique) – 9h30

Alexandra Couret est née le 7 octobre 1974. Elle a été embauchée en CD2I le 3 septembre 2018, en qualité d'animatrice périscolaire sur le groupe scolaire Les Girondins. Elle a par la suite évolué sur un poste de directrice adjointe. Elle est titulaire du BAFA. Une reconnaissance de travailleur handicapé et d'invalidité est en cours. Elle est membre du CSE, du C2SCT de Centre-Est et est représentante de proximité sur Rhône Isère.

La salariée a été déclarée inapte le 15 septembre 2020. La C2SCT a été consultée par deux fois, la salariée ayant contesté, dans un premier temps, l'avis d'inaptitude devant le Conseil de Prud'hommes. Ce dernier a validé l'avis d'inaptitude permettant à la procédure de reprendre. Les élu.es du CSE avaient été consulté.es sur les postes proposés à l'époque. Madame Couret les avait

refusés, ne souhaitant pas prendre un poste administratif. Elle reste attachée à son ancien emploi. Après consultation du CSE en février 2021, une demande d'autorisation de licenciement a été adressée à l'inspection du travail, le 22 février 2021, qui l'a refusée pour vice de forme. Le courrier de convocation ne mentionnait pas la possibilité pour elle d'être assistée par un représentant de l'UES Léo Lagrange. La procédure a été reprise en avril 2021. Les services RH de Centre-Est ont proposé un temps d'échange avec Madame Couret. Vu l'ancienneté de l'avis d'inaptitude, la direction souhaitait qu'elle revoie le médecin du travail pour qu'il puisse confirmer son avis, mais éventuellement aussi proposer de nouvelles préconisations. Madame Couret a reçu plusieurs convocations de la Médecine du travail. Elle ne s'est pas rendue à la première, puis a été en arrêt de travail et bien que son contrat ne soit plus suspendu compte tenu de l'inaptitude, la direction a attendu son retour pour prévoir un nouveau rendez-vous. Le médecin du travail l'a rencontrée en juin 2021. Le rendez-vous ne s'est pas très bien passé. Madame Couret ayant à nouveau contesté son inaptitude, le médecin n'a pas pu étudier son état de santé. Une nouvelle visite médicale a eu lieu en juillet 2021. Le médecin du travail a indiqué : « Salariée inapte à son poste de travail actuel, ainsi qu'à tout poste nécessitant la manipulation ou mobilisation ou contention de personnes, la manutention de charges de plus de 8 kilos, les tâches d'entretien de locaux, l'utilisation fréquente des escaliers. Salariée pouvant médicalement être apte à un poste administratif ou d'accueil, si nécessaire par l'intermédiaire d'une mutation, d'un aménagement ou transformation de poste, d'une formation professionnelle complémentaire et/ou d'une réduction ou d'un aménagement de son temps de travail ». « Une nouvelle étude de poste et de conditions de travail a été faite le 13 juillet 2021 avec l'employeur qui referra des recherches de postes compatibles avec les préconisations du médecin du travail et dans le respect des contre-indications médicales. Le médecin du travail rendra son avis médical sur les postes qui seront éventuellement proposés ».

C'est dans ce cadre que des recherches de reclassement ont été faites. Un poste administratif a été identifié sur LLM. Les élu.es ont été consulté.es sur ce dernier lors du dernier CSE.

L'impossibilité de reclassement a été notifiée par écrit à Madame Couret, avant l'entretien préalable pour lequel elle a été convoquée le 28 septembre et qui s'est tenu le 7 octobre 2021 à 11h00.

Madame Couret devait être assistée par un représentant de proximité. Lors de l'entretien, elle a indiqué qu'elle souhaitait être assistée par un élu UNSA du CSE et non un RP. L'élu UNSA n'étant pas présent et ne pouvant être prévenu, l'entretien a été décalé. Les RH de Centre-Est ont regardé, durant toute la procédure, si des postes étaient disponibles. Un nouveau poste a été identifié le matin même et présenté lors de l'entretien préalable. Il s'agit d'un poste d'accueil au siège de la fédération. Madame Couret n'a pas donné suite, réitérant son refus d'occuper un poste administratif ou d'accueil.

Elle a été convoquée au CSE, par mail et par courrier recommandé le 7 octobre, pour être auditionnée en tant que membre suppléante.

L'élu UNSA précise que l'entretien était prévu le jeudi 7 octobre à 11 heures. Il avait indiqué qu'il ne pouvait pas se rendre disponible à cette date et demandait de la décaler, mais la RRRH Centre Est n'a pas été prévenue. Il a quand même pu assister la salariée, mais uniquement par téléphone.

Madame Couret est jointe en visioconférence et par téléphone. La présidente lui demande si elle souhaite apporter des éléments à la présentation du dossier par la RRS.

Mme Couret confirme qu'un accord n'a pas pu être trouvé lors de l'entretien préalable. Elle demande que lui soit trouvé un poste adapté à ses problèmes de santé ou qu'un licenciement soit envisagé. Cela fait pratiquement un an qu'elle attend de reprendre son poste.

La présidente lui rappelle que ce n'est pas possible. L'avis d'inaptitude du médecin du travail a été formulé vis-à-vis du poste qu'elle occupait jusqu'à présent et les préconisations l'orientent vers un poste administratif.

Madame Couret explique que le seul poste qu'il lui a été proposé en ce sens était un CDD de trois mois à mi-temps, ce qui ne correspond pas à son poste actuel. Elle estime qu'il est temps d'aller vers un licenciement, faute de pouvoir reprendre ce dernier ou d'obtenir quelque chose d'équivalent.

Le représentant syndical CFDT demande si durant la procédure Madame Couret a pu reprendre son poste de travail ou pas.

La présidente répond que la salariée n'a pas pu reprendre ses missions, puisqu'elles étaient contraires à l'avis du médecin du travail. Elle a donc été en arrêt de travail sur toute la période, d'autant qu'il y a eu contestation de l'avis d'inaptitude devant le Conseil de Prud'hommes qui l'a validé.

La RRS précise qu'il ne s'agit pas d'un arrêt de travail, puisqu'il y a eu une déclaration d'inaptitude. Toutefois, la personne ne peut effectivement pas reprendre son poste.

Une élue demande si le refus de Madame Couret de prendre le poste qui lui était proposé tenait au fait qu'il s'agissait d'un CDD sur un mi-temps ce qui ne correspondait pas à ses attentes.

Madame Couret confirme qu'elle est en CDI en péri-scolaire avec des avantages non négligeables. Par ailleurs, il lui a été proposé un poste en CDD sur Paris, ce qui l'obligerait à déménager et ce n'est pas dans ses intentions.

L'élue avait cru comprendre, lors de la présentation du dossier, que la salariée ne souhaitait pas prendre un poste administratif ou d'accueil. Mais la réponse de Madame Couret laisse entendre que c'est la nature du contrat qui la pousse à refuser.

La présidente précise que lors de la première procédure, des offres de reclassement sur des postes administratifs en région Centre-Est avaient été proposées à Madame Couret qui les avait refusés.

La salariée confirme les faits. Les offres ne lui convenaient pas. Elle réexplique avoir contesté l'avis devant les prud'hommes ; le vice de procédure relevé par l'inspection du travail qu'elle a rencontrée et qui considère qu'un poste de directrice correspond à un poste administratif. Mais elle n'a pas la formation adéquate pour accéder à un tel poste et demande ce qui empêche aujourd'hui de lui permettre de suivre une formation pour occuper cette fonction qui selon la salariée également correspond plus à poste administratif que celui qu'elle occupait d'adjointe de direction.

La présidente explique que l'avis du médecin du travail est clair quant à la prise en charge des publics. La fonction de direction ne correspond pas à un poste administratif puisqu'elle demande d'exercer des tâches pédagogiques de prise en charge du public. Il faut aussi avoir la capacité d'intervenir sur un groupe d'enfants ou de suppléer leur prise en charge. Ce qui est contraire à l'avis de l'inspecteur du travail.

La salariée n'a plus d'éléments à apporter et quitte la réunion.

La présidente précise à un élu que la demande de RQTH est en cours.

Le représentant syndical CFDT fait un aparté sur la situation de la C2SCT Centre-Est qui ne compte plus qu'un représentant des salarié.es. Il souhaiterait que les élu.es puissent réfléchir à combler les postes manquants. Il estime que l'élu du C2SCT ne pourra pas exercer seul son mandat vu la taille du territoire et le nombre de requêtes possibles.

La RRS propose de porter ce point à l'ordre du jour du prochain CSE.

La présidente met aux voix la consultation sur le projet de licenciement de Madame Alexandra Couret, membre suppléante du CSE, membre de la C2SCT LLCE et représentante de proximité Rhône Isère (vote à bulletin secret par voie électronique)

Votants : 21 Favorable : 4 Défavorable : 7 Abstention : 10

III – présentation des propositions des commissions pour discussion et validation

Commission logement

Le président de la commission explique que les membres souhaitaient se réunir la veille, mais suite à divers problèmes de connexion, ils.elles ont renoncé. Ils.elles proposent d'organiser, lors du prochain CSE, une journée complète de travail. En effet, comme chaque année, ils.elles doivent attribuer les points bonus sur les dossiers des salarié.es. Cela demande du temps. Ils.elles profiteront de la présence de la secrétaire administrative pour faire un point sur ces derniers.

Commission formation

Les membres de la commission se sont réunis le lundi 11 octobre. Ils ont étudié différentes pistes pour le PDC 2022 :

- Formation autour du handicap
 - Formation sur l'inclusion de l'enfant à besoins spécifiques
 - Formation sur le recrutement de personnes porteuses de handicap pour encadrer les enfants
- Formation pour accompagner les salarié.es face aux différentes violences
- Formation autour de la petite enfance

En effet depuis quelques années le nombre d'enfants de 2 ans accueillis sur les accueils extrascolaires est de plus en plus élevé. Les animateurs.trices sont peu ou pas formé.es aux différents gestes pour les accompagner. Certaines formations pourraient être proposées aux personnels de la petite enfance, à qui il est de plus en plus demandé de travail sur l'autonomie de l'enfant.

- Formation sur les postures professionnelles pour mener des réunions ou des cours pour les formateurs

Plusieurs formations sur le management ont été mises en place, mais les élu.es constatent toujours un manque de communication descendante ou transversale ou encore un management sans changement. Ils leur semblent important de poursuivre dans cette voie pour obtenir de réels changements. Ils s'interrogent sur les publics visés par ces formations. Ils feront une présentation de leurs propositions à Khalid lors de la prochaine réunion de la commission formation.

Une élue confirme que de plus en plus les animateurs.trices sont appelé.es à remplir des missions qui n'étaient pas incluses dans l'animation. Elle apprécie les propositions de formations à ce sujet, mais pense qu'au-delà d'obtenir les outils nécessaires à l'accompagnement des enfants, se pose la question de la reconnaissance. Son absence explique la réticence des animateurs.trices à suivre ces formations. Il faudrait avoir des référent.es sur le terrain, reconnu.es par l'employeur par la distribution de points, qui feraient un travail supplémentaire sur ces sujets. Les formations devraient donc s'accompagner de cette reconnaissance.

Une élue ajoute que l'Éducation nationale permet aux enfants de 2 ans de fréquenter l'école avec parfois des aménagements. Ils sont donc aussi accueillis non seulement sur les temps extrascolaires, mais aussi périscolaires, en particulier sur la pause méridienne. Ils passent d'un

statut de bébés à celui d'élèves. Le taux d'encadrement n'est pas le même, et dans l'ensemble, leur prise en charge est une vraie problématique. Les accompagnateurs.trices n'ont pas forcément le savoir-faire pour accompagner ces enfants. Aucune formation d'animateur.trice ne permet d'appréhender cette tranche d'âge, ce qui est aussi valable pour les enfants de 3 ans. Il serait intéressant de regarder comment accompagner l'éveil de ces enfants et de connaître les gestes de puériculture adaptés. Cela pose aussi des questions d'organisation des temps de travail des animateurs.trices au sein de l'équipe. Une formation permettrait de donner un cadre et d'informer sur les gestes appropriés en collectivité, et donnerait aux encadrant.es les outils nécessaires à un accueil le plus serein possible.

Le représentant syndical CFDT espère qu'avec les fiches de poste et les explications pédagogiques qui devraient accompagner l'avenant 182, les professionnels de l'animation auront plus de facilités pour se former. Cela serait pris en compte dans leur montée en compétences selon la nouvelle grille.

Par ailleurs, il se demande si les besoins de formation dans les métiers de la formation sont clairement identifiés et s'ils remontent par les instances du personnel ou celles des RH. Il s'interroge sur la façon dont les salarié.es évoluent, montent en compétences et s'adaptent aux contraintes techniques. Ce sont des métiers qui vont de plus en plus recourir à des CDD au détriment des CDI et cela demande de maintenir un bon niveau de formation.

La présidente invite les élu.es à consulter le bilan intermédiaire effectué par le secteur formation sur le PDC 2021. Il en ressort une adaptation des pratiques à l'environnement, en particulier aux techniques de formation à distance. Toutefois, il faudra encore voir dans les grandes lignes les modalités de remontée des besoins. Le secteur formation ne bénéficie pas du même accès aux OPCO que l'animation et la petite enfance. Ne relevant pas du même secteur, il ne peut profiter les process de mutualisation. Des éléments devraient être apportés aux élu.es d'ici la fin de l'année.

Une élue revient sur la problématique de l'accueil de très jeunes enfants et pointe le fait que d'un point de vue financier, ce sont des CEE qui sont recrutées, et qu'il est très difficile d'en trouver qui ont des formations petite enfance. Il faudrait donc peut-être offrir plus de formation en BAFA dans ce domaine.

La présidente convient que cela permettrait d'avoir plus de ressources pour intervenir sur des formations de perfectionnement BAFA petite enfance. Des salarié.es Léo Lagrange du secteur pourraient intervenir pour participer à ces formations.

Commission ASC

La commission ASC s'est réunie le 13 octobre.

Bilan des prestations :

- Le nombre des demandes augmente, que ce soit pour les retraites, les naissances, les chèques culture ou vacances.
- Les frais d'envois s'élèvent à 65 362 euros.

Le budget prévisionnel tient compte de la dernière prestation de l'année que sont les chèques Cadhoc, qui s'élèvent à 364 787,10 euros. Il est en déficit, mais le réel dépendra du nombre de demandes qui seront faites. Quoi qu'il en soit, chaque année la commission ASC complète avec les réserves.

Le trésorier rappelle qu'il avait été convenu de prendre 30 000 euros du résultat 2020 pour cette prestation et de piocher ensuite dans les réserves. Le prévisionnel se base sur 4 500 salarié.es qui feraient la demande. Mais en général ce chiffre n'est pas atteint. Le résultat négatif pourra donc être revu à la baisse. Il est aussi possible que le compte de produits 641 100 de 2021 soit supérieur à celui de 2020 vu le nombre de salarié.es au 30 juin qui est passé de 6 800 à 7 160. Concernant les

chèques Cadhoc, 2 656 demandes en ligne ont été enregistrées et 460 courriers sont en cours de traitement.

Les membres de la commission souhaitent mettre au vote le report de la date butoir de demandes de ces chèques, et passer du 15 au 30 octobre, pour avoir moins de réclamations par la suite. Certains salarié.es pensent qu'il est encore possible d'envoyer leur justificatif de revenus jusqu'au 15, mais concrètement, c'est trop tard.

Les salarié.es qui créent leur compte ou qui modifient leurs justificatifs de ressources peuvent le faire jusqu'au 15 octobre, mais il faut ensuite valider ces modifications pour qu'ils puissent passer commande. Cela demande un délai, d'où la demande de report.

Le délégué syndical CFDT rappelle que le fournisseur ne peut descendre le délai pour la livraison des prestations en dessous de trois semaines. Repousser la date limite des demandes devrait réduire les réclamations et donc par là même faciliter les commandes auprès de ce dernier.

La présidente met aux voix le report au 30 octobre de la date butoir de commande des chèques CADHOC

Votants : 22 Pour : 22 Contre : 0 Abstention : 0

449 guides des prestations ASC Cadhoc sont revenus au secrétariat. Cela représente 6 % des envois. La secrétaire administrative sera chargée de reprendre les adresses des salarié.es saisies sur le site ProWeb afin de le renvoyer.

Concernant la réunion des 7 et 8 octobre à Artigues, une commission ASC élargie s'est réunie en présence de 11 élu.es. Ils.elles étaient appelé.es à réfléchir sur les orientations et les choix des activités sociales et culturelles de 2022 en vue d'un vote des prestations et du budget au CSE de novembre. Les valeurs du CSE ont été rappelées, telles que l'accès aux loisirs, à la culture et à la connaissance pour tous, mais aussi à l'aide sociale exceptionnelle en cas d'accidents de la vie. Un bilan quantitatif sur l'année a été présenté et les élu.es ont établi un bilan qualitatif pour chaque prestation. Ils ont, à l'aide de post-it, évalué les points forts et les points faibles et défini les améliorations à apporter. À partir des constats, ils se sont scindés en deux groupes pour poursuivre leur réflexion. La synthèse des propositions sera envoyée à tous les élu.es en vue de leur validation au mois de novembre. Une commission élargie se réunira le 8 novembre, à la veille du CSE.

Une élue indique que deux de ses collègues ne reçoivent jamais le guide. La présidente de la commission lui demande de lui indiquer les noms pour faire le nécessaire.

Le trésorier explique que 7 160 guides ont été expédiés par la Poste. Le fichier de l'employeur date du 30 juin. Il est donc possible que des adresses aient été modifiées entre cette date et celle de l'envoi au mois de septembre. Il rappelle que la communication passe aussi par le e-lettre de la fédération. Par ailleurs, il sera demandé que le CSE puisse utiliser sa propre base d'adresses mails présente dans l'outil de gestion pour envoyer aussi le guide par mail. Il y aura peut-être encore des personnes qui ne recevront pas le courrier, mais le maximum est fait pour que l'information soit diffusée auprès des salarié.es.

Le représentant syndical CFDT suppose que renvoyer les guides par courrier aux personnes qui ne l'ont pas reçu aura le même effet. Il propose que le secrétariat fasse une campagne de phoning pour obtenir les bonnes adresses.

La secrétaire du CSE revient sur la réunion des 7 et 8 octobre et remercie la personne à son origine. Les deux journées de travail ont été extrêmement constructives et riches. Elle espère que les personnes qui n'ont pu être présentes auront une vision large du travail qui a été fait. Elle convient que l'organisation a été faite un peu en dernière minute empêchant la présence de certains, et informe que pour une prochaine fois, les élu.es seront informé.es beaucoup plus en amont pour qu'ils puissent s'organiser.

Une élue indique que sur tout un secteur, aucun salarié n'a reçu le guide. Elle est en train d'établir une liste des noms qu'elle donnera à la commission ASC pour faciliter le travail. Par ailleurs, même si elle déplore une information un peu tardive, elle reconnaît l'intérêt de travailler en petits groupes, d'autant que les salarié.es attendent beaucoup des ASC. Elle espère que d'autres réunions de ce type auront lieu.

Un élu revient sur le coût des envois et demande si les membres de la commission ont envisagé une alternative.

La secrétaire du CSE lui répond par l'affirmative. Beaucoup d'idées ont émergé et vont être présentées à l'ensemble des élu.es.

Un élu relève que ce n'est pas la date de la réunion qui a posé problème à certains, mais le lieu qui a changé par rapport à ce qui était prévu. Elle s'est tenue à Artigues, au lieu de Paris ou Toulouse. Il regrette que les propositions faites n'aient pas été retenues et surtout que le changement ait eu lieu en dernière minute, interdisant ainsi d'échanger à ce sujet.

Le trésorier répond que le choix d'Artigues a d'abord été technique. Travailler en petits groupes nécessite d'avoir des salles à disposition, ce qui n'était pas le cas de Toulouse. Quant à Paris, les coûts étaient trop importants. Il précise que le lieu avait aussi été convenu avec l'élu et le représentant syndical CFDT lors d'un échange en amont du changement.

L'élu conteste. Paris ou Toulouse avaient été choisis, puisqu'il y avait des réunions la veille. De plus les transports sont compliqués en direction de Bordeaux.

Le trésorier redit que techniquement et vu le peu de temps, Paris ou Toulouse n'étaient pas envisageables. Il espère que la prochaine réunion sera prévue plus en amont pour avoir le temps de mieux s'organiser et que ce temps d'échange, qui a été très productif, soit accessible à tout le monde.

Commission conditions de travail

Concernant la commission conditions de travail, un élu explique qu'elle ne s'est pas réunie, suite à la demande, lors du précédent CSE, de ne pas aborder les problématiques rencontrées dans les CLAE et l'animation en séance plénière. Il demande si une solution est prévue pour que des discussions puissent avoir lieu, d'autant que des problèmes semblent surgir de partout.

La présidente explique que les membres de la commission ont porté en CSE des problématiques locales, au dernier moment, sans qu'elle-même puisse en avoir connaissance en amont.

Le dialogue social à Léo Lagrange s'organise autour de trois instances :

- Une instance nationale : le CSE
- Des instances locales : les C2SCT dans lesquels des représentant.es du CSE sont présent.es pour traiter les problématiques des conditions de travail – Huit C2SCT ont été créés au local.
- Des représentant.es de proximité, au nombre de 88, pour dialoguer avec le représentant de l'employeur au local.

La commission conditions de travail a pour vocation de se saisir de sujet et à travailler sur des préconisations. La présidente prend comme exemple la difficulté de recrutement qui peut avoir un

impact sur les conditions de travail, car il est transverse à toutes les entreprises. Des rencontres locales et des analyses de situation, voire d'éventuelles expérimentations, peuvent être remontées par la commission au CSE. Il est clair que les solutions qui devront être apportées sur ce sujet prendront du temps. La commission doit identifier des difficultés au local, voir ce qui a déjà été fait et apporter des préconisations.

Mais il n'est pas possible d'aborder toutes les problématiques identifiées dans les C2SCT au CSE sans qu'elles aient été travaillées en amont. Elles doivent être abordées et résolues dans les C2SCT, qui ont été créés dans ce but. La commission doit pour sa part ne considérer que des sujets de fond pour pouvoir proposer des solutions et des indicateurs de mise en œuvre et d'évaluation.

L'élue rétorque qu'il est difficile pour les membres de la commission de se saisir des problématiques locales lorsque tous les comptes-rendus des C2SCT ne sont pas présents dans la BDU, même si des efforts ont été faits de ce côté-là par Sud-Ouest, suite à des réclamations des élu.es.

Pour la présidente, il s'agit de dysfonctionnements dont il est possible de discuter. Elle déjà relayé le fait qu'il est important que les C2SCT se réunissent avant les CSE et d'avoir les comptes-rendus à disposition. Toutefois, toutes les difficultés ne peuvent pas être abordées ailleurs que dans l'instance où elles doivent être traitées au risque de générer de nouveaux dysfonctionnements.

L'élue demande donc à la présidente que le nécessaire soit fait pour que les réunions de C2SCT en Sud-Ouest ne soient pas cadrées d'emblée dans un temps limité avec une heure de début et une heure de fin, en particulier lorsqu'il y a beaucoup de points à l'ordre du jour. Cela crée du stress et le manque de temps pour traiter tous les sujets oblige à multiplier les réunions et à reporter les sujets.

La présidente fera passer la consigne comme quoi tous les sujets à l'ordre du jour de la convocation doivent être traités lors des réunions de C2SCT.

Une élue relève le propos concernant la multiplicité des réunions et pointe le nombre d'élue.es (RP ou C2SCT) qui quittent leur fonction. C'est une des raisons pour lesquelles il devient difficile de traiter les sujets locaux que l'on retrouve, de ce fait, en commission conditions de travail ou en CSE. Pour ce qui est de Léo Lagrange Sud-Ouest, des enquêtes ou des préconisations ont été menées par les élu.es, sans qu'ils constatent la moindre évolution. Rien n'a été mis en place pour que les problématiques relevées ne se répètent pas. Il semblerait qu'il y ait un problème de partage des méthodes entre les élu.es et l'employeur. La seule instance qui permet aux premiers de faire remonter des problématiques locales au national reste le CSE. Il ne faut donc pas dire que les élu.es cherchent à résoudre les problèmes uniquement au sein de la commission conditions de travail. Sur le terrain, les personnes ont beau alerter et faire des propositions, elles ne sont pas entendues. Elle ressent pour sa part un manque de volonté de l'employeur à construire quelque chose de positif. Elle attend que ce dernier donne les moyens nécessaires pour que les élu.es puissent aller jusqu'au bout de leurs missions. Dans ce cas, la commission conditions de travail pourra effectivement jouer son rôle de préconisations, de proposition et de co-construction avec l'employeur. Cela suppose que sur le terrain les directions aient vraiment envie d'être dans cette même démarche.

La présidente pense que le séminaire de mi-mandat prévu vers le mois de mars sera l'occasion de tirer des enseignements des premières années de fonctionnement du CSE, des RP et des C2SCT, mais aussi celle de débattre collectivement avec les représentant.es des employeurs locaux sur ce qu'il faut modifier dans les modalités du dialogue social pour les deux prochaines années. En tant que présidente du CSE, elle ne parle pas en son nom propre, elle est la représentante de l'employeur. Toutefois, elle ne peut pas pour autant prendre certains engagements. Il y a des situations qu'elle ne peut pas traiter car elle ne connaît pas le sujet dans sa totalité. Sur les grandes orientations, il peut y avoir un engagement de l'employeur au CSE, mais quand il s'agit de problématiques locales, il faut qu'elles soient traitées sur place. Par contre, elle conçoit et accepte que les élu.es lui fassent remonter des dysfonctionnements. Mais, elle le redit, la commission

condition de travail doit se pencher sur des études, des orientations, des propositions et un partage d'information.

Une élue constate qu'en Sud-Ouest, il est fait état d'alertes, d'enquêtes et de nombreuses problématiques qui sont similaires au fil des années : missions, postes de travail, compétences, postures des animateurs ou des managers, fonctionnement des structures, respect du cadre de travail... Elle demande s'il serait possible que la commission conditions de travail reprenne les propositions qui ont pu être faites par le passé, les conclusions des droits d'alerte, pour voir comment l'employeur s'était engagé sur ces mêmes problématiques.

Pour la présidente, c'est une question d'orientation. C'est à la commission conditions de travail de décider si elle souhaite travailler de cette façon. Cela ne pose aucun problème de droit.

IV – Information sur la mise en œuvre du pass sanitaire en prévision des vacances scolaires

Le représentant syndical CFDT a reçu la veille au soir le document cadre. Il espère que les situations particulières seront prises en compte et pourront être examinées au cas par cas. Il ne pense pas qu'il y en ait beaucoup. Il propose d'ajouter dans le document, si c'est possible, que lorsqu'un.e salarié.e ne peut pas exercer ses missions, il.elle peut utiliser les heures de récupération, de congés ou autres, pour repousser la date de la suspension ou des mesures plus contraignantes. D'autant que certain.es salarié.es ont beaucoup d'heures de récupération et qu'il leur est demandé en premier de poser des jours de congé. Il demande de rappeler aux services que la récupération des heures doit se faire avant les prises de congés. Il a été sollicité à plusieurs reprises sur ce sujet par des salarié.es concerné.es par la vaccination et le pass sanitaire, et ces heures de récupération ne leur ont jamais été proposées comme solution. Il aimerait donc que cela soit rappelé dans le document ou intégré dans les pratiques locales.

Un élu avait demandé, lors du dernier CSE, qu'une note pédagogique soit envoyée aux équipes pour leur expliquer comment les choses vont se dérouler avec le pass sanitaire. Or, il relève dans celle proposée aux élu.es des informations contradictoires. Par exemple, il est dit que dans les ACM et les accueils périscolaires le pass sanitaire n'est pas requis. Mais cette information est suivie immédiatement d'une autre qui dit qu'il est obligatoire lorsque les personnes sont envoyées dans certains lieux comme les piscines. Il pense que la présentation de cette note va porter à confusion. Il souhaite qu'elle soit reformulée.

Par ailleurs, un autre point de la note laisse entendre que lors des recrutements, il sera demandé aux animateur.trices s'ils.elles ont leur pass sanitaire, ce qui est totalement illégal, puisqu'il n'y a aucune obligation à cela. C'est un point qu'il ne partage pas du tout. En ce qui concerne le contrôle des pass sanitaires, il est bien indiqué que cela doit être fait par le responsable de l'établissement ou à défaut par un salarié habilité. Mais dans la réalité, beaucoup d'animateurs sont sollicités pour faire ce travail. Il estime que ce point sur les habilitations doit être indiqué en rouge et en gras. Bien qu'une seule catégorie de salarié.es soit soumise au pass sanitaire, la note fait toutefois référence à de possibles sanctions, envers des personnes qui ne sont pas concernées par ce dernier. À son avis, tout cela va créer des tensions sur le sujet.

La présidente insiste sur le fait que la note précise bien que le pass est obligatoire uniquement en cas de sortie ponctuelle. Ce sont d'ailleurs les deux points qui ressortent en rouge dans la phrase. Ce n'est pas la fédération Léo Lagrange qui écrit le texte. Elle ne peut que s'appuyer sur les textes de loi. Ainsi, les activités en centres de loisir ne sont pas soumises au pass sanitaire, mais il n'en va pas de même pour certaines activités ponctuelles qui se déroulent en extérieur. Il faudra donc

que les animateurs qui encadrent les sorties soient en possession de celui-ci, car il n'est pas possible d'y déroger. Dans le cas contraire, les enfants sont privés de ce à quoi ils ont droit et la fédération se met en défaut d'exécution des marchés sur lesquelles elle est conventionnée. Il est quand même indiqué dans le même paragraphe que la fédération prendra en charge les tests antigéniques pour les salarié.es qui ne sont pas en possession du pass sanitaire pour leur permettre d'encadrer les sorties si nécessaires.

Pour sa part, la présidente s'assure que les salarié.es des équipes sont en mesure de conduire l'activité pour laquelle ils.elles sont missionné.es. Elle se doit de vérifier qu'ils répondent bien à tous les critères, faute de quoi, ils risquent de mettre les enfants en danger. C'est la raison pour laquelle il est écrit que lors de recrutement d'animateur.trices ponctuels pour organiser des sorties pour lesquels le pass sanitaire est obligatoire, il sera vérifié que ces dernier.es sont bien doté.es de ce qui est nécessaire pour mener à bien l'activité.

Pour l' élu, demander le pass sanitaire lors des embauches est contraire à la loi, puisqu'il n'est pas exigé pour les animateur.trices. Cela n'a rien à voir avec l'exigence des diplômes. Il n'est pas possible, lors d'un entretien, de demander à la personne si elle a son pass sanitaire, cela relève de la discrimination. En définitive, ce sont les N+1 ou les cadres intermédiaires qui seront confronté.es aux conséquences. Il regrette par ailleurs, qu'au lieu d'informer sur la nécessité d'avoir des personnels en possession du pass sanitaire pour encadrer certaines activités, la note parle tout de suite des sanctions possibles. Il avait, pour sa part, proposé que les N+1 aient un temps de discussion avec les animateur.trices pour organiser les sorties en fonction des personnes qui possèdent ou non ledit pass. Il ne comprend pas, par exemple, la possibilité de déplacer un.e animateur.trice qui n'a pas de pass sur une autre structure. Il ne sait pas si c'est une façon de déplacer le problème ou si c'est une forme de sanction.

La présidente réplique que sur le plan des équipes, un comité de direction Léo Lagrange animation a eu lieu. Les directeurs des établissements ont échangé avec les DTA qui à leur tour ont invité les équipes à discuter sur la façon d'organiser les vacances à l'appui de ces éléments. La note vise l'ensemble des situations pour que chacun puisse se référer à un texte écrit simplement et qui prend tout en compte. Pour organiser les activités, la fédération doit connaître ses ressources. Il existe des structures dans lesquelles il n'y a pas de sorties journalières et où il n'est pas nécessaire de disposer du pass sanitaire. Toutefois, la prise en charge des tests antigéniques est prévue, ainsi que toutes les possibilités en fonction des différentes situations. Le but est d'informer chacun du contexte. Des échanges ont eu lieu dans les structures.

Le représentant syndical CFDT souscrit aux propos de l' élu et l'avenir dira comment chacun s'est arrangé de certaines situations. Lui voit surtout que le personnel d'encadrement intermédiaire va se retrouver dans une situation compliquée. Il note un risque juridique par rapport à certaines dispositions. Il revient sur sa question première qui concerne les salarié.es qui ne peuvent se présenter sur leur lieu de travail pour les différentes raisons invoquées et demande s'il serait possible de solder en priorité les heures de récupération avant de se voir imposer des congés ou des RTT.

La présidente du CSE ne sait pas comment les choses se passent partout, mais elle est favorable à une modification de la note en ce sens. Les salarié.es pourront s'ils.elles le souhaitent et s'ils.elles en disposent, utiliser leurs heures de récupérations, ou leurs jours de congé ou les RTT.

Une élue est d'accord avec la note qui rappelle que le pass n'est obligatoire que sur les sorties ponctuelles. Mais par ailleurs, il est indiqué qu'il ne l'est pas si un lieu ou un créneau horaire dédié au groupe est réservé. Elle souhaiterait que l'explication soit plus claire car la présentation porte à confusion.

La présidente explique que lorsque le groupe se retrouve seul sur un lieu particulier, le pass sanitaire n'est pas obligatoire. Cela ne s'oppose pas à ce qui précède.

L'élue estime que le danger envers les enfants vient principalement de la difficulté à recruter. Elle ne parle même pas de personnes compétentes. Elle estime que la rédaction de la note peut prêter à interprétation et donc induire des difficultés supplémentaires. La situation sur le terrain est déjà très compliquée.

La présidente répond que la note a pour vocation de prévenir des situations. Il n'est pas possible de prendre le risque d'organiser des sorties avec des animateurs.trices qui n'auraient pas de pass sanitaire. Il faut donc anticiper. Si l'ACM n'a pas de programme de sortie nécessitant le pass, cela ne pose aucun problème. Par contre, si les sorties prévues le requièrent, il faut faire l'inventaire des personnes à même de les accompagner. Et si du personnel doit spécifiquement être embauché pour encadrer ces sorties qui exigent le pass sanitaire, il faut bien vérifier que les personnes recrutées répondent à cette exigence et soient en mesure de faire le travail pour lequel elles sont embauchées.

Une élue relève la prise en charge des tests antigéniques et regrette que cela n'ait pas été fait plus tôt. Certaines personnes ne se seraient peut-être pas fait vacciner si elles avaient eu connaissance de cette prise en charge, alors que cela fait plusieurs mois que l'on sait que les tests ne seront plus remboursés à partir du 15 octobre. Elle parle à son tour de la difficulté de recrutement de nombreux ACM, que cette disposition accentue encore. La pression est mise sur les directeurs de ces structures et il faudrait élargir l'aide au recrutement en demandant de l'aide aux supérieurs hiérarchiques ou en ouvrant le réseau des intérimaires à ces ACM.

Elle relève que la note parle de mise en danger d'un point de vue étatique, mais pas vis-à-vis de la santé elle-même. Pourtant, il existe des lieux où, sous prétexte que le pass sanitaire est obligatoire, le port du masque n'est pas nécessaire. Certaines collectivités vont jusqu'à ne plus le proposer. Toutefois, être vacciné ne suppose pas que l'on est protégé à 100 %.

Pour ce qui est des habilitations aux contrôles des pass, elle demande que Léo Lagrange rappelle que c'est une obligation, que le salarié n'a pas le choix. Cela permettra de faire baisser les tensions au sein des équipes.

Un élu avait compris, lors du précédent CSE, que la présidente du CSE invitait les salarié.es à éviter les endroits où le pass sanitaire était demandé. À ce jour, elle dit exactement le contraire pour répondre aux demandes du marché. Pour ce qui est de la demande du pass sanitaire à l'embauche, bien qu'il en comprenne la raison, il voit cela comme un signal négatif envers les personnes qui ne sont pas vaccinées. Ce sont des conditions qui ne sont peut-être pas demandées ailleurs. Il espère qu'en parallèle, il est précisé que certaines structures ne requièrent pas le pass sanitaire et qu'il est possible d'y être embauché. Il demande si une ordonnance est nécessaire pour la prise en charge des tests antigéniques. Dans le cas contraire les salarié.es vont devoir avancer les frais.

La présidente répond que ce sera géré localement car il y a de multiples modalités d'organisation concernant les frais.

Un élu pointe les difficultés d'interprétation qui peuvent être faites sur le sujet. Cela se retrouve aussi au sein des syndicats employeurs des métiers du social chez qui la question du pass sanitaire dans les centres sociaux n'est pas tranchée. Il trouve que la note manque un peu de pédagogie et que la fin est plutôt axée sur les sanctions. Or, il y a des situations diverses et variées auxquels les salarié.es peuvent être confronté.es sur la mise en place du pass sanitaire. Il invite les DTA à ne pas indiquer tout de suite la porte de sortie lorsque le sujet est abordé. L'article L1221-6 du Code du travail dit que : « Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, aux candidats à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. » L'élu se demande en quoi le fait de ne pas avoir de pass sanitaire rend inapte à occuper un poste défini. Cette demande peut être interprétée comme

abusive. Il ne serait possible de demander le pass sanitaire qu'une fois la personne en poste et non pas lors de l'entretien d'embauche. Il y a un risque juridique à ce sujet. Il appelle à la vigilance sur le point de la note qui stipule que le pass doit être contrôlé par le responsable de la structure ou, à défaut, par le.la salarié.e. Ce terme de « à défaut » lui pose problème. Il ne faudrait pas que cela devienne systématique et que le.la salarié.e soit substitué.e au responsable de la structure. Cela peut prêter à interprétation.

Une élue demande si la prise en charge du test antigénique va se faire sur le budget de la structure. La présidente répond que c'est pris en charge par Léo Lagrange, mais les structures verront comment elles affectent la charge. Quoi qu'il en soit, cela n'a pas d'incidence sur la prise en charge. Chaque établissement prendra ses décisions sur l'orientation analytique de ces frais, comme cela s'est fait pour les équipements en masques, gel hydroalcoolique et autres.

Pour l'élue, au contraire cela peut avoir une incidence sur le budget de la structure.

La note met tout d'abord en évidence que dans les accueils périscolaires, ACM, et autres, il n'y a pas besoin de pass. Mais la loi prévoit que dans certains établissements, le pass est obligatoire. Or, les équipes s'y rendent dans le cadre d'activités extérieures. Par là même, Léo Lagrange est assujéti aux règles de ces établissements. C'est la raison pour laquelle un inventaire des personnes disponibles est nécessaire. Il faudra donc prendre en charge les tests antigéniques des encadrants qui ne seraient pas en mesure de présenter le pass. Cela doit permettre aux salarié.es concerné.es de se faire vacciner d'ici la fin du mois d'octobre. La fédération s'est mobilisée en faveur de la vaccination aux côtés de la Croix Rouge comme cela est indiqué dans la note. Il n'y avait aucune volonté de cacher cette prise en charge pour pousser les salarié.es à se faire vacciner. Lorsque le gouvernement a annoncé la fin du remboursement, les vacances scolaires approchaient et les salarié.es n'avaient pas le temps de faire le nécessaire. D'où la décision de la prise en charge des tests jusqu'à la fin du mois d'octobre. Quant au recrutement, il s'agit de vérifier que la personne est en situation de faire ce pour quoi elle est recrutée. Seuls les recrutements ponctuels sont visés, sur une durée déterminée. Ne pas s'assurer que la personne embauchée est en mesure d'encadrer telle ou telle sortie serait irresponsable.

La note reprend la position du gouvernement et des Caisses d'Allocations Familiales pour ce qui est des centres sociaux et des espaces de vie sociale. L'un et l'autre indiquent que le pass n'est pas obligatoire dans ces structures. La fédération applique les règles. Mais il est aussi indiqué qu'il peut y avoir des contraintes suites à des décisions locales, certains préfets prenant d'autres positions.

Pour ce qui est du contrôle du pass dans les structures, il est souhaité que la personne en charge soit prioritairement le directeur, mais qu'il ait aussi la faculté d'habiliter des personnes de son équipe, parce qu'il ne peut pas être là tout le temps. Le contrôle entrant dans les missions, il n'est pas possible de refuser de le faire.

Pour les personnels permanents qui ne disposent pas d'un pass, ils sont autant que possible placés sur des structures qui ne font pas de sorties, ou alors ils doivent recourir aux RTT, aux heures de récupération et autres. Il peut aussi y avoir des absences autorisées non rémunérées.

Toutes les situations sont visées pour qu'il y ait une réponse pour chacune d'entre elles. Mais il n'est pas possible d'organiser uniquement des activités qui ne requièrent pas de pass sanitaire, ce serait priver les enfants de ce qui est prévu au programme pédagogique. Par contre, il est possible d'envisager des alternances, les enfants ne sortant pas tous les jours de la structure pour faire des activités qui nécessitent le pass. Aucune sortie ne sera envisagée s'il n'y a pas la garantie que les encadrants sont en situation de le faire.

Le représentant syndical CFDT comprend qu'un responsable de structure ne peut pas être présent tout le temps, mais cela suppose qu'une personne de l'équipe va être amenée à faire le travail de contrôle alors qu'elle ne le souhaite pas et que ce n'est pas dans ses attributions. Il en conclut que

si un responsable de structure refuse d'assurer le contrôle, ce sont les personnels qui en auront automatiquement la charge.

La présidente confirme. À ce jour, il y a une responsabilité des biens et des personnes. Sur les sites sur lesquels le pass sanitaire est obligatoire, il faut contrôler que les personnes qui viennent sont bien en possession de ce dernier. Cela relève de la responsabilité de l'animateur.trice. Concernant le responsable de structure, il ne peut en aucun cas se soustraire à cette obligation.

L'élu répond qu'il a connaissance de cas où le directeur va demander que les salarié.es fassent le travail à sa place parce que cela ne correspond pas à ses valeurs. Donc le terme « à défaut » ouvre pour lui la porte aux dérives. Toute la chaîne de décision va être impactée par la note et il faut sécuriser et harmoniser les relations entre les salarié.es.

La présidente est d'accord pour réfléchir à une autre formulation. Elle propose de remplacer « à défaut » par « en complémentarité ». Il faut marquer que le premier niveau de responsabilité correspond au directeur de la structure.

Une élue indique qu'à ce jour les N+1 se sont déjà déchargé.es de cette tâche puisque le.la salarié.e assure l'accueil du public. Elle demande s'il est possible de remplacer « à défaut » par « en l'absence du responsable de structure ».

La présidente valide cette proposition. Elle répond au représentant syndical CFDT qu'en l'absence du directeur de la structure, c'est bien à l'animateur de contrôler les pass. De la même façon qu'il doit contrôler le carnet de vaccination des enfants qu'il emmène en sortie ou l'autorisation parentale.

Une élue a l'impression, avec ces obligations, d'avoir de nouvelles missions sur sa fiche de poste. Une autre pense qu'il faut impérativement indiquer que l'habilitation est obligatoire pour éviter toute discussion.

La présidente note que seulement 2 % des structures rentrent dans ce système de contrôle des pass sanitaires.

V – Information sur le lancement d'appels à candidatures pour la désignation de 3 représentants de proximité LLCE (Alsace, Rhône, Isère)

La RRS précise qu'il y a deux appels à candidature distincts.

Le premier concerne Cronenbourg, en Alsace, qui a connu la perte d'une crèche. Deux postes de représentants de proximité sont à pourvoir.

Le second concerne le poste d'un salarié parti dans le cadre du transfert de Saint-Priest. Elle pense enlever « LLCE » de la version présentée. En effet, les personnes de la petite enfance ne se reconnaissent pas dans le sigle qui ne représente pas leur employeur.

La date de candidature expire au 8 décembre. Le CSE de novembre étant assez rapproché, le délai risque d'être un peu court pour avoir des candidats.

Le représentant syndical CFDT met en avant les difficultés pour les organisations syndicales de faire naître des vocations pour ce poste, mais il en va de même pour les candidatures libres. C'est peut-être dû à l'image que les salarié.es peuvent avoir des représentant.es de proximité. Il propose une réflexion, lors du séminaire de mi-mandat, pour lui donner de la visibilité et le rendre plus attractif et peut-être mieux intégrer les RP à la vie des instances. Les élu.es ont fait en sorte d'avoir, par le biais d'un accord, une meilleure représentation au niveau des territoires, mais les mandats de RP font peur.

La secrétaire du CSE partage cet avis et l'inquiétude sur le non-pourvoi de poste. Elle souhaite, elle aussi, lors du séminaire de mi-mandat, pouvoir réfléchir sur la fonction des représentant.es de

proximité, qui est très récente. Les membres du CSE n'avaient aucun élément de référence au moment de discuter l'accord. Ils ont imaginé ce qui semblait être le plus représentatif possible, mais avec le temps, il devient de plus en plus difficile de pourvoir ces postes. Il faut donc s'interroger sur le contenu des réunions, voir ce qui s'y fait, quelles sont les réponses obtenues et comment celles-ci sont suivies. Il faut aussi se demander quelle image les salarié.es ont des RP, mais aussi quels moyens sont donnés à ces derniers pour se déplacer, par exemple, sur un grand territoire. Ce sont des questions très pratiques, telle que celle des remplacements, qui peuvent rebuter d'éventuel.les candidat.es. Il serait bien d'avoir un retour du terrain pour que cette fonction de représentant.e de proximité ne se délite pas avec le temps.

La présidente propose de rajouter un encart dans la e-lettre pour expliquer le mandat des RP et leur place au sein du dialogue social. Ce serait un petit coup de pouce.

Une élue demande s'il s'agit de la place réelle des RP sur le terrain ou de celle souhaitée par Léo Lagrange, dans laquelle les RP ne se retrouvent pas.

La présidente rétorque qu'il faut d'abord faire un bilan pour voir la place des uns et des autres.

L'élue relève pourtant dès à présent une distorsion entre ce qui est souhaité et ce qui est vécu sur le terrain. Le nombre de réunions, entre autres, pose problème et les RP ne se sentent pas inclus dans les différentes instances. Il ne s'agit pas d'appâter les personnes, mais bien de faire un diagnostic et de poser des actions concrètes.

La présidente convient que c'est le but du séminaire de mi-mandat que d'avoir des retours du terrain et d'analyser les situations.

VI – désignation d'un représentant de proximité A2F

La RRS indique qu'il n'y a qu'une seule candidature. Il s'agit de Madame Stéphanie CADRO qui a fait acte de candidature :

« En déposant ma candidature de représentante de proximité, afin de représenter A2F, je m'engage à respecter l'accord d'entreprise du 11 juillet 2019. Je serai le lien entre le CSE et ses commissions et les salarié.es d'A2F. »

La candidate a deux ans d'ancienneté.

La présidente met aux voix la désignation de Stéphanie CADRO représentante de proximité A2F

Votants : 20 Pour : 20 Contre : 0 Abstention : 0

VII – désignation de représentants de proximité LLNIDF

La RRS explique que cette désignation fait suite au transfert de Juvisy. Trois postes étaient à pourvoir, mais une seule candidature a été envoyée. La salariée travaille dans la petite enfance, sur le multi-accueil Baudelique à Paris.

La salariée a fait acte de candidature :

« Je suis Christine PANCRASSIN, agent petite enfance, à Léo Lagrange depuis neuf ans. J'ai pris connaissance par voie d'affichage de l'organisation d'une désignation par les élu.es du CSE d'un représentant de proximité. La petite enfance est un secteur d'activité de Léo Lagrange qui s'élargit et où la représentativité est assez faible dans les instances du CSE. En effet, compenser l'action d'un représentant du personnel au sein du CSE, servir d'intermédiaire entre le CSE et le salarié, épauler les membres du CSE dans la réalisation de leurs missions et garantir un meilleur dialogue social au sein de la fédération, alléger leurs tâches, devenir une alliée pour la fédération, telle est ma motivation pour cette institution et remplir correctement mon rôle en effectuant des missions sur le terrain en matière de prévention, grâce à la proximité avec les salarié.es, à travers différentes structures. Jouer un véritable rôle d'écoute auprès d'eux et de relayeuse en lien avec le CSE en tant qu'actrice sociale. »

La présidente met aux voix la désignation de Christine PANCRASSIN représentante de proximité LLNIDL

Votants : 19 Pour : 19 Contre : 0 Abstention : 0

La secrétaire ajoute qu'elle fera un PV de carence puisqu'il y avait trois postes à pourvoir et une seule candidature.

Devant quitter la réunion, elle passe la main au secrétaire adjoint du CSE.

VIII- Réponses aux questions sur les nouvelles dispositions de la CCNOF et de la CCN ECLAT (avenant 182)

Les élu.es ont reçu communication des nouvelles règles applicables par les branches professionnelles OF et ECLAT.

LA CCNOF

La CCNOF est la convention collective des organismes de formation. À partir du 1^{er} janvier 2022, la branche professionnelle doit appliquer la nouvelle grille de rémunération et de classification des emplois, négociée au sein de la branche.

La classification actuelle par groupe (A, B, C, D, E, F, E1, E2, D1, D2, C1, C2...) va disparaître, ainsi que la valeur du point. Le salaire ne sera plus calculé au regard du nombre de points acquis et de leur valeur. Ils vont être remplacés par 31 paliers qui détermineront le niveau de rémunération. Ces paliers sont déterminés par pesée de l'emploi qui se fait en fonction de la technicité, des responsabilités managériales ou économiques, etc. À chaque entrée de cette pesée d'emploi sera adjoint un nombre de points qui donnera un palier et déterminera le niveau de rémunération minimum conventionnel annuel.

À ce jour, les équipes de Léo Lagrange Formation travaillent sur la définition des emplois repères en fonction de leur technicité, leur responsabilité d'équipe ou de représentation et autres, pour évaluer le nombre de points et calculer le niveau de rémunération en fonction du poste occupé. Un premier travail se fait avec les organisations syndicales, fin octobre, avant de présenter ces emplois repères.

La convention collective prévoit des critères de bonification, selon des environnements particuliers d'activité professionnelle ; par exemple les formateurs qui interviennent en milieu pénitentiaire. LLF réfléchit aux différents cas possibles de bonification avant de les soumettre aux négociations syndicales. Cela peut être l'environnement, le parcours professionnel avec une référence d'ancienneté ou encore des agréments qui permettent d'intervenir sur des domaines spécifiques.

Le représentant syndical CFDT rapporte des propos de salarié.es qui ne voient pas, pour l'instant, l'intérêt de retravailler les compétences en fonction de métiers repères. Cela ne changera pas beaucoup les calculs. Concernant les bonifications, ils pensent qu'il sera nécessaire de créer des fiches de postes en lien direct avec les compétences des salarié.es. Cela soulève la question des formations des salarié.es. Certain.es n'ont pas besoin de compétences complémentaires dans l'exercice de leur métier, mais pourraient se voir poussés à se former pour que la direction puisse évaluer une évolution de salaire en obtenant des points supplémentaires. Et la négociation se fera de gré à gré et non pas de façon collective.

La présidente répond que la direction va être attentive à ces sujets. Le calendrier étant un peu court, il sera toujours possible de continuer les négociations sur les critères de bonification au-delà du 31 décembre 2021. Toutefois, les évolutions de salaire se feront en fonction des augmentations minimums conventionnelles, négociées au sein de la branche. Il est aussi possible d'avoir des NAO au sein de Léo Lagrange sur ce sujet.

Pour ce qui est des compétences, la présidente reconnaît que cela ne va pas changer grand-chose par rapport à la situation actuelle, mais la nouvelle grille va créer une unité quant à l'appellation des emplois, différents au sein du secteur de la formation, et aux compétences requises. Toutes les entreprises du secteur auront ainsi les mêmes repères, les mêmes supports et les mêmes références.

C'est en même temps un élément de pré-construction de Léo Lagrange Formation dans le cadre de Progress 2 et d'une unité d'entreprise.

Une élue s'inquiète, face à la difficulté actuelle de formalisation et de clarification de certaines pratiques, de la bonification et de la manière dont cela va se dérouler. En particulier, elle pointe le lien entre formation et bonification et l'accès à la formation. Elle demande aux élu.es qui négocieront, d'être attentif.ves à cette situation.

Le secrétaire adjoint précise qu'il y a très peu de représentants de la formation qui prennent part aux négociations. C'est toutefois un secteur en mutation professionnelle qui demande des montées en compétences. Il faut aujourd'hui revoir la production des formateurs et la réussite passera par une adhésion personnelle, mais aussi collective.

La présidente précise que ces sujets commencent à être abordés en C2SCT au sein de LLF. Des réunions d'équipes sont prévues, ainsi qu'une présentation des emplois repères. La prochaine réunion de négociation avec les OS se tiendra le 28 octobre. Ces réunions devront aboutir à la constitution des emplois repères et de leur fiche, et la façon dont ils seront placés sur les paliers. Cela nécessitera un nouveau paramétrage de la paie pour le début du mois de janvier 2022.

Le secrétaire adjoint indique que, contrairement à l'animation, les salarié.es de la formation ne voient pas la valeur de leurs points évoluer chaque année. Il n'y a donc pas eu, pour beaucoup d'entre eux, de revalorisation de salaire. Par contre, il apprécie la mise en place d'une certaine équité au sein de LLF.

LA CCN ECLAT (Avenant 182)

La présidente précise que l'avenant 182 va introduire une rémunération avec une double valeur de point. La valeur V1 permettra de calculer les salaires jusqu'à 247 points et s'appliquera sur les points d'ancienneté et de coupure.

La valeur V2 sera applicable à tous les autres points (points de mission, points supplémentaires...) L'avenant amène aussi, concernant les rémunérations, la fin du déroulement de carrière. Les derniers versements se feront en 2022 pour toutes les personnes qui sont visées par ce dernier sur cette année-là. L'ancienneté qui était versée tous les 2 ans, sera versée tous les ans. Ainsi, tous les salarié.es recevront leurs points d'ancienneté dès la première année au sein de Léo Lagrange.

L'avenant 182 prévoit la création de nouveaux groupes, dont un indice 325, intermédiaire entre le groupe D à l'indice 300 et le groupe E à l'indice 350. Ainsi il y aura un groupe E à 325, un groupe F à 350, un groupe G à 375, un groupe H à 400, etc. Toutes les salarié.es assimilé.es cadres au groupe F passeront sous le statut de cadre au groupe G. Cela ne modifiera pas leurs points qui resteront à 375.

L'avenant 182 introduit un entretien de maîtrise professionnelle. Des échanges ont lieu avec les organisations syndicales pour définir des repères clairs permettant de cadrer cette question de la maîtrise professionnelle qui introduit la faculté d'augmenter le salaire ou non. Il est donc très important de préciser les indicateurs pris en compte, de voir comment ils sont regardés et ce qu'ils donnent comme possibilité d'augmentation a minima et a maxima. Le minima est fixé par la convention collective et s'élève à 1 % de l'indice de base, mais il n'y a pas de maxima de prévu, d'où les négociations avec les organisations syndicales.

Le représentant syndical CFDT a noté, lors de rencontres informelles de présentation de l'avenant, l'importance de la fiche de poste, soulignée par tout le monde. Les salarié.es se demandent si elles vont être construites dans une relation de gré à gré avec le supérieur hiérarchique ou au niveau d'un établissement, voire d'un territoire. L'avenant 182 touche plutôt une certaine catégorie de salarié.es et cela mérite des explications, de même que les reconstitutions de carrière qui sont déjà source d'informations fantaisistes et d'interrogations. L'élu invite donc à beaucoup de clarté et de pédagogie dans la présentation de sa mise en place, en particulier sur les aspects techniques.

La présidente explique que les équipes travaillent sur un outil complet qui porte sur des fiches de postes génériques (animateur généraliste, animateur périscolaire, comptable, directeur de structure...), chacune étant assorti d'un référentiel. Dans la branche animation, tout le monde disposera des mêmes outils avec une description de la mission générale du poste, un référentiel emploi lié celui du.de la salarié.e, dont le poste sera construit en fonction d'un éventuel environnement spécifique, d'un public particulier, de tâches qui lui sont propres. Le cœur de la fiche emploi sera élaboré à partir des recommandations faites par la branche pour avoir de la cohérence entre ce que prévoit la branche professionnelle sur les entretiens, les évaluations de maîtrise professionnelle, etc., et les références d'emploi et profil de poste de chacun.e des salarié.es.

L'élaboration des outils se poursuit avant de les présenter aux DRH pour les retravailler, mais aussi à la direction métier. Ils seront ensuite finalisés avec les organisations syndicales, avant une présentation en CSE pour une mise en œuvre courant 2022. Il devrait être possible de doter, dans le courant du premier trimestre 2022, toutes les équipes de fiches fonctions et de référentiels métiers pour établir le profil de poste de chacun des salarié.es.

Un élu pense qu'il va être compliqué d'expliquer le projet aux salarié.es, entre autres les fiches de salaire. Il demande si la valeur du point va changer au 1^{er} janvier 2022, puisque le SMIC a augmenté. La présidente répond qu'au 1^{er} janvier la valeur du point V1 sera à 6,45 €. Ainsi, pour un salarié en groupe A à 247 points, le salaire sera de 247 multiplié par 6,45. Un salarié du groupe B verra le nombre de points passer de 255 à 257 points. Les premiers 247 points seront calculés avec la V1, les 10 points d'écart restant seront calculés sur la V2 qui passe à 6,37. Il en ira de même pour chacun des groupes suivants. Tous les points d'ancienneté et les points de coupure pour les activités périscolaires seront calculés sur la base de la V1. Tous les autres points (déroulement de carrière, points de mission, de responsabilité...) seront sur la base V2. Les entretiens sur la maîtrise professionnelle seront conduits par le N+1.

L'élu s'inquiète dans ce cas d'éventuels conflits entre les animateurs et leur direction, comme c'est déjà le cas.

La présidente entend les craintes des élu.es sur ce sujet. Toutefois, l'entretien ne peut pas être mené par une personne autre que le N+1, sinon certains responsables se retrouveraient à mener

des dizaines. Par contre, il est nécessaire d'accompagner ce processus d'une montée en compétences des N+1 et de les doter d'éléments pour objectiver, mais aussi d'une possibilité de recours en cas de conflit ou de blocage. Elle reconnaît qu'il peut y avoir des points sensibles.

L'élu comprend que plus un salarié suivra des formations et se dotera d'outils pour mieux travailler, plus il aura de chance d'être augmenté. Un autre qui ne cherchera pas à se former n'aura pas d'augmentation. Par ailleurs, il a cru comprendre que les personnes qui viennent du public auront droit à une reconstitution de carrière ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent.

La présidente confirme l'idée d'un entretien qui valorise les salarié.es. Elle prend pour exemple un animateur qui aura suivi la formation sur l'accueil d'un enfant porteur de handicap au sein d'une structure ACM. Il aura ainsi un espace pour valoriser ses acquis et les assortir d'une augmentation de salaire. Elle confirme la reconstitution de salaire tout en indiquant qu'il n'y aura pas de rétroactivité pour les personnes qui auront été embauchées avant le 1^{er} janvier 2022.

Elle revient sur la conduite des entretiens professionnels et confirme que cela fera partie des discussions. Elle redit qu'il faudra se donner la possibilité d'un recours en cas de blocage.

Une élue demande qu'il y ait une réelle vigilance quant aux conflits existants entre des animateurs ou des équipes et la direction. Pour ce qui est de la fiche de poste, elle pointe le nombre de missions qui s'ajoutent au métier d'animatrice et débordent du cadre de base qui est la garantie de la sécurité physique, morale et affective des enfants. Elle comprend un peu mieux pourquoi les salarié.es sont poussé.es à se former de plus en plus sans qu'il y ait de reconnaissance pour autant. Elle demande si les nouvelles fiches de poste vont inclure ces nouvelles missions, alors qu'elles n'incombent pas aux animateurs, et cela toujours sans reconnaissance.

La présidente répond qu'il n'y a pas de stratégie dans la volonté de former les animateurs en lien avec l'avenant 182 qui n'est pas encore bien maîtrisé. Quant aux fiches de poste, elles ne sont pas finalisées et n'ont pas été présentées aux établissements en région. Toutefois, elles sont basées sur un référentiel métier par branche. Elles permettront de déterminer la mission générale, qui sera la même pour tous les animateurs, mais aussi le domaine d'activité. Elles indiqueront le lieu et le positionnement dans l'organigramme et listeront des spécificités qui pourront être prises en compte pour faire valoir une maîtrise professionnelle lors de l'entretien.

La présidente insiste sur le fait que désormais, les fiches seront basées sur des référentiels emplois communs à tous et pas seulement à la fédération Léo Lagrange qui définissent les domaines d'intervention de chacun des métiers et les compétences attendues. Il faudra ensuite déterminer s'il existe des situations spécifiques propres aux postes en question. Elle pense que les choses seront plus claires le jour où elle présentera la fiche de façon concrète. Il sera alors possible de voir les points à retravailler.

Pour l'élue, l'échange permet pourtant d'anticiper sur la réalisation de ces fiches de poste et leur compréhension.

Une élue se demande comment un N+1 qui vient d'arriver sur un poste de direction périscolaire peut construire des fiches de postes en s'appuyant uniquement sur le référentiel sachant qu'il y a une différence entre une mission et les tâches qui la composent, d'autant que certaines d'entre elles ne peuvent être effectuées par une seule personne, le temps de travail n'étant pas suffisant. Ainsi certains indices ne demandent pas une simple participation, mais une élaboration qui est ensuite soumise pour validation au N+1, alors que c'est ce dernier qui est censé la faire.

Entre l'existant et le nouveau référentiel, mais aussi à cause du manque de fiches de postes qui ont toujours été refusées par l'employeur, elle souhaite que les choses soient rapidement cadrées pour éviter les difficultés. Elle estime qu'il est trop tôt pour demander aux N+1 d'établir des fiches de poste.

La présidente répond que personne n'a demandé aux N+1 de faire des fiches de poste dès à présent. Elle redit qu'elles sont en construction au niveau national et dans le métier de l'animation. Elles vont être réalisées sur la mission générale et les fonctions communes aux domaines d'activité. Quant aux particularités locales, effectivement le N+1 devra être en mesure de les indiquer. Mais hormis cela, tous les éléments de la fiche seront calés. Elle sera un point de repère pour la conduite des entretiens de maîtrise professionnelle, d'évolution, et autres.

Les outils de la branche professionnelle sont arrivés il y a peu et les responsables ont dû les appréhender. Les équipes RH participent aux webinaires organisés par Hexopée pour se former à l'application de l'avenant 182 qui oblige à s'outiller pour cadrer la partie RH du métier.

La présidente reviendra vers les élu.es au fur et à mesure de l'avancée des travaux avant validation complète pour laquelle ils.elles seront consulté.es. La mise en œuvre se fera ensuite petit à petit sur le terrain.

IX- Réponses aux questions sur le calcul de l'index égalité professionnelle

Une élue précise que sa demande portait sur les éléments de rémunération prise en compte dans le calcul de l'index égalité professionnelle.

La RRS a volontairement élargi la question pour éventuellement répondre à d'autres interrogations. En matière d'égalité professionnelle, il s'agit de la rémunération réelle et non du salaire de base du contractuel. Dans le calcul de l'index sont intégrés tous les éléments de la rémunération. Une rubrique du service de paie, qui s'appelle « salaire contractuel », reprend tous les éléments de paie. Elle regroupe le salaire conventionnel, mais aussi le déroulement de carrière, les primes d'ancienneté et tous les éléments de rémunération. L'ensemble a été repris en ETP sur l'année pour les salarié.es à temps partiel.

L'élue voulait s'assurer que non seulement le salaire, ou traitement ordinaire de base, est pris en compte, mais également tous les autres avantages payés directement ou indirectement en espèces et en nature en raison de l'emploi du salarié.

X- Information sur le lancement du baromètre QVT

La direction s'est retrouvée à plusieurs reprises avec les organisations syndicales sur l'accord de Qualité de Vie au Travail et conditions de travail qui intègre le recours à un baromètre. Il avait été envisagé de le lancer vers les mois d'avril ou de mai, mais des annonces de reconfinement rendaient les choses difficiles à mettre en place et pouvaient influencer les réponses des salarié.es. La direction a donc préféré différer à la rentrée scolaire.

Un questionnaire complémentaire, qui compte neuf questions portant sur les questions de télétravail, a été finalisé et intégré au questionnaire de base. Le baromètre autorise un comparatif avec la branche et l'environnement de l'économie sociale et solidaire et permet d'avoir une vision macro.

Le calendrier prévoit un lancement au 8 novembre et une ouverture du questionnaire jusqu'au 19 décembre inclus. Les résultats seront traités par Quorum d'ici fin janvier, début février.

La présidente est intervenue auprès du comité de direction de l'animation la veille pour annoncer cette planification. Elle souhaite que tout soit mis en œuvre sur les sites pour faciliter l'accès au questionnaire pour qu'un maximum de salarié.es puissent y répondre. Il sera possible de générer un QR code pour les salarié.es qui souhaitent répondre à partir d'un téléphone portable ou d'une tablette.

L'accès à un ordinateur sur site sera maximisé pour que les salarié.es puissent répondre durant les temps de pause. elle ne souhaite pas que le temps de réponse se prolonge, comme cela a été le cas précédemment. Elle aimerait qu'un nombre le plus important possible de salarié.es réponde dans le temps imparti.

Une séance de travail avec Chorum est prévue pour présenter les résultats du baromètre, avant d'en tirer des grandes lignes d'actions en lien avec l'accord sur les conditions de travail.

Une élue espère que ce baromètre sera utile à l'employeur, qu'il pourra ainsi porter un regard plus précis sur les conditions de travail, que cela fasse écho à toutes les difficultés rencontrées sur le terrain et soit suivi de préconisations. L'idée est de voir une différence entre ce qu'il y avait avant la mise en place du baromètre et après. C'est un élément qui permettrait de bien négocier les conditions de travail, mais aussi d'anticiper des problèmes organisationnels et structurels qui créent de la souffrance ou génèrent des dysfonctionnements sur le terrain. Pour sa part, elle ne ressent pas l'utilité du dernier baromètre. Elle a même plutôt l'impression que c'est pire qu'avant, même si elle tient compte de la crise du Covid. Elle attend donc une lisibilité sur les actions que Léo Lagrange va mettre en place en termes de calendrier.

La présidente confirme que le but est d'avoir une vision qui permettra de dégager des pistes d'action, de modification et de prise en compte. Mais ce sera aussi un élément qui viendra alimenter l'observatoire du périscolaire. Elle espère une forte mobilisation sur le sujet.

Le représentant syndical CFDT convient que tous souhaitent de même, mais il informe, pour en avoir discuté avec eux, que ce baromètre est plutôt une charge supplémentaire pour les DTA en Sud-Ouest. Il y a un travail à faire au niveau de l'encadrement intermédiaire. En fait, les accords QVT ne sont pas connus de ces derniers, alors qu'ils devraient être le plus petit dénominateur commun pour avancer lorsqu'il y a conflit entre un salarié et le DTA. Il ajoute que cela devient une arme juridique pour les représentants du personnel, alors que ce n'est pas leur rôle. Ce devrait être un accompagnement pour un mieux vivre collectif.

La présidente confirme que les cadres intermédiaires doivent intégrer dans leurs pratiques professionnelles l'ensemble des éléments constitutifs des règles de l'entreprise en faveur d'un bon fonctionnement des instances, pour permettre de résoudre des situations liées au travail. Elle a récemment présenté aux DTA, lors d'une réunion, les modalités du dialogue social, avec le fonctionnement du CSE, des RP, des C2SCT, mais aussi avec les organisations syndicales. Les accords signés ont été présentés avec leur contenu principal. Elle pense que ce sont des sujets à remettre systématiquement sur la table pour amener chacun à avoir les bons réflexes.

Le représentant syndical convient que la méconnaissance que les DTA ont des accords ne contribue pas à améliorer les relations entre les organisations syndicales et les salarié.es qui font remonter des informations sur des choses basiques qui ne devraient pas exister. Les prises de décision ne se font pas d'un commun accord, mais sous la pression de l'accord QVT que les élu.es doivent agiter dans différentes régions, alors qu'il devrait bénéficier à tous les salarié.es.

La RRS demande si c'est une disposition en particulier qui est mal appliquée ou si ce sont chaque fois des éléments différents.

Le représentant syndical CFDT répond que la principale question porte sur les salarié.es doubles employeurs. Les N+1 ne tiennent pas compte de ces situations et rechignent, par exemple, à modifier des heures de réunions. C'est ce type de dispositions qui cristallisent les récriminations. Et c'est la partie la plus difficile à faire appliquer.

Une élue pense que dans le baromètre QVT, il serait intéressant de poser des questions sur la connaissance de l'accord. Cela permettrait de voir quel regard est porté sur cet accord aujourd'hui. La présidente reconnaît que la question n'est pas prévue et qu'il est trop tard pour la rajouter.

XI- Panorama des marchés

La RRS note beaucoup d'activité dans la formation, ce qui est encourageant. Instep Occitanie, Préface, Campus Léo Lagrange et l'IFRA sont concernés par le démarrage en septembre de nouveaux programmes.

Concernant LLA LLCE, elle fait part de perte de dispositifs :

- Ternay
- Villereversure et Bohas
- Treffort et Val-Revermont
- Saint-Trivier-de-Courtes

Sur l'agglomération de Thonon-les-Bains, le renouvellement n'est pas encore fait, mais il y aura une perte sur Thonon les bains. Cela pose le problème des représentants de proximité. L'un a démissionné, mais il en reste un second. Elle reviendra donc vers les élu.es sur cette question si des renouvellements sont nécessaires.

La présidente précise que sur Thonon, il s'agit d'une reprise en régie directe.

La convention Pays Mornantais n'a pas été renouvelée. Il en va de même pour celle de Feyzin.

Un renouvellement a été validé sur Bourgoin-Jallieu.

Sur Méditerranée, les situations ne sont pas finalisées. Des renouvellements sont en cours sur La Bouilladisse et Les Pennes-Mirabeau.

Le représentant syndical CFDT regrette que certaines régions ne fassent pas remonter les informations sur les panoramas. Il estime qu'il faut non seulement assumer les victoires, mais aussi les défaites. Il y a beaucoup de pertes sur Centre-Est, ce qui n'est pas anodin. Partager ces éléments ne demande pas beaucoup de temps, alors que cela touche des personnes qui vont sans doute être transférées, en particulier des représentants de proximité, voire des élu.es. Les membres du CSE ne peuvent pas anticiper les modalités de départ vers d'autres associations et faire le lien. Alors qu'ils pourraient faire en sorte que cela se passe dans de bonnes conditions.

La présidente partage cet avis. Elle pense que l'intérêt n'est pas identifié et l'information passe au second plan. C'est d'autant plus dommage que cela fait partie des accords sur les conditions de travail qui comprend un protocole de sortie avec des entretiens, des réunions collectives au moment des transferts, des informations sur les impacts, etc. Elle comprend l'urgence dans laquelle les services sont en permanence, mais elle souhaite remettre du sens en indiquant combien il est important pour le CSE d'avoir cette information. Cela permet l'accompagnement des salarié.es, ou d'intervenir au niveau syndical et d'accompagner des situations.

Concernant Centre-Est, il y a un cumul de pertes depuis quelque temps, sachant que Saint-Priest et Thonon sont deux gros dispositifs. Dans le deuxième cas, il y a une volonté de la ville de réintégrer le dispositif des activités périscolaires au sein de la collectivité locale. Les équipes ne sont pas remises en cause dans la qualité de leur travail. C'est uniquement un positionnement politique. Tou.tes les salarié.es seront réintégré.es au sein de la collectivité.

Un élu demande, concernant les autres collectivités, s'il s'agit d'un recentrage sur des associations plus locales ou pas. Il constate que de plus en plus de collectivités réfléchissent à confier ce type de mission à des associations locales qui connaissent le territoire.

La présidente a un doute concernant Ternay. À Montluel, pour la petite enfance, c'est un gestionnaire privé qui a été choisi. Elle convient que c'est le cas de la ville de Strasbourg avec Cronembourg, pour la gestion des crèches. Elle fait appel à des associations strasbourgeoises. Pour l'élu, c'est un sujet sur lequel il faut se pencher. Il est du même avis que le représentant syndical CFDT sur l'absence de panorama pour l'ensemble des régions. Il est utile de pouvoir se rapprocher des salarié.es lorsqu'il y a des pertes de marchés. Dans la plupart des cas, les choses se passent bien, mais il faut pouvoir être présent lorsque cela se passe mal.

Le représentant syndical CFDT s'inquiète des renouvellements de marchés. La ville de Toulouse s'interroge aussi. Elle se retrouve face à la même difficulté de recrutement que les prestataires. Elle propose des CDI à 28 ou 35 heures pour les dispositifs maternels, ADL ou périscolaire. Si Léo Lagrange n'est pas en capacité de faire valoir ses points forts sur ces dispositifs, il est possible que ces gros services soient récupérés par des municipalités. Le savoir-faire de la fédération est certes ancré sur le territoire, mais Léo Lagrange n'est à l'abri de rien, quelle que soit la région.

La présidente convient que si Léo Lagrange peut représenter une valeur ajoutée, les collectivités sont confrontées aux financements. Les problématiques de recrutement, de valorisation des métiers, les moyens de préparation se chiffrent et il est important que Léo Lagrange travaille sur ce sujet pour être compris et intégré dans les politiques économiques locales des villes. Le dispositif de Ternay a été attribué à Alfa3a, une association qui est née dans l'Ain, mais qui désormais rayonne sur l'ensemble de la région Aura.

Une élue demande à quel moment le CSE a eu connaissance du dossier AFPA, ce à quoi la présidente répond que c'était au moment de la réponse à l'appel d'offres.

L'élue ajoute que ce dossier est porté au niveau national, avant de redescendre en région pour une mise en service. Il est très complexe et n'a peut-être pas été monté de la meilleure des manières et cela met en difficulté les équipes sur le terrain. Léo Lagrange devient plutôt gestionnaire que prestataire pédagogue et ce n'est pas son point fort. Elle aurait aimé que les équipes soient associées au contenu et à la réponse pour éviter de les mettre en tension comme elles le sont actuellement.

Une élue demande en quoi consiste le dossier.

La présidente indique que les élu.es ont été informé.es de la réponse à l'appel d'offres de l'AFPA pour la mise en place sur les territoires d'actions à destination des jeunes, sur Centre-Est, Méditerranée, Sud-Ouest, Ouest et Nord Île-de-France. Cela se fait en fonction de commandes passées par l'AFPA. Les élu.es ont été consulté.es avec une présentation de ce marché à bons de commande. Lors du démarrage du dossier, il a été difficile pour les équipes locales de trouver les ressources et des modalités de fonctionnement entre l'AFPA et les établissements régionaux. C'est un gros challenge et il est difficile de passer à côté. Il faudrait que ce soit un peu mieux régulé entre la cellule de développement nationale et les terrains, mais des échanges sur les modalités ont lieu et les choses commencent à se stabiliser. Des formations ont été proposées pour que les personnels puissent répondre à l'ensemble des dispositifs en ayant les compétences nécessaires.

Le représentant syndical CFDT constate que pour l'instant les salarié.es qui travaillent sur ces dispositifs refusent de faire remonter quoi que ce soit. Toutefois si la gestion du dispositif a permis au pôle engagement d'avoir une bouffée d'oxygène, il est dans le même temps victime des déserts de compétences sur certaines régions. Les intervenants sont en souffrance car les conditions matérielles mises en place posent problème. Mais tant qu'il n'a pas écrit de la part de salarié.es, il n'inscrira pas de point à l'ordre du jour des C2SCT. Pour lui, il aurait fallu d'abord créer les

structures avant de répondre, mais c'est l'inverse qui a été fait, mettant les salarié.es en tension. Chacun fait finalement avec ses compétences et ses réseaux, entraînant des effets pervers.

Pour la présidente, le dispositif à du sens au sein de la fédération Léo Lagrange. Mais il faut trouver des modalités d'organisation pour répondre à ce type d'appels d'offres.

L'ordre du jour étant épuisé, La présidente clôt le CSE à 14h30

Adopté le 09/11/2021