

**PROJET DE PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE EN VISIOCONFÉRENCE  
du 16/03/ 2021**

**Adopté le 08/04/2021 avec 21 voix pour - 0 contre et 2 abstention**

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

Les représentants employeur :

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

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

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

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 **3<sup>ème</sup> Séance Ordinaire du Comité Social et Économique** sous forme de **Visioconférence**, le :

**Mardi 16 Mars 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 du PV de la réunion du 4 février 2021
2. Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation
3. Poursuite de la consultation engagée le 4 mars 2021 sur les situations de Paulhaguet et du CADA : réponse aux questions des élu.ess, expression d'un avis
4. Point de situation économique 2020
5. Panorama des activités et des marchés
6. Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'une salariée (LLPE)
7. Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'une salariée (LLSO)
8. Présentation de la nouvelle trame de bilan social
9. Présentation de l'accord égalité professionnelle soumis à la signature des délégués syndicaux
10. Information sur l'appel à candidature RP LLCE Rhône-Isère.

Dans l'attente,

Bien cordialement

**La Secrétaire du Comité Social et Economique  
Social et Economique,  
Laurence GILBERT**

**La Présidente du Comité  
Pascale DUMAIRIE**

### I – Approbation du PV de la réunion du 04 février 2021

Les élu.ess ont reçu la dernière version le vendredi précédent.

**La présidente du CSE met aux voix le PV de la réunion du 04 février 2021**

**Votants : 24    Pour : 19    Contre : 0    Abstention : 5**

La présidente excuse la DRH de LLF

## II – Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation

### Commission ASC

La commission s'est réunie le vendredi précédent pour faire le point sur les prestations en ligne sur le nouveau site. À ce jour plus de 2 000 salariés se sont connectés et 927 demandes ont été enregistrées. Sur une première série de 597 demandes, on dénombre 280 chèques cultures, 314 chèques vacances, une aide aux vacances, deux remboursements ASC.

Le lancement requiert du temps et nombre de salariés rencontrent des difficultés pour se connecter. Ils.elles sollicitent le secrétariat administratif pour obtenir des renseignements et de l'aide. Les élu.es de la commission soumettent au vote la proposition de repousser la date butoir de commandes de prestations du 31 mars au 30 avril.

Un élu approuve cette demande, car des élu.es ont le même retour sur le terrain. Par contre, il demande qu'une communication soit rapidement faite pour informer les salarié.es de cette nouvelle disposition. En effet, certain.es sont prêt.es à renoncer à se connecter du fait du délai et de la difficulté de connexion.

La présidente de la commission informe que pour faire face à l'afflux de demandes au secrétariat administratif, une personne a été recrutée en intérim, à temps plein. Celle-ci a pris son poste la veille. Elle traitera principalement les nombreuses demandes des salarié.es qui arrivent par courrier et courriel.

Le trésorier précise qu'il a sollicité Léo Lagrange Nord Île-de-France afin de trouver un ou une salarié.e pour occuper le poste de secrétaire intérimaire en complément d'un temps de travail. N'ayant pas eu de retour de la part de la DRH de cette région et vu l'urgence dans le traitement des demandes, ils.elles ont fait le choix de s'adresser à la société d'intérim à laquelle ils.elles font habituellement appel. Il souhaiterait trouver un.e salarié.e de manière pérenne pour venir en renfort auprès de la secrétaire administrative. Ce serait d'autant plus intéressant que ce travail peut se faire à distance.

La présidente de la commission demande à la présidente du CSE la possibilité d'utiliser MyPeopleDoc pour informer un maximum de salarié.es sur la procédure de connexion et de demande de prestation.

La présidente du CSE explique aux élu.es que MyPeopleDoc n'est pas un moyen de communication, mais un système de stockage, type coffre-fort. C'est un outil qui permet aux salarié.es de garder des informations telles que leur bulletin de salaire. Les envois sur PeopleDoc se font par mail, mais sont limités. Elle propose à la place d'utiliser le répertoire d'adresses mail dont la fédération dispose pour communiquer. Elle ajoute que la e-lettre doit être envoyée aux salarié.es le jour même et propose, non pas d'indiquer les modalités de connexion, mais, si les élu.es votent en ce sens, que la date butoir pour les demandes de prestations est repoussée au 30 avril.

La présidente de la commission souhaite que soit ajoutée à cette communication l'adresse du site.

La présidente du CSE ajoute que les élu.es pourront ensuite transmettre leurs documents supports expliquant la procédure de connexion. Ceux-ci seront envoyés par mail aux salarié.es.

Le trésorier pense que tous les salarié.es ne lisent pas la e-lettre, mais approuve l'idée d'y ajouter l'information si ce n'est pas trop tard. Sinon, il sera toujours possible d'envoyer des mails. Il se souvient que la communication faite l'année précédente sur le livret ASC par le service com de la fédération était bien faite. Ce serait un moyen de toucher un maximum de salarié

La présidente précise que dans ce cas, c'est aux membres de la commission de préparer le document, y compris la mise en page. Le service n'interviendra que sur la transmission sur les adresses mails.

Le représentant syndical CGT se dit satisfait du nombre de personnes qui s'est connecté, même si ce n'est pas encore représentatif de l'ensemble des salarié.es. Il reconnaît que lui-même a rencontré des difficultés pour se connecter. En ce qui concerne le recrutement, l'informatique et le cloud sont très bien, mais il est toujours nécessaire de recourir à des personnes. Il se félicite donc du recrutement en intérim.

Par contre, la communication numérique pose problème à tous les salarié.es qui n'ont pas de boîte mail, ou qui sont isolés dans des lieux où il n'y a pas de connexion internet. Ils.elles n'ont plus accès aux ordinateurs des structures car ils.elles sont au chômage partiel depuis 9 mois. Des élu.es ont donc distribué le document papier en leur possession aux 50 salarié.es du dispositif pour être sûr que d'une façon ou d'une autre, ils.elles puissent demander les prestations auxquels ils.elles ont droit.

Par ailleurs, il approuve le report de date, même s'il remarque que cela n'a pas été fait à l'automne ou à Noël. De plus, des salarié.es avaient été oubliés ou leur adresse mail était erronée, le fichier de Léo Lagrange n'étant pas à jour. Sur la liste de 13 personnes qu'il a donnée à la commission ASC, il a obtenu trois réponses positives, les autres dossiers étant hors délai n'ont pas été pris en compte. Il demande, si la date butoir est repoussée du fait de la mise en place de la plate-forme, que les dossiers concernant les prestations de Noël soit revus, car, selon lui, il aurait fallu aussi à cette époque repousser la date limite. Enfin, il espère que tout sera fait pour que chacun puisse s'adapter au nouvel outil, à commencer par lui-même.

Un élu demande quel est le délai de validation des documents mis en ligne, comme le quotient par exemple. Beaucoup de salarié.es ont fait la demande, certains en Février ou début Mars, et n'ont pas obtenu de validation.

La secrétaire du CSE lui répond que la plate-forme rencontre un vrai succès. Cela implique que la secrétaire administrative valide tous les comptes. Elle a reçu énormément de mails et il en reste encore plusieurs centaines à traiter. C'est la raison pour laquelle le trésorier et elle-même ont eu recours à l'embauche d'une intérimaire. Aux mails s'ajoute le traitement des courriers papier, d'autant que pour la prestation de Noël le secrétariat a vu revenir 350 courriers non distribués. Elle prévoit de se rendre à Paris pour donner un coup de main au secrétariat administratif.

Elle demande au représentant syndical CGT de lui donner les noms des personnes sur les dossiers des chèques vacances pour voir comment y répondre.

Un élu revient sur MyPeopleDoc, qui est un outil intéressant. Par contre, lors de sa création, ce sont les adresses personnelles qui étaient demandées, dans le cadre de la remise de la fiche de paie. Cet outil étant désormais plus largement utilisé, il serait bon, selon lui, de redemander les autorisations aux salarié.es. Les communications étant différentes de celles prévues à l'origine puisqu'ils.elles peuvent mettre des informations personnelles dans leur coffre-fort numérique.

La présidente du CSE précise que ce sont les gigas attribués en complément qui permettent aux salarié.es de stocker ce qu'ils.elles veulent. Ils.elles disposent de ce coffre-fort à vie.

Pour l'élu, il est important d'informer les salarié.es que PeopleDoc permet de leur donner d'autres informations que celles qui concernent le coffre-fort numérique et la fiche de paie. Même si c'est encore de façon exceptionnelle, cette communication prend de l'ampleur et il faut l'accord des salarié.es.

La présidente répond que jusqu'à présent l'outil n'a servi qu'à l'envoi des bulletins de salaire ou des accords sociaux en lien avec la situation salariale. Il a aussi été utilisé une fois lors de la première période Covid pour informer les salarié.es sur les prestations du CSE. Elle n'a pas connaissance d'une utilisation autre

Le représentant CFDT revient sur le traitement des prestations et confirme que lui non plus n'arrive pas à entrer ses documents. Il pense qu'il aurait fallu préciser, dans le carnet distribué aux salarié.es, qu'une validation est nécessaire et que cela peut prendre plusieurs jours. Cette erreur est la cause

du retour des demandes papier qui engorgent le secrétariat. Il faudra aussi être vigilant, car certains, par crainte, vont doubler la demande numérique par une demande papier ce qui va occasionner aussi un surcroît de travail. Il salue le recours à une intérimaire, mais regrette qu'il ne soit pas facile d'accéder à son compte.

Il aura une question à poser, à la fin du travail des commissions, sur l'utilisation de PeopleDoc.

Un élu interroge de ce que la communication puisse aussi passer par les RH, avec un affichage dans les structures, comme cela se fait pour d'autres choses.

La présidente de la commission revient sur les réclamations et précise que deux demandes de chèque Cadhoc sont arrivées hors délai pour lesquelles la commission souhaite donner une réponse négative. Par contre, concernant une demande de chèque naissance faite sur l'ancien site, un élu.e a rappelé la personne et les membres de la commission proposent de répondre favorablement.

Concernant la prestation naissance, les élu.es de la commission souhaitent établir une règle, à savoir que le justificatif de naissance soit envoyé dans un délai de six mois après la naissance. Passé ce délai, la demande ne sera pas prise en compte. Cette règle permet de régler les conflits.

Le représentant syndical CGT demande à la présidente de la commission de préciser les refus ou accord concernant les demandes. Il n'a pas compris la différence.

La présidente explique que les demandes de chèques Cadhoc sont arrivées hors délai. Il n'est pas possible de traiter des chèques de 2020 en mars 2021. Pour le chèque naissance, en revanche, la personne avait fait sa demande en temps et en heure, mais sur l'ancien site du CSE.

Le représentant syndical CGT, remarque que les réponses aux informations et aux justificatifs envoyés par voie postale tardent à arriver ou n'arrivent jamais. Il est donc possible que d'autres demandes soient arrivées.

A la question d'une élue souhaitant savoir s'il est possible de considérer la demande de chèque Cadhoc 2020 comme une demande pour 2021, il est répondu que la prestation 2021 n'est pas encore lancée, ce n'est pas possible.

Une élue précise qu'elle ne va pas voter de la même manière sur les quatre propositions. La présidente propose que les votes soient regroupés, mais que chaque élu.e donne une réponse par question.

**La présidente met aux voix :**

**La demande de report de la date butoir pour les prestations chèques vacances et culture du 31 mars au 30 avril.**

Votants : 24 Pour : 24 Contre : 0 Abstention : 0

**L'accord concernant la demande de chèque naissance**

Votants : 24 Pour : 24 Contre : 0 Abstention : 0

**Le refus concernant les deux demandes de chèques Cadhoc arrivées hors délai**

Votants : 24 Pour : 13 Contre : 11 Abstention : 0

**La proposition d'un délai de six mois pour fournir le justificatif de naissance**

Votants : 24 Pour : 24 Contre : 0 Abstention : 0

Commission Communication

La commission communication a fait un point de situation sur le site. De nombreuses remontées sur son fonctionnement n'ont pas permis d'aborder toutes les questions à l'ordre du jour de la commission. La programmation, la communication et l'information des salarié.es, le calendrier, etc., sont reportées à la prochaine réunion. Les membres de la commission se sont concentrés sur les

dysfonctionnements dont la plupart ont pu être résolus au cours d'un rendez-vous du groupe de travail avec le prestataire :

- Un premier souci concerne les personnes qui n'indiquent pas leur adresse postale sur la demande, alors que les coupons sont envoyés par courrier. Un message d'erreur a été mis en place en cas d'oubli.
- Il a été demandé, compte tenu des délais de validation des instructions et de la complexité des informations sur le compte, qu'un message soit automatiquement envoyé au salarié une fois que son compte a été validé pour éviter toute relance de leur part.
- Un élu a réglé le problème d'intégration des fichiers. Il a aussi vu avec Proweb des problèmes d'ordre technique sur les salarié.es présents dans les listings, mais absents du site. Ou encore la possibilité d'ajouter des pièces jointes pour les salarié.es dont les scanners fonctionnent feuille à feuille. Il précise qu'à la liste des salarié.es présents au 31 octobre 2020, ont été intégrés tous les nouveaux, présents au 31 janvier et que ces derniers peuvent bénéficier des prestations. L'ensemble des salarié.es a désormais accès au site. Le problème sur l'information complémentaire à renseigner pour que les salarié.es puissent se connecter a lui aussi été résolu avec Proweb.

Dans l'ensemble les élu.es ont eu des réponses adaptées de la part du prestataire.

Concernant la commission logement, les élu.es du groupe de travail ne savent pas ce qu'ils.elles doivent faire apparaître dans les pages relatives à cette dernière. Il semblerait que le document initialement joint au formulaire n'ait plus de raison d'être. Il faudrait faire parvenir par mail le texte adéquat et indiquer les éléments à ajouter.

Concernant l'information envers les salarié.es de la mise en place du site, il était convenu que le CSE s'en chargeait. La présidente de la commission communication ne sait pas si le nécessaire a été fait. De la même manière, la DRH de la fédération devait permettre d'informer les salarié.es par mail sur la mise en œuvre du site, mais cela n'a pas été fait. Ils.elles n'ont eu la communication que par le biais de la newsletter.

### Commission logement

Le président de la commission logement demande à la présidente de la commission communication de suspendre le lien sur le site. Il doit rencontrer Action Logement les 29 et 30 mars et les référents de chaque région pour faire le point. Ils.elles vont peut-être en profiter pour préciser le rôle des référents Léo Lagrange au niveau du logement et voir comment mettre les documents à disposition des salarié.es.

Il ajoute qu'il n'y a pas eu de commission logement pour le mois de mars, estimant qu'il était plus pertinent d'attendre que cette réunion importante ait eu lieu pour ensuite discuter en commission de ce qui aura été dit sur les deux jours.

### Commission égalité

La présidente de la commission égalité informe qu'il n'y a pas non plus eu de réunion.

### Commission conditions de travail

Le président de la commission indique que seuls quatre personnes étaient présentes à la réunion, deux étant excusées.

Il a envoyé aux élu.es du CSE le compte-rendu de réunion, car il y a plusieurs points qu'il souhaite proposer au débat.

Les membres de la commission ont fait le point après un an de crise sanitaire. Toutefois, les membres de la commission travaillant tous dans l'animation, ils.elles ont eu du mal à avoir des éléments sur les autres métiers, tous les comptes-rendus des C2SCT n'étant pas présents dans la BDU.

La présidente du CSE rétorque que les comptes-rendus des commissions CSSCT du secteur formation sont tous dans la BDU. Pour les autres secteurs, sont mélangés ceux des métiers de l'animation et de la petite enfance, les salarié.es étant dans les mêmes entreprises.

Le président de la commission relève que le temps des repas en cantine pose problème au sein de l'activité. Dans la plupart des régions, les animateurs.trices ne mangent pas en même temps que les enfants, mais soit avant, soit après. Ils.elles sont donc chargés d'accompagner les enfants d'un point de vue pédagogique. Mais il y a des différences selon les régions. La question qui se pose est de savoir si le temps dont les animateurs.trices ont besoin pour se restaurer, soit environ 10 à 15 minutes, est considéré ou non comme du temps de travail. Il est vrai que la réponse dépend des types de marchés, mais il serait bien de pouvoir en donner une aux salarié.es.

Par ailleurs, les salarié.es de Toulouse ont reçu comme consigne de la part de la mairie de ne pas se réunir à plus de six pour répondre au protocole sanitaire. Pourtant, les réunions d'équipe, où chacun porte son masque et respecte la distanciation, sont la plaque tournante de la communication et du lien entre salarié.es. De plus, cela est en totale contradiction avec le fait qu'ils.elles se retrouvent parfois à 150, dans un local fermé, et sans masque, au moment des repas. Ces questions se posent aussi au niveau de l'UES.

La question suivante porte sur le non-respect des protocoles sanitaires dans certains endroits, en particulier sur le matériel mis à disposition. Par exemple, dans les écoles, il n'y a ni savon ni essuie-mains. Quant au gel hydroalcoolique pour les enfants, il ne serait pas de la qualité requise. Les collectivités ne mettent pas les moyens nécessaires à disposition et ce quelle que soit la région. Les élu.es demandent à la direction de Léo Lagrange de prendre si possible le relais pour garantir la sécurité des salarié.es, au moins pendant les temps d'accueil.

Viennent ensuite les risques psychosociaux. Les conditions de travail sont très compliquées, depuis un an, et imposent différents protocoles sanitaires. Cette situation met en exergue certains dysfonctionnements au sein des équipes.

Par exemple, les élu.es de la région Ouest relèvent que leurs équipes comptent un.e directeur.trice, mais pas d'adjoint.e, quel que soit le nombre d'animateurs.trices, alors qu'il y en a au moins un en Sud-Ouest.

Pourtant vu l'évolution du métier, un.e directeur.trice a de plus en plus de gestion administrative dans le cadre des marchés, sans compter les bilans, les rapports ou encore la présence sur le terrain pour effectuer des remplacements. S'il. elle est seul.e, cela peut devenir très compliqué pour lui. elle. Avec la présence d'un.e adjoint.e, il est possible de répartir les tâches en fonction des appétences de chacun.e. Ainsi le.la directeur. trice se charge souvent de la gestion administrative, tandis que l'adjoint.e s'occupe plus de la partie pédagogique. C'est une façon de faire qui fonctionne. De plus, selon la taille de la structure et le nombre d'animateurs.trices. trices et d'enfants accueillis, il arrive qu'il y ait deux adjoint.es.

Les élu.es souhaitent que ce fonctionnement soit copié dans les autres régions. Il est possible d'envisager de prendre un.e animateur.trice référent.e, avec une responsabilité supplémentaire.

Il semble peu probable, selon les élu.es, qu'un.e directeur.trice, lorsqu'il.elle est seul.e, puisse être présent.e à tous les temps d'accueil. Il est difficile d'imaginer qu'il.elle soit là dès 7h30 et jusqu'à 18h30. Alors qu'à deux, il est possible de se relayer.

La volonté des élu.es est d'avoir un service de qualité à proposer dans le cadre des missions et de garantir qu'un.e directeur.trice peut se consacrer entièrement à celles qui lui sont dévolues.

Par ailleurs, cela permet de former des adjoint.es en leur proposant des BAFD ou des BPJEPS et de constituer un vivier de personnes prêtes à prendre un poste de direction lorsque c'est nécessaire. Ce sont des salarié.es formé.es dans la culture Léo Lagrange.

Enfin, c'est une façon de professionnaliser les métiers. Les animateurs.trices.trices inscrit.es dans un parcours professionnel peuvent ainsi connaître une évolution de carrière et prétendre à des postes plus intéressants, les postes de directeur.trice étant assez limités. C'est aussi une façon de les fidéliser.

Les élu.es de la commission ont aussi discuté des heures de préparation ou heures de reliquats. Le débat n'est pas nouveau. Ces heures, négociées dans le cadre de projets, permettent aux animateurs.trices.trices de préparer leurs activités en dehors du face-à-face pédagogique ou peuvent être prises pour des réunions d'équipes. Or, il semblerait que dans certaines régions il leur soit demandé d'utiliser ces heures, pourtant limitées, pour faire de la formation. Ils.elles.elles n'ont alors plus de temps pour préparer les animations. De plus, ces heures de préparation sont négociées avec les collectivités. Si elles devaient apprendre qu'elles servent à des fins de formation, cela pourrait compliquer les relations. Les élu.es demandent qu'il y ait une standardisation de l'utilisation de ces heures de préparation, même si elles sont variables en fonction des marchés, et qu'il soit rappelé partout qu'elles ne doivent pas servir à faire de la formation. C'est une problématique qui génère des frustrations et des conflits au sein des équipes et donc des risques psychosociaux.

Enfin, les élu.es demandent que soit fait un point sur le télétravail qui dure maintenant depuis un an, même si la situation reste exceptionnelle. Il serait bien de connaître le nombre de personnes qui travaillent chez elles. C'est une situation difficile pour certain.es qui souhaitent pouvoir à nouveau travailler sur site. Une réflexion transversale et un bilan de ce mode de fonctionnement prenant en compte les différents métiers serait intéressante.

Un élu indique à la présidente du CSE qu'il a fait le point sur les comptes-rendus de C2SCT dans la BDU et qu'ils n'y sont pas tous.

La présidente répond que des allers et retours sur les comptes-rendus sont parfois nécessaires et que cela demande du temps. Elle invite les élu.es à modérer leurs exigences, même s'il est nécessaire que tous les rapports de C2SCT figurent à terme dans la BDU. Un mois de décalage reste quelque chose d'acceptable.

Un élu note que des salarié.es de Léo Lagrange sont désormais touchés par le Coronavirus, que ce soit dans des crèches ou dans le périscolaire. Les élu.es font donc remonter les informations en commençant par le local avant le national.

À Toulouse, le temps de cantine était autrefois un temps pédagogique, les animateurs.trices.trices mangeant avec les enfants. Désormais, la priorité reste les enfants et prendre les repas en même temps qu'eux n'est plus possible. Mais pour certain.es, déjeuner avant ou après les enfants pose problème, soit parce qu'ils.elles.elles sont éloigné.es, soit qu'ils.elles.elles ont des contrats multi-employeurs.

Un élu demande que Léo Lagrange donne aux animateurs.trices les moyens de travailler avec les enfants. Au manque de moyens s'ajoute la question de l'hygiène dans les écoles. Si les enfants portent un masque, ils.elles l'enlèvent aussi très souvent et beaucoup sont sales parce que portés depuis plusieurs jours. De plus, la gale vient d'apparaître dans certaines écoles. Il souhaite que sans délai, les DTA fassent valoir que les salarié.es ne travaillent pas en sécurité face au Covid, d'autant que des variants plus virulents apparaissent. Jusqu'à présent, lorsque les élu.es ont demandé d'informer les maires de la situation, il leur est répondu par la négative parce que des marchés vont arriver sur Toulouse. L'élu demande que l'humain soit pris en considération avant l'argent.

Enfin, il pointe la dernière consigne imposée par la mairie de Toulouse, à savoir que les animateurs.trices ne doivent pas être à plus de six en réunion, alors qu'ils.elles peuvent être (enfants et encadrant.es) 150 à la cantine.

L'élu estime qu'il est urgent que les responsables de Léo Lagrange rencontrent le maire de Toulouse pour faire part des problèmes rencontrés sur le terrain afin de trouver des solutions. Il y a de plus en

plus d'animateurs.trices.trices, d'adjoint.es ou de directeurs.trices qui se retrouvent en burn-out. Or, sans animateur.trice, Léo Lagrange ne peut pas faire grand-chose. Il va aussi falloir revoir les quotas d'encadrement qui sont trop faibles si l'on tient compte des absences dues aussi aux cas contacts. Les animateurs.trices.trices se retrouvent vite en sous-effectifs. Là aussi les mairies doivent faire le nécessaire.

Un élu complète les propos en informant les membres du CSE que selon un mail qu'il vient de recevoir de la ville de Toulouse, les réunions d'équipe, même à six, ne pourront plus se tenir en extérieur, comme dans la cour d'école par exemple. Les débriefings sont pourtant des moments essentiels dans le travail des animateurs.trices. Il va falloir trouver des solutions alternatives. Les conditions de travail des animateurs.trices se compliquent et il espère ne pas être obligé de faire ces réunions également en visioconférence. Cela supposerait qu'ils.elles seraient tous obligé.es de rentrer chez eux sur le temps de cantine. Ceci est décidé sans concertation. Il est donc important que Léo Lagrange se positionne vis-à-vis des collectivités et de la ville de Toulouse pour éviter de se retrouver face à des missions impossibles à réaliser. Il faut déterminer les moyens donnés aux animateurs.trices, s'ils.elles n'ont plus la possibilité de se réunir et de se concerter, pour assurer la continuité éducative. Il ne faudrait pas que le temps de travail de la direction du site ne serve plus à faire des réunions en demi-groupes. Il faut trouver des solutions pour que les conditions de travail des animateurs.trices ne se durcissent pas outre mesure.

Par ailleurs, il note que le dédoublement des classes de CP, de CE1 et des CLAE en REP fait perdre des locaux. Ce qui rend les protocoles sanitaires encore plus difficiles à tenir, les espaces étant encore plus restreints. Il est urgent de trouver des solutions, entre autres pour que les animateurs.trices puissent se réunir dans de bonnes conditions pour préparer les animations sur les heures de préparations dédiées à cela.

Concernant les heures de reliquat, une élue rappelle que dans sa région, les élu.es avaient demandé qu'elles puissent aussi servir pour la formation. Elle entend bien que la situation sanitaire et les changements constants peuvent à ce jour rendre ce choix plus difficile, les salarié.es n'ayant plus assez de temps d'autant que cette pratique n'est pas harmonisée et dépend des collectivités.

Pour exemple, les animateurs.trices périscolaires de Nantes disposent de quatre heures par semaine, alors que ceux d'Angers n'ont que deux heures, bien qu'intervenant dans un protocole jeunesse et sport dont les critères pédagogiques sont bien plus pointilleux.

Pour ce qui est de la sécurité et des masques, la région Ouest ne rencontre pas de problème sur le périscolaire. Les animateurs.trices ont tout ce qu'il faut et les manques sont rapidement comblés.

Elle s'interroge sur une harmonisation au national.

A la question du port du masque, entre autres dans les crèches, elle est étonnée qu'il ne soit pas porté partout, puisque cela est obligatoire depuis septembre 2020. Dans sa région aucun salarié n'est en contact avec les enfants sans masque.

Concernant les cantines, elle relève que dans certaines régions, un troisième service a été mis en place. Il n'est effectivement plus possible de parler de pédagogie quand les animateurs.trices ne sont là que pour servir de l'eau ou du pain. Elle souhaite que l'employeur soit force de proposition et que ce qui se fait de bien dans certains endroits soit repris ailleurs. Il faut faire vite pour désamorcer une situation extrêmement tendue.

Elle ne pense pas que les DAPS se sont abstenus de demander plus de personnel alors que les animateurs.trices sont surchargé.es, d'autant qu'en région Ouest les demandes sont en général acceptées. Par contre, elle a eu retour de réponses de supérieurs hiérarchiques selon lesquels, les DAPS sont mal organisé.es. Elle peut comprendre que ce soit le cas pour un ou deux, mais pas lorsqu'il s'agit de quinze personnes en poste depuis longtemps et qui n'ont jamais rencontré de problèmes managériaux. En conséquence les demandes des DAPS restent bloquées au niveau du coordinateur.trice et de ce fait la RH n'est pas au courant des réclamations.

Quant au télétravail, elle se demande s'il va perdurer et s'il faut l'intégrer dans les modalités de travail, alors qu'il est pernicieux, puisqu'il oblige à des échanges permanents. Elle comprend que le N+1 ou le N+2 ont besoin de s'assurer du travail de leurs salarié.es, mais cela entraîne des comportements qui peuvent être ressentis comme agressifs par les salarié.es. Cette façon de travailler est frustrante et dévalorisante. Elle propose de mettre en place un système basé sur un QR Code qui propose aux salarié.es de badger et de débadger. Le télétravail finit par faire des salarié.es des machines à produire. C'est ainsi que certaines personnes envoient des mails en mettant tout le monde dans la boucle pour prouver qu'ils.elles ont bien travaillé. Elle estime qu'il y a des choses à clarifier, car même les managers.euses sont stressé.es. L'alternance des rythmes a des conséquences néfastes sur les rythmes chronobiologiques. Il est donc important que l'employeur prenne en compte les propos des élu.es de la commission conditions de travail.

Enfin, elle revient sur la rédaction des comptes-rendus de C2SCT. Ces derniers sont parfois très complets. De plus, certains élu.es devant aussi rédiger les comptes-rendus des commissions, c'est une charge de travail supplémentaire à leur temps de travail. Si un document n'est pas dans la BDU, ce n'est pas du fait de l'employeur. Il faut aussi comprendre que les rédacteurs croulent sous le travail.

Une élue convient que la mairie de Toulouse ne donne pas les moyens, mais se demande aussi si Léo Lagrange ne fait pas de même. Elle en veut pour preuve qu'un poste a été supprimé alors qu'il répondait à un besoin. L'animation suppose d'avoir plus de personnes pour répondre à une absence due au Covid ou autre. Dans la réalité les animateurs.trices se retrouvent parfois à deux ou trois pour gérer 60 ou 70 enfants en périscolaire. Or les demandes de recrutement sont refusées, sous prétexte que les quotas ne sont pas atteints. Or pour elle, ceux-ci sont dépassés depuis longtemps. Elle estime que les responsabilités sont partagées avec la mairie. En tout cas en Sud-Ouest.

Elle ajoute que le lendemain, jour de grève, elle ira tracter auprès des parents d'élèves. Elle sait que cette action sera considérée comme donnant une image négative de Léo Lagrange, alors que les salarié.es du terrain ont tiré la sonnette d'alarme et qu'ils.elles n'ont pas été écouté.es. Elle préférerait pour sa part pouvoir parler à son employeur et lui faire entendre raison sur certains points plutôt que de devoir passer par des slogans pour faire comprendre la situation aux parents, pour qu'ils.elles s'en saisissent et aillent trouver la municipalité. Si elle fait grève, c'est pour expliquer la situation aux parents et non par plaisir de perdre sur son salaire.

Quant à la cantine, il n'est plus possible de parler d'enjeux pédagogiques. Les animateurs.trices, débordé.es, n'arrivent plus à gérer les conflits avec les enfants, à faire face au harcèlement et à la discrimination. Elle demande à être entendue par l'employeur. Il faut que les salarié.es sentent qu'il y a une différence lorsqu'ils.elles travaillent au sein de Léo Lagrange, qu'il y a de l'écoute. Elle ajoute que le budget pédagogique prévu pour acheter du matériel et faire des projets avec les enfants, sert ce jour à acheter les masques des salarié.es. Elle note qu'il y a deux poids, deux mesures au sein de la fédération.

Le représentant syndical CGT pense que face à une situation qui change au quotidien, il faut trouver les meilleures solutions possibles pour répondre non seulement à la commande publique, mais aussi à l'accompagnement du public accueilli auprès desquels les salarié.es interviennent.

Au-delà des CLAE, de la gériatrie, des migrants accueillis sur les dispositifs, le représentant syndical déplore l'arrêt des formations en particulier en milieu carcéral, du fait des contraintes de protocole. Les salarié.es de l'animation sportive interviennent pourtant auprès de 2 000 détenu.es. Les animateurs.trices font attention à respecter les gestes barrières et fournissent même des masques aux détenu.es qui sont content.es de les voir, car ce sont pratiquement les seul.es visiteur.euses autorisé.es. Il n'y a plus d'intervenant.e que ce soit sur l'accompagnement social, administratif ou culturel. Il estime que les C2SCT des différentes régions pourraient aussi s'intéresser aux salarié.es de cette activité.

Les détenu.es étant dix par cellules alors qu'elles sont prévues pour quatre, les salarié.es de Léo Lagrange qui interviennent dans la prison la plus saturée d'Europe font très attention aux gestes

barrières lors des activités sportives et ont ajusté les protocoles émanant des ministères pour que les choses se passent au mieux. Toutefois, il regrette que personne ne prenne des nouvelles de ces salarié.es.

La représentante syndicale FO demande aussi que Léo Lagrange ait des exigences sur les conditions de travail de ses salarié.es. Elle est d'avis que pour répondre aux exigences pédagogiques des villes, il faut conduire une réflexion de fond sur le métier et avoir un socle commun à tous les accueils, même si les marchés sont différents. Elle rappelle que l'accord de substitution de Nantes prévoyait une négociation pour les accueils.elles périscolaires, ce qui serait déjà une première étape.

Une élue revient sur le propos d'un élu concernant le protocole et la gestion des stocks. La période sanitaire semblant se prolonger, elle pense qu'il serait bien de faire un point lors d'un prochain CSE comme cela a été fait il y a un an, en plus de ce qui est fait en C2SCT. Dans le compte-rendu de la commission, il y a un point qu'elle n'a pas très bien saisi. Elle a cru comprendre que certains N+1 accéderaient aux comptes PeopleDoc des salarié.es. Elle ne voit pas bien comment c'est possible et si c'est le cas, dit que c'est inacceptable.

La présidente du CSE prendra le temps de répondre à cette question qui est d'ordre technique. Mais elle y reviendra plus tard.

Une élu.e fait part d'une question que la directrice de l'Instep Occitanie a posé à la C2SCT et qu'elle n'a pas eu le temps de transmettre aux élu.es de la commission conditions de travail. Les directeur.trices d'instituts de formation ont été informé.es au mois de février de l'obligation du port de masque en papier pour le personnel et les personnes en formation. Elle a fait le calcul de ce que ça représente comme budget. Il s'agirait également pour elle d'un geste plus écologique avec les masques en tissu, d'autant que les adultes sont plus respectueux des distances que les enfants. Elle se demande pourquoi la formation se voit appliquer les mêmes obligations que l'animation.

Le président de la commission conditions de travail remercie les membres du CSE pour ces échanges intéressants. Il aurait pourtant aimé aussi entendre les élu.es de la formation, car leurs retours peuvent être différents. Il est important que tous les métiers puissent s'exprimer, mais aussi les personnes dans les sièges qui sont confrontées à des conditions de travail difficiles bien qu'ils.elles ne soient pas confronté.es à, par exemple, du face-à-face pédagogique. Il rappelle que la commission est ouverte à tous et qu'il ne faut pas hésiter à la solliciter en amont des CSE pour faire remonter les problématiques rencontrées. Tout.e élu.e qui le désire peut exceptionnellement ou régulièrement être présent. Il sera le bienvenu, en particulier s'il est de Marseille ou de Centre-Est, car il manque des élu.es de ces régions dans la commission. Concernant la rédaction des comptes-rendus, il précise que c'est chaque fois une personne différente qui le rédige en fonction des disponibilités.

Le président de la commission a relevé dans l'intervention d'une élue que la DRH n'était parfois pas au courant des problématiques. Il faut savoir à quel niveau l'information n'est pas remontée. Parfois ce sont les encadrants intermédiaires qui ne font pas suivre la question, soit parce qu'ils.elles sont persuadé.es que la réponse sera négative, soit parce qu'ils.elles pensent que cela va générer des problèmes sur leur territoire. Toutefois, il estime que les canaux pour informer un RH sont multiples. En Sud-Ouest, il leur est même parfois reproché de s'adresser directement à ce dernier. Quant aux salarié.es, ils.elles ont pris l'habitude de mettre le RH en copie lorsqu'ils.elles font part d'un problème. Les élu.es ont échangé entre eux et le président de la commission demande maintenant de laisser la parole à l'employeur.

Un élu, par ailleurs animateur, aimerait que Léo Lagrange se positionne et impose aux mairies un protocole propre à la fédération, autre que ceux du gouvernement. Les incohérences rencontrées sur

le terrain rendent le travail difficile et ont un impact psychologique sur les salarié.es. Il ne comprend pas la restriction à six personnes pour les réunions quand les animateurs.trices travaillent avec des groupes allant de 20 à plus de 100 enfants. De même ils.elles se retrouvent à plus de dix animateurs.trices auxquels s'ajoutent les techniques lors des repas. À cela s'ajoutent les parents qui mettent leur enfant à l'école alors qu'il est positif au Covid, au prétexte qu'il ne pouvait pas le garder à la maison, mais qui en avertissent l'école et les animateurs.trices que deux semaines plus tard. C'est une situation d'autant plus incompréhensible que le risque encouru par les salarié.es est important. L'él.u.e réclame avec insistance un positionnement de la part de la direction de Léo Lagrange, au-delà des préconisations du gouvernement ou de l'Éducation nationale. Les salarié.es ne travaillent pas pour les écoles, mais avec les écoles. Les conditions dans lesquelles ils.elles doivent s'occuper des enfants ne sont plus acceptables. La pression est forte de toutes parts, animateurs.trices, parents, enfants. Or, il n'est jamais question des animateurs.trices. Sans compter qu'il est impossible de se faire vacciner, alors que cela est souhaité.

Les salarié.es ne se sentent pas soutenus. Il martèle que Léo Lagrange doit prendre position face à toutes les incohérences, car contrairement à ce qui est annoncé, il y a beaucoup d'absences, entre autres dues aux cas contacts, et ce sont des personnes qui ne sont pas remplacées. Il en résulte que les salarié.es n'en pouvant plus se mettent en arrêt maladie. Les informations contradictoires sur ce qu'il est possible ou non de faire rendent les choses encore plus difficiles. Et cette problématique se retrouve sans doute aussi dans les crèches. Quant à la formation, l'él.u.e se demande comment cela se passe en présentiel.

Une élue ajoute qu'elle a connu quelque chose de semblable sur Marseille où les consignes du gouvernement concernant les sorties avec les jeunes d'un centre social changeaient constamment. Certains salarié.es sont en burn-out faute de trouver du sens à leur travail à quoi s'ajoute la perte des moments de convivialité intergénérationnels. Certains continuent à faire ce qui est interdit et son rôle, à elle, en tant que responsable, est de leur rappeler qu'ils.elles doivent se protéger. Il est difficile, à ce jour, de trouver des solutions pour à la fois protéger les salarié.es et faire en sorte qu'ils.elles puissent tout de même travailler comme ils.elles le demandent, refusant même le chômage partiel.

Un él.u.e pense que la principale question qui se pose aujourd'hui, c'est de savoir quelle est la plus-value dans le fait d'être salarié.es au sein de Léo Lagrange, alors que la plupart ne trouvent plus de sens à son travail. Il ne suffit pas de répondre à des marchés dans le cadre de l'éducation populaire, encore faut-il que les personnes trouvent de la cohérence dans leurs actions et dans les réponses qu'elles obtiennent. Et cela est vrai pour tous les secteurs de la fédération.

La présidente du CSE presse les él.u.es de ne pas tout rejeter en bloc même si la situation est difficile. Depuis un an que dure la crise, il est constamment question d'organisation, de sécurité, de santé et de la façon dont il est possible de prendre en charge les publics auxquels Léo Lagrange s'adresse d'habitude, les principes éducatifs ou l'intérêt de mettre en place des actions. Elle entend dans les différentes prises de parole combien cela pèse sur le terrain.

Toutefois, depuis un an la position de la fédération reste la même et ne changera pas tant qu'il y aura des protocoles à mettre en application. Elle se doit d'appliquer ceux dictés par les ministères aux institutions de tutelles ou par les collectivités pour lesquelles elle travaille. Parce qu'ils.elles ne sont pas médecins, les dirigeant.es ne peuvent pas édicter un type particulier de procédures. Elle doit au contraire se conformer aux exigences.

Le confinement général, puis le déconfinement, suivi d'applications locales en fonction de la façon dont le virus se développe sur les territoires, sont, elle le reconnaît, des éléments sources d'incohérences. Ainsi les grandes surfaces sont-elles ouvertes alors que les musées sont fermés.

De la même manière, elle comprend que le fait de ne pas pouvoir se réunir à plus de six à Toulouse, mais que les autres communes n'imposent pas la même règle soulève des interrogations. Ce sont des sujets qui, selon la présidente, doivent être discutés au local. Il faut s'interroger sur la façon dont

cela impacte l'organisation des équipes, mais voir aussi comment les animateurs.trices vont pouvoir travailler et débriefer les temps de journée. Ce sont des points importants et pour sa part elle portera ces questions partout où elles doivent l'être.

Pour ce qui est des protocoles, ils sont respectés, mais il est indispensable de fournir le matériel nécessaire pour garantir la santé des personnes, tels que les masques, le gel et autres. Toutes les équipes sont équipées en ce sens, mais s'il devait manquer quoi que ce soit, où que ce soit, il faut exiger soit de la part de Léo Lagrange, soit de la part de la collectivité, en fonction du cas contractuel, que le matériel manquant soit fourni. Là-dessus, la fédération sera intransigeante comme elle l'a été jusqu'à présent.

Pour ce qui est de la résolution des problématiques sur le terrain, les solutions doivent être trouvées au local. Il y a autant de modes de fonctionnement qu'il y a d'activités périscolaires et de conventions signées. On ne fonctionne pas de la même façon à Thonon-les-Bains, à Lyon, à Toulouse, à Nantes. Par contre, il y a un point important soulevé par les élu.es qui est celui du fonctionnement des cantines. Il faut réfléchir à ce qui peut être mis en place pour que le fonctionnement de la cantine soit le moins exposant possible, tout en restant un espace d'éducation et d'échanges.

La présidente donne raison aux élu.es lorsqu'ils.elles disent avoir le sentiment de ne plus faire que de la garderie. Elle les invite à discuter avec les DAL ou les DAPS, mais aussi avec les collègues, pour que les équipes au local puissent mettre en place des modalités d'organisation les plus adaptées possibles, qui permettent de rester dans la relation éducative avec les enfants.

Si les contraintes sanitaires et les cadres de travail sont pesants, il n'est pourtant pas possible de décréter que le virus n'existe pas. Rien de ce que la présidente pourra dire changera quoi que ce soit à cet état de fait. Le port des masques, la circulation des publics, l'impossibilité de manger avec les enfants sont autant de contraintes qui bousculent l'organisation du travail. Mais les réponses qui peuvent être apportées ne peuvent pas être dictées au national. Chaque organisation locale doit être prise en compte pour pouvoir aménager le fonctionnement dans le cadre de protocoles astreignants.

La présidente passe à l'organisation managériale avec, selon les régions, la présence de directeurs et d'adjoints ou seulement de directeurs. Selon elle, cela tient à la façon dont est organisée l'activité et qui est en charge de quoi. Elle indique que si à Nantes il n'y a pas d'adjoint, il y a en revanche des coordinateurs. Il faut d'abord voir comment est répartie la charge de travail administratif, pédagogique et d'encadrement avant de vouloir calquer les modalités d'organisation.

Concernant l'activité périscolaire, elle approuve l'idée de mener une réflexion sur le temps de travail, de préparation, de coordination et de la place du temps de formation. Il est nécessaire pour cela de faire un inventaire de la façon dont les différents accueils périscolaires fonctionnent, puis de voir ce qu'il faudrait améliorer. C'est un sujet qui doit aussi être porté au niveau de la branche et des négociations doivent avoir lieu sur le périscolaire et le temps de travail. Un cadre au niveau de la branche sur les aménagements et la durée du temps de travail permettra que ce soit appliqué à l'ensemble des entreprises relevant de cette branche professionnelle. Si Léo Lagrange avance seul, la fédération sera vite mise en défaut sur le terrain de la concurrence et de la réponse aux accueils.

Le télétravail, pour sa part, fait aussi partie des contraintes et ne prend pas en compte les conditions matérielles dont les salarié.es disposent à domicile. C'est toutefois l'un des premiers éléments protecteurs dans la circulation du virus. Il est question, là aussi, d'appliquer le protocole et de respecter les règles. La direction présentera, au mois d'avril, les indicateurs sur le nombre de salarié.es en télétravail depuis le début de l'année, les catégories socioprofessionnelles, et comment cela est géré dans les différentes entreprises.

Le baromètre sur la qualité de vie au travail intègre désormais des questions qui portent spécifiquement sur le télétravail et les salarié.es pourront indiquer la façon dont ils.elles gèrent cette période.

Au sujet de l'absentéisme dans les effectifs, la présidente affirme qu'il faut respecter les taux d'encadrement. Cela suppose de se doter des moyens nécessaires au remplacement des personnes absentes. Il faut faire connaître les endroits où ce taux n'est pas respecté pour que la situation ne perdure pas. S'il est clair que la situation sanitaire pose des problèmes en certains endroits du fait des cas contacts et de l'obligation de confinement, ce ne doit pas devenir une situation chronique.

Enfin, concernant PeopleDoc, la présidente rappelle qu'il ne s'agit pas seulement d'un coffre-fort pour les salarié.es. C'est un outil de gestion électronique dématérialisée des dossiers du personnel. Seulement ensuite, le.la salarié.e a la possibilité d'ouvrir un coffre-fort qui lui est strictement réservé et auquel aucun.e salarié.e, quel que soit son niveau dans la hiérarchie, y compris la présidente du CSE elle-même, n'a accès. Toutefois, puisqu'il s'agit des dossiers du personnel, les responsables d'équipe ont accès à un certain nombre d'éléments du dossier administratif, tels que les contrats de travail, les avenants, les fiches de paie, les arrêts maladie, les courriers, les échanges, les soldes de tous comptes. Tout responsable de structure a la possibilité de consulter ces différents éléments qui figurent dans le dossier personnel des salarié.es dont il a la responsabilité, mais seulement ceux-ci. Un directeur de structure ne peut pas avoir accès aux dossiers des salarié.es d'une structure voisine. Par contre un coordonnateur aura accès à l'ensemble des dossiers des salarié.es d'un dispositif.

Au sujet des masques chirurgicaux et des masques en tissus dans le secteur de la formation, des échanges ont déjà eu lieu, en particulier sur le confort et la sécurité des premiers par rapport aux seconds. Les masques chirurgicaux étaient imposés par un certain nombre d'agences régionales de la santé. Si une personne cas contact n'avait pas de masque chirurgical, la structure était fermée, alors qu'elle ne l'était pas si le ou la salarié.e en portait un. Lorsqu'il a été nécessaire de renouveler les stocks de masques, la décision a été prise de choisir des masques chirurgicaux qui sont à ce jour lavables. Il est vrai que le côté écologique avait au départ aussi joué un rôle, car ce sont des objets qui mettent environ 400 ans à se dégrader et qu'on en trouvait partout dans les rues. Il avait donc été décidé que les activités qui ne nécessitaient pas d'avoir de tels masques, n'en seraient pas équipées. Le fait qu'ils.elles soient lavables réduit l'impact carbone, et c'est la raison pour laquelle il a été demandé aux directions d'acheter des masques chirurgicaux pour renouveler le parc et protéger les salarié.es.

Par contre, la présidente en réponse à une élue, précise, que dans les crèches, comme dans tous les établissements, il y a des protections sanitaires. Aucun.e salarié.e en contact avec du public ne travaille sans protection.

La présidente finit par la question de la fonction RH ou de DRH d'un établissement. Cette fonction est détenue par une seule personne. Elle s'exerce en premier au local, car c'est sur le terrain qu'on doit s'adapter, prendre en compte, écouter, solutionner, porter plus haut. Il est donc important, que chaque responsable d'équipe se sente dépositaire de la fonction RH. À lui de trouver à son niveau des espaces de débat, d'échanges, de solutions avec des responsables territoriaux, des coordonnateurs, etc.

C'est une vision qui est essentielle aux yeux de la présidente du CSE. Pour être à proximité, trouver des solutions adaptées et prendre en compte, il faut que le.la responsable d'équipe s'approprie ce rôle. C'est dans la mobilisation des ressources humaines qu'il sera possible de trouver des solutions satisfaisantes dans l'organisation du travail. Un DRH d'entreprise peut impulser des idées, professionnaliser, transmettre du savoir et de la connaissance, mais ce n'est pas lui le premier interlocuteur.

Le président de la commission conditions de travail remercie la présidente pour son retour.

Au sujet des masques dans la formation, il est ravi qu'une directrice d'institut ait sollicité la commission conditions de travail. C'est une démarche qu'il faudrait encourager. Quant au volet écologique des masques chirurgicaux, il ne s'agit pas de négociation, mais il a été démontré qu'ils sont plus efficaces

que les masques en tissu, même ceux de catégorie 1. Ils sont aussi plus confortables au niveau de la respiration, en particulier s'ils doivent être portés plusieurs heures.

Il remarque ensuite que la présidente n'a pas répondu à la question concernant la cantine et le temps de restauration des animateurs.trices. Il demande si celui-ci est considéré ou non comme du temps de travail.

La présidente convient que c'est une question qu'elle a oubliée, mais qu'elle apportera une réponse. Le président de la commission attend cette réponse pour pouvoir la transmettre aux salarié.es. C'est un point important qui peut changer la vie de certains. Reste, malgré tout, la question des salarié.es multi-employeurs lorsqu'ils.elles doivent déjeuner après les enfants et enchaîner tout de suite après dans une autre structure. Ce sont des questions au cas par cas, mais pour lesquelles les salarié.es attendent des réponses.

Sur les questions de protocoles sanitaires, il entend que la fédération n'ira pas au-delà des directives du gouvernement. Mais il rappelle que la ministre du travail a précisé que chaque entreprise est tenue de faire son propre protocole. Les directives gouvernementales donnent des axes, des principes de loi et des obligations. En cela, Les différentes entreprises de Léo Lagrange se doivent de mettre en place un protocole en corrélation avec chacun des métiers et des situations de travail. C'est ce que les salarié.es attendent. Il est nécessaire que les coordinateurs et les directeurs accompagnent sur le terrain, d'autant que c'est leur quotidien.

La présidente répond que LLSO et LLO ont effectivement mis en place leur propre protocole d'entreprise, avec une adaptation au local en fonction des contraintes matérielles du site, du dispositif et de la possibilité de circulation. Il s'agit donc bien d'un ajustement en escalier. Le protocole général : port du masque, gel, réunion des salarié.es sur un espace, surface des rencontres, etc., a été décliné sur le terrain. Les procédures doivent être révisées régulièrement, parce que des éléments changent et doivent être pris en compte. C'est un travail d'adaptation au local en fonction de l'impact sur le travail des salarié.es. Ce n'est pas un sujet qui peut être traité au national. C'est aux C2SCT de vérifier comment les nouvelles règles sont répercutées sur les salarié.es et de voir comment adapter le protocole.

Le président de la commission convient qu'un gros travail a été fait en ce sens en mai et juin 2020, avec la mise en place d'un un protocole très strict, très détaillé sur les structures Léo Lagrange Sud-Ouest. Toutefois, depuis quelques mois, il n'y a plus de mise à jour. Il sait que c'est compliqué et que ça mobilise du temps, mais il insiste pour ne pas tomber dans une certaine routine qui risquerait de se retourner contre les salarié.es et porter sur la qualité des services proposés.

Quant à la problématique PeopleDoc, la question est venue de salarié.es qui s'étonnent que le N+1 puisse accéder à leur fiche de paie alors que la réciproque n'est pas vraie.

Pour la présidente, cette question renvoie à son propos sur le rôle de RH. Le premier niveau de cette fonction concerne le responsable d'équipe. Aucun salarié ne viendrait contester le fait que le RH de l'entreprise ait accès à sa fiche de paie, or, un responsable d'équipe, élabore aussi un budget qui comprend des charges pédagogiques, de salaire, de fluide, etc. Il est donc dans l'obligation de connaître chaque contrat de travail, les rémunérations et le temps passé. Elle note toutefois que c'est un sujet essentiel sur lequel il va falloir travailler.

Le président de la commission en convient, mais explique que sur le terrain, les salarié.es ont l'habitude de s'adresser au RH lorsqu'il a besoin de consulter son dossier. Ce qui provoque des remous, c'est le fait que dorénavant même le N+1 aura accès à ces informations dont, entre autres, les éléments de rémunération. C'est particulièrement dérangeant pour les personnes qui sont en conflit avec leur hiérarchie directe.

La présidente reprend son explication. Lorsqu'un directeur de structure prépare un budget il doit en gérer toutes les charges, y compris celles des salarié.es. Par ailleurs, les pointages sur le nombre d'heures réalisées par chacun des salarié.es, y compris les heures complémentaires, pour ensuite transmettre au service paie fait aussi partie de sa fonction. Il doit ensuite pouvoir contrôler que les informations fournies ont bien été prises en compte dans le bulletin de salaire. En cela, il est aussi le premier interlocuteur lorsqu'un salarié rencontre un problème de paie. Le premier niveau de réponse

se trouve au local. Si le directeur de la structure rencontre un problème technique et ne peut apporter de réponse, il doit se rapprocher des services compétents pour obtenir des informations complémentaires.

Le président de la commission répond que jusqu'à présent les directeurs de structures préparaient des budgets sans jamais accéder aux fiches de paie. Ils.elles s'appuyaient pour cela sur des valeurs de point en fonction du poste de chacun. Les budgets étaient finalisés à un niveau supérieur. Cette capacité qu'ils.elles ont aujourd'hui d'accéder aux fiches de paie est vécue par les salarié.es comme une intrusion dans leur vie privée, même si ce n'est pas réellement le cas. Il est donc nécessaire d'accompagner les équipes pour leur expliquer la situation. Le président de la commission n'est d'ailleurs pas certain que les directeurs seront ravis de devoir éplucher de tels documents pour établir des budgets. Ils.elles n'ont pas besoin de connaître les détails.elles de la masse salariale et de savoir ce que touche chaque salarié. Par contre, un bulletin de paie comporte des éléments tels que l'ancienneté ou les primes. Certains vont se rendre compte que tous les directeurs ou tous les animateur.trices ne sont pas payés de la même manière à poste égal, en fonction des transferts de personnes et des accords de substitution qui ont pu avoir lieu. Il est donc nécessaire que l'employeur fasse montre de pédagogie pour apaiser les interrogations.

La présidente relève que ces inquiétudes ne sont apparues qu'en Sud-Ouest.

Le représentant syndical CFDT ajoute que lorsque la fédération a présenté PeopleDoc, elle a indiqué qu'il s'agissait d'un coffre-fort numérique auxquels les salarié.es auront accès, même au-delà de leur mission à Léo Lagrange. Les élu.es avaient souscrit à ce fonctionnement après débats. Pour sa part, il n'était pas du tout au courant, jusqu'à récemment, qu'il y avait aussi une partie dédiée aux services RH. Cet aspect-là de l'utilisation de l'outil n'était pas prévu. Mais il a toutefois obtenu des informations par des salarié.es de ce service.

Concernant PeopleDoc et l'élaboration des budgets, une élue comprend les propos du président de la commission, dans la mesure où un directeur de structure va aussi prendre connaissance de ce qu'un.e salarié.e paie comme impôts du fait du prélèvement à la source. Hormis cela, elle ne comprend pas certaines inquiétudes. Au contraire, il arrive que les N+1, pour élaborer les budgets, soient obligés de s'adresser au service RH pour obtenir des informations. Celles-ci tardent souvent à venir, le service ayant trop de travail. Et faute de temps, il n'y a pas de demandes de subvention ou l'argent n'est pas cherché ailleurs que dans les marchés. Elle trouve que l'accès aux données à ce côté positif. Un point toutefois la dérange. C'est que son N+1 puisse avoir accès à ses primes ou à ses heures supplémentaires du fait des délégations.

La présidente estime tout simplement qu'un responsable hiérarchique doit connaître les conditions d'emploi des salarié.es de son équipe comme le temps de travail, le contrat de travail, la classification, la rémunération. Elle entend qu'il faille apporter quelques modifications et qu'il est nécessaire de répondre aux questions, mais il n'en reste pas moins que l'outil est pertinent.

Un élu revient au problème des cantines en Sud-Ouest. Plusieurs mails ont été envoyés et les salarié.es attendent de vraies réponses. Il sait que le problème est local, mais il a promis de rapporter une réponse du national.

La présidente du CSE rétorque qu'elle ne voit pas comment elle peut apporter des réponses sur des sites qu'elle ne connaît pas dans le détail. C'est pourquoi, elle redit que les réponses doivent être apportées au local. Il s'agit tout simplement d'une question d'efficacité.

Une élue rétorque que lorsqu'une question est traitée au local, le national est interrogé et c'est sa réponse qui revient au local. Il en va de même pour les masques. Les élu.es entendent toujours la même réponse. Sur la question des repas pris avant ou après les enfants, c'est bien le national qui va décréter s'il s'agit ou non de temps de travail. Avant la crise, il s'agissait de temps pédagogiques rémunérés sur le temps de travail. Si une prime de panier doit être décidée, ce n'est pas au local que ça va se faire. Il faut remettre les choses dans leur contexte.

La présidente répond qu'en théorie, lorsque les animateurs.trices mangent en même temps que les enfants, cela est considéré comme du temps de travail. Par contre, ce n'est plus le cas lorsqu'ils.elles mangent avant ou après. Elle ajoute qu'elle va confronter cette réponse au terrain, car il est possible que cette situation nécessite une réponse singulière, la crise venant bousculer les règles. Elle va donc voir avec les directeurs d'entreprises, mais aussi les DRH pour identifier les conséquences sur le terrain. Elle apportera une réponse aux élu.es au prochain CSE.

Un élu continue sur la problématique des remplacements. Il a bien compris qu'il est nécessaire de faire remonter les demandes, mais souligne que les salarié.es sont en sous-effectifs permanents. Il convient qu'il n'est pas toujours facile de remplacer une personne malade, mais ce n'est pas la même chose quand, par exemple les élu.es sont en CSE. En général, ils.elles ne sont pas remplacé.es. Il prend pour exemple trois des élu.es présents au CSE et qui ne sont pas remplacé.es sur le terrain, alors qu'ils.elles ont 14 enfants à charge. Ces dernier.es sont bien présent.es même si les élu.es ne sont pas là.

La présidente répond que les taux d'encadrement en crèches ou en accueils.elles périscolaires doivent être maintenus. Dans ce cas de figure, les absents doivent être remplacés. Par contre, lorsque les taux d'encadrement sont respectés, les remplacements ne sont pas indispensables. Quoi qu'il en soit, ce n'est pas le CSE qui va s'en charger. C'est quelque chose qui se fait au local. ils.elles doivent faire remonter la problématique aux C2SCT.

L'élu rétorque qu'ils.elles ne font que ça.

Concernant People Doc, il veut bien que certaines informations soient présentes dans l'outil, mais pas sa fiche de paie. Il ne voit pas pourquoi son directeur pourrait y avoir accès. C'est un document qui comporte plusieurs types de renseignements.

La présidente explique que le dossier personnel est désormais dématérialisé pour ne plus avoir de papier. Tout est stocké dans des clouds et cela permet, entre autres, de communiquer des informations aux responsables de structures pour leur permettre de bien faire leur travail et gérer leurs équipes. Cela suppose qu'il connaisse la situation salariale et contractuelle de ses salarié.es.

L'élu.e rétorque que ces informations sont inscrites dans le contrat de travail et que le directeur n'a donc pas besoin d'avoir accès à la fiche de paie. Enfin, il invite Léo Lagrange à suivre les directives du gouvernement qui incite les entreprises à verser une prime aux employés sur le terrain.

Cela l'amène à parler des personnes qui sont depuis longtemps en chômage partiel alors que la fédération fait appel à des intervenants extérieurs. Il pense que parmi ces personnes inactives, il y en a peut-être qui pourraient apporter leurs compétences aux structures. Cela permettrait de faire des économies.

Une élue confie qu'il est très dur pour tout le monde de s'adapter à la crise. La question est de savoir comment exercer au mieux son travail alors même que c'est impossible. Certaines personnes ont été mises en chômage partiel à leur demande parce qu'elles se sentaient mal. En tant que directrice de site, elle indique que si jusqu'à présent elle n'avait pas accès à PeopleDoc, il n'en reste pas moins que pour préparer les budgets elle avait connaissance de ce que gagne chacun des salarié.es. Sans compter que lorsqu'ils.elles ont un problème, ces derniers s'adressent à leur directeur lui demandant de faire le relais avec le service RH. Il arrive qu'il y ait des erreurs dans les paies, toutes les informations n'ayant parfois pas été prises en compte.

De plus, ce sont les directeurs, en lien avec le siège, qui bien souvent mettent des avertissements, ou des sanctions disciplinaires. Lorsqu'une personne est en situation de handicap ou lorsqu'une femme est enceinte, le directeur de site reçoit l'information. Il y a peut-être un degré de confidentialité à respecter dans les informations accessibles à un directeur de site. Elle demande à la présidente du CSE s'il est possible de réduire certains accès à PeopleDoc. Elle ajoute malgré tout que ce qui se trouve dans l'outil informatique correspond au dossier papier qui était accessible et nécessaire en cas de contrôle. L'élue précise qu'à Marseille, ce sont les directeurs qui demandent que tel salarié

reçoive des points de responsabilité, parce qu'il a prévu de le mettre sur un projet spécifique. Bien entendu, cela est vu avec les RH et les contrôleurs de gestions, car ce sont eux qui décident au final. Enfin, si c'est un DTA qui construit le budget, il donne ce dernier au directeur pour que celui-ci ait l'information.

La présidente précise qu'il y a des limites dans les dossiers, un directeur ne peut pas tout éditer par exemple. Mais il est nécessaire qu'il puisse vérifier un contrat ou s'assurer que les éléments transmis au service paie ont bien été intégrés.

Un élu, directeur sur Centre-Est, confirme que ce sont les directeurs de site qui construisent les budgets. Et que ce soit par PeopleDoc ou autrefois par papier, ils.elles ont accès aux fiches de paie. Autrefois, ils.elles recevaient les fiches en même temps que la base BPsite pour construire les budgets, ce qu'ils.elles font de A à Z, y compris toute la masse salariale. Ils.elles connaissent donc pour chaque salarié son ancienneté, ce qui est nécessaire pour voir s'il gagne de nouveaux points. De la même manière ils.elles ont connaissance des primes lors de reprises. Si un directeur n'a pas ces éléments, il ne peut pas construire son budget. Ce n'est pas un travail qui se fait à la louche. Pour l'élu, qu'un.e directeur.trice ait accès aujourd'hui à tous ces éléments via PeopleDoc ne doit pas soulever de débat. De plus si le budget est validé par le DTA, par la plateforme, il est d'abord construit par le.la directeur.trice.

Le représentant syndical CFDT explique que pour leur part, les directeurs de CLAE de Toulouse et de sa région, qui sont de gros dispositifs, n'ont accès à rien et ne construisent rien. C'est donc un manque d'information et de pédagogie qui ont induit un effet de surprise. Par contre, dans l'Ariège ou sur des dispositifs plus petits, c'est bien le directeur qui construit le budget, avec l'appui du DTA. Dans ce cas, chaque poste est mis en avant avec des éléments de salaires ou autres.

Il pense qu'il est nécessaire d'informer les salarié.es des sites concernés en Sud-Ouest. De plus, il pense qu'à l'heure actuelle, un directeur de CLAE n'est pas en capacité d'expliquer à un salarié les éléments de sa fiche de paie. Il manque assurément des formations à ce niveau.

Pour la présidente, il ne s'agit pas d'un problème de formation, mais bien d'un problème de compétences et de connaissances. Toutefois, l'idée poursuivie est bien qu'au local les responsables d'équipe soient à même de répondre aux salarié.es. Dans un premier temps, lorsqu'ils.elles ne savent pas, ils.elles se rapprochent du service RH ou du service de paie qui va leur expliquer. Ainsi, ils.elles se sentiront plus à l'aise pour répondre la fois suivante et au fur et à mesure ils.elles seront tout à fait en capacité d'être les interlocuteurs des salarié.es. Le but est de faire progresser tout le monde, de monter le niveau de connaissances et de compétences. C'est en cela que le premier niveau de la fonction RH, c'est celui du responsable de sites. C'est extrêmement important. Ce dernier doit connaître la convention collective, les règles d'application afin qu'il puisse répondre.

À une époque le directeur d'une structure faisait tout, y compris les bulletins de salaire. Il n'est plus question que ce soit encore le cas aujourd'hui, il y a les experts nécessaires dans les services, mais il ne faut pas non plus vider de son sens la fonction de responsable d'équipe. Et être responsable d'équipe, ce n'est pas strictement s'occuper de l'activité pédagogique, c'est être aussi interlocuteur dans l'organisation du temps de travail ou de repos, des règles sociales, etc. Il faut que petit à petit les directeur.trices d'accueil de loisirs se sentent investi.es de ça, avec l'appui des services. Par exemple, lors d'une embauche, ils.elles doivent savoir pourquoi ils.elles prennent une personne du groupe B à l'indice 255, ils.elles doivent savoir pourquoi ils.elles reconstituent la carrière ou pas. Il est important qu'ils.elles sachent maîtriser tous ces éléments.

Le représentant syndical CFDT reconnaît avoir été surpris par le manque d'informations sur PeopleDoc. Lui-même ne savait pas qu'il y avait un volet entreprise dans l'outil. Pour sa part, la question sur la gestion de la paie a permis d'avoir un débat. Il regrette toutefois que les directions de CLAE n'aient pas eu les bonnes informations. Ce sont des éléments qu'ils.elles ne maîtrisent pas du tout.

Les membres du CSE ont fait un état des lieux des conditions de travail et des difficultés rencontrées, liées aussi au Covid. Bien que Léo Lagrange ne soit pas forcément en capacité de régler tous les problèmes, il pense qu'il est nécessaire de faire un travail politique de reconnaissance des métiers. Bien que représentant syndical, il dit ne pas croire aux branches et à la façon dont le monde du travail peut se mobiliser. Par contre, la position du président de Léo Lagrange vis-à-vis de Monsieur Blanquer, lui laisse espérer qu'il sera possible de discuter avec ce dernier du métier des animateurs.trices. Ce sont des milliers de personnes qui se mobilisent aux côtés de l'Éducation nationale et la parole du président de Léo Lagrange pourrait être celle des salarié.es. Il pourrait parler de la participation de tous dans le système éducatif.

Il estime que les animateurs.trices, les salarié.es, les formateurs, les acteurs.trices de la petite enfance ont besoin d'une reconnaissance publique pour apaiser des souffrances. Cela permettrait peut-être d'apporter une certaine cohérence dans le fonctionnement, et de faire face à des protocoles qui ne sont pas tous identiques et souvent aberrants.

Il souhaite que la parole du président de la fédération soit plus audible que celles des salarié.es. Il se demande si à la vitesse où les organismes syndicaux travaillent sur le dossier, le métier sera un jour reconnu. Pour finir, le représentant syndical revient sur la position de Léo Lagrange de s'en tenir aux directives gouvernementales. Or, depuis quelques mois, celles-ci sont plutôt aléatoires et les salarié.es ont du mal à s'approprier les protocoles. Il comprend que la présidente demande que les problèmes soient traités au local, toutefois si les informations remontent jusqu'au CSE, c'est parce qu'elles ne sont pas traitées de la même façon dans tous les départements. S'il est nécessaire que les solutions apportées se fassent en fonction des réalités du terrain, l'élu.e ne comprend pas, malgré tout, qu'il puisse y avoir de telles différences d'appréciation sur des filières métiers qui pourraient prétendre à un peu plus d'harmonie. Si les questions arrivent au CSE, c'est qu'il n'y a pas de réponses adéquates sur les territoires.

La présidente convient qu'il est nécessaire de mieux faire connaître les métiers de la fédération qui sont peu lisibles. Elle n'est en revanche pas d'accord pour dire qu'il ne se passe rien au niveau des branches. Le directeur du syndicat HEXOPEE a fait un travail de porte-parole de la branche animation tout à fait considérable pendant la période de confinement. Il a obtenu une audience forte du syndicat dans divers ministères, tels que l'Éducation nationale ou le ministère du travail. Si cela ne porte pas immédiatement ses fruits, ça va malgré tout compter. Le directeur des métiers de l'animation, pour sa part, participe aux travaux menés avec le ministère de l'Éducation nationale. Il porte la recherche de la reconnaissance du métier et pointe les difficultés rencontrées dans le périscolaire.

Un élu aimerait que ce dernier vienne se présenter aux élu.es du CSE, car depuis un an et demi qu'il est en poste, ces derniers ne l'ont jamais vu.

La présidente pense que si le sujet est mis à l'ordre du jour, il se fera un plaisir de venir échanger, puisqu'il porte, dans des espaces de travail et d'échanges, les difficultés rencontrées dans les activités périscolaires et par les animateurs.trices sur le terrain.

La présidente ne reproche pas aux élu.es pas de faire remonter les difficultés dont ils.elles ont connaissance au national, elle dit simplement qu'ils.elles ne doivent attendre que les réponses soient nationales. Sauf si les sujets sont nationaux. Par exemple, la réponse à la question posée sur le temps de travail et le temps de repas sera nationale. Par contre l'adaptation des protocoles doit se faire au local. Il en va de même pour les absences et les remplacements de personnels ou encore les protections sanitaires et les fournitures en équipements. Son travail en tant que présidente du CSE est d'écouter, d'avoir un niveau d'informations, d'en débattre aussi avec d'autres instances et interlocuteurs. Le tout est d'apporter les bonnes réponses aux bons endroits.

Le représentant syndical CFDT dit que certaines questions interrogent sur la logique métier, la logique silo qui va être mise en place, pour corriger certaines dérives de « sous-préfecture » vécues dans les territoires. Il doute de l'organisation qui se met en place, alors qu'il avait fait le pari que Progress

pouvait apporter des améliorations dans les filières métiers. Il se rend compte que ce n'est pas aussi simple que ça.

La présidente répond qu'il ne s'agit pas de l'organisation métier. Il peut y avoir un CSE groupe qui couvre l'ensemble des branches.

Le représentant syndical répond que côté métier, il y a la petite enfance, la formation et l'animation pour laquelle la structuration métier est quasiment aboutie. La fédération a un organigramme presque complet pour fonctionner. Pour la formation, le travail fait est plutôt bien. Il convient que la Covid a mis un coup de frein et que les différents acteurs ont moins de moyens pour travailler. Malgré tout, après une année difficile, les salarié.es s'interrogent sur ce que la fédération Léo Lagrange propose en termes d'organisation du travail. Le CSE est surchargé d'informations et de dossier et mériterait une autre organisation de la part de la représentation du personnel. Il faudrait organiser une table ronde avec les responsables pour discuter de ces sujets.

Une élue aime à dire que la fédération Léo Lagrange connaît une certaine pluralité, ce qui fait sa force. Elle a noté pourtant, dans tous les discours au niveau de la commission condition de travail, une perte de sens transversale. Chacun l'a exprimé à sa façon. Aujourd'hui, il faut se servir des complémentarités pour avancer ensemble. Le CSE est pour elle riche de sens, car tous les élu.es ne participent pas à la commission conditions de travail, mais peuvent découvrir les réalités et les contextes des uns et des autres.

Pour ce qui est de PeopleDoc, il n'y a pas que le problème des fiches de paie. Cela met en exergue le fait que l'on attribue aux personnes de nouvelles missions ne faisant pas partie de leur fiche de poste de base. Il a donc été demandé à certaines personnes d'effectuer des missions complémentaires alors qu'elles sont déjà débordées par le contexte. Cela a créé un vent de panique lorsqu'elles ont compris qu'on allait leur demander des missions complémentaires qui ne raisonnent pas avec des points complémentaires, ce qui allait être une charge de travail supplémentaire alors qu'elles n'arrivent déjà pas à faire ce qu'elles ont à faire sur le terrain. Ces personnes ont du mal à faire les démarches administratives habituelles, à cause d'un turn-over important et de l'absentéisme. L'élue se demande comment cette charge de travail supplémentaire va être valorisée.

Concernant la fiche de paie, elle souhaite une certaine transparence, y compris dans le cadre de la situation comparée hommes/femmes, sur les 10 plus hautes rémunérations et les points qui sont notés. Il semble difficile en France de parler de son salaire. Mais elle estime que les salaires des dirigeant.es sont tout simplement cachés aux salarié.es. S'il y avait un devoir d'exemplarité et de transparence, l'élue pense que les gens ne se soucieraient pas de montrer aussi leur salaire précaire.

La présidente estime que les élu.es mélangent la diffusion d'information et la responsabilité exercée par un responsable d'équipe. Ce dernier n'a pas vocation à diffuser les renseignements contenus sur les bulletins de salaires. Ce sont des informations nécessaires pour faire correctement son travail de responsable d'équipe, car il doit maîtriser le contrat, le temps de travail, la rémunération de ses équipes et doit pouvoir vérifier si ce qui est prévu au contrat est bien dans la fiche de paie.

Par ailleurs, s'il devait être constaté que des missions sont modifiées ou qu'il y a des charges de travail complémentaires, le sujet sera discuté. Mais pour l'instant, la présidente ne sait pas à quoi l'élue fait allusion.

Quant à la transparence des rémunérations, lors de la présentation du bilan social, les 10 plus hauts niveaux de rémunération de la fédération ont été fournis, ainsi que la répartition homme-femme de ces 10 niveaux de rémunération, et même le pourcentage de ce que ça représente par rapport au SMIC.

L'élue n'est pas du tout d'accord avec les propos de la présidente. Elle ne considère pas qu'il y a transparence sur les 10 plus hautes rémunérations. Elle est convaincue que des points sont cachés. Dans le cas contraire, la question ne se poserait pas.

D'après les échanges de mails qu'elle a pu lire, la première question qui a été posée portait sur la charge de travail supplémentaire induite. L'élue demande à l'employeur si cela est vrai et si la réponse est positive, comment cette charge va être valorisée.

Elle soulève aussi la question de la sensibilité de certaines informations, car contrairement à ce qui a été dit, des directeurs auraient eu accès à des dossiers de salarié.es d'autres structures. C'est un problème qu'il faut résoudre, même s'il fait suite à une erreur.

Concernant la problématique de la cantine, l'élue aborde le sujet de l'assurance. En effet, les salarié.es sont assuré.es sur le trajet pour se rendre au travail, mais qu'en est-il lorsqu'ils.elles doivent venir manger avant ou après leur temps de travail. Cette question relève des conditions de travail et de la responsabilité de l'employeur.

Elle se dit que si les élu.es n'ont pas eu de réponse, c'est peut-être par manque de précision.

Concernant le rapport entre la préparation du budget et la fiche de paie, et malgré les explications des deux élu.es, l'élue pense que le fonctionnement est différent en fonction des types de structures ou selon les régions. Quoi qu'il en soit, en Sud-Ouest, les salarié.es ont du mal à faire le lien.

Quand l'élue entend la présidente, elle se dit que celle-ci est à l'écoute des problèmes et va apporter des réponses. Mais elle constate que sa volonté n'est pas forcément partagée sur le terrain. Elle convient que cela peut venir de personnes-ressources ou faute de moyens. Dans les faits, elle constate donc un grand écart entre le discours porté au national et la réalité du terrain. Et malgré toute la bonne volonté de la présidente, les salarié.es n'ont plus de patience. Les questions posées n'ont pas vocation à être portées au national, mais les salarié.es n'ont pas de réponse. C'est la raison pour laquelle les élu.es les portent au CSE, alors que certains d'entre eux ne partagent pas ces problématiques. Cela démontre un problème d'harmonisation à Léo Lagrange. Il y a une large différence entre le discours de la présidente et ce qui se passe sur le terrain.

L'élue partage les inquiétudes du représentant syndical CFDT quant à Progress. Elle a l'impression que les gens sont perdus. Mais elle convient que cette phase du développement est arrivée au moment de la Covid, accentuant par là même sa complexité. Les élu.es ont pourtant besoin de visibilité pour apporter des réponses aux salarié.es. Elle entend que des personnes se battent pour la visibilité du métier de l'animation, mais ce sont des choses qui ne se voient pas et sur le terrain, les gens continuent à se demander quelle solution apporter. Il faudrait communiquer sur ces travaux de valorisation du métier d'animateur. Elle demande aussi que le directeur des métiers de l'animation rencontre les élu.es du CSE pour partager avec eux les problèmes rencontrés et que des décisions ne soient pas prises hors contexte. Elles seraient mal comprises.

L'élue ne voit pas ce qui se passe dans les coulisses, ne sait pas au nom de qui parlent les responsables de Léo Lagrange et elle aimerait bien le savoir.

Une élue partage les propos de l'élue sur cette grande différence qu'on observe entre ceux de la présidente du CSE et la réalité du terrain. Elle pense que c'est justement cette différence qui fait que les élu.es discutent depuis plus de deux heures la question des conditions de travail. Il faut impérativement ouvrir un chantier pour mettre en accord les affirmations de la présidente, qu'elle pense être sincères, et la réalité du terrain, très complexe.

Concernant PeopleDoc, elle pense qu'il y a au départ un vrai souci de communication. Il faut s'interroger sur la façon dont arrive l'information concernant l'accès à l'outil, voir si elle est explicite, justifiée, pertinente. Mais également réfléchir à la façon la plus pertinente de la partager avec les intéressés pour la bonne compréhension de tout et par tous.

Pour sa part, elle apprécie que le N+1 soit un vrai N+1. Une personne qui est là pour construire tout ou partie d'un budget, conduire des entretiens etc... et non pas une personne à qui l'on attribue le rôle de N+1 à géométrie variable. Elle appelle à clarifier les métiers, à trouver un socle commun à tous les accueils périscolaires, à regarder les problématiques des autres structures et à relayer le tout à la branche où plusieurs élu.es du CSE siègent et militent comme elle le fait depuis plusieurs années.

La présidente répond que l'écart qui existe entre la position et la capacité à faire est le même que celui qui existe dans tout projet entre ce que l'on souhaite atteindre et ce que l'on a réellement et les espaces par lesquelles il faut passer. Ce n'est pas chose facile. Elle convient qu'il est facile pour elle de dire les choses, mais qu'il est difficile de confronter les valeurs et les objectifs généraux à la réalité, aux difficultés, à la part de l'humain. Il y a des écarts entre les impulsions qu'elle peut donner, les orientations qu'elle souhaite et la capacité à faire. Son objectif est de les réduire le plus possible. Après chaque CSE, elle relaie les débats, relance les personnes, fait savoir que les éléments qui remontent du terrain sont importants et qu'il faut se saisir des problématiques.

Le président de la commission remercie tous les élu.es. Il pense que les échanges sont nécessaires, car chacun peut ensuite retourner dans sa région après s'en être nourri. Il convient qu'il puisse y avoir des écarts, mais les élu.es, eux, sont confrontés à la réalité du terrain, car souvent les entreprises régionales se cachent derrière Paris. Elles prétendent être limitées par les décisions au national.

La présidente répond qu'effectivement la question du temps travaillé et du temps de repas est nationale, c'est une question d'équité. Il en va de même pour la question sur la prime.

Pour le président de la commission, même si le discours de la présidente est intéressant, il ne sera pas appliqué sur le terrain, et c'est compliqué à vivre. Il ajoute que la commission conditions de travail permet, dans son format actuel, d'échanger. Il convient que les C2SCT doivent se tenir une semaine avec les CSE pour que les comptes-rendus puissent être mis dans la BDU. C'est une source à laquelle la commission conditions de travail peut s'alimenter pour faire remonter les éléments qui semblent pertinents de traiter au national Mais on trouve aussi au CSE des problèmes qui n'ont pas trouvé de réponse au local. Cela permet parfois d'avoir des réponses concrètes.

L'élue revient sur le fait que l'employeur tente de faire reconnaître les métiers de l'animation. Elle tient à dire que si les changements ne viennent pas de l'employeur, ils.elles finiront par arriver du terrain et ce ne sera pas forcément sous une forme qui plaira à tous. Une pétition tourne qui a déjà recueilli 20 000 signatures.

Un élu aborde le sujet de la libération de la parole des salarié.es. Il trouve qu'il n'y a pas assez de communication sur les structures pour dire qu'un animateur, un adjoint ou un directeur, peut à tout moment avoir accès à la médecine du travail et peut envoyer vers un psychologue du travail. Si lui a pu y avoir accès, la plupart des animateurs.trices, des adjoints ou des directeurs ne sont pas au courant. Il aimerait qu'une communication soit faite à ce sujet.

Selon la présidente, il doit y avoir un affichage sur tous les sites avec le contact du médecin du travail. Cela fait partie de l'affichage obligatoire.

### Commission économique

La commission économique s'est réunie le lundi à 10 heures et une note dans la BDU indique que la situation actuelle des services comptables et de contrôle de gestion ne permet pas de présenter un état de l'impact covid sur les comptes 2020. L'information est donc reportée. Les chiffres n'étaient pas suffisamment fiables et travaillés pour obtenir une analyse sérieuse. Les services sont débordés du fait de la migration de la comptabilité de CEGID à SAGE et la dématérialisation d'un certain nombre de supports. Les chiffres seront présentés fin mai.

La présidente répond au représentant syndical CFDT que la direction attend de pouvoir récolter l'ensemble des informations pour présenter une analyse correcte. Mais cela ne se fera pas avant un

mois et demi. Elle n'est pas en mesure de faire un état des comptes 2020 ou d'une situation précise des avenants signés dans le cadre du covid.

Un élu estime que c'est un élément important, mais il comprend que les équipes soient impactées par la situation de crise. Il est difficile de réaliser des bilans lorsqu'on télétravaille. Par ailleurs le support numérique a changé, mais c'était prévu. Et il est connu qu'il y a toujours des bugs ou des oublis quand on fait des migrations informatiques. Mais ce qui le préoccupe c'est que l'employeur n'ait pas de vision claire de la situation de 2020. Il craint de mauvaises surprises.

La présidente répond qu'elle n'en sait rien, tout ce qu'elle peut dire, c'est qu'il n'y a pas suffisamment de chiffres qui ont été remontés pour avoir une vision fiable de l'ensemble et transmettre une analyse de l'exercice 2020.

L'élu ne tient pas à accabler les salarié.es des services comptabilité. Mais la responsabilité de l'employeur se situe au niveau stratégique et ne pas être en mesure de présenter un point de situation donne l'impression de naviguer à vue. Ainsi les élu.es ont dit aux salarié.es qui ont été en chômage partiel et qui ont été payés à 84 % que des calculs seraient faits en fin d'année et que la direction verrait dans quelle mesure une redistribution serait possible. Maintenant, il va falloir leur dire que faute de temps, il n'est pas possible de leur donner une réponse. C'est le type de situations qui n'augurent pas de bonnes nouvelles.

La présidente répond que les chiffres du mois de septembre ne présentaient pas une situation économique satisfaisante. Toutefois, elle n'a pas de données pour présenter la situation économique de 2020.

Le représentant syndical CFDT reconnaît que la réponse a le mérite d'être claire. Par contre, des demandes ont été faites auprès de l'Etat pour soutenir les activités. Il demande quels documents ont été réclamés pour justifier de la situation et en bénéficier.

La présidente rappelle que les élu.es ont eu la liste de tous les prêts lors de précédentes commissions économiques.

Le représentant syndical propose de les regarder, mais il ne sait pas si cela peut donner une idée des perspectives. Il explique que selon des DTA, certains sites sont déjà en phase de remboursement des prêts contractés.

La présidente rétorque que ceux-ci étaient pour la trésorerie et devront être remboursés. Elle explique qu'il y a des données, mais qu'elle n'a pas d'informations fiables. Il n'est pas possible de gérer la fédération Léo Lagrange avec seulement des tendances, compte tenu de la taille de l'entreprise et de la pluralité des activités et donc de la diversité des financements et des financeurs.

Pour le représentant syndical, c'était une question. Il pensait qu'il y avait peut-être déjà des éléments à récupérer. Mais il comprend que les salarié.es des services sont dans le feu de l'action d'autant que les bilans de fin d'année arrivent aussi.

La présidente confirme. Elle ajoute qu'il y a aussi la migration de la gestion comptable et tous les avenants qui ont ajouté une surproduction de travail administratif et comptable gigantesque. Les élu.es vont donc devoir s'armer de patience. Par contre, au moment de la clôture, il y aura des éléments fiables, précis qui permettront une analyse et de prendre des positions pour l'avenir, des positions de gestion de la crise.

Une élue ajoute que les services sont très sollicités ce qui engendre des arrêts maladie, que ce soit en région ou au siège. Par ailleurs, les outils ne sont pas encore tous déployés. Les salarié.es ne sont donc pas en mesure de rendre quelque chose.

Un élu a entendu la présidente dire qu'elle espérait avoir les chiffres au mois de mai. Il en conclut qu'elle n'en est pas sûre. Il comprend qu'il y a des impondérables, mais il espère pour sa part que la présidente mettra tout en œuvre pour les avoir au mois de mai.

La présidente répond effectivement qu'elle espère.

Une élue souhaite que les élu.es aient bien une idée de l'ampleur de la situation. Il y a réellement un gros manque de moyens humains et techniques en compta et contrôle de gestion.

La présidente reconnaît des difficultés techniques et une surcharge de travail liée à la crise. Elle convient que c'est insatisfaisant. Elle pensait pouvoir produire cet élément-là, mais ne peut pas le faire. Elle espère pouvoir présenter une analyse au mois de mai.

Elle ajoute que dans le cadre de la crise, la fédération connaît de grosses difficultés, mais c'est pour aller vers le mieux. Toutes les étapes extrêmement difficiles que l'on rencontre à chaque changement de logiciel ont pour but d'améliorer le fonctionnement, d'optimiser les informations et d'ajouter de la fluidité. Elle reconnaît que l'accumulation des événements produit un embouteillage qui a un impact sérieux sur la capacité à avoir des informations fiables et consolidées.

*La présidente invite les élu.es à faire une bonne pause de midi, car les échanges ont été nombreux et importants.*

### **III – Poursuite de la consultation engagée le 4 mars 2021 sur les situations de Paulhaguet et du CADA : réponse aux questions des élu.es, expression d'un avis**

La présidente a reçu deux catégories de question de la part des élu.es. Certaines étaient en lien avec le dossier de consultation, d'autres sur la situation de Centre-Est. Des éléments seront apportés sur ces dernières le 8 avril, car il est important d'aller chercher certains éléments. Une note dans la BDU reprend les éléments liés au parcours et à l'accompagnement des salarié.es visés par les deux consultations, la question de l'appel d'offres sur le site de Paulhaguet et le jugement attendu et une partie de l'historique du CADA avec la constitution de l'équipe.

Le représentant syndical CGT informe que depuis la réunion extraordinaire du 4 mars, des élu.es ont eu le temps de voir les salarié.es et de prospecter un peu. Il pense que d'autres projets auraient pu être mis en place sur le site, mais ne veut pas s'étendre sur le sujet. À son avis, tout n'a pas été dit et il aimerait que l'employeur et son représentant, la direction nationale RH, les élu.es mandatés, les DS et les RS aient un échange en toute transparence sur des éléments tels que la date de la création de l'association et son objectif, ce qui a été mis en place, et ce qui a été usurpé ou non. Les retours qu'il a eu auprès de différents salarié.es laissent à penser que ceux-ci n'ont pas eu de communication, ni d'accompagnement, que certains sont dans des situations précaires, voire sont malades ou fragiles psychologiquement parlant et qu'ils.elles n'ont pas été pris en charge. Les salarié.es ont l'impression de devoir accepter la situation sans pouvoir s'exprimer. Entre les documents que les élu.es ont reçus de l'employeur, les informations récoltées sur le terrain et celles dorénavant officielles sur des organisations ou des prospections en cours, il est difficile d'y voir clair. En tant que DS, RSS et secrétaire général de l'USPAOC il estime qu'il y a deux poids, deux mesures et s'insurge du non-respect social et d'accompagnement dans cette affaire. Il n'y a pas de transparence et l'humain, tant pour les salarié.es que pour les migrants, est loin des valeurs attendues.

Il peut entendre qu'il y a des difficultés financières et organisationnelles, mais souhaite dans ce cas savoir quel achat a été fait de Saint-Beauzire, où en est la procédure de paiement de l'établissement, qui sont les acheteurs (Léo Lagrange ou Centre-Est) et vendeur (la Communauté de communes).

Il se demande qui sont les salarié.es concernés par les postes et ce qui a été mis en place pour les deux agents en arrêt suite à un accident du travail, qui sont par ailleurs suivis par la cellule

psychologique autonome de l'hôpital de Brioude, et sur quel compte rendu de C2SCT cela paraît. Il attend des réponses de la part de la direction.

La présidente pense que la situation des deux cuisiniers désormais sans emploi sur le CADA est une occasion pour les élu.es d'aborder des questions complémentaires sur le dispositif et de relayer des situations qui posent problèmes. Elle est prête à en discuter. Mais elle rappelle que la procédure de consultation du CSE porte sur une situation particulière qui est celle des emplois liés à la restauration des migrants et à l'entretien des bâtiments. Elle comprend que l'élu.e CGT s'interroge sur le rôle de l'association La Loco dans le CADA ou encore sur l'évolution du dispositif, mais elle estime qu'à tout mélanger, il n'est plus possible de rien voir. Pour l'heure, elle s'adresse aux élu.es sur le dossier des emplois qui n'existent plus au CADA, car ce dernier ne fonctionne plus de la même manière que lorsqu'il était un CAO. Elle veut bien parler des activités, de la place des bénévoles, des partenariats avec l'Union Nationale Sportive, mais pas dans le cadre présent. Du temps du CAO, Léo Lagrange proposait la restauration et l'entretien de l'ensemble des bâtiments, ce qui n'est plus le cas depuis juillet 2019, date à laquelle le site a été référencé CADA avec ses règles de fonctionnement propres. LLCE a investi dans les cuisines, en vue d'une autonomie dans la gestion de l'alimentation des migrants, mais aussi une autonomie dans l'entretien d'une grande partie des bâtiments. Cette restructuration a fait disparaître des emplois au sein du CADA.

Le représentant syndical CGT revendique le droit à la parole et à la communication. S'il ne faut parler que du sujet, il interroge sur le nombre de salarié.es, leur situation, leur devenir et leur choix. Il pointe la proposition faite à un salarié en accident du travail d'être déclaré inapte à son poste pour lui permettre une sortie honorable. Ce dernier avait fait une demande de rupture ou de reconversion, mais celles-ci lui ont été refusées, puisque la structure ferme.

La présidente insiste sur le fait qu'il est important de savoir de quoi on parle. Il y a des situations qui peuvent être discutées. Elle remarque que les élu.es sont dans une instance dans laquelle ils.elles peuvent porter les sujets de leur choix. Elle demande simplement de ne pas tout mélanger. Elle est prête à discuter du CADA dans son ensemble, mais avec une complémentarité d'éléments et pas tous les sujets dans le même temps.

Un élu aurait souhaité que l'employeur commente le document mis la veille au soir sur la BDU. Le sujet étant important il aimerait que la présidente fasse une synthèse plutôt que de demander aux élu.es leurs avis face aux éléments fournis. Les élu.es de plusieurs organisations syndicales ont cherché des informations pour essayer d'y voir plus clair, ce qui a fait surgir d'autres situations toutes imbriquées les unes dans les autres. Ils.elles en concluent que la situation est le résultat d'une absence de volonté à trouver des solutions en amont. Par exemple, lorsque le marché a basculé de CAO en CADA, il était d'emblée prévu que le cuisinier et le veilleur de nuit perdraient leur poste. La direction avait donc le temps de trouver des solutions. Il propose aux élu.es du CSE de laisser l'employeur donner ses réponses, puis de faire une interruption de séance pour réfléchir sur la marche à suivre.

Le représentant syndical CFDT relève à son tour des zones d'ombre autour de ce dossier. Les élu.es doivent répondre à une consultation sur un sujet précis, mais ils.elles ne peuvent pas rester aveugles et sourds face à ce qu'ils.elles ont vu et entendu. Il souhaite pouvoir échanger, ne serait-ce que pour éviter qu'une telle situation se répète. Au-delà de la situation de quelques personnes, il faut comprendre comment les choses ont pu naître sur ces deux dispositifs. Des échanges en ce sens sont nécessaires avec l'employeur. Les élu.es sont dubitatifs sur l'issue du dossier du fait de ce qu'ils.elles ont découvert. Il est nécessaire de retrouver une certaine confiance pour avancer et trouver des solutions.

Une élue estime qu'il serait bien, vu l'heure à laquelle les éléments ont été mis dans la BDU, que l'employeur fasse un retour sur les éléments qu'il a donnés. Elle suppose que c'est parce qu'il n'y a pas eu d'alerte et qu'il n'y a pas de cadre légal pour les questions des élu.es, que la direction se permet de donner tardivement des réponses alors qu'elle invite les élu.es à se prononcer.

L'élue ajoute que la consultation a commencé le 4 mars et que les élu.es ont un mois pour donner un avis. Si certain.es élu.es font confiance à l'employeur en lui posant des questions, pour sa part, elle pense qu'il faut un cadre juridique pour obliger l'employeur à avoir un tempo, c'est-à-dire par un droit d'alerte. Elle attend que la présidente lui prouve qu'il n'est pas nécessaire d'avoir un tel dispositif pour obtenir des réponses. Avoir un avis partagé permettra aux élu.es de donner un avis motivé.

La présidente veut bien écouter les élu.es, mais elle les consulte sur un sujet alors qu'ils.elles lui renvoient des questions qui n'ont rien à voir avec ledit sujet. Elle rappelle que la situation du CADA c'est un déficit de 177 000 euros, avec des postes qui n'ont plus lieu d'être car il n'y a plus d'activité, suite à une réorientation de la structure en juillet 2019. Elle redit que si l'employeur n'avait pas répondu à l'appel d'offres sur le CADA, il n'y aurait plus rien à Saint-Beauzire, l'activité se serait arrêtée définitivement. Par ailleurs, Léo Lagrange a répondu à un appel d'offres et attend encore le résultat qui doit être donné courant mars.

Concernant les questions des élu.es sur le parcours des salarié.es, les services ont fait, entre le jeudi après-midi et le lundi 21h00, veille du CSE, en sorte que les élu.es aient un récapitulatif de la situation de chacun des salarié.es avec leur formation, ainsi que les entretiens qui ont pu avoir lieu ou non et leurs résultats. La présidente ne voit pas ce qu'elle peut dire de plus. La note comporte entre autres un récapitulatif de l'histoire de l'accueil des migrants au CADA, pour que les élu.es connaissent les dates et les dispositifs et comprennent le passage du CAO au CADA et son impact.

Si les élu.es ont d'autres questions hormis celles qui portent sur ce sujet, ils.elles pourront aborder le sujet des conditions de travail au CADA ou la situation de salarié.es en particulier mais le sujet du jour porte sur le maintien ou non d'emplois sur un dispositif, sur une situation économique qui nécessite d'être traitée au sein de Centre-Est, sur un déficit cumulé sur le dispositif qui oblige à la prise de décision. Si l'intervention des élu.es pointe les modalités d'organisation du travail, la présence d'associations et de bénévoles, la conduite d'activités ce qui demande des explications complémentaires. Il lui semble difficile de faire une synthèse dans ce cas.

Lors de la consultation du CSE extraordinaire du 4 mars, la direction a fait une présentation détaillée de la situation économique du CADA. Elle comprend que les élu.es ne souhaitent pas l'aborder sous cet angle, mais c'est pourtant bien le sujet de la consultation. Il s'agit de la situation économique d'un dispositif avec des emplois qui n'ont plus lieu d'être. Il est demandé aux élu.es de se prononcer à ce sujet. Ces derniers ont demandé ce qui s'était passé en amont et l'employeur a répondu.

Elle-même se dit insatisfaite, car elle aurait préféré que des solutions soient trouvées pour les salarié.es concernés. Mais si le CSE se prononce sur la consultation économique du dispositif, il sera alors possible d'avancer sur des procédures de reclassement. Elle partage le peu d'optimisme des élu.es, mais s'il avait été facile de trouver des situations professionnelles, ce serait déjà fait. D'autant qu'à cela s'est ajoutée la COVID.

Une élue demande à la présidente d'aborder le sujet non seulement sous l'angle économique, mais aussi sous l'angle social et solidaire. Léo Lagrange n'est pas une entreprise du CAC 40, mais fait partie de l'économie sociale et solidaire. En ce sens, si une situation touche aux valeurs intrinsèques des élu.es dans leur engagement salarial il est nécessaire de prendre en considération tous les paramètres. Or il leur est demandé de donner un avis sur un sujet qui comporte des éléments sociaux qui leur étaient inconnus. Il est difficile à l'élue de se prononcer sous le seul angle économique, sans prendre en compte la situation des salarié.es. Elle pense que certains élu.es ont voulu faire confiance à la direction en espérant de la transparence sur le sujet avec des éléments économiques, sociaux et solidaires, car il y a de l'humain en jeu. Elle rappelle que les élu.es avaient déjà averti l'employeur en 2019 sur la fragilité de la situation, et estime que Léo Lagrange a un devoir d'exemplarité.

La présidente rétorque qu'en octobre 2019, elle est venue devant le comité d'entreprise pour dire qu'il y avait une réorientation du projet, que le CAO n'existait plus, que Léo Lagrange s'était positionné en réponse à un appel d'offres à un CADA, que cela modifierait la structuration des emplois et que certains n'existeraient plus. Elle reconnaît qu'à ce jour, elle n'a pas de solution pour les salarié.es. La situation a été anticipée et discutée et chacun en avait conscience. Elle redit que si Léo Lagrange n'avait pas répondu à l'appel d'offres du CADA, il ne serait rien resté du site. Ce ne sont donc pas quatre salarié.es qui auraient été touché.es par une procédure économique, mais la totalité des présents sur Saint-Beauzire. À ce jour Léo Lagrange répond à un appel d'offres pour maintenir l'activité. Par ailleurs, une association a été créée avec les bénévoles qui interviennent depuis le début du CADA et qui mènent des projets d'animation. Mais cela n'a pas d'incidence sur la situation du site. La question demeure concernant les emplois qui n'existent plus, car, depuis janvier 2020, il n'existe pas de solution. Les cuisines ont été mises en service à ce moment-là et les agents polyvalents, comme les cuisiniers ont participé à l'accompagnement des résidents pour leur utilisation. Mais cet accompagnement touche à sa fin. La COVID n'a pas non plus facilité la gestion de la situation. La présidente invite à reconnaître que parfois il n'y a pas de solution.

L'élue pointe le salaire de la directrice du site qui passe à 3 000 euros du jour au lendemain et se demande s'il n'aurait pas pu être réparti sur l'ensemble des salarié.es qui vont être touché.es. Les élu.es n'ont pas été informé.es de ce qu'une directrice de centre de loisirs s'est retrouvée nommée à la tête d'une structure avec un salaire plus élevé.

La présidente ne comprend pas de quoi parle l'élue.

Un élu s'étonne qu'il n'y ait pas une personne de Centre-Est pour accompagner la présidente du CSE, qui semble ne pas maîtriser l'ensemble du dossier, ce qui est normal. Pour que les élu.es aient un avis éclairé, il leur semble nécessaire d'avoir des réponses à toutes leurs questions, même celles en périphérie de la situation. C'est un faisceau d'actions qui ont conduit à la situation. Les élu.es souhaitent aussi émettre un avis pour que cela ne se reproduise pas. Ils.elles peuvent comprendre le choix de répondre à un appel d'offres pour sauver une majorité d'emplois, même s'il était connu que certain.es salarié.es seraient impacté.es. Mais il y a d'autres éléments en cause. L'élue se dit frustré de ce que l'employeur ne soit pas présent pour décrire la situation y compris sur son côté économique. Il note que sur cette structure qui enregistre un déficit de 170 000 euros, les emplois sont supprimés, alors que dans le même périmètre de Centre-Est, sur une autre structure qui enregistre moins 650 000 euros depuis plusieurs années, les décisions ne sont pas les mêmes. Les rapports ne sont peut-être pas les mêmes, mais c'est une situation qui peut étonner les salarié.es.

La présidente répond qu'il ne s'agit pas du même cadre. D'un côté il s'agit d'un marché, de l'autre d'une convention.

L'élue ne parle pas pour lui, mais pour les salarié.es en général qui n'ont pas forcément les mêmes informations que les élu.es. Les salarié.es concerné.es se posent des questions alors que la situation financière de Centre-Est n'est pas due qu'à leur structure. L'idée des élu.es de lancer un droit d'alerte leur permettrait de poser des questions concrètes et la présidente du CSE pourrait se faire accompagner par les services comptabilité et RH et la direction pour apporter les éléments demandés. Répondre administrativement à une consultation ne suffit pas aux élu.es, car la situation a généré d'autres questionnements sur des cas qui sont liés.

La présidente tient à dire que les arrêts de travail, auxquels l'élue fait peut-être allusion, ne sont absolument pas liés à la suppression de la restauration collective du CADA, remplacée par un autre fonctionnement des repas et de l'accueil des migrants. Elle veut bien répondre à des questions, mais

dans une certaine limite. Elle note que depuis l'intervention du représentant syndical CGT, aucune question ne lui est posée. Les élu.es pointent l'association, le salarié en maladie, et autres, mais ce ne sont pas des questions. Elle demande si les élu.es souhaitent lancer un droit d'alerte économique ou sur les conditions de travail. Pour elle, ils.elles mélangent tout. Elle consulte sur une structure qui génère 177 000 euros de déficit et dans laquelle des emplois n'existent plus, hébergée dans une autre structure qui enregistre un déficit de 600 000 euros en 2019. Elle pourrait par exemple répondre à une question portant sur ce qui est fait pour améliorer la situation en Pays de Gex, mais ce n'est pas le sujet de la consultation. Elle peut aussi répondre aux questions sur les conditions de travail au CADA et sur les modalités d'accueil des migrants, mais encore faut-il que celles-ci soient posées. Celles qui lui ont été transmises le 11 mars ont reçu une réponse.

Les réponses apportées sur le dossier spécifique du CADA et de Paulhaguet ne sont peut-être pas satisfaisantes. Elle entend que les élu.es auraient souhaité l'entendre dire que l'un des salarié.es à fait un bilan de compétence ou qu'un autre est rentré dans un dispositif de formation, ou encore qu'un dernier va obtenir un poste sur Brioude suite à un contact avec la communauté de communes. Mais les réponses ont été données que ce soit sur la connaissance des salarié.es visé.es par le plan de licenciement, sur l'appel d'offres, ou sur la structuration de l'équipe qui se compose d'une directrice, d'un chef de service, d'une coordinatrice, de trois éducateurs spécialisés, d'un secrétaire, de deux agents d'entretien et d'un agent de service. Par contre si les élu.es affirment avoir découvert une situation catastrophique et inadmissible sur le CADA et qu'ils.elles font face à une opacité la plus totale, la présidente ne sait pas quoi leur répondre.

Le représentant syndical CFDT reconnaît qu'au 11 mars, les élu.es n'étaient pas capables de poser d'autres questions que celles qu'ils.elles ont mises en avant. Mais cela est dû au fait qu'ils.elles n'avaient pas encore approché les salarié.es. Depuis, ils.elles ont été alerté.es de risques psychosociaux sur la structure. Il convient qu'il faille d'abord répondre aux sollicitations de l'instance, mais d'un point de vue humain et déontologique, il leur est impossible de fermer les yeux sur ce qu'ils.elles ont vu et entendu de la part des équipes. Ils.elles ne parlent même pas des migrants qui vivent dans ce lieu, car ce sera un autre sujet. La CFDT est d'accord pour répondre uniquement à la consultation sur la situation économique, mais elle ne fera pas l'impasse sur une demande de droit d'alerte au niveau du C2SCT, pour se pencher, entre autres, sur les risques psychosociaux au sein de l'équipe. Il est proche de penser qu'il y a une mise en danger de certains salarié.es sur place. Il ne comprend pas pourquoi l'employeur n'a pas fait appel à la C2SCT pour répondre à la détresse de ces personnes. Il est d'avis que l'employeur local a volontairement mis de côté les instances du personnel. Mais il serait bien qu'il y ait un partage collectif de ce qui est vécu.

Le représentant syndical CGT estime qu'entre le moment où la présidente a alerté de la situation, en octobre 2019, et 2021, et malgré la COVID, cette dernière aurait pu être anticipée, comme il est possible d'anticiper les comptes à rendre au mois de mai, des accompagnements de salarié.es, des dysfonctionnements informatiques, des directives ou des valeurs. Il comprend qu'il ait pu y avoir des raisons, mais rappelle qu'il existe des délais de prescription de 2 ou de 5 ans. Il ne va donc pas aborder les sujets sous-jacents qui ne sont pas d'actualité, pour rester sur la question financière. Quoi qu'il en soit il accompagnera les salarié.es qui rencontrent des problèmes ou les publics accueillis. Il est le porte-parole des personnes qui l'ont sollicité parce qu'elles ne sont pas bien.

Une élue demande pourquoi l'employeur a fait le choix de mettre en place une directrice, avec une augmentation de salaire alors que la structure est en difficulté économique et que des personnes vont être licenciées. Concernant La Loco, elle convient que déclarer une association permet de rechercher des subventions, à moins que des dispositifs d'Etat n'obligent à avoir un numéro RNI. Elle souhaite connaître le projet de cette association, d'autant qu'au lieu de prendre comme directrice une personne issue de l'animation socioculturelle ou ayant une formation d'éducatrice spécialisée, la direction a choisi une salariée anciennement directrice de centre de loisirs. Elle se demande si le

dispositif à vocation à devenir un accueil global de loisirs, car la question de la solidarité internationale et de l'éducation à la citoyenneté mondiale est un enjeu de développement durable tant national qu'international. Elle veut savoir s'il est prévu que le dispositif accueille du public dans son ensemble (famille et loisirs), en plus de l'accompagnement administratif des CADA.

La présidente répond que l'élue mélange le CADA et l'accueil de loisirs de Brioude. Quant à la directrice du CADA, elle a un statut de travailleuse sociale, c'est une condition sine qua non. La directrice du CAO a quitté son poste et c'est son adjointe qui l'a remplacée. Il n'y a donc qu'une directrice sur le CADA et cela n'a rien à voir avec l'accueil de loisirs de Brioude.

Quant à La LOCO, sa création formalise simplement ce qui se faisait déjà par les bénévoles. Cette association ne compte pas de salarié. Elle intervient pour mettre en place au sein du CADA des ateliers de langue française, pour accompagner les migrants faire leurs courses, etc. Être en association autorise effectivement la recherche de financements complémentaires auprès de la CAF ou autres dispositifs d'actions sociales pour ouvrir à plus d'animations. Ce type d'activités ne figure pas dans l'agrément du CADA. Il est donc intéressant de structurer ce qui était conduit par les bénévoles pour apporter de la valeur ajoutée à l'accueil des migrants.

A la question d'une élue sur le nombre de migrant.es accueilli.es, la présidente répond que l'agrément est pour 50 personnes. Léo Lagrange a déposé un appel d'offres pour 60 places supplémentaires. L'élue en conclut que les éléments de la note de consultation prennent en compte les évolutions et perspectives possible de financement supplémentaire.

La présidente précise qu'il y a des places de CADA et de personnes réinstallées. Les places pour ces dernier.es n'ont pas vocation à être renouvelées. D'où la réponse à l'appel d'offres pour obtenir des places complémentaires au CADA.

A l'élue voulant s'assurer qu'il n'y a pas plus de personnes sur le CADA que ce qui est indiqué, la présidente redit que l'agrément est pour 50 places et autant pour les réinstallé.es.

Pour l'élue, si les effectifs montent jusqu'à 110 personnes, dans le cas où l'appel d'offres est accepté, le budget prévisionnel devrait être stabilisé et équilibré. Bien que les migrants soient plus autonomes au sein du CADA, elle estime qu'il faut malgré tout un minimum d'accompagnement. Elle relève que des personnes vont être licenciées alors que la capacité d'accueil plus importante pourrait augmenter la charge de travail.

La présidente répond que les emplois qui pourraient être générés sont des postes de travailleurs sociaux pour accompagner les migrant.es dans toutes leurs démarches administratives et sociales, par rapport à leur statut. Les places supplémentaires ne vont pas changer la structuration des emplois. Les postes d'agents polyvalents ou de cuisiniers n'auront pas plus lieu d'être qu'à ce jour. Elle répète que la directrice actuelle était l'adjointe de la directrice du CAO. Elle est travailleuse sociale diplômée. C'est une obligation pour pouvoir être agréé. Elle a pris son poste en mars ou avril 2020.

L'élue pense que sur la période écoulée, il aurait été possible de promouvoir certains animateurs.trices - sans que ce soit sur des postes d'assistant social - sur des niveaux Bac+2 en suivant une formation de travailleur.r.se social.e, sur un an, et qui peut se faire à distance. Elle note qu'une des personnes a une inaptitude, du fait d'une difficulté émotionnelle, mais qu'il aurait été possible de promouvoir les quatre autres. Cela leur aurait permis de retrouver du travail plus rapidement en cas de licenciement, ou tout au moins facilité leur devenir. C'est quelque chose qu'elle ne trouve ni dans la note, ni dans les bilans. À l'heure actuelle, les salarié.es recevront une prime à la formation de 500 ou 1 000 euros s'il y a un projet et, cela soulève la question de la qualité de l'accompagnement face à une situation connue depuis plus d'un an.

La présidente répond que sur le CADA, il n'y a qu'un seul animateur visé, qui est en démarche pour obtenir un master en musicologie, ce qui est loin d'une formation de travailleur social. Ceux qui restent sont des éducateurs spécialisés. La présidente convient qu'il aurait certainement été possible de faire mieux et de mettre en place un accompagnement plus rapproché, entre le moment où les cuisines ont été mises en place et maintenant. Mais la direction n'a pas trouvé de solution. Elle ajoute que la situation a de plus été sérieusement impactée par la COVID. Cela n'explique pas tout, mais reste une réalité. Hormis l'entretien du fin août 2019, elle ne sait pas ce qui a été fait avec les salarié.es. Quoi qu'il en soit, si Léo Lagrange devait obtenir de nouvelles places d'accueil, les postes concerneraient des travailleurs sociaux.

L'élue revient sur le fait que le projet était connu bien en amont et pense que si sur le laps de temps une formation de travailleur social avait été proposée à l'animateur CADA, peut-être l'aurait-il acceptée, même s'il prépare un master en musicologie, et il serait resté au sein de Léo Lagrange. Pour elle, si le salarié n'est pas déjà parti, c'est qu'il ne souhaite pas quitter la fédération. Elle a l'impression que pour la direction, l'affaire est pliée et se demande s'il est vraiment trop tard pour faire quelque chose pour cette personne. Les informations données sur le salarié ne font pas du tout allusion à ses perspectives. D'une manière générale, elle aurait aimé que soient indiqués les souhaits des salarié.es sur la GPEC. Il serait intéressant de savoir s'ils.elles ont envie d'évoluer professionnellement. Pour elle, la priorité est le salarié et non le fonctionnement en attendant une hypothétique subvention.

La présidente rappelle que la consultation est une procédure obligatoire. De plus, ce n'est pas parce qu'un avis est formé ce jour sur la situation économique que des solutions de reclassement possibles ne vont pas être recherchées.

Un élu a lu sur la note qu'un appel à projet a été lancé le 27 novembre pour 150 places en Rhône-Alpes. Il suppose que c'est à ce dossier que Léo Lagrange a répondu concernant les 60 places supplémentaires. Il demande comment il va être possible d'expliquer à un salarié qu'il va être licencié pour raison économique alors que de l'argent va rentrer et que Léo Lagrange va embaucher des travailleurs sociaux. Il ne pourra alors plus s'agir d'un licenciement économique.

La présidente répond que la fédération a répondu le 25 janvier et qu'il s'agit de postes de cuisinier et d'agent polyvalent n'existant plus.

Le représentant syndical CGT revient aux procédures mises en place en 2019, et précise que les élu.es savent ce à quoi les salarié.es aspirent et ce qu'ils.elles ont demandé, mais qu'ils.elles n'ont pas été interpellé.es et qu'ils.elles n'ont pas pu exprimer leurs souhaits. Il pense que le document qui leur a été fourni est incomplet, pour lui il manque des noms à moins qu'il n'y ait que les personnes concernées. Il demande si les personnes qui sont en arrêt suite à un accident du travail, à qui on a fait des propositions qui ne leur conviennent pas, et qu'il trouve, pour sa part, un peu osées, font encore partie de l'effectif à la reprise par la Loco. il demande pourquoi, dans ce cas, il leur a été proposé quelque chose.

La présidente répond que seules les personnes concernées par la situation économique sont présentes sur le document. Elle n'a pas d'information sur des propositions telles que mentionnées par le représentant syndical. Elle reprécise qu'il n'y a pas de reprise par la Loco, qui est une structure associative des bénévoles qui ont agi autour du CAO et du CADA depuis le début et qui permettra d'aller chercher des financements pour des actions complémentaires au CADA. Elle ne reprend rien et les personnes qui figurent dans l'état des salariées, sont celles qui sont visées par la procédure. Les autres personnes de l'effectif ne sont pas visées par la procédure et gardent leur poste de travail.

Une élue s'interroge sur les souhaits émis par les salarié.es, entre autres un veilleur de nuit qui souhaite faire une formation dans la sécurité ou l'animateur qui en a engagé une, et demande quel accompagnement ils.elles peuvent encore espérer des services formations. Ces personnes ont eu un entretien en 2019, et que peut-être aucune formation n'a été enclenchée à ce moment-là. Elle souhaite savoir si le montant de l'aide financière dans le cadre du licenciement sera de 500 ou de 1 000 euros ou si le service formation étudie la possibilité qu'ils.elles partent en formation.

Suivant chaque situation, il va y avoir des entretiens, confirme la présidente. Les situations de reclassement vont être étudiées avec chacun des salarié.es, que ce soit sur un plan professionnel ou géographique et territorial. Si des reclassements nécessitent une adaptation, des formations seront envisagées. Dans le cas où aucun reclassement n'est possible, il y aura un accompagnement aux projets de formation comme envisagé dans la note de consultation.

L'élue en conclut que les services formation mettront tout en œuvre pour que la personne puisse effectivement entrer en formation, avec une aide à la recherche. Pour elle, il ne suffit pas de donner une enveloppe et de laisser le salarié se débrouiller. Elle demande s'il y a une garantie d'accompagnement pour ceux qui souhaitent entrer en formation.

La présidente confirme que s'il s'agit d'un accompagnement dans le cadre d'une procédure de reclassement, il est possible de s'engager en ce sens. Mais si aucun reclassement n'est possible et qu'il y a rupture du contrat de travail dans le cadre d'une procédure économique, il y aura un accompagnement à la formation et un financement. Mais les services ne pourront pas garantir que ces personnes entreront dans un cycle de formation, dans le cadre de la procédure de reclassement.

Une élue dit que cette situation la choque humainement et la touche, car c'est quelque chose qu'elle connaît, même si elle n'est pas réfugiée. Elle a quitté sa famille et son pays pour faire des études. Elle a été bénévole et a accompagné des réfugiés, elle en connaît donc les difficultés. Mais c'est un métier qui pour elle n'a pas de prix, au même titre que l'éducation. Elle pense que les élu.es sont consulté.es parce que c'est obligatoire, et pour sa part son avis sera négatif, car elle estime que le travail en amont n'a pas été fait. Les éléments de réponse ne sont pas satisfaisants. Il faudrait une plus grande volonté politique de la part de Léo Lagrange qui se positionne comme une fédération d'éducation populaire avec des valeurs de solidarité. À ce jour, il est question de solidarité internationale, de valeurs humaines et d'économie sociale et solidaire, raison pour laquelle, elle le redit, son avis est négatif.

**La présidente met aux voix la consultation engagée le 4 mars 2021 sur la situation du CADA.**  
**Votants : 22 Pour : 0 Contre : 22 Abstention : 0**

La présidente passe à la consultation sur le dispositif de Paulhaguet. Suite à la demande d'éléments supplémentaires par les élu.es, le jugement rendu par le juge départiteur a été mis dans la BDU, ainsi que des compléments d'informations sur la situation familiale des salarié.es. Concernant l'appel d'offres, Léo Lagrange n'a pas répondu, d'abord parce qu'il n'en a pas été informé, mais aussi parce qu'il portait strictement sur l'activité des mercredis, ce qui n'était pas suffisant, sans compter que Léo Lagrange était en procédure contre la communauté de communes.

**La présidente met aux voix la consultation engagée le 4 mars 2021 sur la situation de Paulhaguet.**  
**Votants : 22 Pour : 0 Contre : 9 Abstention : 13**

#### **IV – Point de situation économique 2020**

*Ce point a été abordé en matinée lors du retour sur la commission économique.*

#### **V – Panorama des activités et des marchés**

La RRS précise que le document a été communiqué dans la BDU à la demande de certains élu.es. Il s'agit des reprises et pertes de marché sur les différentes régions y compris dans la formation, qui ont donné lieu à transferts de contrats de travail. Le panorama présente les nouveaux dispositifs et ceux qui ont été perdus. Elle note un équilibre sur la période.

Les plus gros dispositifs acquis se trouvent sur la région Sud-Ouest. Des accords de substitution sont en cours de négociation pour deux d'entre eux. Le premier concerne 10 salarié.es et le second 20. Des ALAE, ALSH et CAJ ont été repris à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

La présidente ajoute qu'une présentation sous forme de tableau sera reprise, avec la région, le département et la ville, le type de structure, le nombre de salarié.es et des éléments de commentaires.

Un élu souligne que cette présentation permettra d'anticiper les transferts des salarié.es pour éventuellement les accompagner lors de la perte d'un marché. Il y a des employeurs qui refusent les transferts ou ne signent pas d'accord de substitution comme cela se fait à Léo Lagrange, dans le cas de gain de marché. C'est aussi un moyen d'accueillir les nouveaux salarié.es. Il souhaiterait que soient rajoutées à la liste des éléments fournis la durée et la nature du marché.

#### **VI – Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'une salariée (LLPE)**

La RRS précise que la salariée se trouve sur AURA NORD. Elle a rejoint Léo Lagrange le 1<sup>er</sup> janvier 2021, suite au transfert du multi-accueil les Coccinelles en Haute-Savoie, date à laquelle elle était déjà en arrêt maladie. Elle a un DE d'auxiliaire de puériculture et un poste en conséquence. Elle a 47 ans. Son historique médical a été communiqué aux élu.es.

Elle a rencontré le médecin du travail dans le cadre d'une visite de reprise et l'avis d'inaptitude rendu le 7 janvier 2021 stipule que « la salariée pourrait être reclassée sur un poste ne portant pas de manutentions répétées ou de postures délétères du rachis ou accroupies. La conduite auto est toujours possible. Un poste en tertiaire ou en animation ou une formation en rapport conviendrait. Un dossier RQTH en cours ».

La procédure d'inaptitude a été expliquée à la salariée qui a été rencontrée plusieurs fois. Même si le médecin du travail lui a indiqué que des postes en animation sont possibles, elle ne souhaite pas être reclassée dans ce secteur, car elle a deux prothèses de hanche et cela ne lui conviendrait pas. Elle a deux enfants et estime que ces métiers ne seraient pas compatibles avec ses obligations familiales. Il lui a été expliqué que l'employeur se conforme à ses obligations et qu'il lui proposera des postes dans ce domaine, mais que ce ne sont pas les seuls recensés. La liste de ceux-ci est à disposition des élu.es. Outre des postes d'animateur, il peut lui être proposé un poste de standardiste administratif, responsable secteur enfance famille ou agent d'accueil. La C2SCT s'est prononcée et estime que « les postes proposés sont en cohérence avec les préconisations du médecin du travail. Toutefois, après contact avec la salariée, elle indique qu'elle ne peut ni ne souhaite occuper un poste dans l'animation. Elle est ouverte aux propositions dans l'accueil et/ou le secrétariat. Mais les postes proposés ne correspondent pas à sa mobilité. Elle souhaite donc que la procédure de licenciement pour inaptitude se finalise.

Un élu dit que la salariée qu'il a contactée suite à la C2SCT s'étonne de ce que le médecin du travail ouvre la porte à un positionnement sur l'animation, malgré ses problèmes de hanches. De par son expérience, elle sait que c'est physique. Elle ne rejette pas les propositions parce qu'elle ne les veut pas, mais bien parce qu'elle ne peut pas les accepter. Elle est ouverte à un poste de secrétariat chargé d'accueil et avait réfléchi à une mobilité sur la région lyonnaise, mais il n'y a aucun poste sur ce périmètre. Les postes proposés à Dijon ou Toulouse ne correspondent pas à ses possibilités de déménagement. Elle souhaite que la procédure aille à son terme pour qu'elle puisse passer à autre chose. Elle envisage soit de retrouver du travail, soit de se tourner vers une formation dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

**La présidente met aux voix la consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'une salariée (LLPE)**

**Votants : 22 Pour : 10 Contre : 9 Abstention : 3**

**VII – Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'une salariée (LLSO)**

La RRS précise que la situation de la salariée avait déjà été vue en CSE. Il s'agit de la directrice adjointe d'un CLAE à Toulouse. Elle a été embauchée le 10 mai 2016 en CD2I. Elle a 53 ans et est en mi-temps thérapeutique. Son inaptitude a initialement été prononcée le 28 septembre 2020, avec pour préconisation : « Inapte aux postes en CLAE, serait apte à un poste hors accueil enfants, serait en capacité de suivre une formation. » Suite à cet avis une étude de poste a été menée et des propositions de reclassement faites. Les élu.es ont été consultés à cette époque.

Avaient été identifiés deux postes d'agent administratif et un poste d'assistante RH. Un autre poste s'est ouvert postérieurement à la consultation sur lequel la salariée a été positionnée avec son accord, qui comprend une période probatoire. Il s'agit d'un poste de standardiste administratif, assez éloignée de son activité initiale. Elle a souhaité mettre un terme à cette période probatoire le 5 février 2021. Suite à cela, la salariée est retournée voir le médecin du travail pour qu'il se prononce sur l'évolution de la situation et son aptitude actuelle. Son premier avis d'inaptitude a été confirmé le 8 mars 2021. Les élu.es sont consulté.es, car deux nouveaux postes - agent d'accueil et assistante administrative - ont été identifiés. Le second n'est pas encore défini, mais lui sera réservé si la salariée se positionne dessus.

La C2SCT s'est prononcée avec une opinion défavorable.

Le représentant syndical CFDT explique que la salariée a donné un coup de main au siège au service RH et des besoins se sont fait jour. Elle semblait se plaire à ce poste. Au même moment, il lui a été proposé un poste d'accueil administratif. La personne qui occupait ce poste a été pour sa part nommée au service RH. Il se dit surpris par cette permutation de postes alors que la salariée était satisfaite du sien et qu'elle montrait des compétences, son niveau d'études étant suffisant. La salariée a commencé une période probatoire à l'accueil et s'est vite rendue compte que cela ne lui convenait pas. Il ne comprend pas pourquoi elle n'a pas pu effectuer son mi-temps thérapeutique en tant qu'assistante RH dans un secteur qu'elle connaît bien.

La RRS répond que selon la note, le service RH cherchait une personne ayant des connaissances sur la paie, ce qui n'était pas son cas. D'où le changement de poste.

Le représentant syndical CGT indique que la personne qui l'a remplacée sur le poste n'a aucune compétence en ce sens non plus.

Un élu ajoute que la salariée a travaillé plusieurs années à Léo Lagrange en face-à-face, adjointe sur un CLAE, poste qu'elle a dû abandonner à cause de problèmes de santé. Pour son mi-temps thérapeutique, l'employeur a créé un poste au sein du service RH, dédié au recrutement pour compenser l'absentéisme sur certains sites. Sa connaissance du terrain, lui a permis de relancer des personnes et de recruter en fonction des attentes. C'est un poste qui existe en région Ouest, une pratique qui soulage le service RH, plus encore si la personne connaît les rouages et le fonctionnement des CLAE toulousains. Il ne connaît pas les raisons pour lesquelles ce poste lui a été retiré et pourquoi elle a été envoyée à l'accueil et son poste confié à une assistante RH déjà très prise par son travail. Il ne comprend donc pas pourquoi ce travail lui a été retiré alors qu'elle en avait besoin pour le donner à quelqu'un qui avait déjà suffisamment de missions à son actif.

Il dit que le métier de l'accueil est très différent et la salariée a vite noté que ce travail ne correspondait pas à ses capacités. Sans doute attendait-elle une nouvelle proposition. L'avis négatif du C2SCT tient au fait qu'elle avait les compétences nécessaires. Suite à son inaptitude, l'employeur avait su lui trouver un reclassement qui convenait tant à elle-même qu'au service. Les raisons du changement de poste sont obscures et maintenant la salariée est prête à partir. Il votera contre l'inaptitude, car il n'y a pas de vrai choix ; la personne en souffrance préférant partir. Comme dans le cas précédent.

La présidente conteste, car la salariée du cas précédent a été transférée alors qu'elle était déjà en arrêt maladie.

Un élu a rencontré la salariée. Suite à son accident mais se sentant mieux, elle avait souhaité reprendre un cours normal. La personne qui devait la suivre est partie et la formation qu'elle envisageait pour la salariée n'a pas eu lieu. Madame Richard qui avait repris le dossier est partie à son tour, avant d'avoir pu le finaliser. Et cette même situation se répète à l'heure actuelle. La salariée a subi le turn-over sur Léo Lagrange et n'a pas pu bénéficier d'un réel accompagnement de son dossier. Son poste en recrutement obtenu au mois de septembre s'est très bien passé, mais a été suspendu pour des raisons inconnues. Le diagnostic d'inaptitude est survenu après. Elle avait accepté un poste en RH, parmi les trois proposés, mais n'avait pas eu l'information qu'il s'agissait d'un face-à-face. Un poste de RH lui a été proposé en décembre, mais lui a été finalement refusé, car il supposait des connaissances en paie. C'est la raison pour laquelle elle a fini par accepter le poste à l'accueil, pour s'apercevoir rapidement qu'il ne lui convenait pas.

L'élu ne comprend pas pourquoi, depuis 2016, elle n'a jamais été envoyée en formation, alors que c'est une solution qui avait été envisagée à l'époque et que son compte CPF est plein. Les avis de la médecine du travail envisagent pourtant cette solution. Ainsi, malgré ses 25 ans d'expérience, la salariée va se retrouver à Pôle Emploi, parce que, selon lui, pour Léo Lagrange, c'est la rentabilité qui prime. Il ne lui a été proposé aucune solution, alors que cette personne a des compétences et qu'elle est très humaine. Il trouve cela déplorable.

Les élu.es ont voté contre ce genre d'inaptitude et les postes en CDD qui ont été proposés, à savoir à Dijon et Paris. Il conclut que la salariée souhaite désormais partir et que le résultat des votes ne changera rien, mais il souhaite que ce genre de situation ne se reproduise pas.

Le représentant syndical CGT ajoute qu'il y avait des besoins sur le secteur de Toulouse face aux soucis de recrutement. Les personnes du service RH ont été très contentes de son arrivée parmi elles, d'autant qu'elle connaissait le réseau, le terrain et les contraintes des CLAE. Elle s'est retrouvée à l'accueil et une personne qui a un CDD extérieur, récemment embauchée, a été mise à son poste au service RH, du jour au lendemain. Cela a été un coup dur pour la salariée. D'autant que c'est un poste difficile pour tout le monde. Il s'étonne de ce changement alors que la salariée travaillait très bien. De plus, sa charge de travail a été confiée à une personne d'un autre bureau. Il se demande si les arbitrages qui ont été faits étaient pertinents et s'interroge sur les raisons de ce choix.

Une élue souligne le délai imparti aux élu.es sur ce dossier. Ils.elles ont reçu la veille le compte-rendu de la visite. De plus, le premier souhait de la salariée n'était pas le licenciement. Si elle désire désormais s'en aller, c'est parce qu'elle est mal et fatiguée par la situation. Elle aurait aimé continuer à travailler à Léo Lagrange. C'est la raison pour laquelle les élu.es CFDT ont voté contre l'avis.

Le représentant syndical CFDT rajoute qu'il est de notoriété publique que la salariée est une très bonne amie d'une ancienne élue SUD et que cela a pu peser dans la balance lorsque la direction a fait ses choix.

La présidente rétorque que tout salarié est lié par une clause de confidentialité sur les informations dont il dispose, quel que soit son service. Elle demande où et par qui se fait le recrutement pour les sites toulousains. Elle suppose que les élu.es ont posé à la question.

Un élu répond qu'il y a une assistante RH par secteur, qui est en charge de tout. Ce n'est pas comme en région Ouest où il y a une brigade de trois personnes qui ne font que du phoning pour faire le point, tous les jours, avec les CLAE et relancer les salarié.es.

La plus-value de la salariée tient à son réseau, car avant d'être à Léo Lagrange, elle était à la Ligue de l'Enseignement, le LEC, etc.

La présidente demande si son affectation au poste était temporaire, dans l'attente de trouver une situation plus pérenne.

L'élu répond que cela a donné des idées à l'employeur qui a pérennisé le poste, en le donnant à une autre assistante RH qui a vu une partie de son temps de travail dédié à cette mission.

Un élu ne comprend pas pourquoi cette personne n'a pas pu rester au prétexte qu'il y avait de la paie. Il estime que sur un reclassement, l'idée est de former les salarié.es. Il ne comprend pas le choix qui a été fait de proposer un poste d'accueil plutôt que de la monter en compétence via des formations.

Une élue comprend des échanges qu'on a en quelque sorte laisser la salariée tester un poste en RH, mais qu'elle a été changée de poste, parce qu'il y avait de la paie et que ce n'est pas dans ses compétences. Elle demande si des besoins en RH ou en paie avaient été formulés au préalable à cette situation.

La présidente répond qu'en attendant de pouvoir proposer formellement des postes de reclassement durables, cette personne a été affectée temporairement à une fonction de recrutement sur les ALAE toulousains, pour lequel elle a des compétences et un réseau, mais qui n'existe pas de fait. Une offre de reclassement a ensuite été faite sur un poste d'accueil avec une période probatoire, durant laquelle elle a fait savoir que ce poste ne lui convenait pas. En parallèle, un poste aurait été créé en RH, qui ferait du recrutement et de la paie. Ce poste ne lui aurait pas été proposé car elle ne maîtrise pas la paie.

Le représentant syndical CFDT précise que depuis quelques mois, il y avait une demande de la part des trois assistantes RH et coordinatrices d'une personne en charge du recrutement pour remédier aux absences. Il pense que proposer ce poste à la salariée était un test. Sa présence a été un réel soulagement pour ses collègues. Elle était chargée de passer des appels téléphoniques.

L'élue entend qu'il y avait une demande récurrente de renfort RH pour le recrutement, mais pas sur le service paie.

Le représentant syndical confirme qu'il y avait trois personnes en gestion de paie RH, plus une personne polyvalente. La salariée était en charge de l'accompagnement du recrutement de salarié.es.

Un élu.e précise que la salariée est restée à ce poste du 24 août au 16 octobre.

La présidente répond que ce n'est pas parce qu'il y a de la demande qu'il y a du financement pour des postes et que ces derniers doivent exister. Elle suppose que celui en question n'était pas financé par le dispositif toulousain. Il s'agissait d'une situation d'attente avant des offres de reclassement, dont une a été faite sur le poste d'accueil, sur lequel la salariée a fait savoir qu'elle n'était pas à l'aise.

Mais il semblerait qu'il y ait eu concomitamment des changements dans les services RH du siège et non pas sur le pôle toulousain. La particularité du site de Toulouse est d'avoir des services RH et administratifs. Ce qui n'est pas le cas en général des autres sites pour lesquels ces services sont au siège.

L'élue comprend que la proposition faite à la salariée d'un poste de secrétariat et d'accueil est en deçà de ses compétences, alors qu'elle était appréciée sur son poste en service RH. Elle fait savoir que ce poste ne lui convient pas et lui sont alors proposés des postes sur Dijon et Paris. En parallèle, un poste est créé au siège à Toulouse, qui reprend le recrutement pour lequel elle était compétente. Elle relève qu'en NAO il est question de formation en interne et d'évolution professionnelle. Étant donné qu'une formation en paie est longue, elle comprend que le délai ait été trop court. Toutefois, elle se demande pourquoi la RH du siège n'a pas mesuré l'intérêt de faire appel à une personne en interne alors qu'il y a une recherche d'un poste de reclassement. Ce n'est pas cohérent.

La RRS a lu dans la note que deux postes en RH avaient été proposés à la salariée. L'un à Tournefeuille, mais la salariée n'avait pas souhaité le prendre à cause d'une question de paie. Puis un autre en décembre, qu'elle n'avait pas souhaité prendre non plus.

Le représentant syndical CFDT précise qu'il y avait trois postes de proposés. Celui d'assistante RH à Tournefeuille supposait un face-à-face avec du public, ce qui n'est pas compatible avec son inaptitude. Celui qui lui a été proposé au mois de décembre demandait des connaissances en paie et une formation n'était pas possible, le poste devant être pourvu immédiatement. Toutefois, les deux postes intéressaient la salariée qui avait répondu favorablement aux deux propositions. Si elle a accepté le poste à l'accueil, c'est parce qu'elle souhaitait continuer à travailler au sein de Léo Lagrange.

Un élu assure que la salariée est très compétente. Le poste en RH lui convient tout à fait, et si ce dernier n'existait pas en réalité, il note qu'il y avait quand même un besoin du fait d'un sous-effectif chronique. Les élu.es ont discuté de la situation avec le directeur des services centraux, mais ce dernier n'a pas tous les éléments, d'autant qu'il est arrivé il y a relativement peu de temps. Il ajoute que la personne qui a pris le poste de la salariée au service RH n'a pas plus de formation en paie que cette dernière. Il pense, comme le représentant syndical CGT avant lui, qu'elle n'était pas la bienvenue à ce poste, du fait de ses relations avec sa collègue et amie, alors qu'elle pouvait détenir des informations sensibles.

La présidente rétorque qu'il est difficile d'avoir une appréciation sur le sujet. Par contre, elle pense que les élu.es ont tous les éléments pour en discuter en région.

L'élu répond qu'il leur a manqué du temps, l'avis de C2SCT devant être voté avant le CSE, c'est-à-dire la veille au matin. Les élu.es avaient demandé que la réunion soit repoussée pour avoir le temps d'analyser les éléments.

Un élu ajoute que les élu.es ont été informé.es de l'inaptitude de la salariée le 1<sup>er</sup> mars alors qu'elle n'avait pas encore eu de visite médicale. Cette dernière a eu lieu le 8 mars, jour prévu pour la réunion en C2SCT. Celle-ci a, de ce fait, été reportée à la veille du CSE. L'élu.e souhaitait reporter ce C2SCT à une date ultérieure, mais la salariée a demandé que les choses aillent vite. Elle souhaite désormais partir.

Un élu explique que la proximité de la salariée avec une problématique avec une ancienne élue SUD, très militante, qui a causé pas mal de soucis à l'employeur. Elle lui rendait visite au siège. La direction n'a sans doute pas eu envie de voir la salariée à un poste sensible au sein de l'entreprise du fait de cette relation. L'élu.e précise que c'est son opinion uniquement.

**La présidente met aux voix la consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'une salariée (LLSO)**

**Votants : 22 Pour : 0 Contre : 10 Abstention : 12**

## VIII – Présentation de la nouvelle trame de bilan social

La présidente rappelle que les membres du CSE ont beaucoup échangé au moment de la présentation de la politique sociale, du bilan social et des indicateurs. Les élu.es avaient besoin, pour avoir une lecture plus précise, d'éléments supplémentaires. Un document a été ajouté à la BDU qui donne tous les indicateurs et la façon dont l'employeur envisage de les présenter pour l'année 2020. Elle souhaite que les élu.es le regardent et fassent éventuellement remonter leurs interrogations. Il est prévu que tous les indicateurs du bilan social soient présentés hommes/femmes. Il n'est ainsi plus besoin de le compléter par un RSC. Mais cela n'empêchera pas les commentaires d'analyse sur chacun d'entre eux.

Le représentant syndical CFDT approuve le document qui lui a semblé complet et bien travaillé. Il a constaté la présence des principaux indicateurs. La notion de répartition géographique lui semble intéressante. L'indicateur hommes/femmes est le résultat des discussions. Une élue note que tous les motifs de départ ont été identifiés – Indicateur 141. Sachant que les bilans seront nationaux, mais répartis géographiquement, l'élue.ee demande s'il est possible de faire le lien avec les pertes et acquisitions de marchés. Ce lien permettrait de clarifier certains chiffres.

La présidente répond qu'il est prévu, dans cet indicateur, de préciser les transferts des salarié.es (article 1224-1) suite à des pertes de marchés. Elle précise qu'il peut aussi y avoir des transferts internes (lignes 19 et 20 de l'indicateur). Elle se réjouit du travail produit par les équipes RH et ajoute que le but est d'avoir des indicateurs communs et des présentations comparables.

La RRS approuve et dit sa satisfaction d'avoir un tableau uniforme. Auparavant, les bilans sociaux avaient des présentations différentes avec des niveaux d'informations inégaux selon les régions. Ils.elles manquaient de lisibilité. Partir sur une trame commune à toutes les entités va en faciliter la lecture. Elle espère toutefois que toutes les régions vont pouvoir répondre à tous les indicateurs de manière uniforme. Cela représente un énorme travail pour les services RH, car rien n'est automatisé.

Pour une élue, le tableau est très complet. Tout est précis, les élu.es pourront aller au cœur des choses et demander des chiffres affinés.

La présidente rétorque qu'ils.elles les auront d'emblée. La question qui reste est celle de l'analyse qui en sera faite. Il n'y a pour elle aucune prise de risque à présenter des éléments précis qui permettent d'étudier la structuration sociale de l'entreprise et de l'impact des événements sur les emplois et les effectifs. Il est au contraire important d'évoluer dans la compréhension et la maîtrise de ce qui se passe sur la fédération. Par contre, certains éléments nécessitent un gros traitement manuel par les services, comme les compléments ajoutés aux indicateurs, tels que géographiques ou sur les causes de départs.

L'élue demande si lorsque Léo Lagrange fait appel à des prestataires, les CSP sont attribués en fonction du montant demandé.

La présidente répond que des travailleurs extérieurs peuvent être mis à disposition. Il est alors possible de connaître leur CSP. D'autres sont liés à l'intérim, il est aussi possible de les rentrer dans la base. Pour ce qui concerne les conventions, c'est différent.

A la demande de l'élue de savoir si un salarié mis à disposition par une municipalité est considéré comme un extérieur ou salarié sous convention avec la collectivité, la présidente répond que c'est sous convention.

La RRS ajoute que les services se sont basés sur les compléments d'informations demandés l'année précédente. Ainsi les effectifs par typologie de contrat permettent une présentation claire pour chaque type de contrat, avec les effectifs et les catégories professionnelles associées. Par contre, il n'y aura

pas d'historique possible sur ces indicateurs. Les données débuteront à partir de 2020, il n'est pas possible d'avoir celles des années précédentes.

Enfin, l'élue s'interroge sur les postes de 1 à 5 : travailleurs extérieurs, salarié.es sous convention. Elle demande s'ils.elles sont chiffré.es de 1 à 5 ou si c'est une façon de les présenter.

C'est une façon de présenter, selon la présidente. Elle espère que la nouvelle présentation sera aussi bien que ce qui était souhaité.

## **IX – Présentation de l'accord égalité professionnelle soumis à la signature des délégués syndicaux**

La RRS explique que l'accord n'a pas été mis dans la BDU, car encore à la signature. Il doit être signé par toutes les organisations syndicales. Elle remercie tous les élu.es d'avoir participé à ce travail, tant les délégués syndicaux que les élu.es de la commission égalité. L'accord est distinct des précédents, toutefois des éléments existants ont été repris. Ce sont les axes d'actions qui seront différents.

N'ayant pas le support, elle ne le présentera pas aux élu.es pour l'instant. Dès qu'il sera signé par toutes les organisations syndicales, la direction procédera aux formalités, notification aux organisations syndicales, publicité sur les accords, etc. Il sera ensuite accessible sur le site Léo Pro et sera mis sur la BDU où chaque élu.e pourra le consulter, au même titre que les accords collectifs qui s'y trouvent.

La présidente ajoute qu'une information sur cet accord sera mise dans la lettre diffusée le jour même.

La RRS confirme qu'un article est prêt pour la e-lettre en vue d'une communication aux salarié.es. Celle-ci, comme pour le télétravail, comprendra un mode d'emploi de l'accord. Mais dans un premier temps, les salarié.es seront informés de la signature. Si l'accord définitif arrive à temps, un lien sera ajouté pour qu'ils.elles puissent le consulter.

Quatre domaines d'actions ont été retenus à l'issue des échanges :

- L'embauche, associée à un objectif de renforcement de la mixité de métiers
- L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
- La promotion professionnelle
- La rémunération effective

Sur le premier point et après échange, une expérimentation va être mise en place pour favoriser la visibilité et la mixité dans les métiers de la petite enfance avec une communication sur les métiers, auxquelles s'ajouteront des journées d'expérimentation et d'accueil dans ces métiers. C'est quelque chose de tout nouveau.

L'accompagnement des absences pour raisons familiales sera renforcé pour donner aux pères plus de visibilité sur leurs droits à bénéficier du congé parental.

L'accompagnement des départs avec des entretiens avant les absences de longue durée pour congés maternités, adoption, paternité ou parental à temps plein. Des entretiens sont aussi prévus au retour. Les élu.es pourront prendre connaissance de toutes les dispositions une fois le document complet à leur disposition. Elle restera à leur disposition pour répondre à leurs questions.

Pour la présidente, tous peuvent être satisfaits du travail mené sur ce sujet qui va nécessiter un gros travail d'animation. Il est désormais nécessaire de se saisir du contenu de cet accord et de le faire vivre. Il faut aussi garder en tête leur contenu et leur déclinaison. Elle présentera systématiquement cet accord aux cadres intermédiaires de la fédération (DTA, DTPE, directeurs d'institut, etc.), à

chaque nouvelle signature d'accord, pour en avoir une lecture commune et qu'ils.elles sachent comment s'en saisir et bien les relayer sur le terrain.

La RRS convient que c'est le meilleur moyen pour le faire connaître. Un texte n'étant pas forcément très vivant. D'autant que le support de présentation sera un peu différent.

La secrétaire du CSE trouve qu'il serait intéressant de faire un point sur les éléments forts de cet accord, d'ici six à huit mois. Elle pense en particulier aux journées d'immersion pour favoriser la mixité dans les métiers de la petite enfance. Ce serait le moyen de réorienter une communication en direction des sites si on se rend compte qu'il n'y a pas beaucoup d'écho.

La présidente confirme qu'il est important d'avoir un suivi régulier de l'application des accords.

## X – Information sur l'appel à candidature RP LLCE Rhône Isère

La RRS confirme que les documents d'appel à candidature ont été déposés dans la BDU et ont été adressés aux organisations syndicales. Les désignations des deux RP se feront au prochain CSE, le 8 avril. La fin de l'appel aura lieu le 26 mars. Une candidature a déjà été envoyée.

### ***Une élue revient sur la question des licenciements.***

Elle a quelques inquiétudes au sujet des licenciements en dehors des inaptitudes. La majorité des missions est rattachée à des marchés avec des collectivités. Elle se souvient qu'au début de la période de la COVID, des élu.es de collectivités avaient un peu perdu confiance dans les salarié.es Léo Lagrange, même si ensuite des RH se sont déplacés pour rencontrer les collectivités. De même, un transfert sur LLO s'est révélé très complexe pour un animateur, la municipalité ne voulant pas de lui. Elle note aussi des refus de reprise parce que le marché a été divisé en lots. Elle se demande comment d'un point de vue stratégique anticiper de potentielles difficultés d'ici un ou deux ans.

Elle pointe le recours en appel du dossier Palhaguet et se demande, s'il ne fait pas jurisprudence, si cela ne va pas permettre des stratégies d'évincements à d'autres collectivités. Cela entraînerait des pertes de salarié.es. Bon nombre de marchés sont en renouvellement.

La présidente pense qu'il ne faut pas généraliser la situation de Paulhaguet.

L'élue pense plutôt aux effets de la COVID et au fait que tout a été arrêté brutalement. Des collectivités ont clairement dit que Léo Lagrange ne devait pas compter sur un renouvellement. Il s'agit d'un cumul entre la situation économique, l'impact de la COVID sur la posture de Léo Lagrange vis-à-vis des collectivités que ces dernières n'ont pas appréciées, la stratégie de diviser en lots. L'élue pressent des difficultés à venir.

La présidente n'a pas connaissance de non-renouvellement de marchés, suite à la façon dont la fédération a géré la période de crise. Un gros travail se fait avec les DTA, les DTPE, dans la relation avec les collectivités. La signature des avenants a été l'occasion de rediscuter avec les partenaires. Toutefois, le premier des développements est de pouvoir rester en place, donc de suffisamment remplir les attentes en termes de qualité et d'innovations sur le terrain. Le deuxième est de pouvoir aller sur d'autres communes, d'ouvrir de nouveaux dispositifs. Cela suppose de se centrer sur la qualité de la relation établie avec les collectivités, sur le partenariat, sur la capacité à répondre aux besoins et la qualité du service rendu par les équipes. Et celles-ci ne démeritent pas. Il est difficile à ce jour de tirer des conclusions sur la période qui vient d'être traversée, c'est encore un peu tôt.

La fédération n'a pas eu de retours qui pourraient inquiéter.

**L'ordre du jour étant épuisé, La présidente clôt le CSE à 17H45**