

**PROJET DE PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE EN VISIOCONFERENCE
du 21/ 05/ 2021**

Adopté le 22/06/2021 avec 21 voix pour - 0 contre et 2 abstention

Présents et excusés au comité social et économique

Les représentants employeur :

Pascale DUMARIE (Présidente du CSE), Inès MAROIE (RRS),
Sandrine BURICAND (DRH LLLF), Khalid HALLOUL (Responsable Développement RH) , Stéphane
MILLET (DAF) Vincent SEGUOLA (SG)

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

OS	TITULAIRES	SUPPLEANT.E.S CONVIE.E.S ou REPLACANT.E.S UN.E TITULAIRE
UNSA	1 MELENDEZ Manon (<i>excusée</i>)	LLM
	2 <u>CAILLEAU Nicolas</u>	LLO
	3 <u>KRELLADI Yamina</u>	LLO
	4 <u>REYES Richard</u>	A2F
	5 MULUMBAY Carole (<i>excusée</i>)	LLNIDF
	6 <u>ANDRE Chantal</u>	LLSO
	7 <u>YAHIAOUI Esma (C)</u>	LLCE
	8 <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>Léa SUNER (C)</u>	LLNIDF
CGT	1 BRINI Bouziane (<i>excusé</i>)	LLSO
	2 <u>PLUQUET Christelle</u>	LLO
	3 <u>CHEBOUT Hamid</u>	LLNIDF
	4 <u>GARDELLE Katia</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
SUD	1 <u>DUCROS Dominique</u>	LLM
	2 KIEFFER Gaëtan	LLO
	3 <u>HADDAN Inès</u>	LLO
Libre	1 Odette Zézé NIANG	LLSO
	2 <u>Jean Christophe GARRIDO</u>	LLSO

Les représentants syndicaux :

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

Ordre du jour

Aux Membres Titulaires,
Cher.e.s Collègues,

Comme convenu, nous nous retrouverons pour la 5^{ème} Séance Ordinaire du Comité Social et Économiques sous forme de Visioconférence, le :

Vendredi 21 mai 2021

A partir de 8 heures 30

(Les codes de connexion vous seront envoyés ultérieurement)

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

1. Approbation du PV de la réunion du 8 avril 2021
2. Précisions sur le mode de désignation des représentants de proximité
3. Désignation de deux représentants de proximité LLCE
4. Désignation d'un représentant de proximité FLL – UNSLL – ALLDC
5. Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation
6. Information sur le suivi du poste de la secrétaire du CSE
7. Réponse aux questions posées sur le CADA
8. Consultation sur le reclassement envisagé d'une salariée à la suite de son inaptitude médicale (LLNIDF)
9. Consultation sur le reclassement envisagé d'un salarié à la suite de son inaptitude médicale (LLSO)
10. Consultation sur la situation économique et financière : présentation des comptes à la clôture 2020 en présence de Stéphanie Millet et Vincent Séguéla, rapport de la commission économique
11. Consultation sur les projets de mesures sociales (prime, rappel d'indemnité d'activité partielle, jour de congé) envisagées dans le cadre de la crise sanitaire
12. Bilan formation (mise à disposition en vue de la consultation sur la politique sociale), rapport de la commission formation
13. Bilan social (mise à disposition en vue de la consultation sur la politique sociale)
14. Panorama des activités
15. Point sur la diffusion des tracts syndicaux
16. Suivi de la procédure de poursuite en délit d'entrave.

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

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

Dans l'attente,

Bien cordialement

La Secrétaire du Comité Social et Economique
Laurence GILBERT

La Présidente du Comité Social et Economique,
Pascale DUMAIRIE

I – Approbation du PV du 8 Avril 2021

Il s'agit de la version 1 envoyée à tous le lundi 17 mai.

La présidente met aux voix le PV du 8 Avril 21

Votants : 23 Pour : 23 Contre : 0 Abstention : 0

II – Précisions sur le mode de désignation des représentants de proximité

Une partie des membres du CSE se sont réunis le 17 mai pour décider du mode de désignation. Ils ont convenu que lorsqu'un poste de représentant de proximité sera à l'ordre du jour, les organisations syndicales se réuniront en amont afin d'examiner les candidatures et se mettre d'accord sur la désignation, sachant que certains privilégient le choix par organisation syndicale, d'autres préférant s'appuyer sur les éléments donnés dans la fiche de candidature. Dans tous les cas, un vote aura lieu en CSE. En cas d'égalité, c'est l'ancienneté qui sera retenue. Il faudra que celle-ci apparaisse sur la fiche de candidature ou soit donnée pour chaque candidat.

Le représentant syndical CFDT ajoute que l'accès à l'information pour faire acte de candidature n'est pas le même d'une région à une autre. Certains salariés reçoivent directement l'information par mail avec le document en pièce jointe. Ailleurs, les N+1 relaient correctement l'information. Mais dans le secteur de l'animation périscolaire, en particulier, les informations restent bloquées dans les boîtes mail des équipes de direction. Il y a donc un travail à mener pour qu'il y ait une homogénéité de l'information sur l'ensemble du territoire.

III – désignation de deux représentants de proximité LLCE

Les candidatures sont les mêmes que le mois précédent.

- FREY Cyril
- BURGAUD Charline
- MAZUREK Magdalena
- VIAL JAME Aurélie
- DENJEAN Madiana

VOTANTS : 26 - Sont élues Magdalena MAZUREK (21 voix) et Charline BURGAUD (12 voix).

IV – désignation d'un représentant de proximité FLL - UNSLL – ALLDC

Une seule candidature

- Guillaume de Chazournes

VOTANTS : 26 - Est élu avec 24 voix. (Abstention : 2)

V – Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation

Commission conditions de travail

La commission s'est réunie la veille. Ses membres auraient aimé que des élu.es des autres secteurs d'activité viennent à la réunion pour parler des conditions de travail de la petite enfance, de la formation ou de l'administratif.

Une élue indique avoir envoyé un mail au président de la commission pour participer à la réunion, mais n'ayant pas reçu de réponse à sa demande, elle a préféré ne pas y participer.

Le porte-parole de la commission convient qu'il était au courant, mais le président ayant dû s'absenter en dernière minute, il n'a pas su comment la relancer. Sa présence était attendue.

Le représentant syndical CFDT a privilégié ses congés à la participation à la réunion, malgré son souhait d'être présent. Il s'en excuse.

Les membres de la commission pointent que les comptes rendus des C2SCT ne sont toujours pas à jour, hormis pour la formation. Les autres datent du mois de mars.

Les ALAE souffrent d'un fort absentéisme et la commission s'est interrogée sur la responsabilité en cas d'accident, lorsque les taux d'encadrement ne sont pas respectés. Ces derniers peuvent se produire du fait d'une surcharge de travail.

Depuis le 26 avril, des autotests sont distribués à tous les personnels de l'Éducation nationale, mais les équipes d'animations ont été totalement ignorées. La commission demande si Léo Lagrange va fournir ces autotests à ses salarié.es.

De plus en plus d'enfants porteurs de divers handicaps sont détectés dans les écoles. Les équipes qui souffrent de sous-effectifs permanents doivent en plus se charger de ces derniers.

À Toulouse, par exemple, 2 personnes au service de médiation s'occupent de plus de 60 AVL identifiés, mais c'est sans compter tous ceux qui ne le sont pas. La question du taux d'encadrement par médiateur et par structure se pose non seulement au local, mais aussi au national.

À l'IFRA, l'occupation des salles est importante et il est difficile d'y faire respecter les gestes barrières.

Sur le compte rendu LLF du 10 mai 2021, l'IINSTEP Occitanie fait part des résultats d'un questionnaire intitulé « Qualité de vie au travail ». Les membres de la commission se demandent à

quel niveau ce dernier a été diffusé et pourquoi ne pas l'avoir fait au national et sur tous les secteurs (animation, petite enfance, formation et siège).

Les membres souhaiteraient, pour le prochain CSE, avoir les chiffres de janvier à juin 2021 sur les maladies, les démissions, les inaptitudes, les ruptures conventionnelles, les embauches, pour faire un comparatif avec 2020 et l'effet COVID.

Depuis le 1^{er} juillet 2012, une visite médicale après un arrêt de travail de 30 jours, en accident de travail ou maladie ordinaire, est obligatoire au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise. Il est préférable de convenir d'une date de visite avant de laisser le la salarié.e reprendre le travail. C'est une astreinte qui n'est pas toujours respectée, en particulier en Sud-Ouest. Ainsi certains salarié.es reprennent le travail alors qu'ils elles ne sont pas aptes.

Concernant les enfants porteurs de handicap ou à besoin particulier, le représentant syndical CFDT, propose de conduire, au niveau national, une réflexion sur le meilleur protocole possible, en qualité et en quantité, à proposer aux équipes, ce qui assurerait un accueil en toute sécurité physique et affective de chaque enfant. Une sorte de référentiel commun sur lequel chacun pourrait s'appuyer. Il pourrait aussi être mis en avant sur les réponses à marchés comme gage de qualité auprès des prestataires.

Une élue a reçu de la DRH un retour sur la réunion RP qui pointait des problématiques spécifiques à Léo Lagrange Méditerranée. Ces dernières seront évoquées lors du prochain CSE. Elle demande si une analyse a été faite des causes d'absentéisme sur les CLAE.

Le représentant syndical CFDT estime qu'il s'agit principalement d'une perte de sens. Depuis un an et demi, les animateurs.trice ne sont plus que des gestionnaires de la vie quotidienne, sans plus aucun projet d'animation. Le relationnel avec les équipes enseignantes et la communauté éducative tourne uniquement autour des gestes barrières et de l'occupation rigoureuse des locaux. Le temps de cantine a aussi été dénaturé. La relation importante entre l'enfant et l'adulte par le biais des animateurs.trices a fait place à des considérations très techniques. Pour lui, le turn-over habituel lié à la fonction fait face depuis plusieurs mois à une perte de sens. De plus en plus de jeunes étudiant.es se tournent désormais vers les métiers de la santé. Aide-soignant.e, bien que mal payé, est un métier qui a du sens et qui retrouve des couleurs.

Une élue rétorque que le représentant syndical n'a sans doute pas conscience de ce que vivent les soignant.es, que ce soit en EHPAD ou dans les hôpitaux. Elle estime qu'à ce jour aucun métier en lien avec des interactions humaines n'a vraiment de sens. Concernant la visite médicale de reprise après un arrêt de travail, les délais pour obtenir un rendez-vous avec un médecin du travail étant parfois de deux mois, l'élue demande s'il est possible que le médecin traitant puisse se substituer à ce dernier.

La présidente confirme que les règles à suivre sont celles qui sont indiquées. Si les élu.es ont connaissance de cas précis, elle les invite à se rapprocher du service RH de l'entreprise pour que les situations soient traitées légalement, à savoir dans les 8 jours qui suivent la date de reprise. Concernant l'absentéisme, elle estime que les élu.es doivent être factuel.les. Ils.elles ont besoin d'indicateurs et ont la faculté au sein des C2SCT de demander des états. Cela a été fait à plusieurs reprises sur la C2SCT de LLSO. Ce sont les éléments de suivi. Il est nécessaire d'avoir des chiffres, de même que pour les sous-effectifs. Dans ce cas, il faut donner l'effectif des animateurs.trices présent.es et le nombre des enfants. Cela permet de voir s'il y a une situation ou non de sous-effectif. Elle trouve tout à fait intéressante la proposition du représentant syndical CFDT sur la prise en charge des enfants porteurs de handicap. Il existe des formations dédiées sur l'accueil de ces enfants sur

les accueils de loisir, mais il serait bien de normer les modalités d'accueil, les attentes de la structure, les effectifs d'encadrement nécessaires et la formation indispensable à ce type d'accueil. Cela impacte le quotidien des équipes et des autres enfants. Elle pense que cet élément est déjà pris en compte dans le secteur de la petite enfance.

Sur le questionnaire d'Instep Occitanie, une élue précise qu'il a été élaboré à destination des salarié.es de cette région, suite à la fusion d'Inforim et de Instep Midi Pyrénées. Il s'agissait de voir comment les salarié.es ressentaient cette fusion après un an. Ce questionnaire est très intéressant et il pourrait être réutilisé sur d'autres régions et à d'autres échelons.

La DRH LLF confirme que l'objectif de ce questionnaire était d'avoir le ressenti des salarié.es et devait permettre d'identifier les axes de progression à mettre en place. Les premiers résultats ont été donnés lors de la réunion de C2SCT du mois de mai. 104 personnes sur 173 présentes au mois de février ont répondu à ce questionnaire, soit un taux de participation de 60 %. Les grandes tendances ont été restituées, mais les résultats sont encore en cours d'analyse. Ils seront communiqués à l'ensemble des équipes, avec des temps de travail et d'échange.

La présidente relève qu'il est très rare d'avoir un tel pourcentage de participation.

Un élu rappelle que lorsque l'accord national périscolaire a été mis en place, un observatoire national devait l'accompagner. Il est d'avis de bâtir des protocoles nationaux sur les différentes thématiques (accueil d'enfants en situation de handicap, accueil inclusif, conditions de travail...) dans ce laboratoire pour avoir une réponse la plus large possible. La fonction d'animateur.trice périscolaire est particulière. Il invite l'employeur à mettre cet observatoire en place dès que possible pour aborder les conditions de travail, d'autant qu'à la signature de l'accord, des moyens ont été alloués. 10 000 euros par an pouvaient être dégagés en fonction des thématiques et des besoins.

La présidente répond que lors du dernier CSE du 8 avril, le directeur de Léo Lagrange Animation a annoncé la mise en service de cet observatoire du périscolaire. S'est tenue une première réunion avec un groupe restreint, composé de DRH, de directeur.trices d'accueils de loisir, de DTA, pour fixer les grandes lignes d'observation et définir les indicateurs nécessaires. Ensuite, le débat sera élargi aux organisations syndicales et aux représentant.es du personnel.

L'élue pense qu'il serait bien que les membres de la commission conditions de travail soient associés aux échanges pour apporter leurs connaissances, l'intérêt de l'observatoire étant de se baser sur des analyses de territoires. Le but est de répondre de façon concrète aux besoins des sites et des structures.

La présidente répond que dans un premier temps, il faut collecter des informations précises, comme d'identifier les différences de fonctionnement d'un accueil périscolaire à un autre, compte tenu des diverses contractualisations avec les communes. Il faut ensuite avoir une photographie sociale des salarié.es (multi-employeur, temps moyen de travail...). Une fois la collecte d'indicateurs précis faite, le groupe sera élargi.

L'élue convient avec le représentant syndical CFDT que les métiers de l'animation sont de moins en moins attractifs. La question de savoir comment fidéliser les personnels sur la valeur du métier était encore présent dans l'accord national sur le périscolaire. Il est vrai que certains préfèrent travailler dans l'aide à la personne ou la grande distribution, car même si les tâches sont plus ingrates, ils retrouvent du sens. S'il y a encore des animateur.trices saisonnier.es ou même des personnes qui font des formations BAFA, il y a une lassitude dans l'animation de long terme comme le périscolaire. La perte de sens est une réalité. Les jeunes ont besoin de retrouver du sens dans ce qu'ils font. Il va falloir être capable de répondre à la question de la plus-value que représente le fait de travailler au sein de Léo Lagrange. Après la crise sanitaire, il va falloir redonner de la couleur au métier.

La présidente pense qu'il ne faut pas considérer la situation sanitaire comme un élément impactant de façon définitive le métier. Les protocoles, les modalités d'accueil, le contexte sanitaire et les gestes barrières ont influencé fortement les façons de travailler avec les enfants, donnant l'impression d'avoir basculé dans de la garderie, mais cela reste conjoncturel. Ceci dit, il est important d'interroger la pratique et le sens des actions.

Le représentant syndical CFDT propose, sur la problématique des taux d'encadrement, de s'appuyer sur les C2SCT pour instituer une forme de panorama des activités périscolaires. Sans rentrer dans les détails, cela permettrait de noter les taux d'absentéisme par région et les moyennes de sous-effectifs. Ces éléments pourraient parvenir régulièrement à la commission conditions de travail. Cet outil statistique sera peut-être lourd à mettre en place, mais il suffira ensuite de l'alimenter pour voir l'évolution de l'absentéisme et le différentiel du taux d'encadrement.

La présidente estime que ces problèmes doivent être traités au niveau des C2SCT et non pas au national. Les C2SCT peuvent se mettre en relation avec le service RH local pour disposer des indicateurs. Quant à alimenter l'outil, cela représente du travail. Il ne suffit pas de noter les arrêts maladies, mais bien de les corrélérer, jour par jour, avec la présence des enfants. Elle répète qu'il vaut mieux, lorsque les élu.es ont connaissance d'une situation, aller chercher l'information pour l'étudier en C2SCT.

Un élu confirme qu'en Sud-Ouest les chiffres de l'absentéisme sont demandés. Si ce point remonte à la commission conditions de travail, c'est que ces derniers sont importants. Il en veut pour exemple les cas de figure sur sa région. Il est d'avis que ce qui se passe à Toulouse se passe aussi au national. La situation s'explique aussi par le fait que des animateurs.trices, durant la crise sanitaire, étaient issus du monde de la culture et de la restauration. Désormais les activités reprennent et les personnes repartent sur leur métier d'origine. Le 1^{er} mars, la C2SCT avait déjà alerté sur le fait que de nombreux.se salarié.es reprenaient le travail sans avoir eu de visite médicale préalable.

La présidente dit encore une fois que si de tels cas de figure se présentent il faut les signaler au service RH de l'établissement. Sans cela, il n'est pas possible d'être efficace. Pour qu'elle puisse alerter un service, elle doit pouvoir s'appuyer sur une information précise et factuelle. Les DRH connaissent parfaitement les textes et savent ce qu'ils ont à faire. Aussi la présidente du CSE ne fera pas de rappel général sans éléments.

L'élu confirme à la présidente que ces informations sont relayées au DRH de Sud-Ouest, mais qu'il n'y a aucun retour. C'est la raison pour laquelle il lui demande d'intervenir.

La présidente répète qu'elle interviendra dès lors qu'elle aura une connaissance effective et constaté que le sujet n'a pas été traité.

Une élue revient sur la disparition de sens au sein des métiers de l'animation. Elle est d'accord avec les propos des deux élu.es, mais elle tient à dire qu'il ne faut pas idéaliser d'autres secteurs d'activité en laissant croire que les problèmes ne sont que du fait de l'animation ou de Léo Lagrange. La perte de sens est aussi ressentie dans d'autres secteurs de la fédération.

Elle estime que la prise en charge d'enfants porteurs de handicap demande plus qu'une formation sur deux ou trois sessions. Il faut nécessairement une vraie formation pour acquérir les compétences suffisantes.

La problématique des sous-effectifs est à son avis nationale. Partout des personnes ne sont pas remplacées. Elle propose aux élu.es de créer un document et le tenir à jour, qui recenserait les absences. Elle ne souhaite pas solliciter encore les services supports pour obtenir les informations et estime que les élu.es sont en capacité de faire remonter ces éléments, et veut bien se charger de les collecter

La présidente précise encore une fois que les absences doivent être en corrélation avec le nombre d'enfants.

Une élue a été pour sa part interpellée par des directeurs de structure sur la problématique des visites médicales. Elle a fait remonter ces informations à la RRH, en mettant la directrice régionale en copie. Dorénavant le service RH fait un suivi. Elle pense que faire appel aux DTA peut être une solution. Concernant la situation en Méditerranée, elle pèse à tout le monde. Il y a une surcharge de travail et le personnel des services supports est moins nombreux, ce qui se ressent sur le terrain. Les DTA ont l'impression de mal faire leur travail et pensent que le rôle du CSE est de s'interroger sur la qualité de vie au travail. Cette dernière doit s'évaluer dans la prévention des risques psychosociaux et non dans l'urgence. Elle convient que les élu.es arrivent au CSE avec une certaine rage au ventre, mais pense qu'il serait bien d'en faire quelque chose, d'avancer des propositions et de coconstruire avec l'employeur. Elle s'inquiète des tensions sociales qui se font plus présentes sur l'ensemble de Léo Lagrange et souhaitent que les élu.es réagissent face à ça, malgré les difficultés que cela représente.

La présidente convient que les problématiques ne sont pas l'apanage du périscolaire. Les surcharges de travail sont liées à plusieurs contextes. Le contexte sanitaire, mais aussi celui de la réorganisation de la fédération par métier et elle est convaincue que ce projet pourra être mené à bien, parce qu'il y a un engagement de la part de chacun. Mais pour traiter les problèmes, il faut être dans le factuel, l'identification et non dans la généralisation. Elle invite aussi les élu.es à se tourner vers l'avenir avec les projets concrets comme le protocole d'accueil des enfants porteurs de handicap. Ce serait un élément facilitateur pour les personnes exposées à ce type de public. Elle estime qu'il est essentiel que l'encadrement intermédiaire soit sensibilisé au dialogue social au sein de Léo Lagrange, et connaisse les rôles de chacun. C'est important pour savoir se saisir des questions. La direction informe des négociations avec les organisations syndicales et des modalités d'application des accords pour que cela ait du sens à tous les niveaux.

Une élue note que dans sa région, une seule personne gère l'organisation des visites médicales de reprise et les demandes sont nombreuses. Le service RH oublie souvent de noter les dates des arrêts maladie, c'est donc plus complexe de provoquer la visite médicale. Elle comprend qu'il faudrait que les élu.es recensent le nombre de reprises qui posent problèmes et apporter la liste à la présidente du CSE pour que celle-ci puisse faire les démarches nécessaires. Cela suppose d'avoir les moyens d'obtenir ces chiffres, ce qui peut s'avérer complexe vu la charge de travail des élu.es des C2SCT en région. Sur la médecine du travail, si l'élue précédente a pu transmettre les informations, elle estime pour sa part que son statut professionnel ne lui donne pas la légitimité nécessaire pour suivre cette démarche. Elle ne pense pas que les relances d'une adjointe de coordination auront le même impact que celles d'une DTA.

La présidente répond qu'elle aimerait surtout que ce soit traité au local, d'autant que les élu.es ont un nouvel interlocuteur et que le service s'est doté de ressources. Tous les problèmes ne peuvent pas remonter en CSE.

L'élue poursuit sur la prise en charge des enfants porteurs de handicaps, Elle estime les modules existant trop légers face aux situations qui peuvent exister sur le terrain. C'est un métier à part entière. Elle reconnaît que les difficultés rencontrées dans le périscolaire sont souvent mises en avant, mais elle invite les élu.es des autres branches à faire part de leurs problèmes pour que tous en aient connaissance.

Un élu remarque que tous les salarié.es ont la possibilité de faire une visite de pré reprise à leur initiative et à la charge de l'employeur. C'est une information qu'il serait bien de faire circuler. Sur Centre-Est, ce sont les directions qui commandent les visites de reprise, mais la Médecine du Travail pour sa part demande que celles-ci se fassent après le retour du salarié, pour le cas où il y aurait une reconduction de l'arrêt maladie. Au vu du nombre de demandes, les délais peuvent atteindre dix jours. Cela conduit parfois à des reprises du travail alors que les salarié.es ne sont pas aptes. Les organismes de médecines du travail doivent aussi prendre leurs responsabilités.

La présidente estime que si la santé du salarié interroge, il est souhaitable qu'il ne reprenne pas le travail avant la visite, même si, durant ce laps de temps, la situation de ce dernier n'est pas connue.

Un élu revient sur les absences de personnel dans le périscolaire et explique que le moins 6 ou moins 4 dont parlent les élu.es est calculé selon le taux d'encadrement. On compare le nombre d'enfants présents par rapport au nombre d'animateurs.trices prévu par l'encadrement. Il estime qu'à l'heure actuelle il n'est plus possible de recruter des directeurs.trices ou des animateurs.trices dans l'animation. Les salaires et les conditions de travail qui se dégradent poussent ces derniers vers d'autres métiers. Cela s'accroît avec le COVID et la capacité à répondre aux taux d'encadrement va empirer. Une réflexion, au-delà de Léo Lagrange, est nécessaire sur le métier d'animateur si l'on veut continuer à recruter sur les structures. Les salaires étant peu élevés si de plus les conditions de travail ne sont pas bonnes, les salarié.es iront vers des métiers qui ont pour eux de payer un peu mieux, à savoir au SMIC. Si rien n'est fait rapidement, il sera de plus en plus difficile de faire fonctionner les structures, en particulier dans le périscolaire ou autres activités à temps partiel.

La création de l'observatoire et le travail au niveau de la branche professionnelle sont bien les signes d'une réflexion sur les moyens d'obtenir des leviers d'action sur l'ensemble de la branche, estime la présidente. Si le baromètre QVT a été remis en place, c'est bien pour avoir des retours de situation et agir en conséquence. Elle insiste sur le fait que pour que l'employeur puisse répondre aux élu.es sur des situations particulières, ils doivent être précis dans leurs informations. Les cas doivent être mesurables et factuels.

Un élu approuve les observatoires et les rapports, mais estime que ceux-ci vont rapporter dans plusieurs années des informations qui sont déjà connues des professionnels sur le terrain ou des organisations syndicales. Lorsque la branche demande des négociations sur la précarité, Léo Lagrange oppose des rapports qui seront rendus dans trois ans. Il y a une génération d'animateurs.trices qui trouvait du sens à travailler dans l'éducation populaire, mais ce dernier ne fait plus le poids quand il faut manger et payer son loyer.

La présidente rétorque que pour agir, il faut avoir des éléments précis et dégager des plans d'action. Quant à la précarité, ce n'est pas un sujet de négociation. C'est le résultat de situations d'emploi, de logement. Par contre, il faut l'intégrer dans le contenu des négociations qui vont avoir lieu avec les organisations syndicales et c'est l'ouverture qu'a faite Hexopée à ces dernières. La précarité est intégrée comme étant une donnée factuelle qui découle de la situation de l'emploi.

Pour l'élu, ce qui fait la précarité, c'est le temps de travail, les salaires, l'accès à l'emploi. Il demande si Léo Lagrange, au sein d'Hexopée, est pour l'augmentation des salaires avec l'avenant 182. Pour lui cet avenant crée de la précarité sur des niveaux supérieurs. Pour sa part, il n'a pas vu l'augmentation de la valeur du point au 1^{er} janvier et au 1^{er} septembre comme cela se faisait il y a quelques années.

La présidente répond qu'ils auront l'occasion de parler de cet avenant qui va être applicable à partir du mois de janvier. Il va permettre, avec la double valeur de point, d'agir sur des niveaux différenciés de la grille de la convention collective. Cela pourra avoir un impact satisfaisant sur les bas niveaux de rémunération. Elle confirme que la valeur du point a été gelée en 2020, compte tenu de la situation sanitaire. Et dans la branche professionnelle, il y a de nombreuses activités autres que l'animation. Cela concerne toutes les entreprises de l'éducation et de la culture qui interviennent sur le territoire de l'environnement et du développement.

Le représentant syndical CFDT revient sur les taux d'encadrement. Ce dernier se constate au jour le jour selon le nombre d'enfants accueillis. Il relève que pour obtenir les informations, les élu.es doivent s'adresser aux équipes de direction des structures, aux DTA ou aux RH. Ces informations ont déjà été demandées sur les C2SCT pour affiner les suivis. Il souhaite simplement qu'elles soient données

de façon uniforme. En Sud-Ouest, les éléments étaient fournis sur un tableau Excel. Cela fait six ans qu'il y a des soucis dans les taux d'encadrement et les élu.es n'ont jamais eu de réponse. Il s'inquiète de voir combien c'est difficile d'avoir les informations et de constater que c'est aux élu.es à faire le travail

La présidente redit que les C2SCT ont été créées dans les accords pour qu'il y ait au local une instance ayant la capacité de se saisir des problèmes qui touchent les conditions de travail. Si des indicateurs réguliers sont nécessaires, les élu.es doivent les demander. Sans informations précises, le débat est général et il n'en sort rien. Elle ne trouve effectivement pas normal que les taux d'encadrement ne soient pas respectés, alors qu'ils sont obligatoires dans les crèches, le périscolaire ou les accueils de loisir. Les difficultés au local, dues, par exemple, à un problème de recrutement, doivent être traitées. Les élu.es doivent voir avec leurs interlocuteurs au local les raisons pour lesquelles les taux ne sont pas respectés, les difficultés rencontrées et les pistes de solution.

Un élu répond que les démarches en C2CST sont faites et si les élu.es portent le problème en CSE, c'est d'une façon préventive.

La présidente réplique que cette question doit être vue au local et que les raisons pour lesquelles les taux ne sont pas respectés doivent être identifiées.

Une élue n'est pas certaine que ces questions d'absentéisme qui sont récurrentes sur l'ensemble des régions et des établissements relèvent du local, mais plutôt des orientations stratégiques de l'UES, dans la mesure où ces difficultés proviennent de directives nationales de réduction des coûts. Par ailleurs les responsables locaux n'ont souvent pas la maîtrise de ces choix. L'élue a l'impression que la fédération s'oriente vers une gestion de la masse salariale en flux tendu. C'est-à-dire que l'on met en place une équipe avec un nombre de places donné, avec en regard les personnels nécessaires au taux d'encadrement légal. Mais par la suite, au jour le jour, le nombre d'animateur.trices n'est pas ajusté sur la base des règles posées. Les animateur.trices volants sont censés pallier les absences, mais leur nombre semble insuffisant pour cela.

Par ailleurs, la défense des valeurs de l'éducation populaire passe par un travail éducatif et des projets d'équipe qui se construisent avec un nombre de personnes prévu au départ. Ces derniers ne peuvent pas être menés à bien si les taux de présence fluctuent et si les personnes présentes ne sont pas vraiment intégrées. Ces sujets sont d'ordre stratégique au niveau national et l'élue ne comprend pas que ce soit considéré comme des problématiques ponctuelles, locales et secondaires.

La présidente répond qu'il n'y a pas de directives nationales de réduction des coûts, mais de maîtrise des coûts. Elle insiste sur le fait que la situation est aussi impactée par la crise sanitaire qui sévit depuis plus d'un an. Quant à la gestion d'équipe, elle est menée par le responsable et ne répond pas à des directives nationales ou régionales. Un.e directeur.trice d'un accueil de loisir sait s'il.elle est en dehors ou non des taux d'encadrement et il.elle est en mesure de résoudre les problèmes d'absentéisme. Les bilans sociaux indiquent le nombre de CDD de remplacement. Par ailleurs, toutes les structures n'ont pas d'animateur.trices volants. Il est donc nécessaire d'avoir une connaissance précise des différences de fonctionnement pour apporter des réponses plus normées sur l'ensemble de l'activité. Les directives nationales n'ont rien à voir avec la possibilité de recruter pour remplacer des salarié.es absents. Quant aux directives de maîtrise des coûts, elles sont raisonnables dans le contexte. Elle dit encore une fois qu'un.e directeur.trice de structure à toute latitude pour recruter et que donc le problème de l'encadrement doit se régler au local. C'est là qu'il faut trouver des solutions.

Les commandes de prestations augmentent avec 2 548 demandes de chèques vacances. Ils sont en cours d'impression et vont être envoyés aux salarié.es à partir du 7 juin.

Les chèques culture sont en attente de commande. Le secrétariat ne peut pas tout mener de front. 1 000 demandes sont arrivées par la poste. C'est une grosse charge de travail d'où le recrutement d'un intérimaire. On constate que le nombre d'appels a drastiquement baissé. Cela signifie que le site fonctionne normalement.

La commission ASC propose de repousser la date de réclamation des chèques vacances et des chèques culture au 30 juin puisque le démarrage du site a entraîné des retards dans le traitement des prestations.

Concernant les réclamations :

- Certain.es salarié.es n'ont pas reçu le guide et ont donc fait leur demande hors délai. La commission propose, après vérification de l'adresse postale, de valider leur demande si l'adresse était erronée. Il y a encore des différences entre le fichier RH et celui du CSE.
- Les demandes de prestations arrivées hors délai sans raison majeure sont refusées. Les oublis et l'impossibilité d'imprimer un papier de la CAF n'ont pas été retenus comme excuses.
- Il y a une demande de recours gracieux de la part d'une salariée qui avait reçu par erreur une très grosse quantité de chèques Cadhoc. La somme restante à rembourser est de 1 190 euros. Les membres de la commission ont convenu qu'il n'existe pas de recours gracieux et souhaitent lui proposer un échancier à raison de 10 ou 20 euros par mois.

Concernant les salarié.es dont le contrat est discontinu sur l'année et qui n'avaient pas droit aux prestations, la présidente de la commission a demandé à la présidente du CSE le nombre de personnes concernées, mais n'a pas eu de réponse. La commission réitère sa demande. Ces salarié.es ont des ruptures de contrat, mais des années d'ancienneté. Cela concerne au moins des personnes sur Nantes et sur la formation.

Concernant la commission ASC, un projet de procédure de fonctionnement est actuellement en construction. Il sera proposé aux élu.es au mois de juin.

Les membres de la commission se sont penché.es sur des lieux d'hébergement appartenant à l'économie sociale et solidaire dans l'optique de rajouter les liens dans l'onglet « vacances » du site pour donner quelques idées de destination.

La présidente de la commission invite les membres du CSE à voter sur le report de la date de réclamation des chèques au 30 juin, de renvoyer le guide aux personnes dont l'adresse était erronée, et de proposer un échancier de remboursement à la place du recours gracieux.

Le représentant syndical CFDT demande si le report au 30 juin va avoir une incidence sur la livraison des prestations ou si les salarié.es pourront bénéficier des chèques vacances dès le début de l'été. La présidente de la commission convient que cela va retarder la délivrance des chèques aux personnes concernées. C'est un souci que la commission a noté. Les personnes qui ont commandé via le site recevront leurs chèques en premier, à partir du 7 juin. Les courriers seront traités après.

Le trésorier du CSE précise qu'une commande de 2 580 chèques vacances a été validée le 19 mai. Il faut compter trois semaines avant réception dans les boîtes aux lettres des salarié.es. Les courriers sont traités en ce moment et seront finalisés fin de semaine prochaine. Le délai est ensuite de trois

semaines pour la réception. Les salarié.es devraient donc recevoir leurs chèques vacances avant l'été.

Pour les chèques cultures, les commandes vont partir dès que les courriers seront traités. Le délai est aussi de trois semaines.

Les réclamations étant traitées et validées par la commission ASC et votées en CSE. Il y aura un décalage dans la réception de la prestation en fonction de la date d'arrivée des réclamations.

Concernant l'aide aux vacances un membre de la commission pointe que si une personne veut obtenir une aide aux vacances, elle doit réserver et régler la facture dès maintenant. C'est problématique pour ceux qui ont de petits moyens. Cela les pousse à réserver au dernier moment et pour ceux qui partent en août, le risque est de ne pas obtenir d'aide. Les membres de la commission vont réfléchir à cela pour trouver une solution plus juste pour l'année prochaine.

Par ailleurs, il y a de nombreuses personnes qui partent à la retraite sans recevoir la prestation correspondante. Les membres de la commission n'ont pas d'informations claires sur qui part et quand. Et la personne concernée doit fournir des documents justificatifs. Il serait plus simple que l'employeur prévienne systématiquement la secrétaire administrative qui déclencherait automatiquement l'envoi du cadeau de départ à la retraite.

Un élu a remarqué une grande différence de demande entre les chèques vacances et les chèques culture. Il pense que la réponse vient de ce que certains ont pu lire sur le site qu'ils avaient le choix entre les deux, alors qu'il est possible d'avoir les deux. Par ailleurs, il propose de reverser exceptionnellement 10 % du budget de fonctionnement du CSE qui n'a pas été consommé depuis un an, les réunions ayant lieu en visioconférence, sur les prestations ASC.

La présidente de la commission confirme qu'il y a 2 500 chèques vacances contre 1 539 chèques culture.

Le trésorier du CSE indique qu'il y a toujours une différence entre les demandes pour des chèques vacances et chèques culture. Les raisons pour lesquelles les demandes sont moindres peuvent être variées. Il confirme qu'il est possible de reverser 10 % du budget de fonctionnement du CSE sur le compte des ASC, mais précise que cette somme se calcule sur le résultat de l'année. Il n'est pas possible de prendre sur la réserve.

Concernant la salariée qui doit rembourser le trop-perçu de chèque Cadhoc, elle a fait savoir qu'elle touchait un faible salaire, mais elle n'a jamais fourni d'avis d'imposition car elle dépassait les plafonds et se trouvait sur les tranches supérieures. Le trésorier suggère d'analyser son dossier et de lui proposer un échéancier. Certes, si les sommes sont peu élevées, cela prendra du temps, mais cela lui semble plus équitable par rapport aux autres salarié.es.

La secrétaire du CSE pense que concernant les retraites, il faut rester, pour cette année, sur ce qui est écrit dans la plaquette et communiqué aux salarié.es. Les documents demandés aux salarié.es permettent de justifier comptablement la dépense. Concernant la salariée qui a reçu trop de chèques Cadhoc, lui demander un remboursement de 10 ou 20 euros par mois va prendre des années. Mais il n'est pas possible non plus de lui faire grâce de cette somme. Elle propose de s'entendre sur une somme symbolique. En Sud-Ouest, l'URSSAF est en train de mener des contrôles et le trésorier du CSE a indiqué toutes les prestations versées. Ce trop-perçu peut conduire le CSE à payer une pénalité potentiellement conséquente.

Une élue, membre de la commission, informe que les critères pour les départs en retraite seront retravaillés pour 2022. Elle convient qu'il faut que le salarié fasse la demande pour avoir une trace comptable. Elle souhaite par contre que cette prestation soit accompagnée d'un message un peu plus spécifique et moins anonyme qu'une simple confirmation que le dossier sera traité. En parallèle, elle demande si l'employeur peut fournir au secrétariat la liste des salarié.es concernés chaque

année. Elle ajoute que les critères sur l'aide au départ en vacances seront aussi revus pour 2022. Il est pour l'instant suggéré de s'appuyer sur le quotient familial.

La présidente explique pour la retraite que l'employeur n'a pas cette information à l'avance. Il n'est au courant que deux ou trois mois avant, lorsque le salarié fait sa demande. Les départs à la retraite ne sont plus automatiques. Chacun décide de l'âge auquel il veut partir.

Le représentant syndical CFDT estime que pour un.e salarié.e déjà parti.e à la retraite, un courrier de l'employeur au CSE permettra de déclencher la prestation. Il faut des solutions simples pour traiter les demandes au trimestre. Il revient sur le départ à la retraite d'une ancienne RP de Centre-Est. Il s'inquiète de savoir si les informations sont remontées au CSE. Pour les aides au départ en vacances, il ne sait pas s'il y a de solution réellement équitable, mais il invite à poursuivre les réflexions sur le sujet en tenant compte de la situation des salarié.es.

La présidente de la commission et le trésorier confirment que le secrétariat a reçu les demandes concernant les départs en retraite et va les traiter.

Une élue revient sur les départs à la retraite et propose qu'il n'y ait pas de date butoir pour faire la demande de la prestation. Il suffirait au salarié de fournir le document reçu de la caisse de retraite. Pour les aides au départ en vacances, s'appuyer sur le quotient familial, les modes de calcul étant différents, bénéficierait aux familles avec enfants. Les salarié.es seul.es, mais à faibles revenus, auraient moins d'aide et d'avantages sociaux. Ces derniers pourraient fournir un avis d'imposition. Pour ce qui est du remboursement, elle estime, même si la salariée n'a pas fait preuve de discernement, que l'erreur vient du CSE. Elle est d'avis de faire un geste, puisque la personne responsable de l'erreur n'a pas été sanctionnée. Elle souhaite faire preuve de la même compréhension envers la salariée.

Un élu réitère sa demande à participer à la commission. Concernant le problème des chèques Cadhoc, il estime que la salariée doit rembourser, même si une erreur a été commise. Il pense qu'elle aurait dû s'interroger sur le nombre de chèques reçus avant de les consommer. Il est favorable à la mise en place d'un échancier. Ne pas aller dans ce sens pourrait soulever des problématiques dans d'autres cas de figure.

Un élu convient que si la secrétaire a commis une erreur importante, la salariée aurait dû réagir lorsqu'elle a reçu pour 10 000 euros de chèques Cadhoc. Elle a préféré en dépenser une partie et fait désormais une demande de recours gracieux. L'élu trouve cela irrespectueux vis-à-vis de l'ensemble des salarié.es. Il est d'accord pour trouver une solution et se rallie à l'idée de l'échancier.

Une élue n'est pas d'accord pour que la salariée rembourse le trop-perçu. Elle convient que ce n'est pas juste vis-à-vis des salarié.es et qu'elle aurait pu réagir, mais l'erreur vient du CSE. Par ailleurs les élu.es n'ont aucun moyen pour l'obliger à rembourser. Si des salarié.es ont vent de cette erreur, ce sera au CSE à s'expliquer. Elle votera contre la mise en place d'un échancier.

La RRS demande ce qu'il va advenir avec l'URSSAF si le CSE ne demande pas le remboursement de cette somme.

Le trésorier répond qu'il y aura un redressement. Il a pour sa part donné les éléments à l'URSSAF de Sud-Ouest, à savoir les justificatifs qui prouvent que le CSE a récupéré 8 790 euros, en avoir auprès du Groupe Up, et le courrier en recommandé à la salariée lui demandant de rembourser la somme indue. Soit le contrôleur admet qu'il y a eu une erreur, que la situation est exceptionnelle et convient que ce n'est pas soumis à cotisation, soit dans le cas contraire le CSE devra verser non pas 35 % de la somme attribuée à la salariée, mais de l'ensemble de la commande Cadhoc. Le risque est présent.

Le représentant syndical CFDT rétorque qu'il y a eu erreur et que la décision de l'URSSAF, si elle est défavorable, peut se contester devant les tribunaux. Mais cela prendra du temps. Il rejoint l'élue sur le fait que le CSE n'a aucun moyen légal pour obliger la salariée à rembourser, même s'il est d'accord avec les autres élu.es sur le côté inéquitable de la chose. Il pense même qu'il n'est pas possible de bloquer ses prochaines demandes à hauteur de la somme due. Il n'y a pas de bonne solution.

Après avoir demandé des précisions sur les sommes dépensées et rendues, une élue estime que la somme étant modique finalement, la plus grosse partie ayant été rendue, il est possible de plaider la cause auprès de l'URSSAF, en indiquant que le CSE a fait diligence pour récupérer les chèques d'une part et en mettant en avant la situation de la salariée d'autre part. Pour cette raison, elle ne souhaite pas demander le remboursement de cette somme à la salariée.

Le trésorier du CSE n'a pas les moyens d'évaluer les difficultés financières de la salariée. Il ne peut que se baser sur ce que celle-ci a écrit. S'il était possible de connaître sa situation, les élu.es pourraient peut-être revoir leur position. Mais faire un échéancier, c'est montrer à l'URSSAF que le CSE a fait le nécessaire pour récupérer cette somme. Si elle ne le respecte pas, il n'y aura pas de moyen de l'y obliger.

Pour la RRS, concernant l'échéancier, il est possible que la salariée ne le respecte pas. Le risque URSSAF dépendra du contrôleur ou du recours qui sera fait et qui prendra du temps mais elle pense que si les élu.es acceptent de ne pas recouvrer la somme, il sera difficile de fait état d'une erreur devant l'URSSAF.

Le trésorier convient que ce sera au CSE à faire ou non les relances, mais que l'échéancier est la preuve d'une volonté de récupérer cette somme. Le plafond URSSAF par salarié est de 178 euros. C'est une différence importante avec la somme dépensée.

Une élue rappelle que l'erreur commise par la secrétaire a permis aux élu.es de se recentrer sur les difficultés rencontrées au secrétariat. S'ils s'en étaient rendu compte avant, l'erreur aurait pu être évitée. Pour le vote, elle demande une précision, car il y a la demande de recours gracieux de la salariée et la proposition d'un échéancier. Elle suppose qu'il faut d'abord voter sur le premier point. Si celui-ci est négatif, il faudra alors voter le montant de la mensualité.

Une élue rejoint le propos estimant que l'erreur provient du CSE et qu'il faut l'assumer. Pour l'URSSAF, elle pense qu'il faut mettre en avant la démarche des élu.es pour récupérer les chèques. Elle estime, elle aussi, que les élu.es auraient dû discuter en amont des problématiques rencontrées avec la secrétaire du CSE. La salariée, pour sa part, a quand même rendu la plus grosse partie de la somme et les 1 000 euros restant ne sont pas excessifs par rapport à la somme totale. Elle ne souhaite pas demander le remboursement de cette somme.

La secrétaire du CSE propose que le trésorier et elle-même se rapprochent de la salariée pour lui demander des éléments permettant d'établir un échéancier le plus juste possible. Ces derniers seront présentés aux élu.es au prochain CSE et le vote se fera en fonction. Les élu.es se seront ainsi donné tous les moyens de récupérer cette somme et ce seront des éléments supplémentaires face à un contrôleur URSSAF un peu pointilleux, même si la salariée n'honore pas l'échéancier.

Un élu approuve la proposition de la secrétaire. Toutefois, il redit que certes il y a eu erreur, mais estime que la salariée aurait dû se renseigner avant de consommer les chèques. Il faut par principe proposer un échéancier en s'appuyant sur son quotient CAF. Si elle devait ne pas le respecter, les élu.es auront au moins fait le nécessaire. Elle va continuer à faire des demandes de prestation, il est possible de lui proposer que cela fasse partie de l'échéancier. Cette situation sera difficile à expliquer aux autres salarié.es si elle devait être connue.

La présidente propose que le vote sur le recours gracieux soit remplacé par un vote pour mandater la secrétaire du CSE et le trésorier pour engager de nouvelles discussions avec la salariée. Un élu propose simplement d'indiquer que le vote est reporté en attendant d'avoir les retours des deux élu.es ce qui est acté.

La présidente met aux voix les propositions de la commission :

Le report de la date de réclamation des chèques vacances et des chèques culture au 30 juin

Votants : 26 Pour : 26 Contre : 0 Abstention : 0

La validation des demandes hors délai si l'adresse postale était erronée

Votants : 26 Pour : 25 Contre : 0 Abstention : 1

Commission logement

Le président de la commission va présenter le bilan Action Logement 2020, avant de faire part de l'analyse par la commission de la situation qui contient de nombreux points de désaccord avec Action Logement. Selon Action Logement, le bilan n'est pas mauvais, alors que pour les membres de la commission il est mitigé.

La valorisation des services rendus approche le million d'euros, toutes prestations confondues. Il s'agit de la valorisation monétaire due aux cotisations versées par Léo Lagrange et à ce qu'Action Logement a engagé en termes de service (location, accession logement).

Sur 117 demandes de logement en cours sur l'année 2020, 58 ont été satisfaites. Un.e salarié.e sur deux a donc trouvé une location. Ce résultat, contrairement aux autres années, se répartit sur l'ensemble des régions. Il y a eu au local une bonne coopération entre les services de Léo Lagrange, la commission logement et les référents Action Logement. Il existe par contre des zones tendues qui rencontrent des difficultés pour loger des salarié.es, à savoir Marseille, Centre-Est et Île-de-France. Selon le référent entreprise d'Action Logement, toutes entreprises confondues, sur 150 000 demandes de logement, seuls 8 % ont été satisfaits, soit environ 11 000 dossiers qui ont trouvé des réponses.

Demande de prêts

- Quatre demandes de prêts accession sur l'année 2020, à hauteur de 40 000 euros chacun, soit un total de 160 000 euros.
- Une demande pour un prêt de 45000 euros comme il est possible dans certaines régions
- Onze dossiers ont bénéficié d'un conseil en financement pour une valorisation monétaire de 205 000 euros.
- Trois demandes de prêts travaux à hauteur de 8 000 euros chacun, soit 24 000 euros au total.
- Deux demandes ont été faites de mobilipass et deux de mobilijeune. Il faudra peut-être faire une nouvelle communication sur ce service peu connu qui vient en aide aux salarié.es pour des mobilités géographiques.

La commission logement peut mieux faire sur l'accompagnement des salarié.es en difficulté, car seulement neuf dossiers ont été traités. Quatre concernent des situations d'hébergement d'urgence. Les élu.es de la commission n'ont pas la même notion de l'urgence qu'Action Logement.

Si le bilan d'Action Logement leur semble bon par rapport à d'autres entreprises, il reste mitigé pour les élu.es de la commission qui aimeraient pouvoir faire plus pour les salarié.es de Marseille et de Paris.

- Ils ont demandé s'il serait possible d'injecter de l'argent dans les zones où il y a plus de besoins. Les demandes sont rejetées du fait des revenus des salarié.es par trop insuffisants. Action Logement n'a pas donné de réponse sur cette interrogation.
- Les élu.es ont interrogé aussi sur un possible développement de partenariat avec des agences immobilières, ce qui est refusé par Action Logement.

Le portail ALIN, par lequel passent les salarié.es pour effectuer leur demande de logement, ne donne pas de réelle visibilité sur leur situation, sur les aides et les solutions qui pourraient leur être proposées. Prochainement, les salarié.es ne pourront plus déposer leur dossier sur le portail d'Action Logement, mais uniquement sur le portail national de demandes de l'État. Action Logement ne sera plus qu'un réceptacle des demandes.

Il semble inconcevable aux élu.es de la commission de devoir cotiser sans avoir en échange des solutions à proposer aux salarié.es. Sur Paris, si le.la salarié.e n'est pas en situation d'urgence, rien n'est fait. La question se pose du rôle d'Action Logement dans ce cas de figure.

Le bilan est donc en demi-teinte et il va falloir réagir fortement. Le président de la commission en appel aux organisations syndicales, car il y a aussi les bailleurs sociaux qui font leur loi, face auxquels Action Logement comme Léo Lagrange sont impuissants.

Une élue ajoute qu'il y a une mauvaise communication entre Action Logement et les membres de la commission. Les premiers ont récemment changé les modalités d'accèsion aux prêts sans en informer personne. Cela a mis fin à certaines demandes en cours. Si les élu.es avaient été informé.es en amont, certaines d'entre elles auraient pu être menées à terme.

Le portail ALIN n'est plus qu'une chambre d'enregistrement. La procédure des demandes a changé ce qui demande de changer aussi la communication en interne.

La question se pose de l'intérêt d'Action Logement, si les logements sociaux ne sont pas accessibles à tous, les bailleurs sociaux faisant barrage pour passer en priorité leurs dossiers. Ces derniers mettent en avant que les salarié.es de Léo Lagrange sont trop précaires. Ce sujet de la précarité pose donc question. Les membres de la commission n'ont pas la même vision qu'Action Logement sur les critères d'urgence. Ainsi le dossier d'une famille qui allait être expulsée le mois suivant a été rejeté. Action Logement a répondu qu'il verrait dans trois mois.

Elle trouve que le bilan d'Action Logement n'est pas très positif et interroge l'employeur sur sa volonté de continuer avec eux ; ce à quoi la présidente répond que la cotisation est obligatoire

Le trésorier informe que des aides exceptionnelles ont été attribuées dans le cadre du Covid et demande si Action Logement est en capacité d'indiquer les sommes dont les salarié.es de Léo Lagrange ont pu bénéficier sur les mois d'avril, mai et juin. Il trouve lui aussi que le travail d'Action Logement s'est dégradé et n'est pas au service des salarié.es les plus précaires, alors que leur priorité devrait être d'agir pour loger les salarié.es en difficulté et en situation d'urgence. Cela a dégénéré lors de la fusion des organismes collecteurs du 1 % logement. Il ajoute que pour trouver des solutions d'urgence, il faut les harceler. Ces organismes devraient continuer à jouer le rôle pour lequel ils ont été créés.

Le président de la commission répond qu'ils n'ont pas fourni les chiffres au cours du rendez-vous, mais il va demander si des salarié.es ont reçu cette aide de 150 euros. Le bilan était orienté sur les demandes et l'obtention de logement et pas sur les aides apportées.

Une élue n'est pas surprise du constat. Elle trouve que la commission logement a fait beaucoup de travail et ne peut pas tellement faire mieux, dans la mesure où la situation dépend des politiques publiques. Par exemple, il existe sur la région d'Angers le plan de renouvellement urbain, qui existe depuis une dizaine d'années. Ils ont obligé Action Logement à repositionner en priorité les personnes

dont les bâtiments allaient être détruits dans les nouveaux logements. Une personne logée gratuitement n'est plus considérée comme une situation d'urgence. Face à ce type de situation, la commission logement ne peut pas faire grand-chose. Elle propose de se rapprocher des structures associatives pour répondre aux demandes d'urgence, comme les logements partagés. Elle a eu de très bons retours sur cette solution. De plus cela induit de l'interaction sociale et c'est positif pour toutes les personnes (handicapés, personnes seules...). Il y a une association angevine qui tend à se développer au national, un temps pour toiT. Il s'agissait, au départ, de mettre en relation des personnes âgées avec des jeunes travailleurs. Désormais il s'agit de personnes de tous âges. L'élue propose aux membres de la commission logement de se mettre en relation avec eux. Elle félicite encore la commission pour son travail, malgré toutes les difficultés, entre autres les crédits de points qui ne sont pas une aide, bien que la commission ait pu les abonder.

Une élue confirme que les membres de la commission n'abandonnent pas et font leur maximum pour aider les plus démunis. Ils ne peuvent que constater le pouvoir des bailleurs sociaux qui ne veulent pas travailler sur des dossiers où les demandes sont importantes. C'est la raison pour laquelle ils ont proposé de travailler avec les agences immobilières, sachant que dans ce cas Action Logement devra reverser à celles-ci une partie de la cotisation. La réaction du représentant a été assez vive, mais les élu.es vont continuer à aller dans ce sens. L'élue retient l'idée de sa collègue du logement partagé. Les membres de la commission souhaitent aussi privilégier les régions les plus démunies, comme Paris. Il n'est pas possible pour beaucoup de s'installer à plus de 50 kilomètres de la capitale, c'est trop loin en temps. Par contre, ils ont de très bons résultats en région avec l'accompagnement social qui sont des acteurs efficaces d'Action Logement, avec lesquels le travail est ponctuel et se fait en direct. C'est d'autant plus important que 2021 va connaître une grosse vague d'expulsions après que celles-ci ont été gelées en 2020.

Le président de la commission indique que 300 000 dossiers, toutes entreprises confondues, sont déjà arrivés sur la table d'Action Logement. La commission n'a obtenu qu'un appartement hôtel pour un mois pour un salarié de Léo Lagrange Nord qui dormait dans sa voiture. C'est une situation à suivre. En Sud-Ouest, les délégations passent beaucoup de temps à faire de l'accompagnement au logement. Il rejoint, lui aussi, l'idée d'un rapprochement avec des structures associatives. Quitte à ce que ce soit une action tripartite avec Action Logement. Il ajoute que beaucoup d'animateur.trices ont dû retourner chez leurs parents faute de pouvoir payer un loyer. Il va vérifier combien de salarié.es de Léo Lagrange ont pu bénéficier de l'aide de 150 euros.

L'élue informe que le prêt accession a été modifié en avril. Elle a le cas d'une salariée sur Méditerranée qui a fait une demande en février, mais son dossier ayant traîné, il a été traité en avril et a été refusé. Il est dommage que les membres de la commission n'aient pas eu l'information à l'avance. Il en va de même pour la procédure de demande de logement locative, modifiée il y a un mois et dont les élu.es ont pris connaissance seulement la veille. Aucune communication n'ayant été faite a priori auprès de la fédération, les référents logement en région n'ont pas l'information. Elle va donc faire le nécessaire.

Une élue salue à son tour le travail fait par la commission logement. Elle constate, elle aussi, l'impuissance des élu.es face au monopole d'Action Logement. Elle note toutefois que cet organisme a une gouvernance paritaire et que le MEDEF est le représentant des employeurs. Elle estime qu'il pourrait se faire le relais des problématiques. Elle remarque que tous les syndicats ne sont pas représentés dans le conseil d'administration d'Action Logement, mais propose un courrier collectif, y compris avec les OS non présentes, pour alerter sur ces problématiques et faire des propositions, telles que celles formulées précédemment. Cette situation rejoint la problématique de la précarité. Elle s'inquiète des salarié.es de Léo Lagrange qui ne peuvent pas se loger.

La présidente confirme que si le MEDEF siège bien au conseil d'administration d'Action Logement, ce n'est effectivement pas le cas des employeurs de l'économie sociale. Mais elle pense qu'il est possible de discuter avec l'interlocuteur, tout en passant par les organisations syndicales qui siègent pour porter des revendications sur les orientations stratégiques prises par Action Logement, même si ce ne sera pas à effet immédiat.

Commission communication

La commission s'est réunie le 11 mai.

Le bilan du site est globalement positif. L'outil internet prévu a été mis en place dans les délais. Le travail effectué par le groupe sur un an s'est avéré très positif et enrichissant. Les problématiques rencontrées ont permis de développer le sens du collectif. Les solutions ont dans l'ensemble été décidées à l'unanimité. Il conviendra désormais de faire vivre le site pour qu'il atteigne ses objectifs de communication envers l'ensemble des salarié.es.

Les fonctions et objectifs de la commission communication ont été à nouveau précisés, maintenant que la mise en place est terminée. Ressortent trois axes principaux,

- Alimentation des rubriques du site, en partenariat avec la commission ASC, la secrétaire du CSE et le bureau du CSE.
- Favoriser la communication entre élu.es
- Diffuser les infos du CSE. Celles concernant les ASC sont diffusées par la commission correspondante.

En dehors du site, les communications se feront par le biais de mailings et de courriers postaux. Les membres de la commission regardent la possibilité de passer aussi par PeopleDoc.

L'idée d'une newsletter suppose d'abord une réflexion en amont. Un retour au CSE ne sera certainement pas fait avant le mois de septembre.

Est étudiée la possibilité d'utiliser DropBox pour échanger entre élu.es. Le trésorier avait fait une étude de marché sur les différents outils disponibles. La décision fera l'objet d'un vote.

Il existe deux solutions :

- Un espace sur Office 365, avec l'adresse leolagrange.org. Cela suppose que tous les élu.es disposent d'une adresse professionnelle, ce qui n'est pas le cas. L'espace collaboratif sera hébergé par la fédération. La confidentialité des échanges demeure toutefois un principe.
- L'acquisition d'un espace Office 365, via un compte spécifique, ce qui a un coût.

Les membres de la commission ont constaté un déficit de communication entre les élu.es du fait des réunions en visioconférence et demandent que les CSE puissent à nouveau se tenir en présentiel au plus vite. Le temps manque aux élu.es pour se réunir, les regroupements avec l'ensemble des membres du CSE sont ponctuels et insuffisants. Les échanges informels ne sont plus possibles ce qui nuit au collectif. Si les déplacements posent problème à certains, il est possible d'envisager des CSE hybrides, mi-présentiel, mi-distanciel.

Trois axes ont été définis pour l'animation des différentes rubriques du site.

- **L'agenda** : Les séances du CSE, et si possible celles des C2SCT, doivent être indiquées dans l'agenda. La secrétaire du CSE et la secrétaire administrative seront chargées de mettre en ligne les PV correspondants. Par ailleurs, pour que les salarié.es sachent où trouver une réponse sur un point abordé en réunion, il est souhaitable que l'ordre du jour soit ajouté dans l'agenda.

- **Les infos flash** : présentes sur la première page du site (mais en nombre de signes limité), elles renvoient à d'autres liens. C'est un outil intéressant pour attirer l'attention des salarié.es sur des questions particulières.
- **Information commissions** : A chaque commission de faire parvenir à la commission communication les textes qu'elles souhaitent faire apparaître sur le site. Les membres de la commission s'assureront de la clarté de l'information et que ce soit compréhensible par tous. Les contenus seront validés en CSE.

Il est proposé de mettre à disposition des élu.es un logiciel qui permet de fournir une photo dans le bon format pour le trombinoscope.

Le représentant syndical CGT souhaite proposer aux élu.es une application en ligne, verrouillée pour éviter une diffusion sur diverses bases de données, pour que chacun puisse ajouter sa photo formatée avec une vignette indiquant le contact de la personne en fonction de ses mandats et de ses missions. Le logiciel va être testé par les membres de la commission.

Les membres de la commission vont se réunir rapidement après le présent CSE pour entrer dans les détails de ces dossiers et mettre en place le calendrier des informations à mettre à jour régulièrement.

La secrétaire du CSE informe qu'elle doit relire les PV avant de les mettre en ligne, pour vérifier qu'ils sont le plus anonymes possibles. Elle n'a pas eu le temps de faire ce travail, mais pense pouvoir le faire dans l'été.

Le trésorier revient sur les outils de communication entre les élu.es. Il doit encore contacter Microsoft Office pour voir quelle solution proposer pour que le CSE puisse travailler sans passer par la fédération Léo Lagrange et qui soit la plus économique possible.

La présidente explique que l'employeur a utilisé PeopleDoc de façon exceptionnelle au moment du confinement pour informer rapidement les salarié.es sur les ASC. Cet outil n'a pas vocation à être un élément de communication. Il s'agit du coffre-fort des salarié.es. Il faut donc trouver autre chose pour communiquer largement. La e-lettre, par exemple, peut être un relais.

Concernant l'adresse mail professionnelle, elle ne voit aucune difficulté à créer une adresse leolagrange.org pour tous les élu.es du CSE. Ce serait plus pratique aussi pour la direction. Toutefois, cette proposition n'avait pas été retenue par les élu.es eux-mêmes, certains ne voulant pas gérer plusieurs boîtes mail. Une adresse leolagrange.org permettrait effectivement d'utiliser le 365 de Léo et faciliterait la gestion des adresses mail.

Le trésorier ajoute que des redirections sont possibles de l'adresse mail leolagrange.org sur l'adresse mail syndicale. Reste la question de la confidentialité. Les différents documents que les élu.es peuvent échanger se retrouveraient sur le serveur de Léo Lagrange.

La présidente précise que si les élu.es créent un groupe CSE, il est possible de désigner un ou plusieurs administrateurs. Ensuite, seuls les invité.es peuvent intégrer le groupe.

Le trésorier en convient, mais pense que ce ne serait pas le cas pour les documents partagés. Il doit revoir les avantages et inconvénients de fonctionner en dehors de l'adresse leolagrange.org et avec, avant de proposer un vote sur cette question. Il confirme qu'il doit encore prendre contact avec Microsoft pour trouver des marges de négociation et obtenir des coûts inférieurs à ceux affichés. Il serait bien de trouver une solution à moindre coût en fonctionnant de manière autonome.

La présidente de la commission est persuadée que l'employeur respectera la confidentialité et n'interférera pas dans les échanges. Elle souhaite faire un tour de table des organisations syndicales sur le principe d'un espace collaboratif et d'avoir un trombinoscope associé à un annuaire.

Une élue trouve que les échanges par mail sont lourds à gérer du fait des différentes réponses des uns aux autres. Elle propose, lorsqu'il n'y a pas de gros documents, que les élu.es échangent sur Discord. Cela permet des conversations en direct et à chacun d'intervenir facilement.

La présidente propose que les élu.es discutent entre eux sur ces modalités d'échange.

La secrétaire du CSE propose que le trésorier affine la proposition et que les élu.es se réunissent en amont du prochain CSE pour débattre de toutes les questions. Il ne faut pas non plus que le trésorier ne travaille pour rien.

VI – Information sur le suivi du poste de la secrétaire du CSE

La secrétaire du CSE et trois autres élu.es ont la charge de faire des points réguliers avec la secrétaire administrative. Un certain nombre d'outils ont été mis en place et de l'aide lui est apportée sur des rédactions de mail, par exemple. Elle est déchargée d'une partie de ses missions de comptabilité. Par ailleurs, il lui a été demandé en janvier de ne pas raisonner en termes de tâches successives, mais d'enchaînement de tâches jusqu'au contrôle des données finales.

Après quatre mois, les élu.es se rendent compte que la secrétaire administrative a beaucoup de mal à être dans les situations de contrôle. Elle a fourni un gros travail sur le site, avec deux intérimaires, mais ne va pas au bout de la démarche. Le trésorier et la trésorière adjointe l'ont formée sur les bons de commande de chèques ASC, mais ce sont les élu.es qui se chargent des contrôles qu'elle ne fait pas. En conséquence les élu.es se demandent comment il leur est possible d'aller plus loin dans l'accompagnement. Cela pose la question des compétences requises pour le poste et de la motivation et de l'autonomie.

L'élue qui l'accompagne est d'avis que ce poste nécessite un savoir-faire, de la curiosité, des contrôles, de la logique, de la compréhension, de la rigueur et cela est compliqué pour la secrétaire administrative. La question se pose de savoir s'il vaut mieux continuer à l'accompagner ou bien s'il faut faire appel à une autre personne pour diriger et organiser le secrétariat du CSE.

Le trésorier estime que la secrétaire a de larges progrès à faire sur les contrôles, qui ne sont pas encore automatiques. Elle ne fait pas certaines tâches et les laisse aux autres, alors qu'un service support sur l'outil de gestion répond très rapidement sur les demandes d'utilisation du site. Il y a encore des problématiques qui datent de 2020, sans doute dues à sa façon de traiter les priorités. Il faudrait que les élu.es fassent un contrôle régulier des demandes des salarié.es, ce qui représente un travail très important et ce n'est pas leur rôle. Si le trésorier ne s'était pas chargé des commandes des chèques vacances ou des chèques Cadhoc, rien n'aurait été fait. Elle n'a pas informé qu'elle n'avait pas trouvé la méthode pour le faire. Les élu.es doivent constamment faire le point pour que les salarié.es ne reçoivent pas leurs chèques au mois d'août. C'est une vraie problématique.

Le trésorier s'interroge sur les capacités de la secrétaire à s'emparer des outils et des modes opératoires qu'on lui donne pour réussir sa mission.

Le représentant syndical CFDT demande clairement s'il faut envisager un licenciement face aux difficultés rencontrées. Dans le cas contraire, tous les élu.es du CSE doivent réfléchir à des moyens complémentaires à mettre en place. Il revient sur la remarque faite il y a plusieurs mois sur le niveau de rémunération du poste face au niveau de compétence exigé. Il propose de relocaliser le poste sur un territoire où le niveau de vie est moins élevé qu'à Paris.

Un élu rappelle que la secrétaire est en poste depuis mars 2019, et s'étonne que ce soit seulement maintenant que les élu.es se posent des questions. Plusieurs prestations ont été faites depuis qu'elle travaille et il n'y a pas eu de retour sur de quelconques difficultés. Son éventuel licenciement lui pose problème. Il se demande si son défaut est de ne pas adhérer à une organisation syndicale comme

c'était le cas de la précédente secrétaire administrative. Les difficultés que rencontrait cette dernière ne revenaient pas à l'ordre du jour d'un CSE. Pour avoir rencontré la secrétaire, il convient qu'elle a des difficultés, mais ces dernières sont peut-être dues à des raisons familiales. Dans ce cas, il faudrait voir comment aménager ses horaires de travail. Il ne comprend pas la proposition d'embaucher une autre personne pour contrôler la secrétaire.

L'élue répond qu'il s'agit de l'accompagner, par exemple, sur des tâches comptables pour lesquelles elle n'a pas les capacités requises.

Pour l'élue le problème ne peut pas être exposé en CSE de cette façon. Il souhaite qu'un collectif se penche sur son cas, hors instance. Il n'est pas possible de trouver des solutions en plénière.

Un élu estime que le point inscrit à l'ordre du jour ne correspond pas aux propos tenus. Il demande qui est le supérieur hiérarchique de la salariée. Avant de parler de ses compétences, il pense qu'il faut peut-être voir aussi ses conditions de travail. Il relève qu'entre 2019 et maintenant, rien ne lui avait été reproché. L'erreur commise, aussi importante soit-elle, est peut-être due à une surcharge de travail.

Le trésorier est d'accord pour aborder le sujet d'une autre façon. Par contre, il va arrêter de travailler tard le soir pour faire les contrôles, passer les commandes et faire de la saisie, et les salarié.es ne seront pas servis en prestation. Il va aussi arrêter de faire le suivi des frais des élu.es, du règlement des factures. Il assume sa responsabilité de trésorier, mais n'est pas là pour compenser le travail qui, selon le profil de poste, incombe à la personne recrutée. Il répond à l'élue qu'effectivement l'ancienne secrétaire a eu des mandats sous le nom de l'UNSA, mais il ne l'a jamais privilégiée pour autant. Il estime ces propos déplacés. Il pense que la trésorière adjointe et lui-même sont suffisamment présents pour évaluer les compétences de la secrétaire, qui a suivi une formation de cinq jours sur Excel. Mais il faut aussi pratiquer et avoir la curiosité de se créer des outils. Elle a été accompagnée pour lui permettre d'aller jusqu'au bout de ses missions. Des objectifs lui ont été fixés. Il faut évaluer la situation, car l'impact va se reporter sur les salarié.es.

La secrétaire du CSE relève que le sujet est à l'ordre du jour, car les élu.es concernés s'étaient engagés à faire des points d'étape. Elle aurait préféré annoncer que la secrétaire n'a plus de difficultés à remplir ses missions et pris en compte les remarques qui lui ont été faites par le bureau. Mais force est de constater que ce n'est pas le cas. Il faut donc se poser la question de la suite à donner.

Elle tient à faire savoir que chaque fois que c'est nécessaire, la secrétaire prend tout le temps dont elle a besoin afin qu'elle puisse honorer tous les rendez-vous de son enfant.

Toutes les questions sur les missions et conditions de travail ont été posées au mois de janvier. La secrétaire a fait part de ses difficultés. Lorsque les réponses lui sont apportées, elle dit les avoir comprises. Mais en définitive, les élu.es ne voient pas les bénéfices de cette compréhension. C'est ce qui interroge. Il y a donc peut-être des points qui dépassent le cadre d'accompagnement. Le licenciement n'est pas une démarche qu'elle a envie de suivre, mais si les membres du CSE veulent que les salarié.es reçoivent leurs prestations à temps, il faut se donner les moyens nécessaires pour que les dates soient honorées. Il en va aussi de l'image du CSE. À l'heure actuelle, la question est de savoir si l'accompagnement est suffisant ou non et quels sont les leviers qui restent pour la faire évoluer dans son poste et dans l'acquisition de l'autonomie. La secrétaire du CSE ne peut approuver que ce soit le trésorier et la trésorière adjointe qui à ce jour fassent une partie du travail de la secrétaire administrative.

Une élue se rappelle que le sujet avait déjà été abordé en fin d'année. Certains élu.es avaient même reconnu que de nombreuses erreurs n'avaient pas été remontées. Si un accompagnement a été mis en place, c'est suite à ces difficultés. Il avait été noté qu'elle ne faisait pas de comptabilité, mais

certaines personnes avaient justifié le fait que sur la région parisienne il n'était pas possible de demander autant à un indice 350. Elle a suivi une formation Excel, mais fait des tableaux avec des erreurs de code conduisant à l'erreur qui a été commise et les conséquences que cela induit. Elle convient que certains élu.es ne sont pas à même de s'interroger sur les compétences de la secrétaire, mais le travail de la trésorière adjointe ou le diplôme du trésorier leur donne cette capacité. L'un comme l'autre a fourni les documents nécessaires et a pris le temps d'échanger. Quant à la situation familiale de la secrétaire administrative, elle n'est pas très différente de celles d'autres salarié.es de Léo Lagrange et cela ne l'empêche pas de faire son travail. Elle propose que chacun à tour de rôle aille donner un coup de main à la secrétaire et de diviser les tâches lorsqu'il s'agira de contrôler les chèques et les adresses mails.

Une élue estime que personne ne remet en question le travail fourni par le trésorier et son adjointe. Mais elle trouve la présentation maladroite. Elle pense qu'il aurait été mieux d'en discuter avant entre les membres du CSE avant d'acter en plénière.

Le représentant syndical CGT rappelle que depuis 2019, des nouveaux systèmes ont été mis en place, avec une nouvelle plate-forme, à quoi s'ajoutent des entrées de nouveaux salarié.es. Sans compter les difficultés sur certaines régions et des fichiers qui ne sont pas toujours à jour. Il est possible qu'il y ait beaucoup de travail et que des recalibrages auraient été nécessaires.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié a un enfant a besoin particulier, ce n'est pas facile et chacun aide comme il peut. Et tous les salarié.es n'ont pas la charge de travail de la secrétaire administrative.

Il pense que tous se félicitent du bon fonctionnement de la plate-forme des ASC, et lui-même n'a pas de solution à proposer aux problèmes d'adresses mail. Les charges de travail ont peut-être muté et il faut reconsidérer les compétences nécessaires et voir comment améliorer l'ensemble des interventions.

Une élue confirme que les élu.es s'étaient mis d'accord pour faire des points de retour sur les conditions de travail de la secrétaire et c'est ce qui est fait en pointant les difficultés rencontrées. Elle note que les C2SCT suivent des dossiers de personnes qui partent à cause d'un mal-être et c'est souvent parce que leurs encadrants rencontrent des difficultés pour accomplir leur mission à cause de difficultés familiales. L'employeur demande qu'elles soient accompagnées pour comprendre. Elle ne voit pas pourquoi cela ne serait pas envisageable dans le cas présent. Elle se demande pourquoi cette problématique n'est pas abordée par la commission condition de travail plutôt que de faire l'objet d'un point à l'ordre du jour.

La trésorière adjointe estime que la situation est compliquée. Si elle doit encore accompagner la secrétaire, et combien de temps encore. En tant que responsable administrative, elle a bien expliqué le poste de travail. Il y a plus de travail dans les périodes de prestation, mais dans ces cas-là, la secrétaire reçoit l'aide d'intérimaires. Le problème ne relève pas des conditions de travail, la secrétaire rencontre des difficultés dans d'autres domaines. Elle-même ne peut pas mener à bien ses missions de trésorière adjointe, car elle doit faire du travail à la place de la secrétaire.

Un élu ne remet pas en cause le travail du trésorier et de l'adjointe auprès de la salariée. Mais il estime que la méthode n'est pas la bonne. Il invite à faire un point sur les interventions des uns et des autres et sur les difficultés rencontrées pour en tirer des conclusions. Il en vient à se demander si un licenciement ne serait pas envisagé. Il est nécessaire que les élu.es discutent entre eux et reviennent en CSE avec des propositions.

Le trésorier convient que la charge de travail a augmenté. Connaissant ce que représente le poste de secrétariat administratif et comptable, il avait proposé, au moment du départ de l'ancienne secrétaire, d'embaucher deux personnes. Cela a été invalidé. Pourtant la comptabilité aurait été moins externalisée et cela aurait donné du travail à une personne. Cela aurait aussi permis un

meilleur suivi quotidien de l'activité et des prestations. Il n'est pas question de licencier, mais des mesures d'accompagnement ont été mises en place et un point est fait en conséquence. Des difficultés sont encore relevées et la question est de savoir quelle suite donner. Si des contrôles de base ne sont pas faits, il y a des risques d'erreurs dans le versement des prestations.

La présidente rappelle que le CSE est l'employeur de la salariée.

La secrétaire du CSE propose de débattre du sujet en dehors du CSE et de revenir en séance plénière avec un avis plus circonstancié. Elle redit que ce point-là a été mis à l'ordre du jour suite à l'engagement de tenir les élu.es au courant.

Un élu convient qu'il faut trouver des solutions si les élu.es concernés travaillent tard pour remédier aux difficultés.

Le trésorier ajoute avoir répondu aux attentes de la secrétaire sur ses conditions de travail, à savoir son équipement ou les contraintes relatives à l'accueil téléphonique du CSE avec la mise en place d'une permanence téléphonique tous les matins. Reste qu'il est difficile de cerner ce qui lui pose problème dans le poste. Le groupe de travail est nécessaire et la présence de personnes possédant des compétences administratives serait bienvenue pour trouver des solutions.

VII – Réponse aux questions posées sur le CADA

Les éléments ont été mis dans la BDU. La présidente du CSE a apporté des réponses aux questions posées.

Le représentant syndical CGT trouve les réponses intéressantes. Pour sa part, il a été reçu la veille à la sous-préfecture de Brioude, en présence de la sous-préfète, d'une représentante de la fédération Léo Lagrange, de députés, d'élu.es locaux et de salarié.es concernés. Il estime que cette rencontre a été constructive, que des contacts ont été pris avec des élu.es locaux, dont certains ont pris ce sujet à cœur et feront en sorte de trouver une sortie honorable pour les 8 salarié.es. Les élu.es CGT vont être attentifs, avec les partenaires sur le territoire, sur l'accompagnement des résidents, l'accueil des nouveaux salarié.es lorsque l'équipe sera au complet et sur les perspectives de ce territoire. Pour sa part, il a une vue assez complète du dossier et se tient à la disposition des personnes qui souhaiteraient, hors CSE ou mandat, avoir des informations.

Un élu estime que le projet n'est pas viable, même pour les salarié.es qui vont rester. C'est une mission qui a été acceptée au rabais et les conditions de travail vont être compliquées. Il relève dans la note qu'une personne a un logement de fonction et pourra alerter les secours en cas d'urgence, qu'elle assure une astreinte de 1 heure à 8 heures du matin, et demande s'il s'agit d'un.e salarié.e car selon lui, les salarié.es sur place n'ont pas eu connaissance de ce que cette personne est d'astreinte.

La présidente confirme la présence d'une salariée à ce poste. C'est elle qui est mobilisée s'il est nécessaire d'appeler les services d'urgence durant la nuit. Cette personne a aussi la charge de la permanence incendie et tout le monde est au courant. Cette salariée a pris cette fonction et cette mission il y a un peu plus d'un an.

L'élu va transmettre cette information. Par ailleurs, la commission conditions de travail continue à avoir un œil sur le dossier, car il pense que la situation de Saint-Beauzire va faire reparler d'elle.

Une élue entend que le financeur a demandé de réajuster le volume horaire de travail, mais estime que l'employeur n'est pas obligé de suivre s'il considère que plus d'heures sont nécessaires. Elle

relève que parmi les personnes licenciées se trouve un éducateur spécialisé, mais dans le même temps, pour que la structure fonctionne conformément à la réglementation en vigueur il sera nécessaire de recruter un même éducateur.

La présidente rétorque que dans ce cas, il ne finance pas ces heures. Lorsqu'il vient étudier la réalité du coût de fonctionnement, le financeur enjoint de ramener les budgets tels qu'ils doivent être formalisés et pris en charge par l'administration. Elle confirme qu'il n'y a pas d'éducateur touché par la procédure de licenciement, mais un animateur qui n'a pas les diplômes requis par l'administration. L'élue demande s'il n'aurait pas été possible qu'il se forme en alternance.

La présidente rappelle que la procédure est en cours. Les entretiens individuels ont eu lieu, avec l'identification d'éventuels projets. Elle ne saurait dire si une telle formation est envisagée ou non. Elle pense qu'il est préférable de faire évoluer en compétence les salarié.es lorsqu'ils sont d'accord. La présidente redit que l'équipe RH s'est rendue sur place, mais n'a pas encore procédé à la rupture des contrats de travail. Elle affirme que ce type de situation n'est plaisante pour personne. La direction essaie de faire au mieux possible avec les réseaux qui sont les siens et sera la première satisfaite si le député s'engage sur une sortie du dispositif avec un emploi sur le territoire. Le maire de Brioude avait été sollicité, en amont de la procédure, ainsi que le président de la communauté de communes, car Léo Lagrange était demandeur de parcours sur le territoire.

La direction du développement est en contact avec ID'EES, entreprise d'insertion, qui se développe sur le territoire national. La discussion tourne autour de la possibilité pour cette association de reprendre la gestion de la cuisine de Saint-Beauzire en tant que restaurant d'application pour leur public en voie d'insertion. Léo Lagrange pourrait, si cela se faisait, négocier qu'il y ait une priorité sur l'embauche des personnels affectés à la cuisine, car ils auraient les compétences d'encadrement.

Le représentant syndical CGT ajoute que lors des échanges de la veille, il a été constaté que des pistes ont été oubliées. Il espère qu'elles vont désormais être creusées. Il le redit, les élu.es CGT sont là pour accompagner au mieux les salarié.es lorsque c'est incontournable, mais souhaite le faire avec l'employeur. L'organisation syndicale est présente pour participer au reclassement et à l'accompagnement des salarié.es vers de nouveaux projets.

Il précise que la réforme de l'assurance chômage au 1^{er} juillet touche aussi les salarié.es en procédure économique. Il propose qu'un terme soit trouvé avant le 30 juin.

Par contre, il s'insurge contre le fait que l'on oblige un salarié à rester jusqu'à la fin, alors qu'il a des congés à solder.

La présidente tiendra le CSE au courant de l'avancée d'un éventuel partenariat avec cette association.

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

La RRS rappelle que la situation de la salariée avait été présentée au précédent CSE. Agent d'entretien de 53 ans, elle projette de faire une demande d'invalidité vu son état de santé très dégradé. Elle ne souhaite pas être reclassée.

Les élu.es avaient toutefois demandé que des recherches soient faites. La direction des ressources humaines de Nord Île-de-France a fait le nécessaire, mais aucun poste est susceptible de convenir, puisque la salariée se déplace avec difficulté et a des problèmes aux poignets.

Les élu.es sont donc consulté.es sur l'impossibilité de reclassement.

Le compte-rendu de la C2SCT de Nord Île-de-France se trouve dans la base de données. Les élu.es ont émis un avis favorable.

La présidente met aux voix la consultation sur le reclassement envisagé d'une salariée à la suite de son inaptitude médicale (LLNIDF)

Votants : 22 Pour : 0 Contre : 1 Abstention : 21

IX – Consultation sur le reclassement envisagé d'un salarié à la suite de son inaptitude médicale (LLSO)

La RRS informe que le salarié est animateur sur un CLAE de Léo Lagrange Sud-Ouest. Âgé de 33 ans, il a été embauché en 2019, en CD2I, sur un temps partiel de 44 heures. Il est diplômé en Lettre Modernes. Suite à une succession d'arrêts de travail pour motifs non professionnels, il a été déclaré inapte par le médecin du travail, le 22 mars 2021.

L'avis d'inaptitude se trouve dans la BDU : « Contre-indication à l'encadrement seul d'enfants. Serait en capacité de suivre une formation. »

Selon la RH de Sud-Ouest, cette personne souffre de dépression, cela provoque des problèmes de concentration et d'endormissement.

Le salarié a été rencontré pour faire un point sur la procédure. Les élu.es sont consulté.es sur la conformité des postes proposés à son état de santé. Il lui est proposé un poste d'agent d'accueil et un poste d'agent de restauration. Il n'est pas mobile en dehors de Toulouse, toutefois la recherche s'est étendue aux postes susceptibles de convenir. L'un des postes est à Béziers et l'autre dans le département du Rhône. Les détails sur la rémunération et les temps de travail sont fournis. Le premier poste est en CDD, l'autre en CDI.

Un élu explique que le sujet ayant été présenté la veille à 17 heures, les élu.es du C2SCT ont demandé que la consultation soit reportée. La visite à la médecine du travail remonte au 22 mars, mais il n'a jamais été question de cette personne. Les élu.es auraient aimé avoir plus d'éléments, puisqu'ils sont invités à voter sur les reclassements. Il note que les informations sur les problèmes de santé données par la RRS n'ont pas été fournies la veille au soir.

La RRS répond que ces informations ont été données au RH de Sud-Ouest au tout dernier moment. Il a repris le dossier en cours de procédure. Le salarié travaille sur le secteur ouest de Toulouse.

La présidente confirme que la situation RH a été un peu floue durant les dernières semaines sur Sud-Ouest. Le dossier a peut-être été mis de côté, ce qui explique une consultation dans des délais aussi rapides. Elle demande aux élu.es de donner un avis sur les offres de reclassement de façon qu'elles puissent lui être soumises. Si la consultation est reportée, les postes risquent de ne plus être vacants. La RRS ajoute que pour l'instant le dossier est en suspens et que rien ne peut être fait dans l'intérêt du salarié. Elle n'attend pas grand-chose de la médecine du travail qui n'a pas donné d'information malgré plusieurs demandes.

L'élu informe que ce salarié a eu un arrêt maladie du 22 janvier au 17 mars 2020. Il n'y a pas eu de visite de reprise.

La présidente rétorque qu'il y a forcément eu une visite puisqu'il y a un avis du médecin du travail. L'élu précise que le salarié a eu 4 arrêts au total. Au retour du premier arrêt, il n'y a aucun avis sur son aptitude ou inaptitude. En juin, il a eu un nouvel arrêt de 4 jours. Le troisième arrêt s'est fait du 5 décembre au 22 janvier. Il passe une visite médicale le 1^{er} février. Il est déclaré apte. Il se remet en maladie du 2 au 21 février. Il passe une visite médicale le 22 mars. Entre le 21 février et le 22 mars, il est impossible de dire s'il était ou non sur la structure. Il est déclaré inapte au 22 mars. Les élu.es auraient aimé être informés, durant ce laps de temps, du dossier du salarié. Cela leur aurait permis

de discuter avec lui. L'élu s'est rapproché du directeur de la structure où travail le salarié pour obtenir son numéro de téléphone et le contacter. D'où le besoin pour les élu.es d'avoir en amont un numéro de téléphone ou une adresse mail.

La présidente a déjà expliqué que l'employeur n'est pas autorisé à transmettre ces informations. C'est aux salarié.es à entrer en contact avec les représentants du personnel.

La RRS ajoute qu'il est possible que les visites médicales de reprise ne soient pas mentionnées. Mais elle vérifiera dans le cadre de la bonne tenue des procédures. Toutefois, cela n'a pas d'incidence sur la consultation, l'avis d'inaptitude ayant été rendu.

L'élu rétorque qu'il est bien que les élu.es dans leur ensemble puissent rencontrer les salarié.es pour voir avec eux de quoi il retourne. Il veut s'assurer qu'il s'agit bien d'une dépression et non pas d'un mal-être au travail plus général sur la structure comme cela s'est vu dans d'autres cas.

Un élu relève que le volet formation n'a pas été étudié dans les postes de reclassement, alors que le salarié a déjà un niveau scolaire assez élevé.

La présidente explique que lors de reclassement, un mail est envoyé à l'ensemble des entreprises de l'UES, dont la DRH de LLF, mais il ne devait pas y avoir de poste à pourvoir.

Une élue pense qu'il pourrait bénéficier d'une formation. Par contre, elle ne comprend pas la remarque du médecin du travail qui spécifie que le salarié ne peut pas rester seul avec un enfant. La suppléante demande comment cet avis a été entendu dans le choix des postes de reclassement.

La présidente répond qu'il n'est pas possible de commenter les avis des médecins du travail. Elle suppose que les postes proposés ont tenu compte de son incapacité à prendre en charge du public. La RRS confirme que les postes en contact avec les enfants ont été évités.

Une élue indique avoir souligné, la veille en réunion, que le salarié est dans une structure en Sud-Ouest dans laquelle il y a plusieurs autres salarié.es en mal-être et en dépression. Quant au poste dans le Rhône, les élu.es ne savent pas si le salarié serait d'accord pour ce type de déplacement. L'avis du C2SCT est donc reporté, le directeur convenant que le délai de consultation des documents n'était pas suffisant.

Un élu s'interroge sur le fait qu'il y a eu deux arrêts maladie successifs, avec une aptitude prononcée en premier lieu, puis une inaptitude à être avec les enfants. C'est la raison pour laquelle il aimerait discuter avec le salarié.

La RRS comprend l'interrogation des élu.es, surtout si le secteur fait l'objet d'une enquête, mais elle rappelle qu'il n'est pas possible de contester l'avis médical, même s'il est fluctuant. Seul le salarié peut le faire et cela n'a pas été le cas.

L'élu ne le conteste pas, mais ajoute que le secteur pose problème et qu'il y a eu plusieurs cas de figure depuis le début de l'année qui ne sont pas passés en CSE, car inaptés à tous postes. En fait, c'était une façon de les licencier, car ils sont dans un profond mal-être. De plus, le cas de ce salarié n'était pas à l'ordre du jour et a été ajouté en dernière minute. Pour sa part, l'élu pense sincèrement que le salarié ne souhaitera pas aller à Lyon ou Béziers, n'ayant pas de véhicule.

Une élue estime qu'il est possible entre deux visites médicales à trois jours d'intervalle de passer de l'aptitude à l'inaptitude. Dans le cas présent, il y a eu un mois. Les propositions faites correspondent à l'avis de la médecine du travail, mais la mobilité du salarié n'a pas été prise en compte. Elle demande s'il n'y aurait pas des postes en vue qui tiennent compte de cela.

La présidente présente les postes à pourvoir identifiés au sein de l'UES.

Un élu revient sur la période entre le 21 février et le 22 mars et se demande ce que le salarié a fait sur ce laps de temps et s'il y a éventuellement eu un abandon de poste, ce sont des éléments qui manquent au dossier.

À la présidente qui propose un report de l'avis des élu.es, la RRS rappelle toutefois que sans ce dernier le salarié reste bloqué puisque tant que les élu.es n'ont pas émis d'avis, il est impossible à la direction de faire d'autres offres de reclassement. Elle comprend que les délais étaient courts, mais estime qu'il n'est pas possible de reporter systématiquement ces avis.

Une élue veut bien se prononcer sur les solutions proposées, mais s'interroge effectivement sur la période relevée par l'élu et demande si la direction sait ce que ce salarié a fait pendant ce temps-là. La présidente répond que le médecin du travail a formé son avis lors d'une visite de reprise. Elle reconnaît que le mécanisme est complexe.

Pour l'élue, c'est surtout qu'il existe des variables sous-jacentes. Elle ne peut pas se prononcer si l'employeur ne peut dire ce que le salarié a fait du 21 février au 22 mars.

La présidente n'est pas en mesure de répondre à cette question.

Pour un élu, les offres de reclassement sont trop limitées par rapport à ce qui pourrait être fait. Il ne pense pas qu'un poste d'agent de restauration soit judicieux pour une personne dépressive vu les équipements présents dans une salle de restauration. Il a par ailleurs indiqué ne pas pouvoir se déplacer. Certes, les offres sont celles disponibles sur la fédération, mais il y a suffisamment de métiers à Léo Lagrange pour qu'on puisse lui proposer un poste qui ne soit pas en contact avec des enfants.

Le représentant syndical CGT indique avoir eu récemment des informations sur des missions d'animation en visioconférence. Puisque le dossier soulève des questions et que le salarié est en attente, il propose de repousser un peu l'avis des élu.es, pour gagner du temps. Il est possible que dans les prochaines semaines des offres soient proposées pour la rentrée.

La présidente ressent de la confusion chez les élu.es concernant les consultations de reclassement dans le cadre d'une inaptitude. Il ne s'agit pas de mettre un terme au contrat. La question est de savoir si la direction peut proposer les deux postes au salarié, parce qu'ils sont en conformité avec les orientations données par le médecin du travail. Cela n'interdit pas de poursuivre les recherches et d'avoir d'autres postes à proposer. Sans avis des élu.es du CSE il est impossible d'aller plus loin.

Un élu estime qu'il est important que les élu.es du C2SCT soient consultés dans les délais et qu'ils puissent poser des questions sur le reclassement avec une démarche personnalisée. Il se demande si le secteur formation a bien été consulté. Il affirme que l'employeur gère ces situations de façon administrative et non personnalisée. Dans le cas présent, il n'est pas pris en compte que le salarié n'a pas de voiture. Il souhaite que les consultations soient claires et les propositions faites aussi.

La présidente rétorque que la situation présente est particulière, suite à une période de carence.

L'élu voudrait qu'en premier lieu la direction rencontre le salarié, voit avec lui ses projets et ses souhaits, y compris celui de quitter l'entreprise, et que le C2SCT ait un temps pour le contacter ensuite à son tour. Une fois cela fait, l'avis du CSE peut être demandé. Il enjoint la direction à respecter les délais.

La présidente convient qu'il faut trouver d'autres modalités. Elle va donc faire le nécessaire pour encadrer ces dossiers d'inaptitude et seuls ceux qui seront formalisés seront présentés en CSE.

Une élue relève que chaque fois les élu.es demandent des compléments d'information, ce qui suppose que le travail n'a pas été fait en amont par les instances locales. Entre autres, les élu.es souhaitent connaître l'avis du salarié et, en dehors des postes de reclassement, savoir si une formation a été proposée pour une éventuelle évolution vers un autre métier.

La présidente ne pense pas que toutes les problématiques d'inaptitude peuvent trouver une solution dans la formation. Il faut aussi des postes à pourvoir en parallèle.

L'élue convient que tant que les dossiers ne seront pas complets, les élu.es se retrouveront dans la même situation.

La présidente reviendra vers les élu.es le mois prochain avec un dossier complet.

X – consultation sur la situation économique et financière : présentation des comptes à la clôture en présence de Stéphanie MILLET et Vincent SEGUELA, rapport de la commission économique

La commission économique s'est réunie la veille, avec la direction et Stéphanie Millet. Des compléments d'information avaient été demandés sur la situation COVID. La présidente invite les élu.es de la commission à donner un premier retour sur leurs interrogations et le temps de travail.

La secrétaire du CSE a envoyé le compte rendu à tous. Celui-ci reprend les éléments fournis la veille, qui ont permis de mieux comprendre le tableau, sur les produits d'exploitation, charges d'exploitation et charges exceptionnelles. Le résultat net prend en compte les aides des assurances et de l'activité partielle, mais aussi les résultats exceptionnels issus de la vente deux bâtiments.

Les participants à la réunion ont débattu des conséquences que pourrait avoir la crise sur les années à venir. Les habitudes des usagers pourraient évoluer et l'activité se modifier à la baisse, en particulier dans l'animation et la petite enfance. La fédération doit aussi revoir la passation des marchés et l'évaluation financière qui peut en être faite au moment des appels d'offres.

Elle fait lecture de la conclusion du compte rendu : « Les membres de la commission économique ont pris connaissance des résultats financiers de l'année 2020. Le résultat net présenté, à hauteur de 4 366 693, est à nuancer compte tenu de l'importance des aides diverses (MAIF, activité partielle) et du résultat exceptionnel enregistré sur l'année. La commission souligne la nécessité d'avoir une vigilance particulière sur l'année 2021 et acte les mesures correctives proposées afin de garantir l'équilibre financier pour les années à venir. La commission invite à donner un avis favorable ».

Un élu remarque que les élu.es n'ont pas reçu les comptes de résultat et les bilans. La présentation n'est pas suffisante, ils doivent avoir l'ensemble des éléments transmis à l'assemblée générale et au conseil d'administration. Cela risque d'entraîner le report de la consultation comme les années précédentes.

La présidente précise que le CSE a un mois pour la consultation. Le choix a été fait de présenter les comptes bien que les plaquettes ne soient pas finalisées. Un changement important dans le plan comptable est venu impacter leur production. Les élu.es les recevront au mois de juin et la consultation économique se fera à ce moment-là. Il n'est pas demandé aux élu.es de voter ce jour.

Le secrétaire général de la fédération informe de la tenue des conseils d'administration. L'année 2020 a été très singulière et il tient à saluer l'ensemble de la communauté Léo Lagrange face à une période complexe et difficile.

Une élue se fait confirmer que la consultation sur les comptes se fait par le biais d'un PowerPoint. Elle trouve qu'il est difficile d'en faire l'analyse. Elle se demande à quel moment il sera possible de débattre des questions qui auront été posées des éléments qui auront été apportés.

La présidente précise que cela sera possible avec les plaquettes. La présentation permet déjà d'appréhender de façon globale la situation, de voir l'impact COVID sous ses différents aspects. Une fois que les CA auront eu lieu, les élu.es recevront le détail des comptes et pourront former leur avis

le mois prochain. Les élu.es recevront les comptes en amont, poseront leurs questions et recevront les réponses et les débats se feront lors du prochain CSE. Le vote se fera donc au mois de juin.

Un élu comprend que le point à l'ordre du jour n'est qu'une information et que la consultation se fera au prochain CSE.

La présidente pense que les documents seront mis dans la BDES au début du mois de juin.

La DAF ajoute que le nouveau plan comptable de 2018 oblige à modifier toute la présentation et les textes. Elle a dû travailler avec le commissaire aux comptes avant de pouvoir donner le feu vert à l'ensemble des entités. Les plaquettes commencent à être élaborées et devraient être transmises début juin.

La présidente reprend qu'une fois que les élu.es en auront pris connaissance, ils pourront formuler leurs questions et la direction apportera les réponses complémentaires pour le CSE du mois de juin.

Le secrétaire général de la fédération confirme que les plaquettes ne sont produites qu'après les conseils d'administration qui arrêtent les comptes.

L'exercice de l'année 2020 est évidemment exceptionnel et le compte rendu de la commission économique l'a bien relevé, avec non seulement des aides de la MAIF, mais aussi de l'État. Le résultat d'exploitation est certes négatif, mais il était difficile d'espérer autre chose. Il informe que l'UCPA pour sa part enregistre une perte de 17 millions et la situation est assez identique sur l'ensemble des entreprises de la branche.

Concernant les répercussions sur l'année 2021, notamment l'animation et la petite enfance, la direction se pose les mêmes questions que les élu.es, puisque la pandémie n'est pas tout à fait terminée. Il n'est pas encore possible de mesurer l'évolution des comportements généraux des usagers dans l'animation et la petite enfance, lié en particulier au télétravail, ni les inquiétudes qui peuvent naître dans le conscient collectif poussant à considérer les regroupements comme potentiel risque sanitaire. Toutefois, il est possible que ces comportements nouveaux soient positifs. En effet, rien ne dit que le recours au télétravail ne va pas pousser les parents à mettre encore plus souvent les enfants dans des accueils collectifs.

Il ressort du conseil d'administration du Synofdes (Syndicat National des Organismes de Formation) que l'année 2021 est très chargée en créativité du fait des contraintes sanitaires. Le directeur général s'attend par ailleurs à une forte demande pour les instituts de formation de Léo Lagrange du fait d'une augmentation sensible du chômage, suite à la récession de 2020, des conséquences de la réforme de la formation professionnelle et du plan d'investissement de compétences. Beaucoup de moyens sont mis sur la table par les pouvoirs publics pour faire face à ces besoins de formation et de réinsertion. L'activité des instituts devrait donc être assez soutenue et les prévisions économiques semblent bonnes.

Dans l'animation et la petite enfance, l'analyse de l'exploitation tend à démontrer que l'année 2021 va s'inscrire dans le droit-fil de celle de 2019, avec un tassement des résultats assez généralisé. Elle va donc être sans doute à peine à l'équilibre. La situation de pandémie n'indique pas pour l'instant si la situation va s'aggraver ou s'améliorer. Il faut poursuivre un travail en profondeur, même si, en Centre-Est la courbe remonte dans la petite enfance, après une chute sérieuse.

Les prévisions sont donc assez difficiles, mais confortent la réforme en cours vers une organisation métiers. Celle interrégionale au niveau des établissements qui mêle les différentes activités a fait son temps. La nouvelle organisation doit permettre à Léo Lagrange de retrouver ses fondamentaux, à savoir la qualité éducative, au travail, de ses activités qui sont la base de la qualité économique de l'association.

La phase transitoire va sans doute durer encore deux ans et va associer la construction par métier et la coexistence de la structuration actuelle interrégionale. Ce sera une période inconfortable pour les

salarié.es et les instances, mais cette étape est nécessaire. Faire trop vite pourrait avoir de lourdes conséquences sur l'activité et l'emploi, mais il faudra dans le même temps veiller à ce que cette période ne dure pas trop longtemps. Plus tôt la configuration sera stabilisée, plus tôt il sera possible de travailler sereinement à la poursuite des objectifs assignés à la nouvelle organisation :

- Une meilleure maîtrise du développement
- S'installer en tant qu'experts dans les filières
- Poursuivre le processus qualitatif

Le PowerPoint reprend les fondamentaux essentiels des aspects économiques et présente les différentes aides perçues.

Une élue a pris note du besoin d'être vigilant sur 2021. D'un côté il y aura des mesures correctives à apporter face à des habitudes de fréquentation qui seront peut-être à la baisse, et dans le même temps, la formation risque d'être extrêmement sollicitée. Des pertes potentielles de marché vont pousser certain.es salarié.es à entrer dans le secteur formation, pourtant peu de reclassements de salarié.es les poussent à intégrer LLF. Elle demande si le service innovation a fait des recherches sur la manière de rester sur l'ESS tout en s'adaptant à des publics différents. Les besoins et les demandes ont augmenté avec la crise. Elle pointe en particulier les publics fragiles ou en situation de handicap ou encore vieillissant. Cela pourrait permettre de compenser le tassement volumétrique annoncé sur l'animation et la petite enfance.

Le secrétaire général explique qu'il n'y a pas de relation entre la crise sanitaire et la capacité à gagner ou perdre des marchés. Sauf cas exceptionnels. Le risque reconnu tient à la mise en place de nouveaux conseils municipaux. Le fait que ce soit en période de crise n'a pas permis de rencontrer les nouvelles équipes et de créer des liens. À cela s'ajoute une tendance plus ou moins nette de municipalisation, comme à chaque élection municipale. En Île-de-France où les services éducatifs sont très largement municipalisés certaines collectivités cherchent à en sortir et veulent revenir vers des associations, considérant qu'elles sont mieux à même de les gérer.

C'est le quotidien de la fédération que de conserver ses activités et d'aller en chercher d'autres.

Pour ce qui est du reclassement éventuel de salarié.es de l'animation ou de la petite enfance sur les centres de formations dont l'avenir semble plus certain, cette possibilité se heurte à des mécanismes qui entravent largement de possibles reconversions. Les donneurs d'ordres dans la formation ont des exigences formatives de plus en plus précises et hautement qualifiées. Cela suppose un BAC+5 dans le secteur de l'insertion ou de la linguistique. Pour le moins, il faut un BAC+3 orienté très spécifiquement sur un secteur particulier pour devenir formateur. D'une manière générale, il n'est donc pas possible en trois ou six mois d'envisager une reconversion sur ce secteur.

La fédération est toujours à la recherche d'innovations pour se développer et toucher d'autres secteurs d'activité, la demande sociétale les poussant vers ces derniers. Cela s'est toujours fait. Léo Lagrange a, en son temps, créé les haltes-garderies, les jardins d'enfants, etc.

Par contre, la fédération est en train de s'organiser en expertise de métiers. Donc avant de se développer et de mener des expériences, elle doit d'abord maîtriser ces derniers. Le secrétaire général souhaite donc avant de devenir un acteur majeur sur le champ du vieillissement, rester un éducateur et un acteur majeur dans ceux qui sont les siens. Il y a beaucoup à faire dans les champs de l'enfance, de l'adolescence et de la jeunesse, mais aussi sur la petite enfance, ou encore sur la formation professionnelle à l'heure du digital.

Le développement de la fédération se fait par capillarité. C'est parce qu'elle offre des services de qualité reconnus, qu'elle peut se développer sur un territoire. Il est possible de tenter de nouvelles expériences à la condition de continuer à maîtriser les cœurs de métiers. Cela suppose de regarder où sont les besoins nouveaux, les opportunités sociales et éducatives qui vont permettre à la fédération d'être pertinentes dans ses services.

Elle est impliquée déjà sur les publics fragiles, avec le plan pauvreté, un mécanisme de politiques publiques qui poursuit son développement. Cela signifie que le niveau de pauvreté en France s'aggrave et selon les statistiques, il faut six générations pour en sortir, ce qui n'est pas acceptable sur un continent comme le nôtre. La fédération s'attaque à ce problème et est lauréate de plusieurs dispositifs dans la formation ou la petite enfance qui permettent de favoriser le départ en formation ou dans des processus d'insertion de femmes isolées avec enfants sans moyens de garde éducatifs. De la même façon, la fédération développe des échéances sur la jeunesse, car plus d'un jeune sur deux n'a pas recours à ses droits en matière d'orientation, de formation, de logement, de loisirs et autres. Il en va de même pour le handicap.

La fédération travaille déjà auprès de seniors. En effet, il y a dans les instituts de formations des stagiaires qui ont plus de 45 ans et qui sont donc seniors du point de vue du marché du travail. Par ailleurs, les maisons de quartier et les centres sociaux proposent des activités auprès de retraités ou de préretraités.

Des réflexions sont engagées depuis quelques années sur le développement de certaines de ces activités. L'État a lancé un grand plan de recrutement et de déploiement d'éducateurs et de médiateurs dans les quartiers difficiles. 70 000 embauches sont prévues dans plusieurs agglomérations. Certains ministères ont demandé à Léo Lagrange si la fédération était intéressée. Celle-ci a répondu ne pas être en situation d'embrasser une carrière d'éducation spécialisée, c'est un métier à part entière qui a son propre cycle de formation, sa convention collective et ses pratiques professionnelles. Elle n'a pas les moyens de se mobiliser sur plusieurs axes d'actions. Sans préparation et sans réflexion, les expériences ont des chances de ne pas aboutir. La stratégie de la fédération est d'avoir des diversifications liées, c'est-à-dire des expériences les plus proches possibles de ses activités, qu'elle va engager de façon progressive. Des choix sont indispensables. Les développements nécessitent de réfléchir. Les réponses que Léo Lagrange peut apporter à ces secteurs doivent être pertinentes. Ce n'est pas le cas à l'heure actuelle avec l'éducation spécialisée, la fédération n'ayant rien à apporter de plus que les autres dans ce domaine.

La direction développement et territoire de la nouvelle organisation a pour vocation de développer des expériences plus ou moins importantes, en lien avec les métiers, pour éventuellement toucher de nouveaux secteurs.

L'élue est d'accord pour dire que Léo Lagrange ne maîtrise pas les publics fragiles, les seniors ou le handicap, mais les publics sont quand même présents dans les centres sociaux et les directeurs ne savent pas comment les prendre en charge. Il faudrait peut-être renforcer les compétences des salarié.es qui sont sur ces sites et sont confrontés à ces problématiques, sans pour autant innover dans cette direction.

Le secrétaire général répond que la fédération ne va pas se lancer dans la gestion d'EHPAD, mais elle doit savoir appréhender des publics vieillissants. Ainsi dans l'incubateur désormais en place, des personnes réfléchissent à un centre social 2.0. Ce dernier va être confronté à un public de plus en plus fragilisé et varié et les équipes de Léo Lagrange doivent être outillées, formées et préparées pour faire face. Mais cela reste sur le cœur de métier qu'est le centre social.

Un élu avait des questions sur la consultation, mais note que le secrétaire général est passé à une présentation des orientations stratégiques.

La présidente convient qu'il ne s'agit pas de la présentation des chiffres, mais la présentation des comptes 2020 a tout de même été faite.

Pour le secrétaire général, il y a un lien entre stratégie, économie et travail.

La présidente ajoute que depuis la constitution du CSE, ses membres travaillent par blocs de consultation. La situation économique de la fédération commence avec la clôture des comptes et finira avec l'élaboration budgétaire le mois prochain. De la même façon la consultation sur la politique sociale est constituée du bilan social, des rapports HSCT, etc.

L'élu demande si dans Progress des adaptations vont être faites en fonction des expériences de 2020. Certains cadres sur le terrain se demandent si cela ne va pas trop vite vu la situation ou au contraire trop doucement.

Le secrétaire général explique que la pandémie n'a pas modifié les plans. L'analyse qui est faite depuis plus d'un an n'a pas modifié la nécessité de s'organiser en métier, de repenser la relation au territoire, de maîtriser le développement, de continuer à innover. Elle a au contraire conforté l'idée d'une modification du sens de l'organisation. Par exemple il y a eu de nombreux débats sur la formation professionnelle à distances ces dernières années. Et, cas de force majeure, les formateurs ont réussi à exploiter de l'organiser sous plusieurs formes en l'espace de trois mois. Cela a été possible grâce aux orientations métiers. Les embryons d'expériences qui existaient à l'Instep Occitanie ou à l'IFRA ont pu être déployés assez largement.

Concernant le rythme à tenir, il va falloir trouver le bon tempo. Le futur travail de fusion est excessivement lourd d'un point de vue comptable, juridique (contrat de travail ou avec les collectivités), fiscal, etc., et périlleux. Le calendrier ne pourra donc être fixé que lorsque l'inventaire exhaustif des points de passage requis aura été fait et qu'il aura été vérifié qu'il est possible de les suivre pour faire la bascule. Il faut compter environ deux ans. Il faudra que tout soit clair avec les élu.es pour que ce soit clair aussi avec les salarié.es. La fédération va passer de sept structures employeurs d'exploitation d'activité à trois. Une partie non négligeable des effectifs va changer d'employeur. Cela demande une bonne préparation. Le rôle des élu.es sera important, ils.elles devront s'assurer que rien n'a été oublié.

S'il n'y a pas de changement dans l'orientation, la pandémie a ralenti le processus. Le secrétaire général estime aussi qu'il faudra encore deux ou trois ans après la bascule pour que la nouvelle organisation atteigne son rythme de croisière et qu'il soit possible de procéder aux derniers réglages.

L'élu rapporte les craintes des salarié.es quant au maintien de l'emploi et s'inquiète de l'analyse des aides qui ont été perçues en situation de COVID. Les chiffres de 2020 annoncent 4,3 millions alors que c'était plus lors des négociations.

La présidente l'interrompt. Elle avait effectivement annoncé 5 millions, mais parce qu'elle avait pris l'ensemble du périmètre y compris ce qui était hors UES. Le chiffre de 4,3 millions est correct.

L'élu compare ce montant avec le résultat de 2019 qui était à moins un million et celui de 2018 de 700 000 euros. Les élu.es ont eu les éléments chiffrés du chômage partiel. Par ailleurs, il semblerait que des communes aient reçu des remboursements sur les dispositifs. Il avait donc demandé le détail, mais ne l'a pas eu à ce jour.

La présidente répond que le détail des montants se trouve dans le document complément d'informations impact Covid sur les chiffres 2020, entreprise par entreprise, avec les aides, les avenants et le chômage partiel. Les avenants étant des montants remboursés aux communes.

L'élu estime qu'une analyse est nécessaire pour expliquer ce résultat de 4,3 millions alors que la situation est compliquée. Il relève entre autres un résultat exceptionnel en Pays de Gex de 1 million alors qu'en 2019, le déficit était de 600 000 euros. Les mesures sociales de 100 000 euros de prime et de 500 000 euros d'indemnités sur le périscolaire ne prennent pas en compte les salarié.es administratif.ves et ceux hors périscolaire qui ont pourtant répondu présents. Ils n'ont pas non plus eu droit au maintien de salaire des mois de mars, avril et mai. Les élu.es de son organisation souhaitent que ces mesures soient étendues à l'ensemble des personnes. Par ailleurs, il y a les animateur.trices qui se sont porté.es volontaires pour être sur le terrain, mais qui n'ont pas été appelés. De ce fait, ils ne toucheront pas de prime non plus.

Concernant la journée de congés, les salarié.es qui ont été en chômage partiel ne souhaitent pas une journée de repos, mais un salaire. D'autant que pour beaucoup, surtout dans le périscolaire,

poser une journée supplémentaire va être compliqué. Les élu.es rentreront donc dans le détail lors de la consultation, car ils attendent des réponses par rapport aux résultats de 2020.

Le secrétaire général rétorque que sur ce montant, 1,5 million résulte de la vente de biens immobiliers, ce sont donc des produits exceptionnels. Cela restera du patrimoine dans le haut du bilan, il n'est donc pas question d'y toucher.

Concernant le Pays de Gex, Centre-Est avait dû, au regard des mauvais résultats économiques de la petite enfance sur les SAS et à la demande du commissaire aux comptes, provisionner un risque. Le statut des SAS oblige à une recapitalisation des structures commerciales déficitaires, au bout de deux ans. Centre-Est a donc provisionné le million de recapitalisation en 2020, provoquant un déficit. Cela engendre un résultat exceptionnel en produits cette année, mais dans la réalité, cela couvre un déficit.

Restent environ 3 millions d'indemnités MAIF qui couvrent les salaires sur le chômage partiel, soit environ 2 millions d'euros. L'assurance couvre les pertes d'exploitation et s'est assurée que Léo Lagrange bénéficiait des aides. À cela s'ajoute la CNAF sur la petite enfance, avec un forfait de 27 euros par berceau libre. Cela a été favorable à ce secteur qui était déficitaire.

Les comptes d'exploitations affichent plusieurs millions en négatif.

Les produits exceptionnels de la vente des immeubles restent dans le patrimoine et peuvent venir appuyer des demandes de prêts bancaires. Car sans patrimoine et avec un déficit, la banque ne prête pas. On se retrouve alors sans trésorerie et cela conduit au dépôt de bilan. Il ne faut pas confondre les différentes lignes du tableau et ces résultats se retrouveront dans les plaquettes. Le cycle d'exploitation est en réalité très largement négatif avec plus de 3 millions, hors aides précitées.

Le résultat de 2018 était à plus 700, en 2019 à moins 1 et en 2020, hors événements exceptionnels, à moins 2 ou moins 3. Les perspectives de 2021 sur l'animation et la petite enfance restent difficiles. Il ne faut pas que ce cycle perdure pour éviter toutes problématiques sur l'emploi.

La présidente ajoute que les ventes concernent le siège de Villeurbanne et un bâtiment en Nord Île-de-France. Le résultat des 4,4 millions présenté à l'arrêté des comptes 2020 est constitué de produits exceptionnels liés à des aides, à un soutien de la MAIF et à des ventes de bâtiments. Par contre le résultat d'exploitation affiche moins 3 millions.

Le secrétaire général se réjouit de ce que ses prédécesseurs ont assuré la perte d'exploitation auprès de la MAIF sur ces mécanismes. Il se félicite de ce que cette dernière a accepté d'honorer sa couverture, ce qui n'est pas le cas de beaucoup d'assurances. Mais ce qui compte dans une entreprise, même associative, c'est le résultat d'exploitation, qui fabrique de la richesse au sens comptable.

L'élu remarque que la MAIF n'aurait pas versé les 2,9 millions s'il n'y avait pas eu de chômage partiel. 600 000 euros sont redistribués aux salarié.es sur le chômage partiel et la perte d'exploitation due aux prestations non réalisées.

Le secrétaire général comprend que pour l'élu les sommes versées par la MAIF doivent être redistribuées. Mais l'assurance couvre avant tout une perte d'exploitation. Par ailleurs, il faut regarder bien au-delà de 2021. Les prévisions seront bientôt présentées au CSE et la période demande d'être très rigoureux pour trouver les bons équilibres. Bien que les demandes des élu.es aient été entendues, il faut compenser des situations problématiques tout en se préservant de l'avenir. L'année 2021 ne va pas être simple et la période de redéploiement va aussi mobiliser beaucoup de moyens. Si la fédération n'est pas capable de mettre les finances en face, elle ne pourra le mener à bien et les problématiques seront encore plus lourdes que celles traitées ce jour. La responsabilité des dirigeants de la fédération est de s'assurer d'être en capacité de préparer l'avenir pour ses salarié.es et ses publics.

Un élu constate que de nombreux marchés auraient été pris en quelque sorte au rabais. Il demande si à l'avenir Léo Lagrange va délaisser ce type de marchés qui n'assurent pas de revenus corrects aux salarié.es pour se tourner vers des contrats de qualité sur d'autres secteurs.

Le secrétaire général estime qu'il est possible de prendre des risques économiques pour obtenir un marché plutôt que de laisser la place à d'autres. Mais cela suppose que ça a été pensé et que le risque est assumé. Si la fédération a parfois pris des marchés au rabais, c'est parce qu'elle n'a pas été en capacité de les décrypter. C'est un problème de compétences collectives. La maîtrise du développement demande de savoir ce que l'on fait. Le risque doit être identifié et clairement opposé. L'objectif de la fédération est d'avoir le loisir de refuser un marché, mais si elle a trop perdu d'argent, elle ne sera pas en situation favorable pour cela. Pour dire non, il faut avoir la maîtrise, être experts, savoir où on va et avoir les reins solides. L'analyse des marchés n'est pas simple, mais plus les bilans sont élevés, plus les fonds propres sont importants, plus il est facile de choisir les contrats, d'avoir des exigences qualitatives et d'avoir un impact économique. C'est l'orientation que la fédération cherche à prendre. Elle est en situation, dans certains secteurs, de donner la base des conditions minimum requises pour accepter un marché. Face à des collectivités qui mettent en avant le manque d'argent, il faut être bien ancrés dans ses certitudes. Mais Léo Lagrange gagne souvent des marchés en étant plus cher que d'autres. Le principe du Code des marchés publics est au mieux disant et non au moins disant. La fédération doit prendre cette orientation et faire de la qualité. Toutefois, il faut tenir compte des réalités. Ce choix demande une structuration des services, des organisations très solide et des finances consistantes. D'où le besoin de résultats positifs à mettre dans les bilans, dans les fonds propres chaque année, pour financer le développement.

Une élue demande si les contrats obtenus alors que Léo Lagrange était plus cher étaient des DSP ou des marchés publics prenant l'exemple de Nantes dont on lui dit que c'est une DSP. Puis concernant l'éducation spécialisée qui est un métier à part entière, elle fait remarquer qu'il arrive que dans l'animation les salarié.es soient obligés d'endosser ce rôle. Il faut le prendre en compte pour les formations. C'est une réalité qu'il ne faut pas oublier.

Le secrétaire général reconnaît que les animateurs.trices sont confronté.es à ces publics dans certains quartiers ou selon certaines politiques de la ville, voire avec le handicap, mais l'éducation spécialisée type médiation, ou en centres spécialisés est quelque chose de spécifique. Toutefois, il est nécessaire que les animateurs.trices soient formé.es à accueillir tous les publics et même qualifié.es.

Sur les vingt quartiers politiques de la ville où Léo Lagrange intervient en périscolaire, les taux d'encadrement sont inférieurs à ceux du marché. Cela permet d'avoir plus d'animateurs.trices sur ces territoires. Mais il faut aller vers les familles, car c'est sur ces quartiers que le périscolaire est le moins fréquenté alors que ce sont justement ces publics qui ont le plus besoin d'être en mode collectif. Il faut donc mettre des moyens humains et de les qualifier.

Pour répondre à la première question, sur Nantes le secrétaire général confirme qu'il s'agit bien d'un marché et non d'une DSP.

Un élu convient que la formation est un secteur en mutation depuis plusieurs années. La crise a fait grandir les formateurs et ils savent désormais qu'ils peuvent travailler autrement. Toutefois, il rappelle que les élu.es ont voté pour le prolongement du chômage partiel à une courte minorité et demande que soient pris en compte les efforts fournis pour le bien de tous.

Le secrétaire général tient à dire qu'il prend la pleine mesure des effets de la crise pour l'organisation, les salarié.es et les organismes, tous ayant été impacté.es, autant les personnels que les professionnels. La mesure de chômage partiel a été synonyme de difficultés financières, mais aussi de mise au banc. Et ceux qui ont travaillé ont été très sollicités.

Si les administrateurs remercient tous les acteurs de la fédération, à tous les niveaux, pour avoir fait face, la situation ne touche pas uniquement Léo Lagrange. Elle est inédite et lourde à porter pour les organisations, pour les professionnels, en chômage partiel ou non. Quant au télétravail, il n'a pas non

plus toujours été bien vécu. Les effets de cette année de crise ne sont pas encore mesurés et il faudra du temps pour revenir à une situation normale.

La direction a dû prendre des décisions difficiles. Dès l'annonce du confinement le 16 mars 2020, elle a été obligée de mettre 96 % de ses effectifs en chômage partiel. Elle mesure parfaitement les implications de cette situation sanitaire, mais il a fallu se serrer les coudes pour en sortir le mieux possible. Les instances et l'ensemble des travaux des équipes ont été axés en ce sens pour ne pas lâcher les publics, en particulier les jeunes pour qui cette année de privations de liberté, de contacts sociaux a été particulièrement difficile à vivre. Dans l'ensemble les salarié.es de Léo Lagrange ont su faire face et le secrétaire général les en remercie. Il forme le vœu pour chacun de retrouver un cadre de travail plus normal à la fin de l'été et de retrouver le chemin habituel de vie, professionnelle et personnelle.

La présidente redit que les élu.es auront pour le prochain CSE le détail des plaquettes et la présentation des budgets prévisionnels. Elle invite les élu.es du CSE, dès que les documents seront mis dans la BDU, de préparer leurs questions ou les points de précisions qu'ils souhaitent avoir lors du CSE du 22 juin.

Le représentant syndical CFDT souhaiterait que les comptes annuels transmis puissent être visés par un cabinet d'expert et demande pour cela l'accord des élu.es du CSE. Ainsi les questions seraient posées par des personnes expertes en parallèle de celles que les élu.es pourraient aussi avoir. Il sera alors possible à la DAF d'apporter toutes les réponses en séance plénière. Cela ferait gagner en temps et en compréhension.

Une élue trouve cette proposition pertinente, voire envisage une expertise.

Le représentant syndical explique que celle-ci devrait être motivée.

La présidente ajoute qu'une expertise est quelque chose de lourd qui ne s'engage pas sans raison. Il faut des éléments d'interrogation et voir ce que cela va générer en termes de production.

Le représentant syndical pense en particulier aux pertes d'exploitation, chiffres d'affaires, ce qui est ou non assimilé. Un expert peut indiquer ce sur quoi il faut s'arrêter et donner des éléments de compréhension. L'idée est d'avoir des bases saines pour de prochaines négociations. Il ne s'agit pas de signaler un problème majeur lié à une activité économique sur un territoire ou l'ensemble des entités et encore moins de demander une expertise coûteuse.

Un élu rétorque que les élu.es de son organisation se réservent le droit, après le CSE du mois de juin, de faire une telle demande, dans le cadre de la loi. L'expertise est prise en charge à 80 % par l'employeur et 20 % par le CSE. Cela suppose aussi un vote majoritaire de la part des élu.es. En attendant il est d'accord pour recourir à un expert pour analyser les comptes à l'appui des documents et des plaquettes fournis par l'employeur. Les élu.es pourront ainsi poser leurs questions en amont et apporter des réponses sur les choix de la fédération de prolonger le chômage partiel et de recourir à la MAIF et dire si elle a gagné de l'argent supplémentaire ou pas sur le dos des salarié.es.

Il estime que l'analyse tournerait autour des 5 000 euros et pourrait monter jusqu'à 10 000 si les élu.es demandent des précisions supplémentaires.

La présidente pense que les plaquettes seront dans la BDU avant le 31 mai.

Une élue convient que les élu.es n'ont pas d'éléments de réponse précis. Elle aimerait savoir s'il est possible de s'appuyer sur des contrôleurs de gestion, membre de la C2SCT, pour avoir déjà des premières explications.

La présidente répond que ce n'est pas le rôle de cette instance. Elle pense par contre qu'il serait bien qu'il y ait une présentation des comptes lors des réunions de RP au mois de juin. Le responsable de l'entreprise sera alors en capacité de donner les explications nécessaires.

Si les élu.es estiment nécessaire le recours à un expert pour l'analyse des plaquettes et pour formuler leurs questions, c'est à eux de faire le nécessaire. Pour sa part, elle approuve la méthode.

Un élu confirme que les élu.es ont déjà fait appel à des cabinets comptables pour avoir une meilleure lecture des documents. Cela amène de la pertinence dans les questions posées lors des échanges.

La présidente met aux voix la proposition de recourir à un expert-comptable de leur choix pour les accompagner dans l'analyse des documents fournis par l'employeur.

Votants : 26 Pour : 26 Contre : 0 Abstention : 0

La présidente a noté que les élu.es recourront éventuellement à une expertise, au terme de la consultation économique, si des éléments restent à creuser.

La secrétaire du CSE s'occupe de recenser les différents cabinets comptables et fera un retour aux élu.es pour qu'ils puissent choisir.

XI – consultation sur les projets de mesures sociales (prime, rappel d'indemnité partielle, jour de congé) envisagées dans le cadre de la crise sanitaire

À partir du résultat économique de 2020 et des débats lors des séances du CSE, l'employeur a réfléchi sur une formalisation de mesures sociales à l'égard des salarié.es, en prenant en compte la spécificité des emplois, du contexte et autres.

Il est aujourd'hui en mesure de faire trois propositions :

- Prime pour les personnes ayant été mobilisées en face-à-face avec le public sur la période de confinement du 16 mars au 11 mai 2020
- Un maintien à 100 % du salaire de base net, pour les salarié.es placé.es en chômage partiel, relevant des activités périscolaires sur la période de mars à mai 2020
- Attribution d'une journée de repos pour l'ensemble des salarié.es, hors activités périscolaires, mobilisée sur l'année 2021.

Un élu salue l'effort, mais verra à l'aune du compte de résultat de l'année 2020 l'importance de celui-ci. Par contre, il estime que les propositions ne sont pas des mesures de solidarité sur l'ensemble des salarié.es. Une des revendications de son organisation était le maintien des salaires à 100 %. Certaines communes ayant annoncé un maintien des subventions à 100 %, les élu.es avaient proposé de créer un fonds de solidarité national, pour répartir les sommes sur l'ensemble des salarié.es de l'UES. La direction a répondu qu'il n'était pas possible de le mettre en place. Les mesures proposées ce jour ne sont pas équitables pour l'ensemble des salarié.es.

Les salarié.es de l'animation qui ont été mis au chômage partiel d'office ne pourront par exemple pas bénéficier de la prime. Il en va de même des animateurs.trices qui ne font pas partie du périscolaire, mais qui ont tout de même travaillé, entre autres pendant les congés, ou les personnes des services administratifs ou qui ont été en charge de la paie. Enfin, les formateurs sont eux aussi exclus de ce dispositif de prime. Il fait état que le maintien du salaire à 100 % ne concerne que les salarié.es du périscolaire. Quant à la journée de congé dont la gestion est compliquée, de nombreux salarié.es ne la prendront pas. De plus les salarié.es préfèrent percevoir un salaire.

Les élu.es de son organisation préféreraient que les 600 000 euros annoncés, et éventuellement plus en fonction des résultats des comptes de 2020, profitent plus équitablement à tous.

L'élu soutient que si les animateurs.trices périscolaires sont privilégiés, c'est à cause de leur mouvement de grève illimité, en particulier à Nantes et à Toulouse. Il reconnaît que la situation pousse son organisation syndicale à s'interroger. Certes les animateurs.trices périscolaires sont en grande précarité, mais cette décision va créer des inégalités au sein de l'UES.

La présidente tient à dire qu'il a été question, pendant un an, de la précarité des animateurs.trices du périscolaire. C'est un sujet qui a été porté à tous les CSE. L'employeur a été attentif à cette question. La proposition prend en compte cet élément.

Une élue salue l'initiative de l'employeur, mais n'est pas complètement satisfaite des propositions. Elle ne comprend pas pourquoi la prime est limitée au face-à-face, alors que des personnes ont assuré la continuité des services dans des conditions dégradées. Elle estime qu'elle devrait être versée à toutes ces personnes qui ont permis de maintenir le fonctionnement de la fédération. De plus, la prime est plafonnée à huit jours, alors que la période a duré plus de deux mois. C'est la mesure qui coûte le moins cher, environ 100 000 euros.

Le maintien de salaire à 100 % pour les animateurs.trices du périscolaire correspond aux demandes des élu.es. Toutefois, cette proposition aurait pu aussi être étendue à d'autres catégories de personnes. Quant au jour du repos, sachant que cela va coûter environ 600 000 euros, elle pense qu'il serait mieux d'augmenter le nombre de personnes qui ont droit à la prime.

Le représentant syndical CFDT reconnaît la volonté de bien faire de la fédération, mais il aurait préféré qu'une prime, même moindre, puisse être redistribuée à tous les salarié.es de l'UES, quels que soient les métiers et les catégories socioprofessionnelles. Les salarié.es se seraient mieux reconnus dans une prime collective liée à l'effort fourni par tous, à tous les niveaux. Cela aurait été plus symbolique, mais les symboles forgent la solidarité. Si l'animation est souvent mise en avant, les élu.es CFDT considèrent tous les métiers de la fédération, c'est pourquoi ils attendaient quelque chose de plus large.

La représentante syndicale FO reconnaît elle aussi l'effort engagé, mais rejoint les propos des autres élu.es, sur le côté inégalitaire de ces propositions. Cela laisse trop de salarié.es de côté.

Les élu.es UNSA estiment de la même manière que si un effort est fait par la fédération face aux demandes des élu.es, les propositions ne répondent pas aux attentes. En effet, tous les salarié.es qui ont travaillé durant le confinement auraient dû recevoir une prime. Quant aux 16 % manquant du chômage partiel, ils auraient souhaité que ce soit étendu à des métiers autres que le périscolaire. C'est inéquitable pour ceux qui ont travaillé sur la formation, la petite enfance ou autres.

Une élue ajoute que si donner une prime à tous les salarié.es revient trop cher, elle pourrait être donnée à tous les bas salaires, c'est-à-dire déjà tous ceux qui sont au SMIC et en dessous.

La présidente rappelle qu'à Léo Lagrange, le plus bas niveau de la grille de rémunération est supérieur au SMIC. Ensuite, il s'agit de temps de travail et là, c'est différent.

Un élu relève que les animateurs.trices qui ont travaillé au tout début du confinement n'avaient peut-être pas de masque, mais ils avaient aussi peu d'enfants à s'occuper. Il estime que le risque s'est révélé plus important par la suite. Par contre, les personnes aux sièges ont géré toutes les paies de tous les salarié.es, à quoi se sont ajoutés le chômage partiel et tout l'administratif qui a dû être très lourd. Ils sont tout aussi méritants que ceux qui étaient sur le terrain. Pour ce qui est de la journée de congé, il pense que ce que souhaitent les salarié.es, c'est du pouvoir d'achat. Le coût de la journée de repos pourrait être reporté sur la fiche de paie.

Un élu estime que les personnes qui ont travaillé dans les bureaux ou qui ne semblent pas être en situation de précarité ont droit à une prime au même titre que les autres. C'est une forme de reconnaissance envers chaque salarié.e sur ce qui a été entrepris pendant la crise sanitaire. Certain.es vont peut-être penser que les animateurs.trices ont plus besoin qu'eux de cette prime, mais c'est bien l'effort commun qu'il faut valoriser. De telles réflexions risquent de mener à des raccourcis sur les métiers ou les fonctions. La précarité, les difficultés financières, le besoin de reconnaissance touchent tous les métiers à tous les niveaux. Plus que de souligner l'effort fait par les

animateurs.trices, il faut souligner celui fourni par tous. C'est ce qu'a fait le secrétaire général précédemment, mais il faut que ce soit suivi d'effet.

Un élu pense la même chose. L'effort a été collectif et cibler une fonction ou un niveau de rémunération pour la prime pourrait engendrer des frustrations. Que ce soit avec les enfants, pour la paie, pour les protocoles de reprise dans l'urgence, pour la recherche de financement, l'effort a été le même pour tous. Ce serait un signal fort que de valoriser l'ensemble des personnes qui ont travaillé. Il a compris, lors de la présentation de la veille, que les mesures présentées sont déjà déduites du résultat net 2020.

La présidente corrige. Ces mesures ont été provisionnées.

L'élu propose, suite aux échanges qui viennent d'avoir lieu, de recalculer la somme que cela pourrait engendrer. Il y a a priori encore une marge de manœuvre possible sur le résultat net 2020. En effet, si la mesure devait coûter un supplément de 300 000 euros, il resterait encore 4 millions au résultat net.

La présidente répond que les comptes sont arrêtés. La question pourra éventuellement se poser sur 2021. Le montant fléché sur les aides est d'environ 600 000 euros, en dehors de la journée de repos qui est valorisée, mais qui n'a pas le même impact économique.

Une élue rappelle qu'il y a aussi beaucoup de salarié.es engagé.es qui ont fait du bénévolat sur la première quinzaine du confinement. Ils ont maintenu le lien social avec les usagers. Mais c'est quelque chose de difficile à évaluer et ces personnes ne seront pas retenues.

Sur la deuxième quinzaine du confinement des salarié.es ont été mobilisé.es à hauteur de 7 heures d'activité partielle, toutefois, les besoins des usagers ont nécessité plus. Donc des salarié.es ont travaillé plus que les 7 heures pour lesquelles ils.elles ont été payé.es. Si les sommes ont déjà été provisionnées, elle se demande quelles sont les marges de manœuvre du conseil stratégique. Si l'employeur a privilégié le périscolaire, cela tient peut-être aux nombreuses réclamations des élu.es sur ce sujet. Elle se demande pourquoi le conseil stratégique n'a pas ouvert le dialogue social avec les différentes OS préalablement aux décisions. Il aurait alors été possible d'échanger sur toutes les situations et trouver un accord qui aurait convenu à tous.

Le représentant syndical CGT tient à rappeler qu'en dehors de tous les métiers déjà cités, il y a des intervenants en milieu carcéral depuis mars 2020. Ces animateurs.trices sportif.ves font 35 heures par semaine et sont tous en bonne santé. Pourtant, ce n'est pourtant pas parce que la situation semble aller mieux qu'il n'y a plus aucun risque. Il relève qu'il est question des différentes personnes qui ont travaillé ici ou là, mais tient à rappeler qu'un salarié est mort du COVID. Il n'est pas possible de faire le lien entre la maladie et le travail, mais il demande s'il serait possible de faire un geste, au-delà de la cagnotte qui a circulé en son temps, pour accompagner la famille.

Un élu confirme que toutes les propositions étaient déjà actées lors de la première réunion de négociation. Il comprend les mesures, parce que l'employeur n'a pas le choix, vu la situation et les chiffres. Il note que dans les comptes, 600 000 euros sont provisionnés, mais que l'employeur valorise aussi 650 000 euros de congés.

La présidente intervient. Donner une journée de congé a un impact économique, mais ce n'est pas la même chose que de sortir 650 000 euros.

L'élu en convient, mais considère que lorsque le salarié revient son travail l'attend. S'il n'est pas possible d'obtenir 1,2 million globalisé, il faut considérer uniquement les 600 000 euros sur les 4,3 millions ou sur les 2,9 millions de la MAIF.

La présidente explique que l'indemnisation MAIF correspond à une perte d'exploitation, c'est-à-dire la perte de produits et de revenus, ou encore le fait d'avoir été contraint de rembourser les collectivités, faute de pouvoir assurer le marché.

L'élue ajoute qu'il n'y a pas eu non plus de paiement du chômage partiel ou des cotisations sociales. Il demande si cela rentre dans les 2,9 millions. Il aimerait connaître le ratio entre ce que la MAIF considère comme le résultat qu'il aurait été possible de réaliser sur les dispositifs et la perte des salaires. Il estime que les élu.es auraient aussi pu voir combien de salarié.es vont être en capacité de partir en vacances durant l'été. Il aurait été possible de travailler sur une prime vacances avec le CSE en s'appuyant sur les catégories qui demandent les chèques vacances. Cela concerne beaucoup de précaires. Cela aurait été une prestation pour l'ensemble des salarié.es. Dans le cas présent, un grand nombre de salarié.es est mis de côté, cela risque de porter un coup à leur engagement. Ce n'est pas une bonne image à donner en termes de solidarité.

La secrétaire du CSE vient d'ouvrir un bilan au hasard. C'est celui de Méditerranée. Sur les 500 salarié.es, 126 sont en CD2I et 176 à temps partiel. Parmi ces derniers, 80 personnes ont un emploi du temps entre 20 et 50 % d'un temps plein. Comment leur expliquer qu'elles ne bénéficieront pas d'une mesure de compensation d'activité partielle, alors qu'un animateur périscolaire l'aura avec un salaire lissé mensuel peut-être supérieur. L'entrée catégorielle est à son avis aussi préjudiciable pour la fédération, car comment expliquer ce choix auprès de ces salarié.es-là.

Une élue ne ciblait pas uniquement les C2DI dans son intervention précédente, la prime concerne aussi les personnes à temps partiel. Pour sa part, elle a fait une demande de chômage partiel dans un premier temps, pour être au même niveau que son équipe. Elle comprend que certaines catégories n'ont pas besoin de la prime, même si tous ont besoin de reconnaissance. Elle pense qu'il faut aussi donner la prime aux personnes qui sont dans une certaine précarité pour une question d'équité. Par contre, si tous les salarié.es touchent une prime, elle estime qu'elle n'a pas à recevoir la même somme qu'un animateur, ce ne serait pas juste.

La présidente assure que s'il était possible de maintenir à 100 % les salaires des personnes placées en chômage partiel, ou verser une prime à tout le monde, il ne serait pas nécessaire de discuter. La situation économique ne le permet pas. Il faut donc prendre des orientations. Elle n'a pas communiqué sur les propositions et est venue pour écouter les élu.es. Étant donné qu'il s'agit d'une consultation, elle demande si les élu.es souhaitent passer au vote.

Un élu lui demande s'il s'agit d'une consultation administrative et juridique avec un vote ou bien si elle pense que des évolutions sont possibles.

La présidente explique avoir rencontré les élu.es du CSE et les OS avant de présenter le projet au CSE qui est donc consulté. Comme elle entend la position générale des élu.es, elle en conclut que leur décision est prise et qu'il n'est pas utile de voter, mais ce n'est peut-être pas le cas.

L'élue réplique que si la position de l'employeur ne change pas, il invitera les élu.es des autres organisations syndicales à une réunion en vue de déposer un appel à la grève illimité sur la question du COVID, avant les modalités, puisque des catégories de salarié.es vont être exclues du dispositif. Pour l'élue, si l'employeur fait évoluer sa position, il faut alors repousser la consultation. Cela ne sert à rien de voter si elle doit revenir avec d'autres propositions.

La présidente a écouté les élu.es et leur donnera la réponse de l'employeur. C'est la raison pour laquelle elle s'interrogeait sur la question du vote, puisqu'elle a noté une position assez unanime contre le projet tel que présenté. Elle n'a pas de marge de manœuvre économique, mais elle entend que les mesures de l'employeur doivent toucher tout le monde. Il faut trouver d'autres solutions.

L'élue insiste sur le fait que l'employeur est prêt à mettre sur la table 650 000 et la question de son organisation syndicale est de savoir si c'est suffisant par rapport à ce qu'il a encaissé durant la période de COVID. Sinon, ajoute l'élue, il faut voir comment répartir la somme sur l'ensemble des salarié.es de Léo Lagrange. Ce n'est pas l'effort fait par l'employeur, mais la proposition de répartition qui ne convient pas.

La présidente rétorque que les élu.es ont vu les résultats d'exploitation de l'activité.

Une élue comprend que la présidente n'a aucune marge de manœuvre, les comptes étant bouclés. Elle en conclut qu'il ne s'agit que d'une information.

La présidente précise qu'elle n'a pas de marge sur les montants qui ont été provisionnés. Les comptes 2020 sont arrêtés. Il sera toujours possible d'étudier quelque chose sur les comptes 2021. Sont provisionnés 650 000 euros. Elle enregistre la demande de repartir sur un échange pour redéfinir une répartition plus équitable.

Une élue confirme qu'il y a iniquité et aucune explication plausible à donner aux salarié.es.

La présidente réplique que le choix a été fait à la suite de la situation relayée pendant des mois de précarité de ces salarié.es.

L'élue rétorque que cela ne signifie pas que les autres salarié.es n'ont pas rencontré de difficultés. Elle reprend le propos d'un élu : il n'est pas possible dans une même après-midi de remercier le collectif pour les efforts de tous.tes et de dire qu'il n'est pas possible de reconnaître tout le monde.

Selon la présidente, dire ne pas pouvoir reconnaître tout le monde, conduit à agir pour personne, car la fédération n'aura pas les moyens d'agir sur tous les niveaux et de verser une prime aux 7 500 salarié.es. L'élue estime qu'il n'est pas possible de choisir une tranche et de donner une prime. C'est une façon de ne pas reconnaître tous les autres qui ont aussi contribué à la hauteur de ce qu'ils pouvaient. Certains salarié.es n'ont pas choisi de ne pas travailler en face-à-face. Cela veut aussi dire qu'on ne reconnaît pas les salarié.es dans les sièges ou les bénévoles.

La présidente convient qu'elle n'aurait pas dû conduire sa démarche comme elle l'a fait. La direction a choisi d'être réactive en donnant des signes, mais c'était une erreur. Elle reprend le sujet et reviendra vers les élu.es différemment.

La RRS tient à préciser que la décision n'était pas prise. Il ne s'agit pas d'une proposition unilatérale de l'employeur à adopter. Le but de la consultation était que chacun se prononce et donne son avis, pas d'adopter quoi que ce soit. Une consultation se fait avant de prendre une décision.

Un élu convient qu'il a été beaucoup question des animateurs.trices périscolaires et il ne s'agit pas de ne rien leur donner. Il invite les élu.es à se retrouver pour travailler sur un projet à valider au prochain CSE. Il est possible de voir ce qu'il est possible de faire sur les départs en vacances, sur les primes. Les élu.es peuvent faire des propositions.

XII – Bilan formation (mise à disposition en vue de la consultation sur la politique sociale), rapport de la commission formation

Le responsable développement explique que la crise sanitaire a eu un impact sur l'organisation du PDC. Les services RH ont dû s'adapter à la situation et renforcer le lien avec les professionnels du terrain. Une partie des actions du deuxième semestre ont été reportées afin de trouver des organismes de formation capables de proposer de la formation à distance.

Il a été noté une bonne participation en distanciel des salarié.es éloigné.es des centres de formation et un bon soutien de l'OPCO Uniformation.

Le distanciel a mis en lumière des difficultés matérielles :

- Absence d'ordinateurs
- Problèmes de connexion et de débit internet
- Non-maîtrise de l'outil informatique

- Méconnaissance de l'utilisation de la visioconférence
- Non-participation de certaines personnes aux formations durant la période d'activité partielle.

En 2020, 2 821 salarié.es de LLA sont parti.es en formation et 375 actions de formation ont été mises en place avec un total de 58 466 heures de formation.

Les participant.es étaient en grande majorité des femmes, avec environ 79 %. C'est normal, face à la répartition femmes/hommes au sein de l'UES. Au niveau SCP, les employés et les TAM représentent le plus gros effectif, à hauteur de 89 %.

Léo Lagrange a eu recours à des intervenant.es externes, pour 84 %.

Dans l'ordre d'importance, les formations concernaient les domaines :

- Qualité, santé, sécurité et environnement (au regard de la situation sanitaire)
- La posture professionnelle
- Le management
- L'accueil et la relation au public
- Formations autres :
 - CAP petite enfance
 - BPJEPS
 - BJEPS
 - Langue des signes
 - Jeux et handicaps
 - Éveil artistique
 - Éveil psychomoteur

Les formations ont été financées en grande partie avec le budget conventionnel, attribué par Uniformation suite aux cotisations, au regard de la masse salariale brute. À cela s'ajoutent les dispositifs DAFU et ACN, qui sont des aides de financements complémentaires, le FNE formation, dispositif d'État mis en place pendant la crise sanitaire, et le budget des structures. Dans certains cas, d'autres dispositifs de financement ont pu être mobilisés :

- CPF
- Projet de transition professionnelle
- CPF coconstruit. Les modalités de ce dispositif ont été clarifiées au dernier trimestre 2020.

Le budget total de la formation en 2020 s'élève à 912 042 euros.

Les services RH se sont fixé les axes d'amélioration suivants :

- Développer le modèle de formation hybride mixant présentiel et distanciel
- Favoriser la formation sur site dans la mesure du possible
- Organiser des formations avec des intervenant.es du réseau Léo Lagrange, pour mettre en lumière les compétences des professionnel.les LLA ou LLF.
- Renforcer la communication en créant de nouveaux outils numériques qui favorise également la collecte des besoins de formation et la diffusion des offres :
 - Portail 03.31.56
 - Webinaires
 - Capsules vidéo sur les dispositifs de formation
 - Guide pour préparer son départ en formation

Quelques outils sont déjà existants.

LLF a aussi été impacté par les mesures liées à la crise sanitaire, du fait du confinement. Les instituts ont donc modifié leur mode d'organisation autour de :

- Renforcer les compétences numériques des salarié.es
- Assurer la santé et la sécurité des salarié.es par l'organisation d'actions de formation
- Former l'encadrement au management, notamment le management à distance.

En 2020, 785 salarié.es sont parti.es en formation, 59 actions de formations ont été mises en place, avec un total de 5 611 heures de formation.

Les profils sont assez identiques à ceux de LLA :

- 80 % de femmes
- 75 % des TAM sont des cadres et des employés
- 83 % des formateurs sont issus d'OF externes

Les thématiques, par ordre d'importance :

- Qualité, santé, sécurité, environnement
- Posture professionnelle
- Management
- Accueil et relation aux publics
- Autres formations :
 - Bilans de compétence
 - Évolution de la formation professionnelle
 - Parcours ingénierie et pédagogie multimédia
 - Ingénierie sociale.

Le budget est réparti de la façon suivante :

- 83 % sur le budget conventionnel
- 7 % sur le budget des structures
- 7 % en mobilisant le compte personnel de formation
- 3 % dans le cadre des dispositifs PTP

Le budget de la formation s'élève à 122 265 euros.

Les instituts LLF se fixent comme objectifs pour le prochain exercice :

- Optimiser la restitution des entretiens professionnels et les besoins en formation
- Renforcer les compétences des salarié.es dans l'utilisation des outils numériques
- Travailler sur la bonne utilisation des outils de gestion et de suivi de l'activité
- Former les acteur.trices à l'utilisation de la plate-forme Moodle
- Proposer des formations techniques d'adaptation aux métiers de formateur.trice
- Adapter la posture des formateurs au format distanciel et à la pédagogie numérique.

La commission formation s'est réunie deux fois, les 3 et 20 mai. Le président de la commission remercie le responsable développement et l'équipe RH pour le travail fourni.

Différents éléments ont été communiqués sur l'animation, la petite enfance et l'animation. Il en ressort que 3 606 personnes ont été formées, toutes structures confondues pour un total de 1 256 299 euros. Il y a eu 49 types d'actions pour Léo Lagrange formation et 372 pour Léo Lagrange animation et petite enfance. Ce sont les employés qui sont le plus partis en formation.

La commission relève que les services RH ont permis le départ en formation et les formateurs en ont assuré le bon déroulement, malgré les contraintes dues aux conditions sanitaires.

L'ensemble des acteurs met en avant la nécessité de repenser les dispositifs de formation et note une volonté de renforcer les compétences sur l'utilisation de l'outil numérique et de développer de nouvelles formes de formation à distance pour former un plus grand nombre de salarié.es.

Certaines personnes n'ont pas honoré leur formation pour diverses raisons :

- Covid
- Manque de connexion
- Manque de matériel informatique
- Abandon et démotivation

Il serait intéressant de connaître le taux de satisfaction des personnes formées, dans le but d'avoir des axes d'amélioration possibles, et d'avoir un rappel du prévisionnel afin d'évaluer le taux de réalisation :

- Demandes de formations de la part des salarié.es
- Réponses favorables/défavorables formulées lors des entretiens professionnels
- Nombre de personnes ayant intégré une formation dans l'année suivante

La commission constate le recours important à des organismes externes et pointe le fait qu'il existe des compétences au sein de l'entreprise qui peuvent répondre au besoin de formation interne à l'adaptation aux métiers.

Le tableau récapitulatif proposé par LLCE pour tirer parti de dispositifs par CSP est pertinent. Il serait utile de le généraliser sur l'ensemble des territoires. Il serait intéressant que les personnels en charge de la formation disposent des mêmes outils.

La commission estime que le travail effectué par les équipes RH durant cette année difficile est plus qu'honorable. Toutefois, elle reste vigilante sur les améliorations à apporter dans les années à venir et se réunira plus fréquemment afin de réfléchir aux axes essentiels et nécessaires au bon déroulement des formations et pour faciliter les échanges et le travail entre services RH.

La commission formation émet un avis favorable.

La présidente explique que le déploiement du système d'information RH a commencé par la paie, va se poursuivre par l'ouverture d'un portail pour générer l'automatisation des contrats de travail, puis s'étendra avec un module pour gérer les entretiens professionnels et un module pour gérer la formation. Une fois ces outils déployés, les équipes RH seront toutes dotées du même système de gestion. Une alimentation entre le logiciel de gestion des entretiens et celui de gestion de la formation sera possible. Ainsi il sera possible d'avoir les informations sur les demandes de formation et les réponses qui leur seront données. Cela dès le bilan de 2022. En attendant les équipes RH travaillent, en coordination avec le responsable développement RH, sur l'harmonisation, nécessaire en amont du déploiement du système d'information pour le rendre le plus pertinent possible.

Une élue a noté que seul 1 % des employés de LLF sont partis en formation. Elle demande une précision au sujet des formations pôles engagement qui ne semblent pas apparaître.

La présidente lui répond qu'il n'y a pratiquement pas d'employé.es dans le secteur formation, mais presque uniquement des techniciens. Quant aux actions de formation menées par les pôles engagements, elle se trouvent dans le PDC.

Le responsable développement complète avec les actions:

- Formation autour du temps libre des 11 – 15 ans (qui revient le plus régulièrement ces dernières années)
- ALPHA Léo
- Formation sur les discriminations

Il arrive que des projets soient menés par des régions. Ils ne se trouvent pas dans le PDC fédéral.

L'élue trouve intéressant le plan de développement des compétences, mais pense qu'il faudrait aussi valoriser l'échange de bonnes pratiques professionnelles.

La présidente informe que l'analyse de la pratique ne fait pas partie du plan de formation.

Le responsable développement RH explique que ce volet fait partie de l'ingénierie pédagogique. Ce sont les modalités de déroulement d'un module de formation. Il est demandé aux formateurs d'être théoriques, mais aussi d'apporter une dimension concrète. Cela implique un échange de ces pratiques entre professionnels.

Concernant les formations handicap, le responsable développement RH précise qu'il y a eu un module de formation en 2020 sur ce thème, Par ailleurs, le secteur de la petite enfance a aussi mis en place un tel module. Ces formations sont regroupées dans les formations « autres » du bilan. n'a pas vu de point sur l'éducation spécialisée, ce qui à trait au handicap.

Le représentant syndical CFDT demande si après un an, une analyse est faite des formations qui ne peuvent se faire qu'en présentiel et de celles qui peuvent se faire à distance et qui ouvriraient des possibilités plus importantes de formations aux salarié.es. Il demande s'il a été établi le temps qu'un salarié peut tenir en formation en distanciel sur une journée.

En réponse à cette question, la première réflexion face à la crise a été de trouver des moyens de faire partir les salarié.es en formation. La formation à distance était la plus pertinente. Mais tous les organismes de formation n'étaient pas en capacité de le faire, par manque d'ingénierie et de technicité. Chaque fois qu'une thématique ne se prêtait pas au distanciel, des temps de formation en présentiel ont été calés. Mais la plupart du temps, il a fallu soit reporter, soit passer en mode distanciel. Aujourd'hui la réflexion porte sur des formations hybrides, lorsque la thématique se prêtera à un mélange des deux dispositifs.

Sur le distanciel, le RDRH demande aux intervenants de ne pas faire 14 heures de formation à distance. Le degré d'attention sur une plate-forme n'est pas le même qu'en présentiel. Il a donc été mis en place des séquençages par demi-journées, avec parfois une pause entre deux séquences. Les formations sur deux jours d'affilée restent exceptionnelles. La crise sanitaire a vu le développement d'outils technologiques qui permettent de l'interactivité, ou des sondages par téléphone.

Le représentant syndical ajoute qu'il n'a pas toujours pu donner des réponses sur ces questions aux salarié.es qui le sollicitaient. Des fiches de synthèse qui expliqueraient le déroulement d'une formation à distance au sein de Léo Lagrange seraient les bienvenues pour inviter les salarié.es à s'intéresser aux formations proposées. Les élu.es ont besoin de connaître ces informations pour pouvoir les partager.

Le RDRH peut fournir des exemples sur la formation sur le handicap et sur le management. Tout a été réfléchi pour faire des séquences courtes et interactives, avec des travaux en petits groupes en s'appuyant sur la technologie des plates-formes comme Zoom, Beekast ou Teams.

Une élue a relevé que certaines formations se sont déroulées en présentiel et qu'à chaque fois Léo Lagrange a fait de son mieux pour que cela se passe bien. C'est quelque chose qui a été apprécié, car le présentiel est plus facile pour l'appropriation de certains outils, en particulier dans l'animation.

La présidente informe que l'avis favorable de la commission formation a été enregistré, mais que les élu.es du CSE ne voteront qu'au mois de septembre, une fois que tous les sujets de la politique sociale auront été abordés.

L'ensemble des bilans sociaux, entreprise par entreprise, ont été mis dans la BDU.

Le représentant syndical CFDT note que l'uniformité et la cohérence de la présentation des documents leur seront utiles pour une mise en perspective. Mais il n'a pas encore eu le temps de regarder tous ces bilans.

La secrétaire du CSE remercie pour la présentation qui facilite la lecture. La mise en page permet d'aller d'un document à l'autre et de faire des comparaisons, vérifier des données. C'est une mine d'informations.

Une élue confirme l'ajout de nouveaux indicateurs et la présentation permet des focus sur certains points particuliers. Elle note que l'année 2020 a permis d'augmenter les dix plus hautes rémunérations pratiquement partout.

La présidente répond qu'elle donnera une explication plus précise, mais elle peut déjà dire que cela n'a rien à voir avec des augmentations de salaire.

Un élu s'inquiète des démissions sur 2020 : 20 hommes et 62 femmes sur Nord Île-de-France. Il demande si ces éléments sont envoyés au RP.

La présidente confirme que cela doit leur être présenté, de la même façon que les comptes.

L'élue convient que cela s'apprécie en termes de territoire, il ne pense pas que la présidente ait une réponse à sa question. Il propose que les élu.es du CSE puissent se répartir l'analyse par structure pour le prochain CSE et de faire le lien avec les RP. Il comprend, concernant l'augmentation des salaires, qu'il s'agit d'évolution de carrière de personnes qui ont pris la place de DR qui sont partis sur des missions nationales. L'élue trouve le document bien détaillé, en particulier sur les arrêts Covid.

La présidente affirme que la présentation des bilans a représenté un travail considérable pour les services RH, mais la direction n'a pas souhaité prendre de retard pour que les élu.es aient le temps d'étudier les documents, de poser des questions et que la direction ait le temps de fournir les détails. Les bilans sociaux doivent désormais être des indicateurs de pilotage et de compréhension de la structure des emplois. Les RP doivent donc avoir la présentation des comptes et des bilans sociaux pour donner aux élu.es du CSE des explications par territoire. À ce dernier ensuite de relayer les questions à l'employeur qui donnera sa réponse. Il faut que la consultation de politique sociale du mois de septembre ait balayé l'ensemble des sujets.

Sur la question des salaires, elle confirme et ajoute que ces postes basculeront en 2021 sur les effectifs fédération. Mais l'impact de la prise de responsabilité porte sur les établissements régionaux pour 2020. Elle pointe le fait qu'il n'y a pas eu de changement sur Nord Île-de-France entre 2019 et 2020. Elle tient encore à souligner l'effort produit par tous les RRH, quel que soit le secteur d'activité, pour que les élu.es aient, à ce CSE, l'ensemble des bilans sociaux.

Tous les indicateurs ont été retravaillés, en fonction des questions et des remarques des élu.es du CSE. Il faut savoir que certaines informations doivent être produites manuellement, l'ordinateur ne fait pas tout. Les documents présentés sont le fruit d'un travail d'équipe. La direction va tenter de faire une analyse plus globale pour étoffer la politique sociale.

Même si certaines informations ne concernent pas le CSE, l'élue trouve intéressant de les connaître. Cela permet de connaître le salariat par entreprise.

Nord Île-de-France enregistre deux nouveaux marchés à partir du 1^{er} juillet et la perte d'un dispositif important, Juvisy, qui concerne 90 salarié.es qui seront transférés. C'est sur ce périmètre que se trouvent les trois représentant.es de proximité du territoire Île-de-France, Eure et Loir. Des autorisations de transfert seront donc requises auprès de l'inspection du travail pour ces salarié.es. La présidente ajoute que c'est l'IFAC qui reprend Juvisy. C'est un marché historique, conséquent dans les comptes de Nord Île-de-France, avec près de 300 000 euros.

Un élu demande si les raisons de cette perte sont connues. La présidente n'a pas la réponse.

Le représentant syndical CFDT confie que selon ses informations, il y aurait eu des dysfonctionnements au sein de certaines équipes. Ce sont des cas de figure qui, n'ayant pas été traités, sont finalement remontés jusqu'au donneur d'ordre. Des salarié.es faisaient part de difficultés chroniques. Ce n'est peut-être pas la seule raison, mais il est possible qu'elle ait eu son rôle à jouer.

La RRS continue avec des marchés obtenus pour la formation, Campus et Instep Occitanie. La DRH LLF ajoute que sur Campus, il s'agit de formations certifiantes qui courent jusqu'en décembre 2022. Pour l'Instep Occitanie, ce sont trois formations qui vont jusqu'en décembre 2021 et une jusqu'en avril 2022. Il n'y a ni perte, ni démarrage de nouveaux marchés sur Préface, Instep Île-de-France et A2F.

Sur Centre-Est, le marché de Bourgoin aurait été renouvelé, complète la RRS.

La présidente précise que c'est encore officieux. Ce serait une bonne nouvelle, car Bourgoin est aussi un marché historique. C'est la première délégation de service qui a été signée en Rhône-Alpes, en 1994. Ce sont des marchés sur lesquels il est difficile de se maintenir, même si la qualité y est, certains pouvant être incités à aller voir ailleurs.

XV – Point sur la diffusion des tracts syndicaux

Le représentant syndical CFDT explique qu'au mois de mars, la CFDT a envoyé un tract pour un appel à la grève sur les dispositions de la loi Taquet sur le secteur de la petite enfance. Son organisation syndicale comptait ensuite envoyer une communication mensuelle, mais la direction de Léo Lagrange a indiqué qu'une communication syndicale avait déjà été envoyée et qu'il n'était pas possible d'en envoyer une seconde. Il demande si un tract d'appel à mobilisation est considéré comme une communication syndicale. Dans ce cas, il faut que ce soit identique pour toutes les organisations syndicales.

La communication demande du travail et cela prend du temps. Il est donc frustrant ensuite de ne pas pouvoir l'envoyer. Si les tracts sont considérés comme communication syndicale, cela réduit aussi les appels à la mobilisation sur un mois.

Un élu renvoie à la convention collective de l'animation et stipule qu'il est possible d'envoyer un tract au format A4 par mois. Ensuite, comme il n'y a pas d'accord sur les communications, chaque organisation syndicale a son moyen d'envoi direct ou indirect. Son organisation pour sa part fait des envois par mail, malgré les rappels à l'ordre de Léo Lagrange.

La présidente estime qu'il est possible de mettre ce sujet à l'ordre du jour des négociations. Pour sa part, elle ne regarde pas le contenu des tracts. Elle confirme que chaque organisation syndicale a le droit d'envoyer un tract par mois, relayé par l'employeur. En attendant un éventuel accord, elle demande que ce principe soit respecté. Elle rappelle que les élu.es n'ont pas le droit d'utiliser les adresses mail professionnels pour communiquer en direct avec les salarié.es.

L'élú répond qu'il n'utilise pas une adresse mail Léo Lagrange pour envoyer un courriel aux salarié.es de Léo Lagrange. Il écrit à partir de son adresse syndicale à des salarié.es qui lui ont transmis leur mail.

Le représentant syndical CFDT dit qu'il va s'organiser en conséquence en récupérant les adresses mails des personnes qui le souhaitent. Il se demande comment faire s'il doit y avoir trois appels à la grève sur un même mois.

La présidente propose de passer par des équipes locales, comme le font les syndicats.

Un élu estime que les syndicats n'ont pas les mêmes moyens de communication que l'employeur. C'est la raison pour laquelle son organisation utilise des moyens détournés pour communiquer avec les salarié.es.

La présidente est d'accord pour dire que l'éclatement sur le territoire et désormais le télétravail posent question. Elle invite les élu.es à s'interroger sur le sujet.

XVI – Suivi de la procédure de poursuite en délit d'entrave

La secrétaire du CSE informe que le CSE n'a aucune nouvelle du courrier envoyé en octobre 2020.

Le représentant syndical CFDT ajoute que la DIRECCTE de Toulouse a envoyé ses conclusions au procureur. Par contre, ce sont les élu.es du personnel qui ont informé Thibaut Bertrand du délit d'entrave en cours sur Sud-Ouest. Il a eu l'historique de la part des syndicats et invite l'employeur à lui donner sa version pour qu'il puisse avoir tous les éléments. Toutefois, il faut attendre de voir si la justice prend en compte ou non les conclusions de la DIRECCTE de Toulouse.

L'ordre du jour étant épuisé, La présidente clôt le CSE à 18H45