

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE

Du 21 janvier 2022

Adopté le 25/02/2022 avec 18 voix pour - 0 contre et 1 abstention

Présent.e.s et excusé.e.s au comité social et économique

Les représentantes employeur :

Pascale DUMAIRIE (Présidente du CSE), Inès MAROIE (RRS), Sandrine BURICAND (DRHLLF)

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

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

Les représentant.e.s syndicaux .le:

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

Ordre du jour

Aux Membres Titulaires,
Cher.e.s Collègues,

Comme convenu, nous nous retrouverons pour la 1^{ère} Séance Ordinaire du Comité Social et Économique, le :

Vendredi 21 janvier 2022

A partir de 9 heures 00

(Les codes de connexion vous seront transmis ultérieurement)

1. Approbation du PV de la réunion des 16 et 21 décembre 2021
2. Suite de la consultation sur les orientations stratégiques (pour avis)
3. Consultation sur le recours à l'activité partielle dans l'animation et la petite enfance
4. Commissions : présentation des propositions pour discussion et validation
5. Situation de l'Antenne AST LEO LAGRANGE BEZIERS MONTPELLIER
6. Information sur l'utilisation d'autotests
7. Appel à candidature pour le remplacement d'un membre de la C2CT LLCE
8. Appel à candidatures pour le remplacement d'1 RP LLCE/LLPE Rhône Isère
9. Appel à candidatures pour le remplacement de 2 RP LLSO
10. Appel à candidature pour le remplacement de 3 RP LLO
11. Désignation d'1 RP LLM Provence Vaucluse
12. Remplacement de la référente harcèlement du CSE
13. Information sur l'envoi des fiches d'emploi LLF
14. Information sur le lancement d'un questionnaire par l'observatoire périscolaire
15. Information sur le lancement du projet Mentorat
16. Panorama des marchés

La Secrétaire du Comité Social et Économique
Laurence GILBERT

La Présidente du Comité Social et Économique,
Pascale DUMAIRIE

I – Approbation du PV de la réunion des 16 et 21 décembre 2021

Le représentant syndical CFDT regrette l'absence d'él.u.e.s qui auraient pu apporter des éléments complémentaires sur le dossier de Savigny, aussi le PV du mois de décembre 2021 ne rend-il compte que de l'approche de l'employeur.

Il demande que la déclaration de la CFDT soit rajoutée à ce dernier :

« Ce point a été mis à l'ordre du jour par la CFDT avec l'envie d'échanger avec la direction sur les conditions de reprise de ce dispositif et les difficultés que rencontrent les salarié.e.s avec les pratiques managériales de Léo Lagrange Nord Île-de-France.

Compte tenu de nos obligations de retour, horaires de vols notamment, nous avons été dans l'obligation de quitter la séance du CSE avant ce point à l'ordre du jour. De fait, nous n'avons pas eu la possibilité d'exposer les faits et notamment de faire un retour sur notre visite sur place et de pouvoir partager avec les membres du CSE le compte-rendu rédigé par Benoît Colas et partagé par Mathieu Lefèvre et Jean-Christophe Garrido.

La CFDT ne remet pas en cause la rédaction du compte-rendu ni la version exposée par l'employeur ou les remarques faites par les membres du CSE, mais nous regrettons de ne pas avoir eu la possibilité d'engager un débat et d'échanger sur les éléments factuels en vue de trouver des solutions pour améliorer l'intégration de ces équipes. La CFDT souhaite que la C2SCT Léo Lagrange Nord Île-de-France puisse être saisie afin de trouver avec l'instance au local la médiation nécessaire au bon fonctionnement de ce site.

Les élu.e.s qui ont effectué la visite, ainsi que le délégué syndical qui est en relation avec certain.e.s collègues, restent à la disposition de la C2SCT Léo Lagrange Nord Île-de-France, afin d'apporter des éléments en complément à cette situation. »

Le représentant syndical ajoute, au vu de nouveaux éléments qui lui sont parvenus entre-temps, qu'il est urgent d'avoir des relations plus saines et apaisées entre les différentes parties, la situation se complexifiant de jour en jour.

La présidente met aux voix le PV de la réunion des 16 et 21 décembre 2021

Votants : 21

Pour : 20

Contre : 0

Abstention : 1

II – Suite de la consultation sur les orientations stratégiques (pour avis)

La présidente revient sur les orientations stratégiques présentées par le Secrétaire général de la fédération lors du précédent CSE et demande aux élu.e.s de rendre un avis. Ces derniers ayant exprimé le souhait d'en débattre entre eux au préalable, elle propose une suspension de séance.

Suspension de séance.

La secrétaire du CSE lit la délibération commune :

« Les élu.e.s sont consulté.e.s sur les orientations stratégiques 2022/24 présentées et commentées par le secrétaire général lors de la séance de CSE du 16 décembre 21.

Les élu.e.s font le constat d'un grand nombre de documents dont la présentation manque de cohérence et de clarté, rendant la lecture d'ensemble difficile, bien qu'ils entendent la volonté de transparence par les informations transmises. Certains élu.e.s regrettent que l'employeur ait consacré aussi peu de temps à ce sujet.

S'agissant de la structuration nationale, ils prennent connaissance des orientations prises permettant d'optimiser ou rationaliser l'activité et les coûts par la mise en place de service centraux et d'outils communs. Ils s'inquiètent des conséquences qui peuvent en découler : services centraux, RH....

Si les trois filières métiers font l'unanimité, ils s'interrogent sur la déclinaison territoriale et ses modalités de mise en œuvre concernant les ressources humaines, quand bien même ils ont entendu que 90% ne serait pas concerné. Se référant au projet associatif de la fédération, ils demandent que sa déclinaison via Progress soit vectrice de meilleures conditions de travail dans chacune des filières.

Cependant, ils regrettent de ne pas pouvoir vérifier la pertinence des investissements financiers et humains requis, la déclinaison d'une nouvelle ligne managériale et d'un plan de communication à destination des salarié.e.s. à l'aide d'éléments plus factuels et/ou d'échéances.

Il manque aux élu.e.s de pouvoir mesurer à ce stade l'impact des orientations sur l'emploi dans l'entreprise. Aussi, ils émettent les préconisations suivantes :

- Des points d'étapes des avancées du projet. Une communication régulière des différents travaux en cours : audits, réforme juridique, observatoire ou groupe de travail, etc.
- La participation des élu.e.s aux groupes de travail et/ou une consultation des élu.e.s dès lors que cela concerne les conditions de travail, les qualifications ou la restructuration de l'environnement de travail des salarié.e.s. , ceci incluant le temps nécessaire au débat.
- Un point de situation en fin d'année et une présentation des perspectives N+1. »

La présidente n'a aucune réserve sur les préconisations. Elle confirme que la direction tiendra ses engagements sur les étapes, la consultation sur les situations pouvant avoir un impact sur les conditions de travail et un point de situation en fin d'année.

À un élu qui demande qu'il y ait deux votes, l'un sur la délibération et l'autre sur la consultation, la présidente répond qu'elle s'interroge pour la deuxième fois sur la question de confiance. Les élu.e.s ont demandé une suspension de séance pendant laquelle ils ont dû se mettre d'accord puisqu'ils ont rédigé une délibération commune. Elle a ensuite invité les élu.e.s à voter sur les orientations stratégiques.

La présidente met aux voix la consultation sur les orientations stratégiques.

Votants : 22

Pour : 13

Contre : 1

Abstention : 8

Les élu.e.s et la présidente échangent un moment sur la demande de vote sur la délibération. Il en ressort que certain.e.s élu.e.s n'avaient pas entendu que le vote portait sur les orientations stratégiques.

III – Consultation sur le recours à l'activité partielle dans l'animation et la petite enfance

La RRS précise que trois documents ont été mis dans la BDU sur le sujet. La première note a été mise à jour, la seconde intègre un site sur LLO contraint de fermer. Le troisième document propose un tableau qui comprend la liste des sites fermés en janvier par LLSO.

Dans l'animation et la petite enfance les élu.e.s ont été consulté.e.s sur le recours à l'activité partielle jusqu'au 30 novembre. Il y a eu assez peu de recours à l'activité partielle durant le mois de décembre dans le cadre de fermetures administratives. Les quelques cas recensés ont été listés.

Les cas de recours à l'activité partielle les plus courants concernent les gardes d'enfants, lorsqu'ils sont positifs ou lors de fermetures de classes.

Les fermetures sont temporaires, mais imprévisibles, et touchent un nombre de salarié.e.s très fluctuant en fonction des cas. Toutefois, la fédération tente de limiter au maximum le recours à l'activité partielle, en comblant les absences par le biais de réaffectation de salarié.e.s d'un site sur un autre. Cela demande toutefois une proximité géographique, ce qui n'est pas toujours le cas.

La recrudescence de l'épidémie au mois de janvier augmente le nombre de fermetures. Pour LLSO, s'il n'y avait que deux fermetures en décembre, le mois de janvier en compte un nombre très important. À cela s'ajoutent les activités en milieu carcéral qui sont suspendues ou encore la baisse des publics d'encadrement qui obligent à s'interroger sur la poursuite des activités lorsque les effectifs sont trop bas. Cela est vrai aussi lorsque le nombre des enfants diminue. Le recours à l'activité partielle reste donc d'actualité, même s'il est parfois résiduel.

Un élu note dans les documents que des fermetures résultent de l'absence de personnes diplômées lors des ouvertures et fermetures. Il s'en étonne puisque, selon lui, cela fait longtemps que ces dernières sont faites par des personnes non diplômées.

La présidente pense que ce sont les structures petite enfance qui sont visées par la situation. En effet, la présence d'au moins une auxiliaire de puériculture est requise à l'ouverture et la fermeture.

L'élu en convient et ajoute que de la même façon, dans le périscolaire, c'est une personne de la direction qui est en charge des ouvertures. Toutefois, ce n'est pas toujours appliqué sur le terrain.

Pour ce qui est de certains CLAE en Sud-Ouest, il précise que ces structures sont en alerte depuis quatre mois du fait d'un sous-effectif chronique depuis la rentrée de septembre et pointent des taux d'encadrement hors réglementation. Il estime que l'employeur n'a pas mis les moyens nécessaires pour éviter cette situation. Il est d'accord enfin pour un chômage partiel à condition qu'il y ait un maintien des salaires à 100 %. Il utiliserait pour cela l'argent économisé depuis le mois de septembre sur des postes non pourvus alors que les mairies versent des subventions.

La présidente répond que la réglementation n'est pas la même que pour la petite enfance. Et que dans le cas présent, la note porte sur cette dernière.

Un élu ajoute que certaines fermetures de structures ne sont pas dues au COVID, mais bien à de l'absentéisme, suite à des abandons de postes, des absences pour maladie du fait des conditions de travail dégradées. La crise sanitaire ne fait qu'accentuer la situation. Cela interroge sur la pertinence de l'activité partielle dans ce cas de figure. Les élu.e.s de son organisation estiment que le chômage partiel ne peut être reconduit que s'il y a un maintien des salaires à 100 %, d'autant qu'à ce jour le périmètre des salarié.e.s concerné.e.s est maîtrisé et l'impact économique connu.

Le représentant syndical CFDT a relevé que le recours au chômage partiel peut se faire lorsqu'un parent doit garder à la maison un enfant soit malade, soit cas contact. Toutefois il rapporte le cas d'une personne qui a dû prendre une demi-journée de congés, ce qui prouve que sur le terrain le principe n'est pas forcément appliqué.

Par ailleurs, il salue le travail des coordinateurs, des DTA et des responsables territoriaux qui ont su anticiper et ont obtenu des collectivités que, lorsque le pourcentage d'absents est trop élevé, les structures puissent fermer pour protéger les personnels, les publics et lutter contre la pandémie, tout en ayant des garanties financières qui permettent à Léo Lagrange de ne pas avoir à rembourser pour les effectifs manquants. C'est le cas en particulier en Sud-Ouest. C'est pourquoi les élu.e.s CFDT penchent pour une prise en charge à 100 % des salaires. Ils pensent que ce serait aussi un geste fort de la part de la fédération Léo Lagrange face à des salarié.e.s fatigués tant physiquement que psychologiquement. Il ajoute que les fermetures et les mises en chômage partiel, notamment sur le périscolaire, ne touchent pas forcément la totalité de la journée. C'est aussi une raison pour laquelle les élu.e.s CFDT demandent à revoir l'accord avec une prise en charge à 100 % du chômage partiel.

Une élue regrette que l'animation et la petite enfance soient étudiées ensemble, car ce ne sont pas les mêmes pratiques de part et d'autre, même si elle constate que les deux activités sont parfois contraintes à déroger aux règles d'encadrement lors des ouvertures et des fermetures.

Elle confirme, situation d'une structure à l'appui, que les fermetures ne sont pas uniquement dues au Covid, et regrette que les élu.e.s n'aient pas été entendu.e.s lorsqu'ils.elles stipulaient que les cantines étaient des nids à virus. Les conditions de sécurité n'étaient pas présentes pour les salarié.e.s. Ils.elles avaient par exemple proposé les formules de repas qui sont appliquées lorsqu'il y a des journées de grève pour que les animateurs.trices ne soient pas obligés de manger ensemble dans un espace réduit.

À cela s'ajoute, depuis septembre, un état chronique de sous-effectifs qui fatigue les salarié.e.s. L'élue estime que ce sont des raisons suffisantes pour revendiquer un chômage partiel pris à 100 %, les animateurs.trices ayant beaucoup donné et fait preuve de professionnalisme. Ils .elles ne doivent pas faire les frais, du manque d'attractivité de la profession et des difficultés de recrutement du fait de conditions de travail déplorables.

Un élu estime qu'il est difficile de dire aux salarié.e.s concerné.e.s qu'ils ne toucheront que 70 % de leur salaire au regard de la situation sur l'ensemble du territoire, alors qu'ils ne sont pas responsables et donnent de leur personne. Il regrette la position de Léo Lagrange à ce sujet, d'autant que les collectivités versent les subventions. Il ajoute que les salarié.e.s travaillent au jour le jour, sans possibilité d'anticiper et se voient parfois contraint.e.s d'effectuer des tâches qui ne sont pas prévues dans leur contrat. Ils s'exécutent en pensant à leurs publics. Il pense qu'un geste de Léo Lagrange en reconnaissance de leurs efforts serait un soutien psychologique appréciable, et cela passe par un maintien des salaires à 100 % lors des recours au chômage partiel.

Une élue se demande si le recours au chômage partiel ne deviendrait pas une solution de facilité. Elle pense que, dans le périscolaire, il est possible de conserver des heures sur des tâches autres que l'accueil. Il est possible de travailler des projets, entre autres pour diminuer le recours à l'activité partielle. Elle reconnaît que c'est plus compliqué dans les crèches qui exigent des qualifications, mais estime qu'il doit être possible de consacrer une journée à une activité de rangement ou autres activités complémentaires, souvent laissées de côté par manque de temps.

Elle convient qu'il y a un manque à gagner et des financements qui ne se font pas, mais invite pourtant à trouver des solutions pour diminuer le temps d'activité partielle, en particulier dans le périscolaire et plus précisément dans des grandes villes comme Nantes ou Toulouse où des redéploiements sur d'autres secteurs doivent être possibles.

Une élue demande si des actions de formations ont été proposées à des salarié.e.s en activité partielle. Dans l'affirmative, elle aimerait en connaître le nombre.

La présidente du CSE explique que la gestion de l'activité partielle est différente de ce qui a pu se faire précédemment, car imprévisible. De plus, elle est de très courte durée. Lors des confinements, il y avait des perspectives pour organiser des temps de formation, permettant par là même un maintien des salaires, mais ce n'est plus le cas. Bien que la présidente aille dans le même sens que les élu.e.s pour ce qui est des conséquences désastreuses qui en résulte, il n'en reste pas moins qu'à l'heure actuelle la gestion des situations ne permet aucune anticipation.

Elle indique aussi qu'il y a moins de salarié.e.s concerné.e.s par le chômage partiel que d'heures déclarées. En effet, des recherches ont été faites pour replacer des salarié.e.s sur d'autres dispositifs. Quoi qu'il en soit, la fédération n'a aucune maîtrise sur la situation.

Elle a déjà fait part de sa position, au précédent CSE, concernant le maintien des salaires à 100 %. Elle entend les réserves des élu.e.s, mais estime qu'il est difficile d'aller au-delà de ce qui se fait sur la question. À cela s'ajoute une incompréhension de la part même des DREETS sur l'application des textes, des décrets et des ordonnances qui changent constamment. Il est parfois difficile de faire valoir la réalité d'une fermeture administrative et des modalités particulières de prises en charge. Les nouvelles règles de chômage partiel stipulent de justifier d'une baisse de 65 % du chiffre d'affaires,

sauf à subir des fermetures administratives. Mais les DREETS ont des appréciations très variées de ces situations et les prises en charge ne sont jamais certaines.

La présidente du CSE ne revient donc pas sur la question du maintien du salaire qui reste à 70 %.

Une élue comprend que la situation financière de la fédération peut être délicate si un maintien des salaires à 100 % devait intervenir, mais note une augmentation du nombre des fermetures de classes que les animateurs.trices périscolaires subissent de plein fouet. Elle convient qu'en 2020, vu la masse salariale concernée par les recours au chômage partiel, le maintien à 100 % n'était pas possible, toutefois la situation étant très différente à l'heure actuelle, elle propose d'étudier au cas par cas, même si elle reconnaît que ce n'est pas simple pour les services supports. Elle estime que sans aide, les salarié.e.s concerné.e.s auront du mal à subvenir à leurs besoins et que cela aura aussi un impact psychologique. Elle estime que Léo Lagrange doit trouver des solutions pour venir en soutien aux personnel périscolaire qui se trouve en première ligne et n'a même plus les moyens de mettre en place des projets éducatifs faute de temps. Il ne fait plus qu'assurer la sécurité physique des enfants. Elle pense que cela va jouer sur la motivation et l'engagement des salarié.e.s qui avaient résisté jusque-là. La situation est suffisamment alarmante pour que la question du maintien des salaires à 100 % pour les salarié.e.s du périscolaire soit à nouveau posée. Les pouvoirs publics annoncent un prolongement de la situation jusqu'au 5 février. Durant trois semaines, les salarié.e.s peuvent donc se retrouver avec des salaires réduits, ce qui pose question, même elle entend la position de l'employeur.

Une élue se demande si les fermetures de structures sont bien analysées, car toutes les écoles ne ferment pas, du moins sur Toulouse, et certains accueils auraient besoin de personnel pour faire face au sous-effectif. Elle y voit, elle aussi, un possible recours à la facilité.

La présidente du CSE est d'avis que les responsables sur place font leur possible pour gérer la situation en répartissant autant que faire se peut les animateurs.trices sur les différents territoires, ailleurs que sur leur site d'activité. Elle reconnaît que cela peut ne pas être satisfaisant, mais ne peut pas répondre au cas par cas. Elle confirme toutefois que dans chacun des cas, des solutions sont d'abord recherchées avant tout recours au chômage partiel.

Un élu rétorque que sur Toulouse, il n'y a pas de recherches de reclassement. Les salarié.e.s sont mis automatiquement en chômage partiel. Il en veut pour preuve que dans la structure sur laquelle il travaille, il n'y a jamais eu de personnels détachés alors qu'ils sont en sous-effectif permanent, et que les écoles sont proches les unes des autres.

La représentante syndicale FO informe que sur Nantes, un redéploiement est organisé depuis 10 jours suite à des fermetures de classe. Elle ne comprend pas pourquoi il existe une telle différence entre les régions. Elle précise que la ville de Nantes a aussi pris des mesures pour qu'il y ait moins d'enfants et qu'il soit possible de redéployer.

Le représentant syndical CFDT confirme pour sa part que le redéploiement est aussi difficile sur les CLAE lyonnais.

La présidente répond que le nécessaire sera fait pour s'assurer que des solutions sont mises en œuvre. Elle sait que les équipes font au mieux, en fonction des contextes, sachant que certaines collectivités mènent des actions facilitatrices. La situation est tout aussi contraignante pour les équipes de terrain que pour les services et l'encadrement.

La présidente met aux voix la consultation sur le recours à l'activité partielle dans l'animation et la petite enfance.

Votants : 22

Pour : 0

Contre : 11

Abstention : 11

IV – Commissions : présentation des propositions pour discussion et validation

Commission conditions de travail

La commission s'est réunie la veille en présence de 8 membres.

Concernant la situation COVID, ils ont appris que des masques FFP2 allaient être distribués sur la région Ouest aux salarié.e.s qui encadrent du public et que des autotests seraient mis à disposition des personnels. Ils demandent si ces actions vont être généralisées sur l'ensemble de l'UES.

La fermeture d'un nombre de plus en plus important de sites par manque d'effectifs n'est pas seulement due aux cas contacts et aux personnes positives, mais bien aussi à la dégradation des conditions de travail qui engendre des abandons de postes ou des maladies tels que des burn-out. À ce jour les taux de sous-effectifs sont inquiétants sur certains sites. Cette conjoncture induit des risques psychosociaux et il y a sans doute désormais suffisamment d'éléments connus pour les étudier. On peut relever l'anxiété, la nécessité de travailler en flux tendu avec un public de plus en plus difficile, mais aussi le manque de personnel pour le recevoir et être à l'écoute, en particulier dans le cadre de l'action nationale lancée par le gouvernement concernant le harcèlement.

Lors du dernier CSE, il avait été question de transformer des contrats en CDI pour répondre aux besoins en AVL. Le but est de rendre les postes plus attractifs et de les pérenniser. Il est nécessaire d'avoir du personnel formé à destination des enfants qui présentent des besoins particuliers. Si les élu.e.s de la commission conviennent que cela demande du temps, ils estiment que le niveau de recrutement n'est pas à la hauteur.

Pour ce qui est du télétravail, ce dernier ne sera plus obligatoire à partir du 2 février 2022. Les membres de la commission proposent de mettre à jour l'accord signé un an auparavant, en fonction des pratiques et à l'appui de l'expérience des uns et des autres qui est diverse selon les salarié.e.s. Certain.e.s n'ont pas été mis en télétravail alors que leur poste le permettait.

Les membres de la commission déplorent qu'il n'y ait pas de protocole spécifique à Léo Lagrange. Ils souhaitent que les protocoles de l'Éducation nationale soient adaptés aux métiers particuliers de la fédération. Ils pointent en particulier l'obligation pour les animateurs.trices de vérifier les attestations de tests négatifs des enfants. Cela engendre des situations difficiles lorsqu'il y a un manque de communication des directions des écoles envers celles des CLAE et l'absence de listes préétablies. D'une façon générale, il n'y a pas d'indications précises de qui fait quoi et sur quel temps de travail. Un.e animateur .trice qui fait les contrôles ne peut pas dans le même temps encadrer les enfants. Dans un cadre de sous-effectifs, cela aggrave la situation et génère des tensions au sein des équipes. Les moyens mis à disposition ne permettent pas de gérer convenablement les conditions de travail. À ce jour tous les signaux sont au rouge. Il est nécessaire de s'interroger sur la ligne managériale, de voir ce qui est mis en place pour aider les équipes, de mobiliser les moyens nécessaires et dans les situations critiques de prioriser certains sites.

Sur le manque d'informations concernant le protocole sanitaire sur les accueils du matin qui pousse chacun à faire comme il veut et peut, une élue est d'accord pour qu'un protocole spécial Léo Lagrange soit mis en place et qu'une communication soit faite.

La commission a fait un point sur les crèches qui doivent, elles aussi, faire face au sous-effectif, ce qui peut avoir des conséquences encore plus importantes que sur le périscolaire. Elle relève parfois des agissements limites de la part de directions de crèches, tels que l'envoi de mail aux salarié.e.s en soirée pour le lendemain, sans respect du droit à la déconnexion. Cela provoque des situations de stress. À cela s'ajoutent les difficultés de recrutement et la gestion des équipes avec les moyens mis en œuvre, alors que les moyens financiers sont là. Les élu.e.s proposent la mise en place d'un pôle de salarié.e.s volants pour pallier aux absences.

Les membres de la commission ont été étonné.e.s d'apprendre que le télétravail est parfois difficile à mettre en place au sein de l'IFRA, alors que suite au premier confinement, la direction s'était targuée d'avoir progressé sur les technologies pour faire des formations à distance. Ils.elles estiment qu'il devrait désormais être possible de les mettre en place, lorsque le distanciel est possible, tout en restant à l'écoute des formateurs.trices.

En Nord Île-de-France, des salarié.e.s auraient reçu des lettres d'avertissement, sans entretien préalable, pour non-port de masque sur des crèches. C'est un sujet à traiter en C2SCT, mais les élu.e.s demandent, d'un point de vue managérial, de privilégier la communication et d'échanger avec le.la salarié.e, plutôt que de choisir d'emblée la sanction. Cela semble important pour que les salarié.e.s gardent un esprit professionnel et un certain enthousiasme pour leur métier alors qu'il leur est déjà demandé beaucoup dans le contexte actuel.

Dans le cadre de reprises de marchés, l'employeur avait exprimé l'intention de mettre plus de moyens sur l'accueil des salarié.e.s, en particulier sur la communication, sur la teneur des accords et l'identité Léo Lagrange. À l'heure actuelle, les nouveaux venus se sentent un peu perdus et délaissés. Les élu.e.s conviennent qu'ils doivent faire un effort de leur côté, mais appellent l'employeur à faire de même.

Concernant les droits d'alerte lancés en Sud-Ouest, le président de la commission laisse les élu.e.s de la région faire un retour sur la situation.

Une élue informe que les élu.e.s et l'employeur attendent la clôture d'une enquête sur les trois premières structures concernées depuis le 18 octobre, avant de prendre une décision commune. Les informations se trouvent dans les documents envoyés aux membres du CSE.

Pour un élu, il ne suffit pas à l'employeur de reprendre des marchés, il doit ensuite les suivre. Il donne en exemple une crèche reprise il y a trois ans qui a enregistré 18 démissions sur 21 salarié.e.s. Mais d'autres enregistrant des arrêts maladie, des abandons de postes, il est donc nécessaire de revoir les conditions de travail sur les marchés repris sans attendre que les situations se dégradent. Il appelle les élu.e.s et l'employeur à réfléchir à un accord sur la petite enfance, comme cela a été fait pour le périscolaire. Ce serait un moyen de montrer aux salarié.e.s qu'ils .elles ne sont pas oublié.e.s.

Le représentant syndical CFDT signale des difficultés rencontrées par les salarié.e.s de l'animation avec les services supports de Campus. Des dysfonctionnements créent des retards qui touchent désormais les salarié.e.s. Ceux.celles-ci se voient obligé.e.s de prendre en charge les dossiers administratifs. Les changements intervenus à Campus dans le mode de fonctionnement ne permettent plus la fluidité qui existait auparavant. Il faut, par exemple, attendre dix jours pour obtenir la signature et le tampon d'une directrice sur un dossier pour que les facturations puissent suivre. Ce problème a fait l'objet d'une discussion au sein du C2SCT, mais aussi avec la directrice de Léo Lagrange Formation pour identifier de possibles points d'amélioration.

Par ailleurs, dans la formation, il y a de réels problèmes quant à la pratique du télétravail. Ainsi la directrice de l'Instep Île-de-France refuse-t-elle toutes formes de travail à distance, sans même examiner les dossiers. Il semblerait qu'il y ait un amalgame entre l'accord signé, qui demanderait d'être réajusté, et certaines consignes gouvernementales qui ne proposent pas de bonnes solutions pour organiser le télétravail.

La secrétaire du CSE se demande, concernant le télétravail dans la formation, si les élu.e.s ont négocié un mauvais accord ou si les directions de structures l'interprètent mal, ou encore s'il s'agit de mauvaise foi. Quoi qu'il en soit, cela pose problème aux formateurs.trices qui pensaient pouvoir bénéficier de cet accord et reçoivent de plus en plus souvent des fins de non-recevoir. Elle demande soit une explication de texte, soit d'avoir des règles claires pour l'ensemble du territoire. Dans le cas où l'accord ne peut pas s'appliquer aux formateurs.trices, elle propose de se remettre autour de la table pour le retravailler.

Une élue a reçu plusieurs appels de salarié.e.s à qui le télétravail a été refusé car travaillant sur des structures d'accueil jeunesse, les mercredis et samedis. Toutefois, cela ne les empêche pas de pouvoir recourir au télétravail sur certains aspects de leur mission. Ce dernier semble réservé aux postes à responsabilité. Elle ne comprend pas pourquoi lorsqu'un.e salarié.e en fait la demande, il lui faut attendre plusieurs jours avant de recevoir une réponse. Pour elle, il est nécessaire de réinterroger la question de la confiance envers les salarié.e.s. Il semblerait en effet que l'impossibilité de valider le travail fait à la maison en soit la raison, alors même que certains supérieurs hiérarchiques décident le matin même de télétravailler sans se soucier des conséquences sur les équipes.

Il arrive aussi que des salarié.e.s se voient désigner un jour pour télétravailler qui ne correspond pas à leur planning de travail, sans pouvoir en changer, alors que l'accord précise que celui-ci peut être revu au cas par cas. Cela induit des pertes de temps alors qu'il suffisait d'acquiescer à la demande du salarié. Ce dernier se voit dans l'obligation de demander constamment des dérogations. Il semblerait que le traitement de la question du télétravail ne soit pas apprécié de manière équitable ni justement appréciée.

Un élu s'étonne qu'il soit demandé à certain.e.s animateurs.trices de vérifier des attestations. Il ne voit pas d'où peut venir cette requête. Pour sa part, il laisse à l'Éducation nationale le soin de s'en occuper. Par ailleurs, il estime que le coût des autotests finit par être important pour les salarié.e.s qui peuvent, pour une raison ou une autre, être amené.e.s à contrôler leur état de santé. Il s'inquiète de savoir ce qu'il est possible de faire.

Une élue confirme que sur les ALAE il est demandé aux animateurs.trices de contrôler les attestations de non-contamination des enfants, puisqu'ils sont à l'accueil avant l'arrivée des instituteurs et institutrices.

Un élu s'interroge sur la mise en place des fiches de poste qui sont désormais obligatoires. Il demande aussi que les documents ne soient pas donnés aux élu.e.s la veille du CSE. Il aimerait qu'ils soient envoyés en moins une semaine avant pour avoir le temps de les étudier.

Concernant le COVID, la présidente précise que c'est uniquement la ville de Nantes qui a pris des initiatives, telles que de fournir des masques FFP2 ou de mettre à disposition des autotests. C'est la raison pour laquelle cette pratique ne sera pas généralisée sur l'ensemble de la fédération Léo Lagrange. Les masques FFP2 ne font pas partie des protocoles et relèvent d'une décision locale. Il faut savoir que mal portés, ils ne génèrent aucune protection complémentaire. La fédération continue de respecter les protocoles imposés par les ministères de tutelles, à savoir l'Éducation nationale ou Jeunesse et sport.

Pour ce qui est des sous-effectifs, elle répète ce qu'elle a dit précédemment, à savoir que la situation est très tendue et la fédération a peu de capacité à agir, en particulier pour ce qui est des

recrutements. La difficulté à pourvoir les postes relève d'un problème de reconnaissance des métiers, de temps de travail et de rémunération, ainsi que l'indiquent les syndicats qui font appel à la grève le 27 janvier, mais c'est aussi une problématique prise en compte par les employeurs qui la porte devant les assises de l'animation et prochainement le comité de filière. C'est une question qui est aussi discutée au niveau de la branche, en particulier sur le sujet des conditions de travail et la précarité.

La présidente reconnaît que certaines équipes arrivent mieux que d'autres à répartir les salarié.e.s et à combiner les informations pour éviter au maximum les sous-effectifs. Elle va à nouveau alerter sur ce sujet, mais elle redit combien le contexte est difficile pour tout le monde et les moyens dont disposent les encadrants.e. ne sont pas faciles à mobiliser.

Concernant les RPS, la présidente indique que le baromètre donne des informations qu'il va être désormais possible d'analyser. La direction de la fédération a pris le risque de le mener en pleine crise sanitaire, mais cela va permettre d'avoir des retours contextualisés. Il y a eu plus de 2 900 répondants, triplant ainsi les effectifs précédents. Dans les CSP, 70 % de ces personnes sont des employés, dont 46 % de salarié.e.s en CD2I. Un temps de restitution est prévu avec les OS, puis avec le CSE. Les analyses seront ensuite croisées pour dégager des actions. Dans le même temps, la situation de crise impacte l'appréciation de la qualité de vie au travail de façon plutôt négative. Le but du baromètre était bien d'obtenir des informations significatives pour voir ensuite quelles actions mener, en particulier sur les RPS.

La question des fonctions des AVL doit être renforcée pour pouvoir les pérenniser. La présidente est d'accord avec les élu.e.s à ce sujet.

Pour ce qui est du télétravail, la présidente fait la différence entre le contexte de crise et l'accord qui a été signé pour les périodes hors crise. Le premier cas concerne la crise sanitaire et une réaffirmation de la part du gouvernement, début janvier, de mettre en place au moins trois jours de télétravail dans les entreprises pour les postes qui le permettent. Il ne faut donc pas analyser les deux situations ensemble. L'accord sur le télétravail a été mis en œuvre à la fin du mois de novembre, mais se télescope en janvier aux nouvelles obligations gouvernementales. C'est pourquoi la présidente estime qu'il est un peu trop tôt pour en faire une analyse, alors qu'il n'a fonctionné qu'un mois.

Elle rappelle que l'accord signé porte sur un télétravail volontaire et ne peut être mis en place qu'à la demande expresse du, de la salarié.e. Il prévoit entre un et trois jours de télétravail possibles, fixés et définis dans un avenant pour une durée d'un an, révisable. Les nécessités de services peuvent autoriser à revoir les jours prévus à l'avenant.

Pour que le télétravail puisse être mis en place, une demande écrite doit être faite au supérieur hiérarchique qui la valide ou non selon des critères :

- Le poste est télétravaillable
- La personne est équipée du matériel nécessaire au télétravail
- Cela ne doit pas conduire à l'absence de plus de 50 % des salarié.e.s sur site.

La durée dépend des tâches à réaliser et de la réalité des activités selon l'appréciation de la direction. C'est la raison pour laquelle il est important qu'il y ait du dialogue.

Selon la présidente, le seul endroit où l'accord a véritablement pu être mis en œuvre, c'est à la fédération, car les fonctions facilitent son application. Mais cela suppose toutefois de faire des plannings pour s'assurer la présence quotidienne au siège des personnes nécessaires au bon fonctionnement. Les demandes portant principalement sur les lundis, mercredis et vendredis, un recours à l'arbitrage est nécessaire pour équilibrer les équipes. Il s'appuie sur le critère des 50 % de présences.

Pour ce qui concerne les protocoles, Léo Lagrange a mis en place des protocoles de crèches, et pour ce qui est des activités en milieux scolaires, la fédération relève de l'Éducation nationale. Mais elle entend qu'en parallèle, il faut préciser les règles de fonctionnement, parce qu'il ne peut y avoir un protocole unique pour toutes les activités périscolaires, et dire qui doit faire quoi en fonction de ce qui a été demandé ces derniers mois. Par exemple, le matin, certain.e.s animateurs.trices doivent

contrôler les attestations des enfants, mais cela demande de clarifier les procédés. C'est un élément que la présidente va relayer.

Pour ce qui est des crèches, elle demande de ne pas faire de généralité. Il peut arriver que certaines d'entre elles connaissent une dégradation des conditions de travail, des problèmes d'effectifs et d'encadrement, mais ce n'est pas le cas partout. Beaucoup de crèches fonctionnent très bien et mettent en place des projets avec des équipes stables, bien que touchées par la crise sanitaire qui oblige à prendre en compte la sécurité des salarié.e.s. Par contre, la présidente est d'accord avec les élu.e.s pour que les activités petite enfance et leurs spécificités soient encadrées par des accords au sein de Léo Lagrange. Cela rejoint l'organisation Progress à venir. Les activités de chacune des branches doivent être traitées et valorisées par des gestions spécifiques et cela se fera par le biais des entreprises petite enfance, animation ou formation.

En ce qui concerne la ligne managériale, un groupe d'une quinzaine de personnes, accompagnées par un cabinet, a été constitué à partir de la formation « management responsable » et se réunira début février au sein d'un atelier de construction de la ligne managériale. La présidente affirme qu'il faut parfois rappeler un salarié à l'ordre lorsque quelque chose ne va pas, mais cela doit être assorti de demandes d'explications avant qu'il y ait des sanctions. Ceci dit, s'il y a eu plusieurs échanges sans résultat, il peut être nécessaire de poser des actes.

Un accord a été signé qui encadre les conditions de travail lors de reprises de marchés. Cela passe par plusieurs étapes :

- Première étape en amont, où les salarié.e.s sont rencontré.e.s
- Deuxième étape qui propose des entretiens individuels
- Troisième étape avec une réunion collective

C'est un processus qu'il faut suivre, car tout transfert de contrat de travail produit des incidences. La présidente convient que 18 démissions sur 21 salarié.e.s dans une crèche sont effectivement synonymes d'alerte sociale et qu'il faut intervenir. Elle fera le nécessaire pour que les éléments fournis par les élu.e.s soient pris en compte.

Pour ce qui est de l'avenant 182, des fiches de postes sont prévues et sont en pleine élaboration. Deux échanges ont eu lieu avec les organisations syndicales. La présidente s'est engagée à ce qu'elles soient disponibles pour la fin du premier semestre 2022. Il faut couvrir tous les postes existants au sein de la fédération. Elle espère qu'ainsi chaque salarié aura sa fiche de poste à la rentrée de septembre.

Une nouvelle séance de négociation avec les organisations syndicales est prévue le 7 février pour définir les critères à retenir concernant la maîtrise professionnelle. Un entretien est mené après quatre ans d'activité et peut déboucher sur une augmentation de l'indice de base du salarié. Pour bien encadrer cet entretien de maîtrise professionnelle, il faut définir des critères et des indicateurs pour que cette augmentation de l'indice de base soit compréhensible, transparente et justifiée.

La DRHLLF revient sur la question de l'Instep Île-de-France et informe qu'une réunion s'est tenue le 12 janvier pour étudier les demandes de télétravail régulier dans le cadre de la mise en place de l'accord. Un compte-rendu est en préparation. À ce jour, seules trois demandes ont été faites et aucun refus non justifié n'a été émis. Une demande n'a pas pu être validée, la personne intervenant sur des dispositifs non télétravaillables. Un salarié a obtenu de télétravailler, mais le nombre de jours est inférieur à ce qu'il avait souhaité, du fait de l'organisation du service. La troisième personne va bénéficier du télétravail conformément à sa demande. Dans la réponse aux requêtes des salarié.e.s, il faut aussi tenir compte du dispositif et du financeur.

Le représentant syndical CFDT note une avancée depuis le début du mois de décembre. Il salue le travail réalisé en ce sens par les représentants du personnel au local et remercie aussi l'employeur.

Un élu a compris que les autotests ne sont pas obligatoires. Pourtant certaines animatrices ont l'obligation d'en acheter et s'interrogent sur la prise en charge, le montant devenant important et de surcroît à la charge du salarié.

La présidente répète que la fédération n'a pas prévu de mettre des autotests à disposition et précise que lorsqu'une personne est cas contact, les tests sont pris en charge par la sécurité sociale. Dans le cas contraire il n'est pas nécessaire de faire un test. Elle suggère de voir avec les écoles, des autotests étant donnés aux parents d'élèves.

La DRHLLF ajoute que si la personne est vaccinée, les tests sont pris en charge, ce qui n'est pas le cas si elle n'est pas vaccinée.

Une élue explique que c'est le cas lorsque les parents présentent un document de l'Education nationale en pharmacie. Ils obtiennent alors trois tests gratuits. Mais les animateur.trice n'étant pas parents, ils n'entrent pas dans ce cadre-là. Les salarié.e.s non vacciné.e.s doivent les acheter eux.elles-mêmes.

La présidente répond que la question de la vaccination est un choix individuel. Pour ce qui est des cas contacts, les animateurs.trices sont pris.es en charge si un dépistage est nécessaire.

Un élu raconte le cas d'animatrices qui ne sont pas considérées par l'ARS comme cas contacts, alors que des enfants sont testés positifs. Dans ce cas-là, les tests ne sont pas pris en charge. Toutefois, ces personnes sont inquiètes, même si elles respectent les gestes barrières, puisqu'en contact avec ces enfants depuis plusieurs jours. Un autre élu confirme que c'est un cas de figure fréquent.

La présidente va voir ce qu'il est possible de faire.

Une élue a l'impression que parfois les accords ne sont suivis que lorsqu'ils vont dans le bon sens, c'est-à-dire quand cela arrange ou lorsqu'il s'agit de grosses structures. Dans le cas contraire il semblerait que la volonté de suivre l'accord soit moindre. Elle demande en particulier que ceux concernant les reprises de marché soient appliqués avant et non pas après, une fois que les salarié.e.s sont dans des situations délicates. Elle souhaite qu'ils soient appliqués avec une certaine cohérence. Elle explique que ce qui gêne les salarié.e.s aujourd'hui, c'est d'être obligé.e.s de réclamer auprès de la direction ou des représentants du personnel. Elle demande s'il est possible d'avoir des informations.

La présidente estime que l'accord fait règle. En ce sens, elle convient qu'il faut vérifier que le protocole a bien été mis en place lors de la reprise d'un dispositif. Pour l'accord de télétravail, elle précise qu'il faut voir le nombre de demandes qui ont été faites, combien ont été acceptées, refusées, réaménagées et combien de situations ont été conflictuelles. Un.e salarié.e à qui le télétravail a été refusé par son responsable peut toujours se rapprocher du RH pour avoir une explication. Elle rappelle que l'accord n'a pu fonctionner qu'un mois, avant les nouvelles consignes du gouvernement. Toutefois, une fois que le recul sera suffisant, il faudra s'interroger sur les situations qui ont été sources de difficultés. La ligne managériale ou encore le contexte, les tensions qui existent sont au cœur du sujet, parce qu'ils sont responsables des relations conflictuelles.

Concernant les reprises, elle propose de faire un point sur l'année 2021 en regardant le nombre de structures reprises, les territoires concernés et de voir si cela a donné lieu à des réunions collectives, des entretiens individuels, des difficultés et d'analyser les résultats.

Un élu constate que dans le cadre de la crise, les salarié.e.s doivent se débrouiller seul.e.s. Les autotests sont un vrai sujet lorsqu'il est demandé aux animateurs.trices de se tester alors qu'ils.elles ne sont pas cas contact. Il propose comme solution que les parents dont un enfant est testé positif

déclarent le ou les animateurs.trices à la Sécurité Sociale pour qu'ils .elles soient enregistré.e.s comme cas contacts. Il reconnaît que c'est à double tranchant, car si les salarié.e.s peuvent se faire rembourser leurs tests, ils .elles ont l'interdiction dans le même temps de venir travailler, ce qui enlève du monde sur les structures.

Il regrette aussi que la présidente avance comme argument pour la non-fourniture de masque FFP2 qu'ils sont difficiles à mettre et désagréables à porter. Depuis le début de la crise les élu.e.s de son organisation ont réclamé des masques FFP2. À l'heure actuelle, ces derniers vont être fournis aux instituteurs dans les écoles. Pourtant la fédération Léo Lagrange n'en donne pas et la présidente du CSE propose aux animateurs.trices d'en réclamer à l'école ou à la mairie. Il note qu'il n'y a pas de stratégie à long terme, face à une maladie qui va durer, pour protéger les salarié.e.s qui recourent en définitive à des expédients, ce qui crée des tensions. Il constate que ce sont toujours les mêmes sujets et les mêmes discussions qui reviennent, sans qu'il y ait de solutions.

La présidente rectifie. Il s'agissait uniquement d'une remarque annexe. Son propos portait sur le fait que ces masques ne font pas partie du protocole.

Un élu lit une note de service de Nantes qui signale une pénurie d'autotest. Par ailleurs, il regrette que Léo Lagrange n'ait pas anticipé et profité de test à 1 euro pour en acheter en supermarchés, alors qu'ils sont maintenant à 4,90 euros en pharmacie. Il ajoute que dans son CLAE des salarié.e.s ont pris sur eux de se tester alors qu'ils.elles n'étaient pas cas contacts. Il s'est révélé qu'ils.elles étaient positifs.ves. L'élu estime donc que c'est à l'employeur de mettre les tests à disposition et à faire le nécessaire.

Pour ce qui est des reprises de marché, il invite à aller sur la structure de Balma, en Haute-Garonne, voir le nombre d'abandons de poste, d'arrêts maladies, de démissions. Le constat est alarmant.

Pour ce qui est des crèches, il n'a pas seulement constaté des difficultés sur une structure, mais a rapporté des informations qu'il avait eues d'autres élu.e.s ou de DTE.

Le représentant syndical CFDT préconise l'achat d'autotests et de les stocker en petites quantités en prévision de situations particulières connues pour que les animateurs.trices puissent en bénéficier en cas de besoin. C'est une proposition qui a été faite aux services RH de Sud-Ouest.

La présidente prend note des remarques et reviendra vers les élu.e.s sur le sujet.

Commission logement

Les membres de la commission se sont réunis la veille autour d'une fiche qui résume les démarches d'Action Logement. Ils ont partagé ce qu'ils pouvaient apporter en complément et en accompagnement auprès des salarié.e.s tant au niveau de la commission elle-même que des référents en région. La fiche a été envoyée aux élu.e.s du CSE par e-mail. Une autre fiche portant sur les demandes de logement locatif avait été présentée au mois de décembre.

Les membres de la commission s'interrogent pour savoir comment les transmettre aux référents logement, mais aussi pour donner l'information aux salarié.e.s. Cela peut passer par la e-lettre ou par un envoi par mail sur les adresses des référents.

La présidente répond que la direction peut très bien transmettre ces fiches aux référents logement et relayer l'information dans la e-lettre.

L'élue ajoute que les fiches portent en particulier sur l'accompagnement social et la mobilité. Il est donc important de transmettre l'information.

La secrétaire du CSE demande si la fiche est validée et si elle peut être ajoutée dans l'onglet « commission logement » sur le site du CSE. Elle va s'assurer auprès de la secrétaire administrative que les fiches précédentes sont bien présentes.

Commission ASC

La commission ASC s'est réunie la veille.

Prestations 2021 :

- Vacances : 4 246
- Cadhoc : 4 124
- Culture : 3 786
- Cadhoc naissance : 88
- Prestation ASC (remboursements sur factures) : 30
- Départ à la retraite : 27
- Aide aux vacances adultes : 19
- Aide aux vacances enfants : 14
- Chèque lire naissance : 6
- Aide au BAFA : 7

Cela fait un total de 12 357 prestations pour un montant de 86 930,09 euros.

Le livret 2022 intègre plusieurs modifications. Les élu.e.s ont reçu le document qui est soumis au vote. Une fois validé, il sera envoyé à la société KAPPA pour impression et routage. La présidente de la commission demande à la présidente du CSE de bien vouloir envoyer le listing des salarié.e.s présents dans les effectifs au 31 janvier 2022.

Le site internet doit être remanié pour intégrer les nouvelles prestations. La secrétaire administrative est en charge de ce travail. Le livret servant de référence. Les membres de la commission souhaitent que ProWeb modifie la partie activités sociales et culturelles en passant d'une présentation par thématique à une présentation par prestation. Un devis a été demandé à ProWeb pour modifier le paramétrage de l'outil de gestion, les membres de la commission n'ayant pas suffisamment de temps pour le faire eux-mêmes.

Le site sera ouvert le 14 février aux salarié.e.s pour modification de leur fiche individuelle et le 16 mars pour les demandes de prestations chèques vacances et loisirs.

Un projet de texte pour la e-lettre, soumis au vote, a été transmis à tous les élu.e.s. Si le courrier est validé, il sera transmis à la direction pour diffusion auprès des salarié.e.s.

Réclamations :

La commission en a reçu 32, qui concernent les chèques Cadhoc. Les membres en ont refusé 29 et accepté 3. Examiner les réclamations à chaque commission est un travail laborieux. Aussi les membres de la commission souhaitent mettre par écrit les critères retenus pour les réclamations et par là même ceux qui ne le sont pas. Par exemple l'oubli de passer la commande ou le dépassement de la date entraîneront un refus. Par contre une personne qui a passé commande, mais n'a pas reçu ses chèques, ces derniers lui seront renvoyés. Une fois que ces critères auront été validés, ils seront donnés à la secrétaire administrative qui sera chargée de faire un premier tri pour faire gagner du temps.

Les critères soumis au vote sont les mêmes que les mois précédents.

Demande d'aide exceptionnelle :

Il s'agit d'une salariée, agent de service à Saint-Pierre-d'Oléron (Charente-Maritime) qui gagne 1 064 €. Elle est séparée et a un enfant. Elle a eu une saisie sur salaire des impôts qui l'a mise en difficulté, Elle se retrouve dans l'impossibilité de payer les nouvelles factures. Dont une d'eau reçue en décembre. Elle sollicite un secours exceptionnel.

Les membres de la commission se sont interrogés sur les critères d'urgence liés à ce dossier.

ils lui demanderont les factures et préconisent un accord de principe concernant les factures du mois de janvier 2022, à savoir l'eau, l'assurance, le loyer et EDF. La situation étant urgente, les membres de la commission soumettent cette demande au vote.

La secrétaire du CSE souhaite que soient à nouveau précisés les critères des aides de secours. Jusqu'à présent, les élu.e.s avaient traité des situations exceptionnelles, telles qu'un décès, la détérioration d'une habitation. Dans le cas présent, la salariée n'arrive plus à payer ses factures. Avant de faire appel à la prestation du CSE, elle pourrait solliciter une aide du CCAS de sa région. De plus, si le salaire de la personne est connu, il n'est pas précisé si elle touche des allocations complémentaires. Elle pense que si le CSE répond à ce type de demandes, il pourrait vite être assailli. En effet, n'importe quel salarié peut rencontrer des difficultés passagères. Elle repose la question du rôle du CSE et s'interroge aussi sur le regard que l'URSSAF pourrait porter sur cette aide de secours qui n'est pas un prêt.

Un élu convient qu'il faut s'interroger sur cette question des paiements. Mais avant tout, il revient sur ProWeb. Il note qu'il va falloir payer pour apporter des améliorations alors que le site a déjà coûté beaucoup d'argent. Il rappelle qu'avec le Groupe Up, qui est une SCOP, toutes les modifications étaient incluses. Il aimerait qu'un bilan soit fait en termes d'efficacité de ProWeb.

Un élu remarque que les réclamations des salarié.e.s qui sont refusées sont liées à un problème d'utilisation du site et il est difficile de comprendre quelque chose.

Un élu loue, face à la position de certains élu.e.s du CSE, le travail considérable réalisé par l'ancien trésorier depuis la mise en place du CSE en 2020. Il est clair pour lui et les membres de la commission que la nouvelle trésorière ne doit pas se retrouver submergée par le travail comme l'était l'ancien trésorier. Il s'agit ici d'avoir à terme un outil de travail performant et pour l'instant, il doit être perfectionné avec ProWeb.

La secrétaire du CSE répond sur la question de ProWeb et explique qu'il était prévu que ce soit la secrétaire administrative qui se charge de faire les paramétrages. Il n'est pas possible de lui demander de faire ces changements pour l'instant, ce n'est pas dans ses compétences. La secrétaire va continuer à se former avec des formations en ligne gratuites, mais le travail est de toute façon conséquent. L'ancien trésorier faisait un très gros travail, mais il n'est pas question que sa remplaçante fasse de même, c'est pourquoi il est proposé de s'adresser à ProWeb. L'objectif est d'être à terme en totale autonomie.

Une élue avait effectivement pressenti, comme d'autres, la masse de travail que le site allait représenter, non seulement pour les élu.e.s, mais aussi pour la secrétaire administrative. Elle regrette qu'il soit nécessaire de remettre de l'argent pour la gestion. Elle reconnaît que l'ancien trésorier faisait un énorme travail, mais déplore que personne, elle y compris, n'ait anticipé cette surcharge. Elle estime que le temps imparti pour suivre et s'approprier les informations fournies lors des formations faites par ProWeb n'est pas suffisant, vu la complexité. Elle invite les élu.e.s à réfléchir sur les retours concernant les prestations, car c'est quelque chose de compliqué et qu'il faut trouver des solutions. Il n'y a que des impressions écrans qui peuvent prouver le jour et l'heure auxquels le salarié a tenté de se connecter sur le site. Il est donc nécessaire d'avoir une traçabilité plus précise.

Un élu constate que les outils mis en place, Xpans, ProWeb, ne fonctionnent pas, si l'on prend en compte le nombre de réclamations. Il est d'avis qu'il faut prendre en compte les capacités des salarié.e.s à utiliser ces techniques, plutôt que de s'adresser à nouveau au fournisseur ou mettre la secrétaire administrative en cause. Il conclut que les mises à jour étant assez techniques, il faudra toutes les fois faire appel à ProWeb et dépenser de l'argent. Il enjoint les élu.e.s UNSA et FO à prendre leur responsabilité et informe de sa volonté de quitter le poste de trésorier adjoint. Il invite les élu.e.s à réfléchir pour trouver des solutions aux problèmes qui deviennent récurrents.

Le représentant syndical CFDT rappelle que le CSE est à mi-mandat et pense qu'il est peut-être temps de faire un point, de réviser les modes de fonctionnement et de quantifier les temps d'intervention des élu.e.s sur leurs missions. Il met en avant la responsabilité collective sur la bonne marche du CSE. Il propose d'organiser des tables rondes pour réfléchir à ce sujet.

La trésorière du CSE explique que les refus des réclamations sont dus à des oublis et non pas à des problématiques liées au site. Elle rappelle que la commission a communiqué sur les prestations, a fait savoir que les salarié.e.s peuvent appeler les élu.e.s s'ils ont des questions. Pour avoir fait des enquêtes auprès des salarié.e.s, elle confirme que les demandes ne prennent pas plus de deux ou trois minutes. Elle pense que le problème vient plutôt du mode opératoire concernant le livret et qu'il faut mieux expliquer le procédé. Elle convient que le site demande quelques connaissances techniques, mais ajoute que la secrétaire administrative n'est en charge que de changements mineurs qui ne sont pas compliqués à réaliser. Elle a reçu une formation pour apprendre à modifier les textes et cela ne pose pas de problème. Si les membres de la commission se sont adressés à ProWeb, c'est uniquement pour le paramétrage des formules qui font suite aux changements des prestations 2022. Il faut renommer les rubriques et les sous-rubriques.

Elle ajoute que le poste de trésorier prend beaucoup de temps. Elle a fait la synthèse de toutes ses missions et continue à se former avec l'ancien trésorier qui l'accompagne bénévolement.

Pour ce qui est des mises à jour, c'est la secrétaire administrative qui s'en charge. La trésorière pose également la question du contrat de cette dernière qui arrive à échéance fin janvier, mais peut encore être renouvelé une fois, alors que les prestations vont redémarrer à partir du 15 mars. Ceci dit les prestations représentant une grosse masse de travail, la secrétaire administrative titulaire ne pourra pas tout faire.

La secrétaire tient à répondre à l'élu. Elle explique que le site ProWeb est en place depuis un an et que les membres de la commission ASC, comme les trésoriers ou la secrétaire, travaillent depuis lors à l'amélioration du site. Elle trouve dommage qu'on vienne leur faire un tel procès. Elle rappelle aussi que c'est un formidable outil de gestion qui permet au CSE d'être en avance sur la comptabilité 2021. Elle note au passage que tous les élu.e.s ont joué le jeu en donnant l'ensemble de leurs factures avant le 15 janvier, ce qui permet au cabinet Coexco de suivre la comptabilité de près. Grâce à cet outil il est possible à un instant T de connaître le nombre de chèques commandés, de prestations servies, de salarié.e.s par catégories, etc. C'est cette mine d'informations qui permet de faire évoluer les prestations. C'est un outil d'autant plus important que la fédération compte plus de 7 000 salarié.e.s et le CSE 26 élu.e.s.

Le choix de ProWeb plutôt que du Groupe Up relève d'un vote majoritaire et la secrétaire dit sa lassitude quant aux reproches qui sont faits, laissant entendre que c'est de leur la faute. Si elle peut recevoir les reproches politiques, là, il s'agit de l'opérationnel. Depuis le début, les membres des commissions, le bureau dont il fait partie bien que souvent absent, relèvent les difficultés rencontrées et cherchent des solutions pour améliorer le service. Elle souhaite que les choses continuent en ce sens plutôt que de renvoyer aux uns et aux autres une somme d'incompétences. La trésorière, la secrétaire, les président.e.s de commission, le bureau ont pris un certain nombre de décisions et/ou d'orientations qu'elle invite l'ensemble des élu.e.s à assumer collectivement pour l'amélioration du fonctionnement du CSE.

Le représentant syndical CFDT ajoute que concernant Xpans, il serait bien de regarder si les items présents correspondent aux besoins réels du CSE ou s'il est possible de supprimer ceux qui ne répondent pas au minimum des règles comptables. Cela permettrait peut-être de gagner du temps de saisie et de validation.

Un élu est d'accord pour revoir certains éléments de remboursement sur Xpans. Par ailleurs, il ne remet pas en question l'utilisation d'un outil de gestion, mais fait remarquer que ProWeb fait payer toutes les modifications, ce qui n'existait pas avec le Groupe Up, alors qu'il est effectivement nécessaire que le site soit évolutif. Le CSE doit en garder la maîtrise. Pour ce qui est de faciliter l'utilisation du site, il rappelle qu'au précédent CSE il s'était opposé à la volonté des membres de la commission de supprimer la possibilité aux salarié.e.s de passer commande par mail, alors que certain.e.s n'ont pas accès à l'interface. Enfin, puisqu'il arrive qu'il ne soit pas présent à certains bureaux, il préfère laisser sa place de trésorier adjoint.

Une élue souhaite que la problématique soit vue dans son ensemble et note par exemple que la secrétaire administrative, que les trésoriers et la secrétaire du CSE ont accompagnée et formée, a aujourd'hui l'envie de continuer à apprendre et à faire des choses nouvelles. C'est quelque chose de positif. Elle ajoute que travail réalisé gratuitement par l'ancien trésorier aurait eu un coût sans doute important s'il avait fallu faire appel à une autre personne. Elle salue le geste de l'élue qui démissionne de son poste de trésorier, reconnaissant lui-même qu'il n'a pas toujours assez de temps pour conduire toutes ses missions. Elle pense que cela va permettre à un autre élu de s'investir et d'apporter l'aide nécessaire.

Face à la difficulté de certaines tâches dévolues à la secrétaire administrative, l'élue se demande s'il ne faudrait pas songer à recruter une personne supplémentaire, éventuellement à mi-temps. Cela permettrait de ne pas avoir à recourir à ProWeb pour réaliser des actions qu'il est possible de faire en interne. Enfin, elle tient à dire que le logiciel Xpans n'est pas utilisé uniquement par le CSE, mais sur l'ensemble des structures. Elle pense que tout un chacun est donc en mesure de s'en servir au sein du CSE.

Une élue dit avoir fait les formations sur la gestion du site internet qui comprend des aspects très techniques. Elle peut donc comprendre que la secrétaire administrative ne soit pas à même de les maîtriser. Elle convient qu'il faut peut-être envisager un recrutement pour le suivi technique, ce qui suppose un budget supplémentaire.

La secrétaire du CSE donne des explications sur la nécessité de prolonger, d'un mois maximum, le CDD de la personne qui vient en soutien à la secrétaire administrative.

Un élu aurait aimé qu'une note préalable soit envoyée aux élu.e.s pour leur laisser le temps de réfléchir à la durée du renouvellement qui pourrait dépasser un mois si nécessaire et si cela est juridiquement possible.

Un élu est d'accord pour le renouvellement, mais s'interroge sur la durée, précisant que si le contrat ne peut être renouvelé qu'une fois, il serait peut-être bon d'aller jusqu'à six mois. Il faut peut-être aussi envisager un profil complémentaire à celui de la secrétaire administrative.

La présidente met aux voix la validation du livret des prestations 2022 :

Votants : 21 Pour : 21 Contre : 0 Abstention : 0

La présidente met aux voix les réclamations Cadhoc sur la base des critères des mois précédents :

Votants : 21 Pour : 18 Contre : 0 Abstention : 3

La présidente met aux voix la prolongation du CDD pour accroissement d'activité :

Votants : 21 Pour : 21 Contre : 0 Abstention : 0

Un échange a lieu concernant l'insertion des informations sur les prestations dans la e-lettre du mois de février, dont le contenu n'est pas soumis au vote. Des corrections peuvent encore être apportées si besoin.

V – Situation de l'Antenne AST LEO LAGRANGE BEZIERS MONTPELLIER

Le représentant syndical CFDT précise que ce point est à l'ordre du jour sur demande des élu.e.s CFDT. Il semblerait que Léo Lagrange perde le marché de ce dispositif en mars 2022 et que les salarié.e.s ne soient pas repris par l'organisme repreneur qui a déjà fait des propositions d'offres d'emploi. Les salarié.e.s de Léo Lagrange ne savent pour l'instant pas comment se positionner et une réunion s'est tenu la veille avec la direction de Léo Lagrange Méditerranée.

Les salarié.e.s ont expliqué qu'il leur avait été présenté un plan qui s'apparente à un accompagnement vers un licenciement économique, sans que ce soit explicite pour autant. Il règne une certaine confusion, d'autant qu'il a été proposé une rupture conventionnelle à une salariée qui souhaitait démissionner, tout en insistant sur le fait que cela nécessitera de lui payer une prime.

Le représentant syndical demande donc à la présidente du CSE ce qu'il en est, entre autres sur la situation juridique de ces salarié.e.s, quant au transfert de marché. Léo Lagrange aurait répondu sur d'autres lots de ce marché, mais pas celui dont il est question ici. Si effectivement un licenciement économique est envisagé, il faudrait que les élu.e.s soient informé.e.s pour qu'ils.elles puissent ensuite accompagner les salarié.e.s du mieux possible.

La RRS explique qu'il s'agissait d'une convention particulière avec le département avec des mesures d'accompagnement social de personnes sous tutelle. Cette convention prend fin en mars.

La présidente du CSE ajoute que Léo Lagrange s'est à nouveau positionné sur ce marché, mais n'a pas été retenu. C'est l'ATG, spécialisé dans ce domaine, qui a été choisi. Dans un premier temps, Léo Lagrange a considéré qu'il s'agissait d'une continuité de l'activité avec un transfert des salarié.e.s. En réalité, les accompagnements menés par Léo Lagrange ne seront pas reconduits et l'activité va par ailleurs se dérouler dans d'autres lieux. Étant donné qu'il n'y a pas de transfert d'entité poursuivant un même objectif, avec les mêmes moyens matériels et humains, l'article 1224-1 ne s'applique pas. Toutefois la direction s'est rapprochée de l'ATG pour connaître sa position. Ce dernier confirme qu'il ne reprend pas les salarié.e.s.

Léo Lagrange poursuit l'activité jusqu'à son terme et, en parallèle, réfléchit aux offres qu'il est possible de faire aux salarié.e.s sur des postes similaires ou proches ou encore dans une autre activité. La réunion avait pour but de les informer de la situation, en particulier des recherches qui sont faites, non seulement sur le secteur, mais aussi dans un périmètre plus large. Il faut rappeler que ce type d'emploi de conseiller en économie sociale et familiale est relativement restreint au sein de LLM.

Des entretiens individuels vont avoir lieu. Un questionnaire a été transmis aux salarié.e.s pour connaître leurs souhaits, leur mobilité et leur expérience professionnelle. S'il n'est pas possible de proposer des postes ou si certains salarié.e.s refusent les propositions qui leur seront faites, un processus de licenciement sera mis en place, avec consultation du CSE.

Le représentant syndical CFDT regrette certaines postures des membres de la direction qui ajoutent de la confusion. Les salarié.e.s n'ont pas compris s'il s'agissait d'emblée d'une mise en place de licenciements économiques ou simplement d'une réunion de travail et d'information. Il propose d'envoyer un courrier à ces salarié.e.s pour leur expliquer la situation et éviter les interprétations.

Par contre, l'élue constate avec amertume qu'il a été reproché aux salarié.e.s de s'être rapproché.e.s des syndicats. Il déplore d'autant plus ce fait qu'au sein du CSE, malgré les positions de chacun, il existe un dialogue réfléchi. Quoi qu'il en soit, il rencontrera prochainement les salarié.e.s et fera un retour au prochain CSE.

La présidente convient que le dossier aurait dû être présenté sous la forme sous laquelle il a été préparé avec la direction de Léo Lagrange Méditerranée, à savoir :

- Une information collective sur la situation - Refus du nouveau gestionnaire de reprendre les salarié.e.s
- Des entretiens individuels pour connaître les souhaits et les expériences professionnelles
- Des recherches de postes en fonction de ce qui aura été exprimé par chacun
- Un processus de licenciement en cas d'échec de reclassement.

Ce sont des éléments qui seront à nouveau précisés. De plus, la présidente du CSE réaffirme la place des représentants du personnel dans ce dossier.

La RRS regrette cette confusion, mais il a fallu un peu de temps pour mettre les choses en place et obtenir une réponse claire du nouveau prestataire. Par ailleurs, les conditions juridiques n'étaient pas certaines et le maximum a été fait dans le sens d'une reprise.

Le représentant syndical CFDT confirme que l'information est arrivée très en amont et il est compréhensible que l'accompagnement n'ait pas pu se faire plus tôt. Toutefois, certains éléments n'ont pas facilité l'avancée du dossier. Il va donc rencontrer salarié.e.s pour les rassurer et porter la parole du CSE.

VI – Information sur l'utilisation d'autotests

La présidente du CSE informe les élu.e.s avoir échangé, durant la pause, avec les représentants métiers pour partager les informations données le matin même concernant les obligations pour les salarié.e.s de s'autotester dans certaines situations. Il a été décidé de mettre à disposition des autotests lorsque nécessaire. Ce point sera encadré par une note qui permettra à chacun d'en demander en cas de besoin.

VII– Appel à candidatures pour le remplacement d'un membre de la CSSCT LLCE

Point traité au point 8

VIII– Appel à candidatures pour le remplacement d'un RP LLCE/LLPE Rhône Isère

La RRS précise que les points 7 et 8 sont liés au départ d'Alexandra Couret qui ouvre une troisième place au sein de la CSSCT. Elle invite les personnes intéressées à se faire connaître pour venir en soutien aux deux autres élus.e.s. Elle propose que les candidatures soient envoyées à la secrétaire du CSE qui mettra le point à l'ordre du jour du prochain CSE. Elle reconnaît qu'étant donné qu'aucun élu du CSE n'est présent sur la région, il est plus difficile de pourvoir ce poste à la CSSCT.

Concernant le poste de RP, il va y avoir un appel à candidature sur le poste Rhône-Isère également en remplacement de A. Couret.

Le représentant syndical CFDT demande, puisqu'il est difficile de susciter des candidatures, si un salarié qui se trouve hors du périmètre, mais tout de même assez proche du lieu des postes à pourvoir peut postuler.

La RRS répond que les accords prévoient que le.la RP doit résider dans le périmètre concerné. Elle pense que cette proposition risque d'amener de la confusion si les accords ne sont pas modifiés au préalable. Il faudrait voir le découpage géographique.

Le représentant syndical CFDT convient que le.la représentant.e de proximité doit être attaché.e au territoire en lien avec la C2SCT. Il semble effectivement difficile à une personne de Strasbourg, par exemple, d'intervenir sur la région de Lyon. Mais c'est une question qui lui a été posée.

La présidente ajoute que les périmètres sont déterminés dans l'accord RP. Elle aimerait que durant le mandat, le CSE s'en tienne à ce qui est écrit, quitte à en tirer des conclusions pour la prochaine mandature.

La secrétaire du CSE précise que dans le cas de carence de poste de RP il existe un délai de 12 mois durant lequel il n'est pas possible de refaire un appel à candidature. Elle estime que le délai de 12 mois est un peu long et pense qu'il est nécessaire de regarder l'ensemble des problématiques et de revoir l'accord. Elle a déjà rédigé trois PV de carence pour trois postes manquants. Elle ajoute qu'il n'y a pas de candidature non plus pour Méditerranée ce qui va l'obliger à rédiger un PV de carence de plus.

La présidente répète qu'elle ne pense pas revoir l'accord en cours de mandature, mais invite à prendre tous ces indicateurs pour la prochaine période.

Une élue fait remarquer qu'un bilan de mi-mandature est prévu qui doit permettre de faire le point sur la faisabilité de cette nouveauté que sont les RP et les problématiques rencontrées. Elle trouve dommage qu'il ne soit pas possible d'agir plus tôt, le bilan étant là pour faire le point sur cette nouveauté qui allait forcément demander des améliorations. Les RP sont dans la lignée des DP. Le but était de mettre en place une forme de continuité, malgré les modifications apportées par la loi Macron.

La présidente confirme qu'à la suite du bilan, des analyses seront faites. Mais les nouvelles négociations porteront sur la mandature suivante. Pour elle, le bilan de mi-mandat est là pour tirer des enseignements sur les nouveaux modes de fonctionnement pour ensuite renégocier les accords pour la prochaine mandature. Or définir les périmètres, les protocoles, les modalités d'organisation du dialogue social va prendre au moins un an. D'autant qu'à cela s'ajoutent la réorganisation Progress et la structuration par métiers.

IX – Appel à candidature pour le remplacement de 2 RP LLSO

La RRS indique que le périmètre concerné par cet appel à candidature sur Sud-Ouest est hors Toulouse en remplacement de deux RP : Gilles Lasserre et Thibaud Berger. Une candidature a déjà été présentée et sera mise dans la BDU, ainsi que les formulaires.

Le représentant syndical CFDT ajoute que Frédéric Durand qui travaille sur le site de Pibrac va lui aussi poser sa candidature, en remplacement de Gilles Lasserre ; Séverine souhaitant prendre le poste de Thibaud Berger.

X – Appel à candidature pour le remplacement de 3 RP LLO

Trois postes de représentant.e.s de proximité sont à pourvoir sur trois périmètres différents sur LLO :

- Indre-et-Loire
- Loire-Atlantique
- Ille-et-Vilaine

En remplacement de Johan Posson, Vanessa Amon et Nicolas Cailleau.

Les fiches sont disponibles dans la BDU. Les appels à candidature seront diffusés sur les périmètres concernés.

XI – Désignation d'un RP LLM Provence Vaucluse

Un appel à candidature a été lancé, mais personne ne s'est présenté. Un PV de carence sera donc rédigé.

XII – Remplacement de la référente harcèlement du CSE

La référente harcèlement du CSE, Manon Melendez, est partie au mois de janvier, laissant son poste vacant. La RRS demande aux élu.e.s de réfléchir et de remettre ce point à l'ordre du jour du prochain CSE.

Le représentant syndical CFDT, suite à une discussion avec d'autres élu.e.s, s'interroge sur la façon d'exercer correctement cette fonction en l'absence de relais sur les territoires. Ce poste compte environ dix heures de délégation. Mais cela n'est pas suffisant pour prendre en compte les demandes émanant des différentes régions et agir avec efficacité. Il invite à débattre sur cette mission et voir les moyens qui pourraient être mis en place sur les territoires, soit pour assurer une coordination soit pour impulser des projets. Il est important de revoir le cadre de cette mission de référent harcèlement.

Une élue rappelle qu'il y a un référent harcèlement employeur et un/une référent.e pour le CSE, mais pouvoir a aussi été donné aux RP sur les sujets qui touchent aux divers harcèlements. Il avait même été question, lors de la négociation de l'accord, de donner des heures en plus aux RP pour s'occuper de ces sujets. Elle propose que la mise en application de cette partie de l'accord soit aussi étudiée lors du bilan de mi-mandat.

Un élu interroge sur les moyens qu'il est possible de mettre en place pour parer non seulement aux harcèlements sexuels et sexistes, mais aussi sur les autres types de harcèlement, comme le prévoit la loi. Au-delà des heures de délégation, il y a la communication auprès des salarié.e.s. Il faut leur rappeler la présence d'un.e référent.e au sein du CSE, mais aussi du possible recours aux RP en cas de besoin. C'est un sujet que le CSE doit examiner pleinement. Il propose la création d'une commission, éventuellement en lien avec la commission conditions de travail.

La présidente propose de différer la désignation d'un référent harcèlement et de travailler sur le sujet.

La RSS retient en particulier la proposition d'un relais local et trouve intéressante l'idée de travailler avec les RP pour faire remonter les situations au CSE.

Une élue s'interroge elle aussi sur la capacité des RP à prendre cette mission à leur charge en plus des autres, mais convient qu'un.e référent.e par région faciliterait la remontée des informations et permettrait une meilleure réactivité.

La présidente reprend l'article 6.1.3 de l'accord CSE qui précise que la commission égalité professionnelle homme/femme doit désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Par ailleurs, il est prévu que chaque établissement régional désigne parmi les salarié.e.s un.e référent.e chargé.e « d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié.e.s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. » Ces

dernier.e.s pourront, avec l'accord de l'employeur et en fonction des besoins, participer à la commission égalité professionnelle homme/femme.

La présidente constate que tous les points prévus dans l'accord n'ont pas été appliqués. Elle mettra ce sujet à l'ordre du jour de la prochaine réunion de DRH pour voir comment mettre cela en place.

Le représentant syndical CFDT demande s'il sera possible d'en discuter lors de la NAO qui suivra pour ne pas perdre trop de temps.

La présidente confirme et propose aux élu.e.s de reporter la désignation au prochain CSE.

La secrétaire du CSE note qu'il y a désormais une personne en moins aussi au sein de la commission égalité et demande s'il est nécessaire de la remplacer, ce à quoi une élue de son organisation syndicale informe que c'est elle qui a pris la place.

XIII – Information sur l'envoi des fiches d'emploi LLF

La DRHLLF indique qu'une communication a été faite dans la e-lettre, suite à celle du mois de novembre, sur la mise en place de la classification des emplois au sein des instituts de formation. De plus, tous les salarié.e.s ont reçu un courrier de notification, ainsi que leur fiche emploi. Il leur est rappelé qu'ils ont la possibilité de se rapprocher de leur employeur pour des explications et un accompagnement sur la lecture de cette fiche emploi.

Une élue exprime le fort mécontentement des salarié.e.s sur l'appréciation qui a été faite de leur poste. La fiche, qui n'est pas une fiche de poste, mais un emploi repère pointe un différentiel avec la réalité du terrain. Les élu.e.s de son organisation collectent pour leur part toutes les informations. Les salarié.e.s regardent aussi la différence qui existe entre les anciens salaires « indice 220 » et la nouvelle pesée qui est à la baisse. Si l'accord prévoit qu'il n'y aura pas de baisse de rémunération, le différentiel peut être de 500 euros entre les deux classifications, voire plus, et les salarié.e.s se demandent comment cette somme sera traduite sur le bulletin de salaire.

La question a été posée en C2SCT. La réponse a été reportée au mois prochain, les salarié.e.s devant d'abord recevoir leur fiche de paie. Ces derniers se demandent aussi comment ils vont pouvoir faire valoir les spécificités de leur poste qu'ils estiment au-dessus de ce qui leur a été attribué.

La présidente comprend que les salarié.e.s de la formation s'interrogent sur le fait que les minima conventionnels du palier de l'emploi soient parfois inférieurs à leur rémunération antérieure. Précédemment, les salarié.e.s acquéraient des points tous les deux ou trois ans, ce qui leur permettait de passer à une catégorie supérieure de leur groupe. Dans le cas présent, le palier de l'emploi repère correspond à un niveau débutant. Les négociations portent justement sur la façon d'intégrer des notions d'expériences professionnelles au sein de LLF, mais aussi de carrières. La présidente confirme que même si les salarié.e.s constatent que le niveau de rémunération minimale conventionnelle de l'emploi repère est inférieur à leur salaire actuel, dans les faits les rémunérations sont inchangées.

La DRHLLF ajoute que c'est la présentation de leur rémunération qui sera différente. Les fiches de paie comprendront une ligne « salaire de base » à laquelle s'ajoutera une ligne « ancien accord » qui reprendra toutes les composantes de rémunération autres que le salaire de base.

L'élue conclut que les salarié.e.s manquent singulièrement d'explications. La dissociation entre le salaire de base et le déroulement de carrière fait partie des informations qu'il fallait donner.

La présidente reprend l'explication en donnant l'exemple fictif d'un formateur dont l'emploi repère est au palier 10 de la convention, avec une rémunération annuelle minimale de 20 000 euros. Même si le salarié gagnait 24 000 euros à l'année, du fait de son parcours, son emploi repère est celui de formateur. Ainsi la référence minimale conventionnelle est son salaire de base, auquel s'ajoute une ligne « ancien accord » qui reprend la différence avec ce qu'il percevait réellement.

En parallèle, il faut noter que le déroulement de carrière n'existe plus et que les groupes ont disparu. Il faut donc réfléchir à la façon dont les rémunérations vont être majorées en fonction de l'expérience des salarié.e.s au sein de LLF, mais aussi de la carrière qu'ils auront pu avoir en amont. Par contre le positionnement de l'emploi repère et la rémunération minimale conventionnelle afférente restent inchangés.

L'élue explique qu'entre l'ancien salaire minimum conventionnel temps plein, indépendamment du déroulement de carrière et/ou de l'ancienneté, et le nouveau palier il y a une différence qui peut être de plusieurs centaines d'euros à la baisse. Elle demande si la somme de la ligne complémentaire « ancien accord » sera figée dans le temps, comme elle peut l'être dans un accord de substitution.

La présidente rétorque qu'il n'est pas possible de faire correspondre deux modalités de classification. Ainsi l'emploi repère d'une personne devenue D2 par son déroulement de carrière ne peut pas être à un niveau D2, mais est celui de formateur. Ensuite sont pris en compte dans la rémunération l'ancienneté et autres éléments de carrière qui figurent sur une ligne intitulée « ancien accord ». Sur la question de la ligne effectivement figée, elle répond que cela fera partie de négociations au sein de NAO, puisqu'il n'y a plus de valeur de point dans le secteur de la formation. D'où la proposition d'ajout de l'expérience professionnelle acquise déjà proposée.

L'élue convient que c'est un sujet difficile, en particulier sur la façon dont les compétences particulières sont traduites dans la nouvelle fiche emploi et estime qu'il y a des appréciations de marchés revues à la baisse.

La DRHLLF précise que la fiche emploi reste sur les contours globaux de l'emploi et ne précise pas l'ensemble des missions.

Un élu exprime qu'un lien existe entre l'avenant 182 et la réforme de la formation, c'est la régression sociale. Il estime que les hausses de salaire, qui interviendront à la suite d'entretiens, se feront à la tête du client. Il ne croit pas du tout aux NAO sur les augmentations de salaire, puisqu'il n'y en a jamais eu hormis sur l'accord périscolaire.

La présidente l'invite à venir aux négociations.

L'élue refuse l'invitation estimant que c'est une arnaque pour les salarié.e.s. Les négociations doivent porter sur des augmentations de salaire et l'amélioration des conditions de travail. Pour sa part, il n'expliquera pas l'avenant 182, qu'il ne considère pas à l'avantage des salarié.e.s. Il pointe l'absence d'entretiens pour que chacun puisse expliquer son parcours et mettre en valeur ses compétences. Il estime que la pesée n'est pas objective et que mettre les animateurs.trices et les formateurs.trices dans des cases permet de ne pas augmenter les salaires. De plus, non seulement les salaires de base restent bas, mais il constate aussi un tassement des salaires les plus élevés par le biais du deuxième niveau de salaire. Il pense que d'ici cinq ans cela va engendrer la fuite de N+1 qui iront travailler ailleurs.

Les formateurs.trices se posent donc des questions sur la suppression du point, même s'ils étaient moins disant que dans l'animation, et sur l'évolution salariale.

La présidente rétorque qu'il s'agit de mettre en application un accord de branche, signé par les organisations syndicales et patronales. La fédération n'est pas autour de la table des négociations

dans la formation. Elle tente de donner des explications précises pour une meilleure compréhension du mécanisme. Au sein de Léo Lagrange, il existait, dans la formation, des accords de déroulement de carrière qui permettait aux salarié.e.s de changer de catégorie par ancienneté. Mais cela ne changeait pas l'emploi repère.

À ce jour, les emplois repères sont gardés. Les rémunérations n'ont évidemment pas bougé. Elles sont au même niveau qu'avant. Pour les salarié.e.s concerné.e.s par les emplois repères classés en rémunération minimale, inférieur à leur rémunération précédente, leur salaire reste identique.

Par contre, les négociations continuent avec les partenaires qui souhaitent participer, sur la valorisation de l'expérience professionnelle au sein de LLF, de la contrainte professionnelle en milieu carcéral, de la reconnaissance de la carrière professionnelle dans un emploi de même nature. Si les élu.e.s estiment que les négociations ne servent à rien, la présidente propose de les suspendre et la fédération appliquera les minima conventionnels.

L'élu réplique que les dernières négociations sur les salaires et les déroulements de carrière datent d'au moins quinze ans sur le secteur de la formation et les salarié.e.s sont au minimum conventionnel.

La présidente rétorque que ce n'est pas vrai. Si cela devient un point de repère sur les paliers et les minimums conventionnels des emplois repères, cela fausse la lecture. Ainsi certains salarié.e.s du secteur formation notent un écart entre leur rémunération et le minimum du palier. Toutefois, la présidente le répète, les salaires sont maintenus à leur ancien niveau.

Pour aller plus loin, il est nécessaire de s'interroger sur les bonifications, la carrière et l'évolution professionnelle. Mais elle comprend que la situation est perturbante de par les changements qui s'opèrent. Elle rappelle que c'est la première fois au sein de tous les instituts Léo Lagrange qu'il y a une formalisation des emplois. De plus, l'écart qu'il peut y avoir entre la représentation qu'un salarié peut se faire de son activité et les attendus de l'entreprise est susceptible de créer des tensions et des incompréhensions. C'est pourquoi il est prévu que tout.e salarié.e en désaccord avec ce qui lui est proposé puisse demander un entretien. Cette information est présente sur le courrier remis aux salarié.e.s.

Ce changement a demandé un travail considérable d'harmonisation des emplois aux services de LLF, la fédération passant de six structures différentes à une seule et unique. Elle convient qu'il est nécessaire d'expliquer, d'apporter des précisions et la direction y est préparée. Mais elle affirme qu'à ce jour aucun.e salarié.e n'est perdant en quoi que ce soit. Les négociations ont pour but de mettre en place des modalités de valorisation complémentaires.

Une élue revient sur la réflexion de la présidente concernant l'écart qui existe entre la compréhension qu'a un.e salarié.e de son travail et l'attendu de l'entreprise et estime que la fédération a contribué à son accroissement. Elle rappelle que le Secrétaire général de la fédération avait déclaré que tant qu'il serait à Léo Lagrange, jamais il n'y aurait de fiche emploi. Par ailleurs, elle explique que les salarié.e.s font souvent plus que ce que prévoit leur fiche de poste, quand la situation l'exige. Ainsi la question du rôle d'un animateur ou d'un formateur va-t-elle forcément être posée par les salarié.e.s. Elle estime que son métier a changé et s'interroge sur la façon dont la fédération le voit à ce jour. Et ce changement n'est pas forcément dû uniquement à l'acquisition d'expérience dont la reconnaissance passe par une revalorisation des salaires. Elle reste sceptique quant aux négociations sur la valorisation des compétences, car cela n'a jamais été fait auparavant. Toutefois, elle espère que l'employeur va reconnaître qu'il existe des compétences en interne qui doivent être valorisées financièrement.

Une élue convient à son tour que face à ces changements, une bonne pédagogie sera nécessaire. Elle comprend que Léo Lagrange qui n'avait pas l'intention de mettre en place des fiches de poste le fait par contrainte. Cela oblige à des modifications organisationnelles. Jusqu'à présent, un.e salarié.e pouvait réaliser des missions en dehors de sa fiche de poste. Elle craint que les salarié.e.s

s'engagent désormais moins qu'avant. Elle conclut que des négociations individuelles vont être nécessaires, chaque poste ayant ses particularités. Les critères discutés en négociation montrent bien une distinction entre une mission partielle, ponctuelle et une mission régulière. Donc si les salarié.e.s ne sont pas payés pour leur travail, ils arrêteront. Pourtant, c'est parce qu'ils vont au-delà de leur tâche contractualisée dans leur fiche de poste qu'ils réussissent et font le succès de Léo Lagrange. Elle ne voit pas comment des négociations globales pourront répondre aux cas par cas et à la réalité du terrain.

La présidente précise qu'une fiche emploi est une description assez généraliste du domaine dans lequel le salarié exerce, de son autonomie et de ses responsabilités. Si le Secrétaire général de la fédération s'est toujours opposé aux fiches de poste, il n'a rien contre les fiches emploi. Elle se souvient avoir travaillé en 1997 sur le dispositif permanent de développement des compétences, avec une description des fonctions généralistes de l'ensemble des métiers de l'animation. Ce travail a servi de support à la conduite des entretiens professionnels à Léo Lagrange.

Par contre, la fédération est et restera opposée à la fiche de poste qui donne le détail des tâches attribuées au ou à la salarié.e. Les domaines d'activité de Léo Lagrange demandent de pouvoir appréhender les choses de façon plus globale. Il est presque impossible de décrire l'ensemble des tâches auxquelles un.e salarié.e de l'animation ou de la formation peut être affecté.e. La liste en est trop longue.

Le travail fait au sein de LLF sur les fiches emploi doit aussi être mené dans l'animation et la petite enfance, pour obtenir des repères clairs et partagés qui permettront ensuite des évaluations.

La présidente ajoute que la CCNOF ne prévoit pas d'évaluation à l'appui de la fiche emploi, contrairement à l'avenant 182 de la convention ECLAT. Les membres du CSE, y compris les élu.e.s non-signataires de l'accord, devront donc travailler sur les critères qui permettront d'évaluer la maîtrise professionnelle et l'échelle de pourcentage qui pourra lui être appliquée.

La plurivalence verticale ou horizontale à laquelle l'élue fait référence est un autre sujet de l'avenant 182 dont il va falloir bien comprendre et partager les modalités d'application.

La présidente redit qu'il n'y aura pas de fiche de poste qui rend un.e salarié.e, un.e directeur.trice, un.e responsable, comptable de son activité, mais bien une fiche emploi qui détermine des domaines d'intervention et d'activité, qui précise les savoirs nécessaires, les savoir-être et savoir-faire indispensables aux métiers. Par la suite sera déployé un ensemble de dispositifs d'entretiens professionnels pour qu'un.e salarié.e et sa son responsable puissent régulièrement faire un point sur la conduite de l'activité.

Un élu revient sur l'évolution de carrière et la révision des niveaux par rapport à l'ancienneté et n'en voit pas l'application. En effet, il est formateur chez Préface depuis 2011, au niveau D2, échelon 220, et n'en a pas bougé depuis. Les salarié.e.s ont aussi comparé leur fiche de poste et ont constaté qu'ils sont tous au même palier avec les mêmes références. Quant au coefficient, il a baissé de 12 points. Il y a aussi des salarié.e.s qui sont passé.e.s à 80 % formateur et à 20 % CAI, alors que leur fiche de poste n'est basée que sur la fiche du CAI. Ils.elles ne sont donc pas évalué.e.s sur leur poste de formateur.trice. Certain.e.s salarié.e.s ne voient pas la nécessité de demander des entretiens alors que la fiche de poste est déjà établie. S'il s'interroge sur la nécessité d'un entretien, c'est qu'il lui a été répondu « c'est comme ça et pas autrement » à sa question sur les fiches de poste, signifiant par là qu'il était trop tard pour changer.

La présidente rétorque que l'entretien avec le N+1 a pour but d'expliquer l'emploi repère de référence et qu'il ne s'agit pas dans cet entretien de changer de fiche de poste.

La DRHLLF invite l'élue à lui communiquer les éléments le concernant pour vérifier que son dossier a bien été régularisé. Si les anciens et les nouveaux coefficients ne correspondent pas, c'est que la classification des emplois a fait disparaître les points et leur valeur. Les nouveaux n'ont rien à voir

avec les anciens et il ne faut pas comparer. C'est le type d'information qui peut être donné lors de l'entretien avec l'employeur.

Pour ce qui est des fiches emploi, un référentiel unique d'emploi a été défini chez LLF. Ainsi chaque emploi est pesé et associé à un palier de rémunération minimum annuel brut. Il n'y aura donc pas de différence entre deux formateurs.trices. Ensuite, il y a plusieurs niveaux de formateurs.trices, selon l'expertise et les références de parcours. Par exemple, un formateur animateur sera pesé de la même manière au sein de tous les instituts LLF. Il ne faut donc pas parler de fiche de poste, mais bien de fiche d'emploi et ne pas hésiter à demander un entretien avec l'employeur.

Une élue pense qu'il serait bien de comptabiliser les tâches assumées par les salarié.e.s et de les comparer au salaire. Elle comprend pourquoi il y a de l'incompréhension si la direction refuse de voir l'investissement des salarié.e.s sur le terrain.

Le représentant syndical CFDT constate qu'une forme de légende urbaine s'est créée avant même la mise en place du document. Cela tient peut-être à la présentation qui en a été faite il y a quelques mois. Tout le monde a l'impression qu'avec ces dispositions il gagnera plus qu'auparavant, estimant qu'il a des compétences dans certains domaines et que c'est le moment de les mettre à jour. La notion de pesée peut aussi être mal interprétée, donnant l'impression de réellement soupeser les missions et de les évaluer en conséquence. Les fiches emploi ont un effet réducteur par une généralisation des missions, sans tenir compte des spécificités. Il propose, même si cela demandera plus de temps, plutôt que la possibilité de demander un entretien pour avoir des explications, que chaque salarié puisse d'emblée avoir un temps avec son N+1 pour établir sa situation. Une forme de négociation de gré à gré. Cela permettra de clarifier les diverses situations qui vont se poser en fonction des compétences des uns et des autres et évitera les conflits.

Il reste confiant sur le pari que fait la fédération sur la négociation des salaires et dit que les élu.e.s seront présent.e.s. Il pense que les postures de Léo Lagrange sur ce dossier vont évoluer. Cependant, les élu.e.s ne sont pas prêts à prendre le relais sur la nécessaire pédagogie auprès des salarié.e.s, car il y a trop de possibilités d'interprétations. Ils devront par ailleurs rester vigilants sur l'évolution de la situation.

Une élue pense que le sujet devra être revu en négociation, car il y a un problème d'interprétation du contenu de chacune des marches. Il faut se demander si accompagner un demandeur d'emploi socialement éloigné du monde du travail est du même niveau que de passer commande de 300 ramettes de papier. Il y a sur certaines marches un réel delta entre l'évaluation par l'employeur et la réalité du terrain.

XIV – Information sur le lancement d'un questionnaire par l'observatoire périscolaire

Une note a été mise dans la BDU. C'est un sujet qui a déjà été abordé plusieurs fois en CSE.

Le document présente un constat partagé sur la situation et la connaissance du périscolaire :

- Les données qui caractérisent la réalité du périscolaire à Léo Lagrange
- Les apports périscolaires
- La formalisation par écrit des grandes lignes
- Le positionnement de Léo Lagrange
- Le projet de réaliser un diagnostic et de partager l'analyse
- La construction d'un plaidoyer spécifique au périscolaire
- La contribution à la reconnaissance du métier au plan institutionnel et médiatique
- La pose d'un acte important dans la phase d'installation progressive de la filière animation, dans le cadre de Progress.

Le document fait ensuite état du déroulé des différentes étapes depuis le 6 avril 2021 et de la constitution du groupe de travail qui a réalisé deux projets d'enquêtes. La première à destination des animateurs.trices pour déterminer leurs parcours, leurs conditions de travail. La seconde concerne les directeurs.trices pour que la fédération soit en capacité de réaliser un état des lieux des structures et de leur mode de fonctionnement.

Les travaux du premier groupe vont s'attacher à définir les profils types des animateurs.trices périscolaires pour les intégrer ensuite dans l'organisation du périscolaire. Le deuxième groupe va travailler au plaidoyer de Léo Lagrange et donnera un calendrier des travaux en fin de présentation.

Une élue lit la fin de l'article 8 de l'accord signé, sur les mesures liées à la mise en place d'un observatoire des métiers du périscolaire :

« Cet observatoire sera doté d'un budget annuel spécifique, d'environ 10 000 euros en fonction des travaux à conduire, décidés par l'employeur. Il sera animé de façon paritaire et un règlement intérieur fixera les modalités de fonctionnement. »

Elle se réjouit des retours qui sont faits et du travail mis en œuvre, mais elle se demande si l'employeur a peur d'y associer les salarié.e.s, ou s'il pense qu'ils n'ont pas les compétences de réflexion nécessaires pour apporter des éléments. Elle ne voit pas non plus en quoi les élu.e.s ont été associé.e.s à la démarche.

Elle demande de revenir au contenu de l'accord qui a créé une forte émulation lors de son élaboration et a secoué le dialogue social en interne et invite l'employeur à se rapprocher des salarié.e.s pour mener une réflexion commune. Certain.e.s peuvent apporter leurs compétences. Elle estime que ce serait une meilleure démarche de la part de l'employeur que de décider seul et d'interroger ensuite les salarié.e.s. Par ailleurs, les retours que fait la commission conditions de travail prouvent qu'un lien est possible. Il faut voir comment l'activer. C'est ainsi que l'élue voit la parité ou ce que l'on appelle aussi démocratie participative. Ceci dit, elle salue la qualité du travail réalisé et espère qu'à l'avenir tous les accords produiront des retours aussi fournis. Elle pense qu'il est nécessaire de faire le point une à deux fois par an sur les négociations en cours pour suivre et évaluer les actions proposées.

Une élue confirme que le document est clair et facile à lire. Par contre, elle note qu'il n'y a pas d'élu.e.s dans les groupes de travail et que les animateurs.trices ne sont que consulté.e.s durant l'enquête. Elle trouve cela dommage. Elle souhaite aussi connaître la composition du comité de pilotage.

Le représentant syndical CFDT trouve les retours faits par le premier groupe un peu décevant. Il est d'avis que les personnes qui le composent ne se souviennent plus de ce qu'est le travail sur le terrain. Il est donc réservé quant à leur capacité à s'interroger sur les pratiques des animateurs.trices périscolaires. Il note aussi la présence parmi eux de directeurs/directrices périscolaires connu.e.s pour leur attitude au quotidien vis-à-vis des salarié.e.s. Malgré cela, il convient que le document est explicite et le calendrier lui semble réaliste. Du travail a été fait.

Une élue demande si ce travail est une première étape indépendante de l'accord périscolaire, ce qui laisserait entendre que l'article 8 sera mis en œuvre en complément.

Concernant le groupe de travail elle déplore qu'il ne soit composé que de personnes ayant une vision partielle du terrain ou un peu éloignée. Elle aurait aimé qu'il y ait des agents de maîtrise ou des employés, qui auraient alimenté le travail par leur expérience du terrain.

La présidente rappelle qu'il s'agit là de la première étape du recueil des informations. Le premier groupe travaille en ce sens sur un questionnaire à destination des salarié.e.s pour connaître leurs spécificités et leurs caractéristiques. Il sera présenté aux élu.e.s du CSE dès sa finalisation. Le

deuxième groupe regarde le fonctionnement de chaque structure, les modalités, les conventions, les temps de travail et de préparation.

La deuxième étape sera le partage de ces informations. Seront alors associé.e.s les représentant.e.s du personnel, dans un travail paritaire, pour faire une analyse commune et dégager des plans d'action. L'étape de recueil des données ne nécessite pas la présence d'animateurs.trices périscolaires ou d'él.u.e.s.

Une élue demande à quel moment l'article 8 de l'accord, signé en juin 2019, va s'appliquer. Elle insiste sur le fait que les accords sont négociés pour améliorer les conditions de travail des salarié.e.s. Elle ne peut accepter que la première étape se fasse au niveau de l'encadrement et la deuxième au niveau des salarié.e.s. Cela ne rentre pas dans l'accord.

La présidente rétorque qu'elle a aussi donné des informations sur la conduite de l'observatoire à Nantes et que la direction tente d'élargir la vision de façon la plus exhaustive possible. L'article 8 sera mobilisé lors de la deuxième étape. À l'heure actuelle, il s'agit d'une étape préparatoire.

Un élu s'interroge sur cet observatoire alors que vont être créés des réseaux métiers au niveau régional, avec un réseau métier périscolaire et demande comment va s'articuler le travail entre les deux, s'il va y avoir des croisements d'informations.

Il précise que sur Centre-Est quatre réseaux métiers vont être créés :

- Extrascolaire
- Périscolaire
- Jeunesse
- Animation globale

Chacun sera porté par un DTA et deux animateurs.trices de terrain, directeurs .trices de sites. Il est prévu de réunir un représentant par site dont l'activité est concernée pour faire un travail collaboratif autour de thématiques choisies. L'él.u se demande donc quel sera le lien entre le réseau périscolaire et l'observatoire et quelle sera leur complémentarité.

La présidente répond que les réseaux sont à l'initiative des établissements. C'est une pratique assez développée en Centre-Est. Ils permettent un travail collectif. Ils ne sont pas en lien direct avec l'observatoire, mais une fois que l'inventaire des données sera fait, il y aura certainement des relais territoriaux pour débattre de certains sujets. Toutefois, si la présidente ne connaît pas encore l'architecture définitive, elle voit dans ces réseaux des prémices.

L'élue ajoute avoir proposé ce système de réseaux sur Sud-Ouest, mais cela leur a été refusé. C'est un problème d'harmonisation au sein de Léo Lagrange. Ce qui est accepté sur un territoire ne l'est pas forcément sur un autre.

XV – Information sur le lancement du projet Mentorat

La fédération s'est positionnée sur ce projet lauréat de mentorat et s'est engagée sur un certain nombre d'actions. Les éléments se trouvent dans le dossier mis dans la BDU.

Un élu considère que ce projet ne sert que l'image de Léo Lagrange, avec un investissement de 30 millions d'euros pour faire du bénévolat. Il a lu que la fédération va s'appuyer sur des personnes précaires ou travaillant sur des temps réduits. Il en conclut qu'elle va faire du mentorat sur ses propres salarié.e.s. Il trouve que Léo Lagrange privilégie la quantité à la qualité. Il préférerait que ce soit le contraire.

Il a aussi noté que le mentorat a pour but d'aider les jeunes de 13 à 18 ans en difficultés sur le système scolaire ou encore que le rôle d'un mentor est d'accompagner les jeunes pour les aider à révéler leur

potentiel. Or, c'est ce que lui-même tente de faire sur son CLAE, toutefois, il n'a pas les moyens nécessaires. Il ne comprend pas le but de ce projet.

Une élue estime que la fédération n'aura aucun mal à trouver en interne des jeunes précaires entre 18 et 30 ans.

Une élue trouve le projet intéressant et souhaiterait que l'employeur Léo Lagrange s'inspire des mêmes principes pour ses salarié.e.s. Par exemple, l'accueil des salarié.e.s n'existe pas. Il serait donc bien de transposer ces bonnes pratiques au sein de l'entreprise.

Le représentant syndical CFDT relève que la fédération met en place des orientations stratégiques et il est question de salarié.e.s, de managers.euses, de N+1, parce qu'il est possible de gagner un peu d'argent. En parallèle, elle reprend la casquette de l'éducation populaire et les salarié.e.s, par ailleurs contraints de différentes façons, se voient faire ce qui se faisait il y a trente ans par pur militantisme, à savoir du bénévolat. Il trouve ce projet très décalé et pas du tout en phase avec Progress et l'organisation par métiers en vue de devenir une entreprise performante.

La présidente explique que le mentorat, pour lequel la fédération a été retenue, prévoit des outils et des supports à destination des animateurs.trices et des formateurs.trices qui travaillent avec des jeunes de 13 à 18 ans ou des 18 - 30 ans. Le but est d'intégrer des personnes, qui ont besoin d'être soutenues ou qui ont un projet, sur une plate-forme grâce à laquelle elles seront mises en relation avec des mentors. Cela donne aux salarié.e.s une offre complémentaire comme c'est le cas dans les Alpha, pour les animateurs.trices jeunesse, dans les centres sociaux ou encore les organismes de formation. La question des bénévoles est assez anecdotique en comparaison. Le but est en premier lieu d'élargir le champ des contacts et des possibilités pour les jeunes qui font partie des publics accueillis. En parallèle, cela permet à ceux et celles qui le souhaitent de participer à titre personnel à l'accompagnement d'un ou deux jeunes.

Le mentorat a pour but de mettre des jeunes en relation avec des personnes qu'ils.elles n'auraient jamais rencontrées en temps normal. Donc opposer l'organisation de l'entreprise à ses fondamentaux d'éducation populaire n'a pour la présidente aucun sens. Elle ne comprend pas que l'on puisse dire qu'il n'est pas opportun de positionner la fédération Léo Lagrange, acteur parmi 32 autres associations, dans le développement d'un processus qui met en relation des personnes qui ont besoin d'être aidées avec d'autres qui désirent être ressource. Elle convient qu'il peut y avoir des progrès à faire, qu'il faille se saisir de certains éléments pour faire avancer les choses. Mais elle regrette le regard particulièrement critique lancé sur le projet par les élu.e.s.

Le représentant syndical CFDT explique que le projet se heurte à la réalité du terrain où les salarié.e.s sont constamment sollicités pour faire des heures en plus sous prétexte que c'est pour les enfants. Ils font de la surqualité qui n'est pas reconnue et les élu.e.s font leur possible pour que les missions soient considérées à leur juste valeur. De son côté le projet de mentorat va inonder les animateurs.trices d'outils dont ils ne se serviront pas, parce qu'il y en a déjà trop.

Il ajoute que les animateurs.trices et les structures croulent sous des outils dont personne ne sait plus quoi faire du fait de leur quantité et du manque de temps pour les prendre en main. Sans compter qu'ils ont un coût. Il se demande à quoi cela sert de vouloir reproduire des schémas dépassés, si ce n'est pour être lauréat d'un appel d'offres de l'État, récupérer un peu d'argent et se faire de la publicité. Il estime que la direction n'est pas dans la réalité du terrain et en adéquation avec ce que les animateurs.trices tentent de faire avec les jeunes qu'ils accompagnent déjà sur des projets similaires.

Le représentant syndical CFDT, avec ce qu'il vit au quotidien, n'a plus la force nécessaire pour croire à ce projet.

Pour la présidente, c'est d'abord un outil à destination des professionnels, une offre complémentaire à destination du public accueilli. Il ne s'agit pas pour les animateurs.trices de devenir mentor. Le but est de leur permettre, via la plate-forme, de mettre en relation un jeune avec un mentor référencé. C'est une façon pour ce jeune d'élargir son domaine. Les mentors peuvent être des personnes extérieures à la fédération, tels que des parents d'enfant en crèche, par exemple.

Une élue estime que la question qui se pose est de savoir s'il est mieux pour les salarié.e.s d'avoir des moyens et une reconnaissance salariale qui leur offrent la sérénité nécessaire pour bien faire leur travail ou d'avoir accès à une plate-forme. Elle ajoute qu'il ne sert à rien d'avoir des outils s'il n'y a pas en face les ressources humaines pour les mettre en place. La reconnaissance et le temps de travail pour prendre les enfants en charge lui semblent plus importants qu'un outil supplémentaire. Elle regrette que la fédération se positionne sur certains projets alors qu'elle ne donne pas aux salarié.e.s ce qui leur est nécessaire à la base et que la direction n'entend pas lorsque les élu.e.s la mettent en garde sur les risques encourus sur certains choix, comme l'observatoire. Elle estime pour sa part que son rôle en tant qu'élue est d'avertir de ce qui se passe sur le terrain. Elle interroge aussi l'employeur sur ce qu'il a à offrir à ses propres salarié.e.s qui ont entre 18 et 30 ans comme possibilité de travailler pour vivre dignement.

Un élu explique mettre ce dossier dans le même classeur que le dossier « manifeste ». Il remercie pour l'information qui ne concerne en fait que des bénévoles. Dans un premier temps, il trouvait intéressant de valoriser des salarié.e.s, comme cela se fait dans certaines entreprises où des personnes deviennent tuteur d'un apprenti et pour lequel elles sont payées, en s'appuyant sur leurs compétences pour aider des jeunes. Mais il estime qu'être mentor n'est pas pour les salarié.e.s car cela suppose du bénévolat. Il n'invitera pas les salarié.e.s à devenir mentor. Même s'il sait que certain.e.s seront intéressé.e.s. Il estime simplement qu'il aurait été possible de valoriser les compétences des salarié.e.s en leur proposant d'accompagner des personnes. Accompagnement pour lequel ils.elles auraient été rémunéré.e.s. Étant donné que ce dossier concerne du bénévolat et non pas le travail des salarié.e.s, il ne se sent pas concerné.

La présidente conclut qu'il s'agit d'un outil professionnel mis à disposition des animateurs.trices jeunesse et des formateurs.trices qui leur donnera la possibilité d'inscrire les jeunes dont ils s'occupent sur une plate-forme pour leur permettre d'être accompagné plus avant. C'est pour cela qu'il est présenté.

Un élu ajoute que cela fait des années que les élu.e.s demandent que le travail formateur que les collègues effectuent sur le terrain vis-à-vis de nouveaux salarié.e.s soit revalorisé. Or, le projet fait appel à du bénévolat. Il convient que le mentorat est une belle vision, mais il estime qu'il aurait été mieux de donner aux salarié.e.s plus d'heures et une augmentation de salaire pour effectuer ce mentorat. Il précise encore que les salarié.e.s font suffisamment de bénévolat pour répondre aux besoins au quotidien et qu'il serait bien de récompenser les salarié.e.s.

XVI– Panorama des marchés

ANIMATION

Le représentant syndical CFDT a fait la demande d'avoir des panoramas dans l'animation, mais celle-ci est arrivée tardivement, aussi viennent-ils juste d'être mis dans la BDU.

LLO

Perte sur la commune de Noyal-Pontivy. Il s'agit d'une DSP en ALSH qui a été municipalisée à compter du 1^{er} janvier 2022 avec reprise du personnel, soit deux salarié.e.s.

LLM

Trois pertes :

- Béziers dont il a été question précédemment
- Dignes
- Plan d'Aups

Deux pertes reprises par l'IFAC. Quinze salarié.e.s concernés pour le premier et quatre pour le deuxième.

Un renouvellement en cours sur La Bouilladisse, en PACA.

Petite enfance

Trois activités en développement. L'une est une réponse à un appel d'offres et les autres sont des projets de développement de deux crèches avec ouverture en 2023. L'une compte 45 berceaux, l'autre 40.

Une réponse est attendue pour le marché de Auriol à la date du 21 janvier.

LLCE

Renouvellement en cours à Couzon-au-Mont-d'Or.

LLPE AURA Nord

Ouverture d'une micro-crèche (DSP) au 1^{er} janvier 2022, à Vonnas sur Aura nord.

Activités en développement :

- 1 EAJE et 1 micro-crèche en DSP, Chaveyriat et St Julien sur Veyle
- Une convention EAJE à Saint-Étienne.
- Un marché RPE à Orgelet.
- Un renouvellement EAJE-RPE à Clairvaux-les-Lacs.

FORMATION

Plusieurs démarrages de marchés au mois de décembre.

Campus

Formations certifiantes :

- BPJEPS animation sociale à Paris
- BPJEPS activités physiques pour tous à Paris

Ces marchés courent de décembre 2021 à décembre 2022.

- BPJEPS choisir tous publics à Toulouse - décembre 2021 à décembre 2022
- BPJEPS éducation à l'environnement et au développement durable à Toulouse - décembre 2021 à décembre 2022.

Instep Occitanie

Deux subventions du Conseil départemental ont pris fin :

- Insertion, un pas vers l'emploi – Janvier à décembre 2021
- Linguistique, dispositif mixité - Janvier à décembre 2021

Instep Île-de-France

Nouveau marché de décembre 2021 à mars 2022 :

- Dispositif RAN avant formation qualifiante plus, à Mainvilliers, par la région Centre Val de Loire associée à Pôle Emploi pour le financement.

IFRA

Des marchés ont été obtenus auprès de l'OFII :

- Formation linguistique – Janvier 2022 à décembre 2024 – Marché de 12 mois reconductible. Concerne les régions Auvergne Rhône Alpes et Bourgogne Franche-Comté.
- Positionnement linguistique et certification - Janvier 2022 à décembre 2024. Marché de 12 mois reconductible. Concerne les régions Auvergne Rhône Alpes et Bourgogne Franche-Comté.
- Prestation d'information et de diagnostic des personnes en insertion – Métropole du Grand Lyon. Janvier 2022 à décembre 2025. Concerne le Rhône.

A2F

Petite évolution sur la formation linguistique du CIR à Ancenis, suite à une notification de rejet de l'offre de formation. Maintien de l'activité avec subvention du département.

Le compte-rendu de la C2SCT de Centre-Est présent sur la BDU comprend une partie sur les marchés à la date du 13 janvier.

Le gros dispositif de Thonon-les-Bains a été perdu. 75 salarié.e.s sont transférés à la ville, dont un représentant de proximité.

Une élue demande s'il est possible d'avoir la liste des DSP et des marchés publics.

Information

Un élu indique que, suite au départ de deux élu.e.s UNSA, il est passé titulaire et fera désormais partie de la commission communication.

L'ordre du jour étant épuisé, la présidente clôt le CSE à 16h45