

**PROJET DE PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE**  
**Du 21 juin 2022**

**Adopté le 20/07/2022 avec 13 voix pour - 0 contre et 2 abstention**

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

**Les représentantes employeur :**

Pascaline DUMAIRIE (Présidente du CSE), Inès MAROIE (RRS), Sandrine BURICAND (DRHLLF)  
 Invitée : Stéphanie MILLET (DAF)

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

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

**Les représentant.e.s syndicaux .le:**

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,

Nous nous retrouverons pour la 6<sup>ème</sup> Séance Ordinaire du Comité Social et Économique, le :

**Mardi 21 juin 2022**

**A partir de 9 heures**

**Salle GIRONIS – 80 rue du Chapitre 31100 Toulouse**

*(Les commissions de la veille se tiendront à CAMPUS ou LLSO)*

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

1. Approbation du PV de la réunion du 20 mai 2022
2. Consultation sur la situation économique et financière et rapport de la commission économique
3. Réponse au droit d'alerte économique du CSE
4. Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi
5. Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLNIDF
6. Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLCE
7. Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLCE
8. Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLM
9. Information sur l'inaptitude avec dispense de reclassement du médecin de travail concernant une salariée LLSO élue titulaire du CSE, membre de C2SCT, déléguée syndicale
10. Consultation sur les possibilités de reclassement identifiées consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLSO
11. Consultation sur les possibilités de reclassement identifiées consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLSO
12. Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation
13. Désignation d'un RP LLM
14. Panorama des marchés

La Secrétaire du Comité Social et Économique,  
Laurence GILBERT

La Présidente du Comité Social et  
Pascale DUMAIRIE

## I – Approbation du PV de la réunion du 25 mai 2022

L'élue libre souhaiterait, étant donné qu'il ne fait partie d'aucune organisation syndicale et qu'il est seul, que soit précisé, lors de ses interventions, son statut d'élue libre. Cela lui a été refusé. Pourtant d'autres élu.es n'y voient pas d'inconvénient. Il s'interroge aussi sur la raison pour laquelle les noms ne sont pas indiqués dans les PV, mais uniquement les postes.

La présidente explique, pour ce deuxième point, qu'il s'agit de garder une certaine confidentialité, en particulier pour les situations personnelles. Elle s'interroge sur ce que citer nommément une personne peut apporter de plus au débat.

Elle rappelle qu'il a été convenu, au précédent CSE, que lorsque des propos sont tenus au nom d'une organisation syndicale, celle-ci est indiquée. Par contre, lorsqu'un.e élu.e parle en son nom, il .elle est simplement noté « un.e élu.e ». L'élue libre ne pouvant pas revendiquer d'appartenance syndicale, ne peut pas être porte-parole. Toutefois, elle laisse à la secrétaire du CSE le soin de décider comment faire, puisque c'est un sujet qui doit se régler entre élu.es.

Le représentant syndical CFDT explique que lorsqu'un dossier arrive au niveau du CSE, c'est qu'il a déjà fait l'objet de consultations au niveau de la C2SCT, sans résultat. Dans ce cas, il pense qu'il faut d'abord demander au salarié concerné l'autorisation d'indiquer son nom dans le PV. Ce dernier pouvant être utilisé en cas de contentieux. Il est d'avis qu'il y a légitimité à se pencher sur une situation particulière, si le CSE peut garantir que toutes les étapes préalables (Échanges avec les RP, les RH locaux, C2SCT) ont bien été respectées et qu'aucune solution n'a été trouvée. Dans ce cas-là, il estime qu'il doit être possible d'indiquer le nom du salarié.

L'élue libre remarque que si la liste libre ne représente aucune organisation syndicale, elle existe malgré tout en tant que telle. Elle pense qu'il est donc possible de la rajouter.

La secrétaire du CSE explique que dans un PV, il n'est pas judicieux d'indiquer les noms. Elle est aussi d'avis qu'il faut l'accord de la personne pour cela, d'autant que le procès-verbal peut effectivement se retrouver dans des instances autres que celles de Léo Lagrange. Le fait par contre de nommer les postes permet de savoir qui est concerné. Il ne s'agit pas de dénaturer un propos, mais de l'anonymiser.

Elle rappelle que dans un PV de CSE, le.la représentant.e syndical.e parle au nom de l'organisation syndicale, tandis qu'un.e élu.e parle en son nom, même si son propos est le reflet de son engagement et des orientations de son organisation syndicale. Elle craint que de déroger à cette façon de faire apporte une certaine confusion dans les différents échanges. Toutefois, étant donné qu'elle a répondu favorablement à la demande de la CGT, elle est d'accord pour essayer de voir comment exprimer les positions de la liste libre. Si elle devait rencontrer des difficultés au niveau de la rédaction du PV, elle se rapprocherait des élu.es concerné.es.

Une élue avait compris que tout.e élu.e hors organisation syndicale ne peut que parler en son nom. Et même s'il y a plusieurs personnes dans le même cas, il ne lui semble pas possible de parler au nom d'une liste libre. Elle se demande pourquoi il serait nécessaire d'indiquer précisément qui a dit quoi. Elle s'interroge sur les priorités et le rôle des élu.es et l'intérêt du PV.

La présidente confirme que les élu.es libres ne peuvent pas porter de parole collective. Elle ajoute que seuls les positionnements des organisations syndicales sont précisés. Elle est d'avis de ne pas aller plus loin.

Un élu revient sur l'indication du nom des salarié.es et estime qu'il n'est pas toujours possible, en indiquant les postes, de savoir de qui il est question. C'est pourquoi il souhaite que le prénom de la personne soit précisé.

La présidente rétorque qu'il faut pour cela l'autorisation de la personne concernée.

L'élu réplique que cela arrange l'employeur si le nom n'apparaît pas. Pour lui, le PV doit servir aux salarié.es pour se défendre. De plus, dans le cas présent, le poste visé ne correspond pas à celui de la salariée concernée par le licenciement.

Un élu explique que l'intérêt est de donner des éléments aux salarié.es. Il convient d'indiquer que le poste permet par déduction de reconnaître la personne. Il ajoute que le nom peut être indiqué sur demande du.de la salarié.e. Sinon, ce n'est pas nécessaire.

La secrétaire répond que c'est bien ainsi que le PV est rédigé. Elle reconnaît qu'à l'écoute de l'enregistrement, elle a eu beaucoup de mal à démêler les différents postes concernés, sachant qu'il y a jusqu'à trois appellations pour une même personne. Elle précise qu'elle retranscrit ce qui est dit, il peut donc y avoir aussi confusion dans les propos tenus. Elle peut tout à fait corriger la dénomination du poste, mais n'est pas d'accord pour indiquer le nom de la personne, d'autant que cela n'a jamais été fait jusqu'à présent.

La présidente propose de trouver un moyen de préciser suffisamment la situation pour éviter des confusions sans toutefois citer le nom de la personne. Elle invite, le cas échéant, qu'une proposition de rédaction soit faite à la secrétaire pour préciser la situation sans avoir à donner de nom. Elle ajoute que les PV ont toujours été anonymisés.

La secrétaire du CSE apprécie effectivement de recevoir des propositions de rédaction, ce qui ne l'empêche pas de réécouter l'enregistrement. Elle ajoute qu'il est aussi possible de l'appeler en cas de désaccord.

**La présidente met aux voix le PV de la réunion du 26 avril 2022**

**Votants : 16**

**Pour : 13**

**Contre : 2**

**Abstention : 1**

La secrétaire a préparé une réponse concernant la rédaction des PV et les débats du précédent CSE :

« Je souhaite apporter une réponse plus précise à vos propos sur la rédaction des procès-verbaux et éventuellement tordre le cou à quelques reproches faits en mai. Depuis le début de mon mandat de secrétaire, j'ai rédigé 19 PV.

Si je fais le compte des retours de nos organisations syndicales respectives, je recense 39 mails. Ce sont en majorité des demandes de corrections mineures ; soit de formulation, soit orthographiques. Et parfois de simples remerciements.

La rédaction du procès-verbal oblige à la plus grande neutralité. Neutralité qui permet d'être le plus fidèle possible aux réponses, aux débats et à l'ODJ. C'est pourquoi il me revient de refléter dans mon compte rendu non pas les formes de langage, mais bien le fond du propos.

Pour les raisons dont nous avons débattues lors du dernier CSE, la référence à des animateur.trices « oin oin » ou une invitation à la grève n'apportent rien au PV, surtout déconnectées du reste du

débat. Pas plus qu'une question de marchés/DSP au détour d'une conversation sur un autre sujet, n'intéressant que l'employeur et l'OS en question. Enfin, des propos tenus dans le tchat d'une visio n'ont pas non plus vocation à figurer au PV, ce que l'autrice à l'époque avait fini par reconnaître, en s'excusant de m'avoir fait écouter une heure trente de débat pour rien.

Alors oui, cela peut générer des frustrations chez les élu.es Sud et d'autres peut-être. Surtout quand le refus d'ajouts est assimilé à une non-réponse. J'ai vérifié, (s'adressant à une élue) et n'ai pas trouvé de mails de ta part sans réponse de la mienne et encore moins lorsqu'il y avait désaccord.

Quant à ta demande d'ajout, (s'adressant à un élu) le mois dernier, c'est sans doute parce que tu avais bien lu le bas de la page neuf du PV d'avril que tu ne m'as pas demandé dans ton mail de modifier ton propos en ce sens.

Plus largement, depuis le départ du secrétaire et du trésorier précédemment élu.es, PV, TRH, Proweb, tout y passe ! Tout est prétexte à déconstruire ce qui a été voté et ce qui fonctionne. Deux options s'offrent donc à nous, confiance ou défiance.

Pas dupe, je savais la tâche de secrétaire délicate, je savais les animosités possibles et bien sûr que certains nous attendaient au tournant, le SNEPAT FO et moi. Je n'avais pas pensé que l'employeur sud-ouest, me, vous donnerait un coup de pouce, mais bon il reste une année de mandat. Au moins souhaitons-nous, que les salarié.es puissent être représentés collectivement dans le respect de nos différences. »

Un élu explique avoir voté pour le PV du mois de mai, les remarques faites lors de ce dernier ayant été prises en compte. Pour ce qui est de ProWeb, les élu.es CGT se sont toujours opposés à ce prestataire, mais le respectent et travaillent avec la commission ASC. Il précise que les élu.es CGT travaillent avec tout le monde à partir du moment où leurs propositions sont considérées. Il ajoute connaître le travail du secrétaire de CSE, ce poste ayant été tenu, à une époque, par un élu CGT. Il convient qu'un peu de discipline dans les retours sur le PV serait nécessaire. Il propose de respecter un délai à réception de ce dernier. Il précise encore que les élu.es CGT disent toujours ce qu'ils pensent, mais cela n'a pas pour but de déconstruire quoi que ce soit. Enfin, il est satisfait que soient indiquées les prises de paroles au nom de la CGT.

Une élue réfute le propos qui laisse entendre qu'elle ne cherche pas à travailler en collectif. Elle en veut pour preuve la proposition de délibération qu'elle a envoyée le mois précédent. Elle pense qu'il s'agit d'un problème de personnes et non d'OS. Elle invite la secrétaire du CSE à échanger avec elle.

La secrétaire du CSE explique qu'elle a souhaité apporter une réponse suite aux propos tenus contre elle au précédent CSE, ayant mal vécu ces attaques. Elle ajoute qu'elle continuera à travailler comme elle le fait depuis le début de son mandat de secrétaire.

## II – Consultation sur la situation économique et financière et rapport de la commission économique

La DAF de la Fédération a été invitée pour présenter la clôture des comptes de 2021 des entreprises de l'Unité Économique et Sociale Léo Lagrange. Toutes les plaquettes, ainsi qu'une synthèse sont présentes dans la BDU. Par ailleurs, la commission économique s'est réunie la veille pour débattre sur le sujet.

Un élu fait part, au nom de la CGT, des inquiétudes qui sont les leurs concernant la situation de Centre Est, en particulier sur Aura Sud mais aussi de Méditerranée et de Campus, Ils.elles aimeraient connaître le détail des résultats exceptionnels des structures, lorsqu'ils dépassent les

50 %, tels que ceux de Nord Île-de-France et Centre Est. Il demande aussi un focus sur la sous-traitance, plus spécifiquement pour la SAS Aura Sud, pour comparer avec les effectifs normaux et comprendre pourquoi le recours à ces services de sous-traitance alors qu'il y a un effectif permanent.

Il ajoute qu'une analyse permettrait de comprendre pourquoi la sous-traitance est en augmentation, entre autres sur Aura Sud. Cela peut venir par exemple des arrêts dus au Covid, mais aussi d'un manque de personnel ou de problèmes de recrutement, comme dans le périscolaire. Ce recours à de l'intérim peut mettre une structure en difficulté.

La présidente précise que ce recours à des salarié.es extérieur.es se trouve dans le bilan social. Un contrat-cadre a été négocié au niveau de la fédération avec un groupe d'entreprises d'intérim, afin de limiter les coûts.

Le représentant syndical CFDT souhaite comprendre l'évolution des provisions pour risques et leurs affectations, faisant le constat des écarts d'une année sur l'autre. En effet, ces sommes sont parfois vues, comme des excédents qu'on ne veut pas voir affichés comme tels.

La DAF explique que la situation économique de 2021 n'est pas exceptionnelle, mais pas non plus catastrophique au regard des budgets prévisionnels 2022. Le résultat pour 2021 pour l'UES est de 1,6 million, principalement grâce à l'activité de la formation dont l'excédent s'élève à 1,5 million. Si ce n'est pas satisfaisant, cela reste rassurant. Cela a un impact sur les fonds propres qui assoient le patrimoine du groupe et permettent de financer des projets.

Certaines structures, indiquées par l'élu, sont plus à surveiller pour diverses raisons.

Elle confirme que les produits et les charges exceptionnels seront transmis aux élu.es.

Elle précise que les provisions sur risques sont surveillées par les commissaires aux comptes et il n'est pas possible d'intégrer n'importe quoi dans ces dernières. Elles concernent principalement les indemnités pour départ en retraite et peuvent donc varier d'une année sur l'autre, mais aussi les risques prud'homaux. Ainsi le jour où le risque se réalise la charge est neutralisée par une reprise de provision. Cela suppose une gestion prudente. D'autant qu'il n'est pas possible, une année à l'avance, d'estimer les montants qui pourraient être réclamés. Toutefois, à réception du document qui stipule le montant réclamé par le salarié, la totalité de la somme est provisionnée. Par contre, la provision ne peut pas se faire en l'absence de notification.

Concernant les autres provisions, elles concernent les risques, ce qui explique qu'il n'y a pas de linéarité d'année en année. Elles sont en fonction du risque présenté dans l'année. Tous les mouvements comptables doivent être justifiés. La provision peut être totale ou partielle. Cela se fait en concertation avec les commissaires aux comptes. Les risques peuvent aussi être liés à l'activité et certains marchés sont signés avec des pénalités. Il est donc parfois nécessaire de provisionner des sommes pour y faire face. Les risques ou les charges doivent être provisionnés, même si l'entité est déficitaire. C'est une obligation comptable.

La DAF précise qu'il ne faut pas confondre la sous-traitance et le personnel intérimaire. Il ne s'agit pas des mêmes comptes. La sous-traitance, c'est faire appel à une association pour une activité particulière, ce à quoi l'élu précise que la question sur la sous-traitance concerne plus particulièrement le secteur formation. Elle convient que dans ce cas la structure fait appel à un tiers pour réaliser une prestation.

La présidente ajoute que la sous-traitance dans la formation est née des modalités d'organisation pour répondre aux marchés. En effet, une entité répond au marché sachant que pour l'obtenir elle peut s'appuyer sur un groupement et mobiliser des partenaires. Les montants figurent alors dans les comptes en sous-traitance.

Elle ajoute que sur Aura Sud, l'établissement est passé à 750 heures de travail en intérim sur 2021, soit trois fois plus que l'année précédente, qui a été particulière. Toutefois, cela représente un mi-temps sur une année.

Un élu relève toutefois un déficit de 142 000 euros. Il se demande si le déficit est dû uniquement au recours à l'intérim ou s'il est dû aussi au manque de remplissage. Il souhaite avoir tous les éléments pour identifier les risques et ne pas voir la situation du Pays de Gex se reproduire.

La présidente conçoit que cela a un impact économique, mais insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas d'un recours massif à l'intérim. Elle précise que le Pays de Gex ne représentait qu'un seul marché et une seule entité économique, alors qu'Aura Sud est constitué de sept crèches. Mais elle convient qu'il est important de regarder les éléments dans le détail.

Un élu note que Centre Est enregistre un déficit de 600 000 euros en 2021 et aimerait en connaître les raisons.

La DAF explique que le résultat positif de 2020 était dû à un résultat exceptionnel de 1,3 million suite à la vente d'un bien immobilier. Pour sa part, le résultat d'exploitation diminue depuis 2019 : baisse du chiffre d'affaires, pertes de marchés, coût de structure en hausse. Elle rappelle que le résultat net comptable résulte de la somme du résultat d'exploitation, du résultat financier et du résultat exceptionnel. C'est le résultat d'exploitation qu'il faut surveiller. Elle ajoute qu'il n'est pas possible de compter sur des résultats exceptionnels pour compenser des pertes, puisque ces derniers sont le résultat d'une opération spécifique et se traduisent comptablement par une écriture.

La présidente rappelle que le bilan de Centre Est repose en 2019 sur la vente du village vacances des Karellis, produit exceptionnel qui masque déjà un résultat d'exploitation déficitaire, et en 2020, la vente des bureaux du siège, avec un deuxième résultat exceptionnel qui cache, là encore, un résultat négatif.

Les membres du CSE ont été consultés sur le plan de réduction de personnel, le compte de résultat prévisionnel 2021 affichant un déficit de 1,2 million. Finalement, le résultat s'élève à moins 660 000 euros. Mais cela est dû, là aussi, à un produit exceptionnel. En effet, le Pays de Gex et la SAS Bourgogne Franche-Comté ont payé leurs dettes auprès de Centre Est qui les avait soutenus financièrement, en particulier lorsque le Pays de Gex avait clôturé à moins 500 000 euros.

Le résultat d'exploitation sur 2021 a été amélioré par rapport à l'attendu – 900 000 euros contre 1,2 million – auquel s'ajoutent donc les apports des deux structures précitées. Toutefois, l'exploitation n'est pas bonne et nécessite un plan correctif, présenté aux élu.es du CSE au mois de mai.

La présidente note que le secteur formation, pour sa part, a fait une bonne année.

En effet, la DAF confirme qu'il enregistre un résultat excédentaire de 1,5 million. Elle ajoute que les entités contribuent chaque année à abonder le fonds de dotation qui lui-même abonde sur le développement et les projets.

La présidente redit que les éléments de précision seront donnés au mois de juillet.

Elle invite la secrétaire du CSE à faire un compte-rendu oral de la commission économique qui s'est tenue la veille.

La secrétaire explique que la commission s'est penchée sur la composition des résultats exceptionnels, parfois conséquents, qui peuvent fausser la lecture des comptes et la santé financière des entités avec pour corollaire des projections d'avenir préoccupantes.

Il leur a été expliqué qu'il s'agissait principalement de régularisations comptables, puisqu'il a été demandé à chaque territoire de nettoyer sa comptabilité respective.

Les membres de la commission ont fait remarquer que les marges opérationnelles sont parfois très basses. Lorsqu'elles sont en augmentation, elles sont encore insuffisantes pour répondre aux besoins. Ils ont aussi pointé les coûts des sièges parfois importants, dont Centre Est, ainsi que la situation financière critique des régions Centre Est, Méditerranée et Nord Île-de-France.

Le représentant syndical CFDT ajoute que les membres de la commission ont relevé la qualité des documents fournis. En effet, ces derniers sont plus faciles à comprendre lorsqu'ils sont harmonisés. Il remercie pour la transparence des échanges qui ont permis de mieux comprendre le fonctionnement de certaines lignes comptables, mais aussi d'avoir fait part des problématiques rencontrées par les personnes de la comptabilité dans leur organisation du travail et la clarification de certaines tâches, du fait de la mise en place de nouveaux outils. Face à l'augmentation de la charge de travail, l'employeur a fait savoir que l'objectif n'est pas d'avoir plus de personnel pour combler les manques, mais d'identifier les postes concernés. Par ailleurs, les nouveaux outils vont permettre d'être plus opérationnel en limitant certaines tâches et d'être à jour dans les missions comptables. Il invite tout un chacun à rester vigilant sur la situation de ces salarié.es et éventuellement de les accompagner, sachant qu'il y a une organisation du travail à réinventer.

La présidente ajoute que des précisions ont été apportées sur certains abandons de créances entre des établissements, en particulier dans le secteur de la formation, dans le cadre de la préparation des fusions en vue de l'organisation par métier. Les relations financières entre les entreprises sont ainsi clarifiées.

La secrétaire du CSE rappelle que lors de l'examen en 2021 des comptes de 2020, les élu.es avaient noté qu'un travail serait engagé sur les marchés toxiques, les taux de remplissage, entre autres. À cela s'ajoutent aujourd'hui, le toilettage des comptes et un travail sur les axes de développement, Centre Est, notamment, devant faire face à une baisse de son chiffre d'affaires. Les élu.es attendent de voir quelles modalités seront mises en place pour que le développement reprenne. Les membres de la commission ont entendu la volonté de gérer l'activité au plus près et de la réajuster. La secrétaire du CSE invite les élu.es à être attentifs aux moyens d'y parvenir. Elle fait part aux élu.es d'un nouveau chantier appelé « clients douteux », sachant que l'ensemble des impayés représente 2 millions d'euros. Des fonds qu'il convient de récupérer.

La présidente précise que cela passe par la mise en place d'outils de pilotage partagés entre les services de contrôle de gestion et les sites. Si des difficultés de remplissage se font jour, cela permettra d'en avoir connaissance rapidement et d'anticiper la façon d'y répondre. Concernant les clients douteux, elle précise qu'il ne s'agit pas de collectivités mais de particuliers, entre autres dans le secteur BAFA. C'est en plus, un cumul de petites sommes qui chiffrent au total.

Les membres de la commission ont demandé que les élu.es aient une communication régulière sur les avancées, la mise en place des préconisations faites en matière de contrôle et de suivi, (par exemple Centre Est et Méditerranée), et qu'une autre soit faite sur les comptes à l'ensemble des salarié.es.

Un élu pense qu'il serait bien de faire une commission économique spécifique pour les comptes annuels sur une matinée. De même, il propose, pour cette même commission, une réunion par trimestre, sur une demi-journée, pour faire un suivi plus approfondi de la situation financière. Il pointe en particulier Centre Est et Aura Sud. Il ajoute que si les résultats sont moins inquiétants que prévu, il n'en reste pas moins que le 1,7 million sur 224 millions ne permet pas de financer du développement.



L'élue estime qu'il faut aussi donner aux salarié.es des informations positives, face à des rumeurs de plans de licenciements, et les inciter à conduire au mieux les différents marchés existants en leur expliquant que les activités seront maintenues jusqu'à la fin de l'année.

Sur les commissions, la présidente pense que cela est possible, mais au semestre, c'est-à-dire à la clôture et une fois en cours d'année, mais aussi lors de l'élaboration des budgets. Elle convient que des réunions sont aussi envisageables s'il y a des alertes. Elle confirme que Léo Lagrange peut compter sur 40 jours de fonds propres.

Une élue se réjouit de l'excédent de 20,6 millions et des 40 jours de trésorerie. Elle relève l'impact positif des mesures correctives, mais s'inquiète de leurs conséquences sur les pratiques professionnelles dans le secteur. Elle rejoint l'élue sur la nécessité d'avoir plus régulièrement des clés de compréhension et pense que deux fois par an, ce n'est pas suffisant. Elle propose, si ce ne sont plusieurs réunions par an, au moins des échanges de questions plus régulièrement pour mieux comprendre les chiffres.

La DAF reprend le premier point en expliquant qu'il ne s'agit pas de trésorerie, mais de fonds propres, c'est-à-dire du patrimoine, au sens large. Pour sa part, la trésorerie, au 31 décembre 2021, s'élève à 32 millions d'euros. Les fonds propres reposent uniquement sur les résultats. Ce sont donc les excédents qui les renforcent. Si la fédération devait faire face à des déficits massifs, ces derniers seraient vite épuisés. D'où l'intérêt de sortir du résultat, qui permet de consolider l'organisation.

La présidente explique qu'un point trimestriel sur l'ensemble des structures n'est pas possible, toutefois il est possible d'organiser de l'information pour suivre des situations particulières.

La DAF confirme qu'il n'est pas possible de sortir des résultats comptables plusieurs fois dans l'année, d'autant que certains services sont déjà en difficulté. Par contre, le suivi de l'activité s'organise au niveau des contrôles de gestion. Des tableaux de bords sont en construction par la direction générale de la fédération et les directions métiers dans le but de suivre l'activité par une entrée autre que la comptabilité, à savoir le taux de fréquentation et la masse salariale. Cela permettra d'obtenir des indicateurs plus réguliers. Par la suite, il sera possible de rajouter d'autres éléments pour affiner. Un point peut donc être fait par trimestre sur l'activité, sur les marchés obtenus ou non, d'autant qu'un état des lieux mensuel par métier existe déjà.

Les tableaux de bords seront spécifiques par métier avec des données d'activité qui vont permettre de pointer les risques et anticiper les dysfonctionnements. D'autres indicateurs existent sur les charges de structure ou le recours à des honoraires pour voir leur évolution.

La secrétaire souhaiterait s'appuyer sur les panoramas de marchés, présentés chaque mois pour exercer un contrôle de l'activité, des subventions afin de s'assurer que les mesures de développement proposées et les recherches de financement sont effectives et vont dans le bon sens. Un point comptable intermédiaire n'est intéressant, qu'associé à une vision du développement de l'activité. Il faut être capable de voir les sujets qui avancent et ceux qui sont en retard ou impossibles à réaliser.

Concernant les clés de compréhension des comptes, elle a envoyé un mail aux élu.es la semaine précédente leur proposant de recourir au cabinet Coexco, qui certifie les comptes du CSE, pour une lecture des situations identifiées comme fragiles. Par ailleurs, ce dernier propose aussi de les former pour qu'ils soient à même de repérer les éléments importants dans les comptes. C'est une décision qui doit être votée.

Une élue convient qu'il aurait été bien que les élu.es puissent avoir une lecture plus précise du développement sur Centre Est et de la perte des marchés, qui ont engendré des pertes d'emploi.

Sud-Ouest et Ouest connaissent aussi des situations anxiogènes dans le cadre des renouvellements de marché pour 2022 et 2023. Si les élu.es comprennent mieux les situations, ils.elles seront plus à même de les expliquer, entre autres dans le cadre des C2SCT, et dirent si oui ou non les pertes de marché auront un impact sur les services supports.

La présidente explique que les modalités de contractualisation ne sont pas les mêmes partout. Nantes, par exemple, qui contribue au fonctionnement global de la région Ouest, compte un gros dispositif qui intègre l'ensemble des charges nécessaires à son fonctionnement. Ainsi le personnel administratif est-il compris dans le marché, ainsi que la paie ou les RH. Dans le cas où il y aurait transfert de marché, ce dernier prendrait en compte l'ensemble des personnels affecté à la mission. Mais ce fonctionnement n'est pas celui de Centre Est, et le marché de Saint-Priest, qui était lui aussi important, n'intégrait pas les charges de personnels administratifs.

L'élue faisait, pour cette raison, non pas référence à Nantes, mais à d'autres marchés perdus. Elle pense que si les 50 % de marché en renouvellement ne sont pas reconduits, la situation de Centre Est risque de se répéter, avec moins besoin de gestionnaires de paie, puisque moins de salarié.es.

La présidente explique que c'est sur la marge opérationnelle qu'il faut s'appuyer pour avoir une vision de la situation et voir si un site est à risque dans le cadre d'un renouvellement. C'est elle qui vient en partie financer l'ensemble de la structure, mais aussi de la fédération.

La DAF ajoute qu'il a été demandé aux contrôleurs de gestion de la fédération d'identifier des indicateurs de personnels. Il n'y a pas le même nombre d'ETP sur les fonctions supports selon les entités. Il faut aussi tenir compte des spécificités des marchés ou des activités. Il est nécessaire d'avoir des normes et des références. Ainsi si un marché est perdu, il sera possible de vérifier combien de lignes comptables disparaissent et de déterminer l'impact que cela aura sur le nombre d'ETP. Cela permettra d'ajuster les services au plus près. C'est aussi nécessaire dans le cadre de la réorganisation par métier.

Une élue demande si les sites à risques sont pris en compte dans les provisions pour risque.

La DAF répond que cela ne constitue pas une provision pour risque, d'autant qu'il n'existe aucun document comptable qui permettrait de le faire. Elle ajoute que les provisions comptables pour risques des charges sont basées sur un justificatif réel.

Un élu se dit favorable au recours à un cabinet pour, entre autres, former les élu.es. Toutefois, cela reste un outil, la comptabilité n'étant pas responsable de tout. Il remet en avant la vente du bâtiment du siège en Centre Est qu'il estime être une arnaque, ajoutant que le délégué régional de l'époque a quitté son poste depuis. Pour sa part, il avait cru qu'il s'agissait d'obtenir de la trésorerie pour investir dans des crèches sur la région. Cette vente coûte désormais 53 000 euros par an de location de nouveaux bureaux. Il estime que le point de défaillance du fonctionnement se situe sur les contrôles de gestion. Il demande que les élu.es soient entendus lorsqu'ils lancent des alertes, d'autant que les informations viennent souvent de cadres qui relèvent des dysfonctionnements.

Enfin, il pense qu'il faut rassurer les salarié.es qui sont inquiet.es de la situation financière de la fédération.

La présidente rétorque que la direction s'est penchée, dans l'élaboration budgétaire et la clôture des comptes, sur les capacités à identifier les sites qui dégagent de la marge opérationnelle et ceux qui n'en dégagent pas suffisamment ou encore les sites toxiques. Cette volonté d'être attentif, mais aussi préventif face aux situations économiques à risques finit par être un peu anxiogène, elle le reconnaît. Il faut bien expliquer que les outils de pilotage ont pour but d'anticiper des situations

difficiles, tout en rassurant sur la solidité de la fédération Léo Lagrange qui s'organise pour l'avenir à travers l'expertise métiers.

L'élu répond que sur Marseille, des salarié.es de crèches, dont des cadres, s'inquiètent déjà d'aller chercher du travail ailleurs. Il est d'avis que certaines informations sont mal relayées alors qu'il est déjà difficile de recruter dans ce secteur. Dans les faits, les crèches répondent à des marchés qui se portent plutôt bien.

Pour une élue, ce n'est pas la pérennité de la crèche qui est en question, mais bien les conditions de travail. Par ailleurs, elle demande que certaines explications soient fournies aux salarié.es, comme la raison pour laquelle une personne traite 400 fiches de paie, quand sa voisine en traite le double. C'est important pour que tout un chacun continue à trouver du sens à son travail, même dans les situations délicates, mais aussi pour intégrer immédiatement une difficulté lorsqu'elle se présente et enfin pour se projeter dans l'avenir. Certains ne comprennent plus le message porté par Léo Lagrange qui est aux antipodes de leurs conditions de travail. L'aspect comptable est important, mais doit obligatoirement être corrélé avec le bilan social et les conditions de travail.

Elle note que la formation est bien meilleure qu'il y a trois ans et rappelle la volonté de diversifier les sources de marché, mais cela ne veut pas dire que la situation ne se dégradera pas dans l'avenir. Il est donc nécessaire de connaître ce qui est fait en matière de développement pour comprendre les coûts et rassurer les salarié.es. Elle ajoute que la communication envers les salarié.es est parfois plus anxiogène que rassurante.

La présidente renvoie à la présentation faite sur le développement du secteur formation lors du séminaire de mi-mandat, avec la formation à distance et la dématérialisation grâce à de nouveaux outils. Il est toutefois fragile et très dépendant des commandes publiques, malgré des efforts de diversification des sources.

Un élu remarque que les difficultés rencontrées sont souvent dues à de mauvaises gestions et regrette que Léo Lagrange ne réagisse pas plus vite lorsque les élu.es font part des problèmes de terrain. Il fait entre autres allusion à des marchés connus comme étant toxiques, mais qui sont repris malgré tout. Il pense que ce ne sont pas les pertes de marché en elles-mêmes qui posent problème, mais bien la gestion qui s'ensuit. Il demande si la direction a prévu un plan qui permette de réagir efficacement et rapidement dès qu'il existe des situations critiques. Il prend Campus pour exemple et s'inquiète de savoir si le problème de gestion, responsable d'un déficit de 70 000 euros, va être traité immédiatement ou si la direction va attendre de voir si la situation s'améliore d'elle-même.

La présidente rappelle que, tous les mois, il y a une réunion avec les directions métiers, indépendamment les unes des autres, avec un suivi précis des situations pour chacun des métiers. Sont présents le secrétaire général, la DAF, la DRH, le Directeur de cabinet et les équipes métier. Cela permet d'avoir une connaissance approfondie de ce qui se développe sur les territoires, d'anticiper et de prendre des décisions. Cela devrait éviter de reproduire des situations comme celle de Centre Est qui a connu une erreur de pilotage. Certaines décisions prises, en particulier sur les locaux, n'étaient pas les bonnes. La location des bureaux est trop chère et Centre Est n'est plus propriétaire de ses murs. De plus, l'apparition du Covid remet en question les choix de gestion des espaces.

La présidente affirme que les décisions prises par le secrétaire général pour obtenir des informations permettant de piloter les métiers sont pertinentes.

La DAF reconnaît un problème de seuil de rentabilité sur Campus et confirme que les équipes, DAF métiers et contrôle de gestion, travaillent dessus. Mais ce sont des situations que les directions découvrent, au même titre que les clients douteux, grâce aux nouveaux outils qui permettent

d'obtenir des données consolidées. Il faut encore déterminer les sujets prioritaires, sachant qu'il est impossible d'avoir une vision complète de toutes les difficultés auxquelles la fédération peut avoir à faire face.

Le représentant syndical CFDT rappelle l'alerte lancée, il y a bientôt deux ans, sur la situation de Campus Occitanie. Un travail a été fait, mais il n'est pas optimisé, puisque des problèmes administratifs ou pédagogiques persistent. Il insiste sur l'importance des alertes lancées par les élu.es du CSE.

La DAF reconnaît qu'ils avaient fait part de problèmes administratifs sur Campus Occitanie et des solutions ont été mises en place. Elle demande à être avertie si des difficultés persistent.

**La présidente met aux voix la clôture des comptes 2021.**

Votants : 16

Pour : 13

Contre : 0

Abstention : 3

La secrétaire du CSE propose de voter le recours à un cabinet d'expert-comptable pour un premier accompagnement, et de reconduire ce dernier si les élu.es sont satisfaits du résultat.

Un élu est d'avis de recourir à un accompagnement régulier.

Une élue propose que les membres de la commission économique profitent en priorité de l'accompagnement et que ce dernier soit élargi ensuite à ceux qui le souhaitent.

La secrétaire souhaite d'abord savoir ce que la prestation va coûter avant de s'engager sur du long terme. Elle invite à voter le principe et d'affiner ensuite les modalités de fonctionnement.

A une élue qui pense qu'il serait intéressant de demander deux devis pour comparer les prix, la secrétaire rappelle que les élu.es s'étaient mis d'accord sur le cabinet Coexco lors du précédent CSE.

**La présidente met aux voix le principe du recours à un cabinet expert-comptable pour accompagnement à la compréhension des comptes 2021**

Votants : 16

Pour : 16

Contre : 0

Abstention : 0

**La présidente met aux voix le choix du cabinet COEXCO, 11 rue des Immeubles Industriels, 75011 PARIS**

Votants : 16

Pour : 16

Contre : 0

Abstention : 0

**III – Réponse au droit d'alerte économique du CSE**

Des réponses ayant été données aux élu.es sur Centre Est, la présidente souhaite savoir si elles sont suffisantes et connaître leur position sur leur droit d'alerte.

Un élu revient sur la première réponse concernant les crédits. Il a noté qu'en 2019 et 2020 des produits exceptionnels ont masqué les déficits et en déduit que la fédération a caché aux banquiers la situation de Centre Est.

La présidente explique que les SAS, comme Centre Est, ont bénéficié d'une partie du PGE. L'emprunt accordé à Centre Est a été basé sur sa capacité à rembourser sur ses fonds propres. La situation est très claire et transparente. Cela ne signifie pas pour autant que son résultat est positif. La DAF ajoute que chaque année, les plaquettes sur les bilans sont envoyées aux partenaires et aux banques. C'est une obligation.

Un élu est satisfait d'avoir eu plus d'éléments en particulier sur le bâtiment qui abrite le siège, mais conclut que les choix de la direction ont amené à licencier huit salarié.es et c'est regrettable. La question désormais est de savoir ce qu'ils vont devenir. C'est pourquoi il est nécessaire de faire le point sur les reclassements et les accompagnements qui seront faits et s'assurer aussi que d'autres ne vont pas suivre. Il ajoute que la location du bâtiment court jusqu'en 2028 et a relevé des propositions de mutualisation des locaux. Il se demande si cela suffira à compenser. Il espère que le nécessaire sera fait d'ici la fin du bail pour trouver des solutions et qu'une telle décision ne sera pas reconduite. Il reconnaît des évolutions, puisqu'à une époque, les directeurs restaient malgré une mauvaise gestion.

Une élue souhaite connaître les mesures envisagées pour réduire le coût de location du bâtiment et être régulièrement informée sur leur état d'avancée. Elle demande quel est l'impact du loyer sur les charges. Elle demande comment s'assurer que le montant du prêt de 87 000 euros ne va pas impacter défavorablement le résultat.

La DAF précise que les travaux entrent dans les immobilisations avec des durées différentes selon leur type.

La présidente explique que Centre Est a emprunté 4 millions et l'a ventilé vers les structures pour leur trésorerie. Les modalités de remboursement se mettront en place à partir du mois de janvier à hauteur de 87 799 euros mensuels.

La DAF précise que les mensualités sont composées du capital et des intérêts. Le premier correspond au bilan, passif dans le cas présent. Les intérêts sont pour leur part des charges financières.

La présidente explique à l'élue que le prêt permet d'avoir de la trésorerie pour faire tampon entre des produits attendus, de la part d'une collectivité par exemple, et des charges régulières. Il ne sert pas forcément à rembourser quelque chose.

L'élue demande s'il serait possible de diminuer le montant des remboursements pour mieux accompagner les salarié.es concernés par le licenciement et qui se retrouvent dans des situations particulières, comme ceux qui sont proches de l'âge de la retraite.

La présidente répond qu'il n'a pas été envisagé de maintenir des salarié.es dans les effectifs, le but étant d'alléger les charges de structure, puisqu'il n'y a plus de produits en face. Elle rappelle que l'âge de la retraite est tout à fait théorique et dépend de la volonté du.de la salarié.e de faire valoir son droit à la retraite.

La DAF ajoute que ce sont les résultats qui contribuent à la création de trésorerie. Si les salarié.es sont une ressource, ils.elles sont aussi une charge pour l'entreprise. Si le déficit augmente, les fonds propres et la trésorerie diminuent.

L'élue répond qu'il n'est pas simple d'expliquer la situation aux salarié.es qui ont accès à certaines informations, telles que le montant du prêt et celui des remboursements.

Un élu, demande à la secrétaire du CSE pourquoi elle a indiqué l'appartenance syndicale des élu.es qui ont posé les questions à la direction dans le cadre de ce droit d'alerte. Il estime que le sujet concerne tous les élu.es et tous les salarié.es. S'il a bien compris, à partir du mois de janvier 2023, Centre Est devra et rembourser le prêt et payer le loyer. Il demande si la structure est à même de payer cette somme très importante tous les mois. Par ailleurs, il demande quelle est la position de Léo Lagrange concernant les marchés à perte et comment s'assurer qu'ils ne seront pas reconduits. Pour l'heure, les réponses indiquent qu'ils sont en négociation, mais ne donnent pas de date de fin.

La présidente répond que lors de négociations, il n'est pas toujours possible de connaître la date d'aboutissement des pourparlers. Des échanges ont lieu avec les collectivités pour qu'elles prennent conscience que Léo Lagrange travaille à perte et qu'un nouveau marché soit signé avec des conditions qui permettent de dégager de la marge opérationnelle. Les négociations portent aussi sur les compensations que la fédération pourrait obtenir face aux pertes cumulées. Elle insiste sur le fait que tous les éléments possibles sur les pistes de réflexion sont transmis aux élu.es.

L'élue en conclut que si les mairies ne sont pas d'accord avec les négociations, la fédération ne répond plus aux appels à marchés. Il souhaite connaître la date à laquelle ces marchés arrivent à terme.

La présidente réplique que, pour l'heure, la fédération renégocie des marchés qui ont été signés et donc pour lesquels elle s'est engagée. Il n'est pas possible de simplement se retirer. Le but est d'arriver à la fin du marché avec le moins de pertes possible. Des compensations financières sont négociées en parallèle sur les pertes engagées. Lors du renouvellement du marché, Léo Lagrange répondra avec ses conditions. Concernant le terme des marchés, la présidente ne les connaît pas et va se renseigner. Elle redit que lors du prochain appel à marchés, si les nouvelles conditions proposées par Léo Lagrange ne conviennent pas à la collectivité, cette dernière attribuera le marché à quelqu'un d'autre, ce qui suppose un transfert de personnels.

Une élue demande si les renégociations vont permettre de payer les 121 000 euros mensuels pour la location et le remboursement du prêt.

La présidente explique qu'un plan de trésorerie va être établi pour chacune des entreprises, intégrant les charges régulières mensuelles ou trimestrielles.

La DAF précise que ces plans prévisionnels de trésorerie n'existaient pas jusqu'à présent. Ils vont permettre à la fédération d'avoir un prévisionnel pour l'ensemble du groupe, de consolider la connaissance de la situation et d'être attentif à d'éventuelles difficultés qui pourraient survenir sur la fin de l'année.

Un élu souhaite que les questions et les réponses concernant le droit d'alerte soient annexées au PV, en particulier à destination des salarié.es concernés.

La présidente répond à un élu qui s'interroge sur le montant mensuel de 121 000 euros pour le siège, qu'un plan de trésorerie consiste à établir ce qu'il y a dans la caisse et ce qu'il faut sortir tous les mois.

La DAF ajoute qu'il s'agit d'un outil de gestion et non pas d'un outil comptable. Aucun chiffre n'est saisi. Il ne s'agit donc pas de provision.

L'élu demande si le montant est calculé par rapport aux marchés qui vont être renouvelés ou si c'est à part et ne tient pas compte de ces derniers.

La DAF explique que les entités ont des recettes et des dépenses. Il est donc facile d'établir le montant de ces dernières, mais il est difficile de savoir que tel mois, tel marché va rapporter tant. Toutefois, cela permet d'anticiper les directions que prennent les différentes trésoreries.

Un élu note que les débats portent sur la comptabilité et la trésorerie, alors que selon lui, ils devraient porter sur les orientations stratégiques. L'objectif est d'avoir des missions qui apportent des excédents pour financer le développement et maintenir les emplois dans de bonnes conditions. La question est de savoir quelles réponses donner à des appels d'offres pour rassurer les salarié.es et les inciter à faire carrière à Léo Lagrange. Il faut par ailleurs travailler sur ceux pour lesquels la fédération enregistre des pertes. L'objectif est d'avoir du résultat pour permettre le développement, c'est-à-dire maintenir et créer des emplois.

La présidente redit que la restructuration métier est un élément essentiel du renforcement de l'expertise Léo Lagrange et sa capacité à mieux piloter l'activité. Les outils de gestion mis en place le sont par métier pour répondre aux spécificités de chacun. Cette orientation stratégique est un élément de garantie d'une gouvernance efficiente des activités, mais aussi de structures fortes, capables de se développer et d'être dans l'innovation.

Elle rappelle que dans le secteur formation, deux établissements, Préface et l'fra, ont connu chacun une situation encore plus problématique que Centre Est. À ce jour, le secteur se développe. Il est capable d'être réactif et agile.

Suite aux questions des élu.es sur les modalités de fonctionnement, la direction a retravaillé celle du « go, no go » dans le développement avec l'étude des offres de marchés. Ont été associés à la réflexion les contrôles de gestion, les services RH, la direction générale pour répondre aux questions :

- Est-ce que nous y allons ?
- Pourquoi est-ce que nous y allons ?
- Comment est-ce que nous y allons ?
- Comment répondre pour se garantir un bon fonctionnement économique ?

La fédération modifie l'organisation du travail pour obtenir un fonctionnement efficace, pour se protéger et protéger les salarié.es économiquement.

L'élu est d'accord avec cette vision à partir du moment où il y a lutte contre la précarité, le temps partiel subit, etc. Toutefois, il constate que les cadres, concernés par Progress, ne vendent pas ce dernier par peur d'avoir à faire face à de nouvelles missions de VRP ; les cadres intermédiaires, pour leur part, craignent des fusions et la disparition de postes ; les services centraux prévoient des regroupements et donc là aussi moins de salarié.es.

Il note qu'un travail a été fait sur la formation. Toutefois, l'animation qui représente environ 75 % des salarié.es de la fédération doit faire face à un manque de personnel, qui va augmenter du fait de la question des salaires. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle la CGT appelle à une grève devant les préfectures le 30 juin. En effet, sans financements pour faire du travail de qualité la profession se tire une balle dans le pied, avec une augmentation de la précarité et l'impossibilité de trouver des animateur.trices. L'élu trouve que la fédération se positionne un peu timidement vis-à-vis de l'extérieur sur la question. Il estime que l'activité doit être payée à la hauteur des services rendus aux usagers.

Il convient que des prêts sont parfois nécessaires lorsqu'une collectivité met jusqu'à huit mois pour payer les factures, mais regrette que la fédération Léo Lagrange ne tape pas sur la table pour réclamer l'argent correspondant aux services fournis en direction des populations.

La présidente rétorque que la fédération a œuvré pour l'augmentation des salaires, au mois de mai et participe aux travaux collectifs au sein des filières animations et petite enfance pour une reconnaissance de ces métiers. Pour obtenir des résultats, Léo Lagrange doit obtenir l'adhésion des autres employeurs et partenaires.

L'élu réplique qu'il ne s'agit pas d'un problème de branche, mais de savoir comment obtenir des financements de l'État sur les activités.

La présidente répète que la fédération ne peut pas être seule pour taper du poing sur la table. C'est pourquoi elle doit rassembler au maximum autour d'elle pour qu'il y ait des prises de conscience et que des éléments soient portés auprès des pouvoirs publics pour une reconnaissance des métiers. Elle convient que le rythme est trop lent et que les réponses apportées ne sont pas à la hauteur des attentes des mouvements sociaux.

Elle ajoute que les grèves à répétition qui perturbent l'organisation des services, alors que la fédération Léo Lagrange est dans l'incapacité à répondre aux revendications, c'est comme de scier la branche sur laquelle on est assis. La direction porte toutefois ces dernières autant que possible dans les instances auxquelles elle participe, à savoir la rénovation et la reconnaissance des métiers, les augmentations de salaires et de la participation des pouvoirs publics aux activités.

Un élu reconnaît que son syndicat a appelé à la grève par deux fois en début d'année et lance un nouvel appel fin juin, car s'il y a des améliorations, le pouvoir d'achat a diminué depuis le début de la guerre en Ukraine. Il précise que les rassemblements se feront devant les préfectures pour interpeller directement l'État. Il attend des pouvoirs publics qu'ils prennent leurs responsabilités, que les collectivités revoient les taux d'encadrement à la baisse et cessent de faire des appels d'offres au rabais, puisqu'au final, ce sont les salarié.es qui en font les frais. Il pense que le système est dépassé et cela pèse sur les recrutements. Les salarié.es préfèrent travailler ailleurs et l'activité va rencontrer de plus en plus de difficultés. Le risque est de voir la fédération condamnée à payer des pénalités, parce qu'elle n'aura pas les équipes pour répondre aux appels d'offres qu'elle aura signés. Ce sera en quelque sorte la double peine. Selon lui la réponse ne vient pas des employeurs, mais bien des pouvoirs publics qui doivent financer à hauteur des services rendus aux usagers.

Un élu revient sur les neuf salarié.es licencié.es, ce sur quoi la présidente le reprend : ces personnes ne sont pas encore licenciées. De plus, il n'y en a que huit, l'élu ajoutant au décompte une personne qui n'est pas concernée par la procédure collective.

L'élu pour sa part prend en compte toutes les personnes licenciées, même en dehors du plan social, mais accepte toutefois de ne considérer que les huit concernées. Il pense que plusieurs d'entre elles vont aller aux Prud'hommes et demande si la direction a provisionné ces dépenses en conséquence. De plus, quatorze dossiers prud'homaux sont en cours sur Méditerranée. Il regrette, alors que la fédération manque d'argent, que celui-ci parte pour payer des jugements perdus. Sur Centre Est, les salarié.es font les frais de la mauvaise décision concernant le bâtiment du siège et le prêt à rembourser qui en découle.

La présidente rétorque que c'est la réalité économique qui a conduit la direction à procéder à la réduction de personnel sur Centre Est. C'est le seul élément qui motive la procédure de licenciement engagée.



L' élu pense que la première question qui sera posée sera de savoir pourquoi Centre Est, alors propriétaire de locaux, a choisi de passer locataire avec un loyer à 53 000 euros.

La présidente reconnaît que de mauvais choix ont été faits, toutefois les locaux n'étaient plus du tout adaptés. Elle rappelle que le choix de la location vient de ce que, dans le cadre de la réorganisation par métiers, les besoins futurs n'étaient pas encore connus, ce qui empêchait une acquisition. Il est vrai que, avec la crise du COVID, la location s'est révélée inadaptée. Son impact économique est trop lourd pour les capacités financières de Centre Est. De plus la répartition par plateaux ne correspond plus aux modes de fonctionnement. Mais la présidente rappelle que le déménagement a eu lieu en août 2019 et le confinement prononcé en mars 2020.

Elle confirme qu'il y a eu une mauvaise orientation économique, que cela a entraîné des difficultés économiques sur Centre Est, conduisant à des licenciements économiques. Par contre, il n'y a pour l'heure aucun dossier de Prud'homme et que s'il devait y en avoir ils seront étudiés. Elle redit que les procédures de reclassements débiteront en juillet comme annoncé. Les salarié.es ont eu un premier entretien avec les RH de Centre Est pour parler de leurs souhaits, de leurs éventuels projets de formation ou de réorientation.

À la question de l' élu sur le suivi des salarié.es, la présidente rappelle que suite aux réclamations des élu.es lors du dernier CSE, elle a demandé la réalisation d'un état des lieux qu'elle a fait parvenir aux membres du CSE par le biais de la secrétaire de l'instance. Aussi ces dernier.es ont-ils.elles eu connaissance de tous les entretiens qui ont eu lieu en amont de la consultation du CSE, par qui ils ont été menés et à quelle date. En juillet, les élu.es vont recevoir le détail de chacune des situations et des orientations qui ont été prises.

L' élu espérait avoir dès à présent un suivi des dossiers, ajoutant qu'en juillet tout le monde est en vacances.

La présidente rétorque qu'il y a encore un CSE au mois de juillet.

Une élue rejoint l' élu sur la question de la provision pour risque, estimant qu'il faut anticiper les prochaines procédures prud'homales.

La présidente rétorque que comme l'a expliqué la DAF précédemment, les provisions pour risque ne peuvent se faire qu'à partir du moment où les risques sont connus.

L' élue partage le propos précédent qui estimait que les salarié.es, visé.es par la procédure de licenciement, mais proches de la retraite ne coûteraient pas tant que ça à l'employeur qui par contre dépense beaucoup pour rembourser le prêt.

Concernant les mouvements sociaux, elle indique que l'appel à la grève a été suivi par l'Union syndicale Solidaires, dont SUD fait partie. Pour ce qui est de la position de la fédération au sein de la branche, l' élue pense qu'elle devrait beaucoup plus défendre les valeurs de l'éducation populaire. Pour ce qui est des revendications sociales de SUD, présente dans la note, elle va apporter des précisions. Elle s'étonne cependant que SUD et Solidaires ne fassent pas partie de l'intersyndicale qui rassemble la CGT, FO et la CFDT.

La présidente précise que cette coalition n'a concerné qu'un seul mouvement de grève qui s'est déroulé en 2021.

L' élue s'interroge quand même sur le fait que Solidaires n'ait pas fait partie de cette intersyndicale. Elle revient sur les revendications et indique qu'elle renverra un mail plus simple et plus clair.

La présidente répond que le syndicat SUD dépose un préavis de grève tous les mois auprès de la fédération Léo Lagrange avec des revendications qui ne concerne pas cette dernière. Elle trouve

cela dommageable puisque cela ne permet pas de trouver un terrain d'échanges. Les réclamations portent sur le secteur sanitaire et social avec des éléments sur lesquels Léo Lagrange n'a aucune capacité à agir.

L'élue en convient et proposera des revendications qui ont trait à l'animation.

Une élue estime à son tour que la fédération ne défend pas suffisamment ses salarié.es de l'animation. Elle prend pour exemple les négociations qui ont eu lieu à Toulouse à la rentrée de septembre concernant les taux d'encadrement. Elle reproche à l'employeur de ne pas mettre les salarié.es au courant, alors que ce secteur est en train de perdre le sens du métier et les valeurs de Léo Lagrange. Elle pense que la seule solution est de faire grève pour obliger les collectivités territoriales ou les parents à réagir. Parmi ces derniers, certains se sont constitués en association. L'élue ajoute qu'avec un taux d'encadrement de 1 pour 18, elle ne peut que faire de la garderie. Pour elle, la question repose moins sur le salaire, même s'il est très bas, que sur la disparition du sens dans le métier. Les intérimaires ne sont plus à même de faire de l'animation, car ils.elles ne sont plus formé.es pour. Elle ajoute que les premières personnes pénalisées lorsqu'il y a grève, ce sont les grévistes eux-mêmes puisqu'ils ne touchent pas leur salaire. Pour elle, les salarié.es, au lieu de se mettre en arrêt maladie, font grève. La difficulté de recrutement créant un réel mal-être chez eux.

La présidente répond qu'elle n'a jamais contesté le droit de grève, ni l'efficacité des mouvements sociaux. C'est plutôt l'intérêt d'une grève mensuelle illimitée qu'elle remet en question. Elle partage tout à fait les problématiques de recrutement, mais répète, comme elle l'a déjà fait, qu'il n'y a pas que la branche animation qui est concernée par les effets du Covid.

Une élue explique qu'à l'heure actuelle les animateur.trices ont tendance à partir dans la restauration où ils.elles sont payé.es 2 000 euros par mois. Les restaurants touchant des aides de l'État.

La présidente convient qu'il faut d'abord regarder où se trouvent les difficultés pour voir comment la branche peut les résoudre. Elle partage les positions des élu.es sur les revendications salariales et les conditions de travail. Elle précise que des discussions ont lieu sur les temps de préparation à accorder aux salarié.es. Ce sont des réclamations que la fédération porte au niveau de la branche car elle ne peut pas agir seule, cela n'aurait aucun résultat. Si la fédération décidait d'augmenter les salaires de 15 %, il lui faudrait intégrer cette hausse dans les appels à marchés et les collectivités locales ne la suivraient pas sur les tarifs, estimant qu'ils sont trop élevés. Il faut donc que les augmentations se fassent au niveau de la branche et que toutes les entreprises soient dans une même logique de rémunération, de temps de préparation et de reconnaissance professionnelle pour obliger les acheteurs à s'aligner.

*(Suspension de séance)*

La présidente revient sur le droit d'alerte et interroge les élu.es sur leur position.

La secrétaire lit la délibération des élu.es :

« Les élu.es ont émis un droit d'alerte concernant Léo Lagrange Centre Est. Après analyse et débat autour des réponses apportées par l'employeur, les élu.es demandent un suivi mensuel de Léo Lagrange Centre Est en plus des structures abordées lors de la présentation des comptes annuels (AURA SUD ET LLM).

Ils.elles souhaitent un suivi régulier des mesures correctives engagées par l'employeur, permettant une meilleure situation, stabilisée, rassurante pour l'emploi et les salarié.es. »

La présidente met aux voix la réponse au droit d'alerte économique du CSE  
Votants : 16      Pour : 16      Contre : 0      Abstention : 0

#### IV – Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Une note complète, présente dans la BDU, reprend les éléments du bilan social, les rapports HSCT handicap, la formation et des apports complémentaires.

La RRS explique qu'il y a un bilan social et un bilan HSCT par entité, les notes ayant pour but de dégager des tendances communes et de grands mouvements au sein de l'UES.

L'année 2021 a été compliquée du fait de la crise Covid avec plusieurs confinements et déconfinements, mais aussi des couvre-feux et des fermetures d'écoles et de crèches, ou encore le pass sanitaire et l'obligation vaccinale. Toute cette gestion de situations diverses a engendré un lourd travail pour les équipes. Les activités ont aussi été impactées. De plus, le projet de développement RH a été développé en parallèle.

L'effectif au 31 décembre est de 6 571 salarié.es, sans augmentation sur 2021.

La répartition hommes/femmes est à peu près identique, avec 77 % de femmes. Les effectifs les plus importants se trouvent dans l'animation et LLSO, LLO et LLCE sont les plus gros employeurs.

La majorité des effectifs de l'animation est composée d'employé.es.

Pour la formation, ce sont principalement des technicien.nes et agent.es de maîtrise.

Une augmentation du recours au CDD a été constatée, avec des inégalités dans les recours à l'intérim, dans un contexte identique à celui de 2020.

Pour LLO, il s'agissait de pouvoir appliquer les protocoles sanitaires, les plans Vigipirate et des remplacements de courtes durées. L'intérim permet aussi de faire face à des carences de candidat pour ce type de postes.

Le nombre des départs a lui aussi augmenté, non seulement suite à des fins de CDD, en augmentation, mais aussi pour cause de démissions, qui se situent au deuxième rang.

Pour LLF les fins de périodes d'essai et ruptures conventionnelles sont en augmentation sur 2021.

L'effet Covid n'est pas présent uniquement dans les métiers de la fédération, mais aussi dans l'ensemble des branches, en particulier la restauration, et vient questionner des choix professionnels.

La situation a mis en évidence les contraintes professionnelles, mais aussi une certaine perte de sens dans les métiers. La succession des événements sur l'ensemble de l'année a pu mettre en exergue un manque de reconnaissance, d'autant que les remplacements étaient plus fréquents. À cela s'ajoute un déficit de candidats formés, entre autres titulaires du BAFA, mais aussi des formateurs et des professionnels de la petite enfance.

La crise a aussi mis en avant des conditions matérielles et des offres de temps de travail insuffisants par rapport à d'autres métiers qui ajoutent aux difficultés de recrutement.

Depuis plusieurs années, des travaux sont en cours pour améliorer les offres de recrutement et augmenter l'attractivité. Cela passe par un livret d'accueil et un mooc qui seront mis en place à la rentrée, mais aussi par un travail sur la ligne managériale et l'élaboration d'un guide de recrutement sur fin 2022/ début 2023. Des initiatives locales sont aussi considérées au niveau de chaque établissement en fonction des contraintes particulières.

Les résultats du baromètre QVT reprennent certains de ces constats. Ainsi des pistes se dégagent, telles que l'organisation du travail. Cela passe par une clarification des tâches qui va s'appuyer sur les fiches métiers et l'avenant 182, mais aussi sur les temps de télétravail et l'appropriation des nouveaux outils. L'idée est d'avoir plus d'accompagnement quant à leur prise en charge, avec la mise en place de tutoriels.

Un autre point porte sur l'amélioration de la communication et de l'information avec la création de relais.

Une réflexion est en cours sur les contraintes physiques et les moyens matériels, l'idée étant de placer des référents en ergonomie dans les crèches et dans la petite enfance. La formation « gestes et postures » pourrait être rendue obligatoire.

Enfin, la relation avec les publics est vécue comme un facteur d'aggravation de la QVT. Aussi il est envisagé de mettre en place de manière plus systématique une formation sur la gestion des conflits, de permettre plus d'échanges et d'analyses de pratiques.

L'année 2021 a aussi été marquée par des mouvements sociaux fréquents, avec un préavis mensuel. Les revendications portent principalement sur les rémunérations, le temps et les conditions de travail. La réflexion est donc portée au niveau des branches et des métiers. Une première revalorisation salariale a eu lieu grâce aux négociations menées dans la branche. Mais c'est un sujet à poursuivre, car il y a un enjeu fort sur la reconnaissance des métiers.

En fin de note sur la politique sociale se trouve une liste d'actions prévues. Beaucoup de choses restent à structurer et des travaux doivent être menés pour finaliser le déploiement des outils (Talentia, GTA...). Mais il y a aussi des sujets tels que les accords collectifs ou la ligne managériale à terminer et qui deviendra un atout, une fois déployée. Toutes ces actions s'articulent autour du déploiement de Progress et cela demande donc du temps.

La DRHLLF ajoute qu'il y a eu des suspensions d'activités dans la formation, en particulier dans les établissements pénitentiaires, durant la période de Covid. Par ailleurs la mise en application de la nouvelle grille de classification des métiers et des emplois s'est étalée sur l'ensemble de l'année 2021.

Un élu souligne, au nom des élu.es CGT, la qualité des documents fournis, la somme des informations étant importante. Il en ressort que les grilles de lecture sont différentes selon les métiers et les sites, et les conséquences de la crise ont été diverses selon les territoires. En tant que président de la commission de travail, il fait savoir que les membres de celle-ci souhaitent se faire accompagner pour exploiter toutes ces informations. Cela permettrait de déterminer les bonnes pratiques et de revoir celles qui ne sont pas à la hauteur. En effet, des problématiques similaires pourraient se reproduire à l'avenir. Sans compter le télétravail qui a eu un impact sur les conditions de travail.

La commission doit choisir un cabinet et définir un cahier des charges. Le but est d'exploiter les informations fournies par le biais d'une lecture experte, de faire des constats, de déterminer des axes de progressions, de faire des préconisations ou de mettre en valeur les bonnes pratiques. Cela permettra aussi de mettre les dysfonctionnements en lumière. L'élu précise que cette démarche n'occulte pas un débat en CSE et que la proposition émane aussi de la présidente de la commission égalité.

Un élu ajoute avoir pris contact et demandé un devis, mais précise qu'un accord du CSE est nécessaire pour rédiger une lettre de mission. L'idée est donc à moyen terme d'exploiter les données qui sont désormais visibles et organisées.

Une élue aimerait avoir des précisions sur les plannings de mises en place des diverses propositions.

La présidente répond que certaines échéances sont indiquées, tels que le mooc pour l'accueil des nouveaux.elles salarié.es et les dossiers administratifs.

Concernant les fiches de postes, les fonctions les plus importantes :

- Animateur.trice
- Directeur.trice d'accueil de loisir
- Coordinateur.trice d'activité
- DTA.

Sont prévues pour la rentrée de septembre.

Pour les autres fiches, entre autres administratives, il est prévu qu'elles soient toutes effectives pour la fin 2022.

Concernant la petite enfance, les fiches seront prêtes pour la rentrée.

La présidente explique que des choses ont déjà été faites et que des fiches peuvent exister dans certains établissements et pas dans d'autres. Le but est qu'elles soient les mêmes pour tous.

Un élu explique que s'il y a peu de formateurs qui ont répondu au questionnaire QVT, c'est par peur d'être reconnu grâce à certaines questions. En effet, il y a peu d'hommes dans ce secteur et cocher la case correspondante serait un moyen de savoir qui répond. Ce ne serait donc pas vraiment anonyme. Il propose de revoir l'approche pour vraiment donner le sentiment de l'anonymat, mais il est vrai que les résultats seraient aussi différents.

La RRS précise que les résultats sont globaux et il n'est pas possible de savoir de quel institut émanent les réponses.

La présidente ajoute qu'il faut bien dire aux salarié.es qu'il est impossible de retrouver les personnes qui ont répondu.

L'élu réplique qu'il n'a pas toujours tous les arguments pour convaincre. Par ailleurs, alors que Léo Lagrange favorise la promotion interne, force est de constater que dans la formation les coordonnateurs ;trices sont de nouveaux arrivants. Certain.es ne relevant pas des métiers de la formation.

La présidente note que 12 % des répondants sont issus du secteur de la formation. Ce qui représente 343 salarié.es, soit presque la moitié de l'effectif. C'est un bon résultat. Concernant la promotion interne, elle en dénombre 330 en 2021. Il s'agit de changements de groupe et ne touche pas forcément le secteur formation. Toutefois, cela représente 19 % de l'effectif moyen.

L'élu est satisfait de ces informations qui vont lui permettre de mieux expliquer la situation à ses collègues.

Une élue revient sur les propos de la RRS qui indique que les remplacements étaient de courte durée. Dans les faits, il semblerait au contraire qu'il s'agisse d'absence de longue durée, parfois jusqu'à un an. C'est une situation qui interpelle, d'autant que certains intérimaires n'ont effectivement pas de formation initiale dans l'animation. Sur LLO, les licenciements pour inaptitude ont triplé et l'élue aimerait, si possible, en connaître les raisons.

La RRS a effectivement relevé ce fait, même si dans l'absolu, c'est une cause de départ mineure. Toutefois il faut s'assurer que ce chiffre n'augmente pas. Dans le même temps, c'est une tendance

qui n'est pas propre à Léo Lagrange. La loi prévention en santé au travail se penche de son côté sur la désinsertion professionnelle, qui est une vraie problématique et dans plusieurs secteurs d'activité. La direction doit désormais regarder si les rendez-vous de liaison sur les arrêts de longue durée sont pertinents. Le plan d'action a pour ambition de mettre en œuvre l'accord égalité QVT sur la prévention d'inaptitude et de se pencher sur le suivi des arrêts longue durée. Cela peut passer par la mise en place d'un guide sur la gestion d'inaptitude pour mieux prévenir les situations. Souvent les propositions faites dans le cadre des reclassements n'aboutissent pas à cause d'une nécessité de mobilité. Il faut donc s'interroger sur les moyens de ne pas en arriver à ces situations. Certes, le nombre de départ pour inaptitude est relativement faible, mais il faut rapprocher le pourcentage de Léo Lagrange de celui des autres entreprises du secteur d'activité et voir comment la fédération se situe.

La présidente pense qu'il serait bien de reprendre les chiffres des inaptitudes sur les trois dernières années et de chercher les points communs entre les situations. Cela permettrait d'agir en amont.

Un élu revient sur les évolutions professionnelles et les rémunérations et s'interroge sur les critères qui les sous-tendent. Il entend les salarié.es dirent qu'il y a des évolutions dans les hauts salaires dans le cadre de Progress, et d'autres qui sont moins claires. C'est pourquoi il souhaite avoir une meilleure visibilité sur ces situations, regarder si elles se classent par régions et voir si un même travail d'animateur ou de chargé de mission, par exemple, est payé partout pareil.

Pour la présidente, ce sont donc des personnes qui ont soit changé de poste, soit élargi leurs responsabilités professionnelles. Elle explique que dans le cas présent il s'agit de changements de groupe, ce qui implique un changement de situation. L'application de l'avenant 182, pour sa part, n'a pris effet qu'en janvier 2022.

L'élu souhaite connaître les critères qui ont permis à certaines catégories de salarié.es de changer de groupe. Certain.es salarié.es semblent ne pas changer de groupe. Il désire connaître les critères à partager avec les salarié.es pour que ces dernier.es puissent aller voir leur direction avec des éléments.

La présidente a contrario aimerait savoir quel.es sont les salarié.es qui changent de situation professionnelle et de niveau de responsabilité sans changer de groupe. Les critères, de classification figurent dans la convention collective. Dans le cas présent, il s'agit de leur application. Toutefois s'il existe des pratiques de rémunérations complémentaires ou d'appréciations de situations identiques rémunérées différemment, celles-ci doivent être confrontées à ces critères de classification.

L'élu répond que lorsqu'un .e salarié .e se sent lésé.e, il.elle doit pouvoir aller trouver sa direction, lui donner les critères établis et demander que ces derniers soient appliqués sur des missions identiques. Il donne pour exemple les trois chargées de mission de Nantes qui n'ont pas les mêmes salaires ni les mêmes points.

La présidente convient que s'ils ont les mêmes périmètres et les mêmes responsabilités, il faudra étudier leur cas.

Une élue ajoute que la situation dure depuis trois ans et que la direction ne fait rien.

L'élu pense que la différenciation se fait non pas sur les groupes, mais sur les points de responsabilité. D'ailleurs, lors des discussions avec les directions, ce sont toujours les groupes qui sont mis en avant.

La présidente explique que les 320 cas en 2021 concernent des changements de groupes liés à des changements de situation, dans une logique d'évolution professionnelle. Toutefois, il peut y avoir des salarié.es qui ont la même appellation de poste, classés au même groupe, mais par le biais d'attribution de points supplémentaires du fait de leurs missions ou responsabilités ont des rémunérations différentes. L'objectif de la fédération est d'avoir une politique de rémunération transparente et identique au regard des fonctions exercées. Elle renvoie aux situations de personnels de paie et de RH en Centre Est rencontrées il y a deux ans. Elle reconnaît que les solutions ne sont pas toujours immédiates. Elle demande que lorsque les élu.es ont connaissance de situations identiques qui ne sont pas traitées au local de lui en faire part pour que la direction puisse apporter des réponses.

Pour l'élu et selon les dires des salarié.es, la différence se fait sur les points de responsabilité. D'où l'importance de connaître les critères d'attribution.

Concernant l'augmentation du nombre de démissions dans la petite enfance, il est tenté de faire le lien avec les interventions sur ce secteur et les conditions de travail dégradées. Il pense qu'il faut se pencher sur la question. Enfin, il est d'avis que la conclusion du document serait plus intéressante si elle était présentée sous forme de tableau avec d'un côté le constat et en face les prévisions à un, deux ou trois ans. Des évaluations seraient alors possibles au fur et à mesure. Il prend pour exemple la question du handicap qui est récurrente, mais pour laquelle les choses ne bougent pas beaucoup. Alors qu'en mettant le sujet en exergue et en décidant de le traiter dans l'année, il pourrait en aller tout autrement, même s'il reconnaît que des efforts ont déjà été faits sur certaines régions. Et cela pourrait se faire pour d'autres sujets.

Un élu revient sur les fiches emploi. Il constate que l'animation jeunesse peut être différente d'une commune à une autre. D'un côté l'animation se fait autour de projets, de l'autre des jeunes sont plus consommateurs qu'acteurs de la prestation. Il a l'impression de ne pas faire le même métier selon le lieu où il se trouve. D'où sa question qui est de savoir si les fiches emploi seront bien adaptées au quotidien de travail.

La présidente répond que la description de la fonction n'est pas forcément celle de la méthode de production. Décrire une fonction c'est préciser un rôle, un niveau de responsabilité, des aptitudes, des savoir être, des compétences. Par contre la façon dont un animateur travail sur le terrain peut être différente de celle d'un autre. La fiche de poste n'a pas pour but de dire comment il faut travailler. Elle sera assez généraliste, quitte à préciser des particularités présentes sur certains dispositifs. La fiche métier n'a pas pour but de normer des process de production, mais de définir un cadre d'activité avec des domaines d'intervention.

Un élu n'a pas trouvé dans le document l'équivalent de l'effectif temps plein, ce à quoi la présidente répond qu'ils se trouvent dans les bilans sociaux et quant aux ETP, un fichier Excel reprend toutes les données et permet de faire des tris.

La RRS précise qu'au 31 décembre, il s'élève à 5 438.

L'élu revient sur la classification et pense qu'il serait nécessaire de faire un travail pédagogique auprès des services RH, en particulier des recruteurs.

Il rappelle que l'avenant 182 doit simplifier les choses. Il donne l'exemple d'une salariée dont l'évolution de classification va finalement à l'encontre de ce dernier et engendre des problématiques importantes. Il regrette que cet avenant n'ait pas servi à clarifier une situation. Et il ne s'agit pas seulement d'une problématique de salaire, mais d'une revalorisation de la mission des salarié.es qui auront donc du mal à se projeter dans l'avenir. C'est pourtant quelque chose d'important.

La présidente est d'accord sur une nécessité de clarté. La grille comporte par exemple des critères de représentation. Une personne peut donc être au groupe D à 300, avec des points supplémentaires dans un domaine d'intervention particulier, mais ne pas être pour autant classé au groupe E qui comporte un critère de représentation qu'elle n'a pas. Un changement de situation n'entraîne pas automatiquement un changement de classification si les critères classants restent les mêmes. Elle souhaite de la transparence sur les modalités d'attribution et trouve important de parler des rémunérations. Elle propose que les points de mission soient bornés avec une date de début et de fin et contractualisés par voie d'avenant. Une évaluation doit aussi avoir lieu au terme de la mission.

Elle rappelle que la fédération est une addition de structures qui ont elles-mêmes repris d'autres structures avec des politiques de rémunération différentes. Remettre les choses à plat pour obtenir de la lisibilité ne peut pas se faire dans un temps court.

L'élu pense que l'avenant 182 peut permettre de positionner tout le monde sur un même pied d'égalité.

Une élue relève que le nombre de départs, toutes causes confondues, a augmenté de 31%. La raison vient de la problématique de recrutement qui a obligé à recourir à des CDD et des intérimaires. Beaucoup de salarié.es ont fait savoir que le recours à des personnes intérimaires ou non qualifiées pose souvent problème. La fin de ces contrats explique pour partie cette augmentation des départs mais elle note encore que, parmi les causes de départ, le nombre de démission est le plus élevé, une fois les CDD enlevés, et aimerait en connaître les raisons.

Par ailleurs, elle aimerait que la deuxième cause de démission soit mise en parallèle avec les rapports sur la qualité de vie au travail. Pour sa part, elle note une certaine incohérence entre celle-ci et les politiques d'alternance et d'intégration mises en avant.

La fédération dit vouloir développer une politique d'alternance tout en ayant pour objectif de fidéliser le personnel qualifié, formé en interne. Dans un même temps, elle relève qu'un nombre important de formations BAFA sur LLSO et LLO ont été annulées au dernier moment. Cela pose question puisque Léo Lagrange est aussi un organisme de formation. Elle constate que la fédération a du mal à mener sa politique d'alternance, que l'accueil des nouveaux arrivant ne peut se faire, les managers.euses, bien que formé.es, n'ayant pas le temps. Pourtant il a été dit à plusieurs reprises que l'accueil du.de la salarié.e était primordial. Enfin le personnel qualifié que la fédération souhaite fidéliser ne reste pas, en particulier du fait des bas salaires. Tout cela entraîne un mal-être et une souffrance au travail dont le Covid n'est pas entièrement responsable.

Le bilan économique de la formation est positif, pourtant dans cette branche, la majorité des départs est liée à des fins de CDD, eux-mêmes en corrélation avec les marchés. Pourtant, dans le même temps, il y a une volonté de conserver ce personnel qualifié qui manque cruellement.

Tous ces éléments montrent une incohérence lisible au travers du bilan social.

Enfin, l'élue remarque que les fins de période d'essai ou les ruptures conventionnelles ne peuvent pas être liées au salaire, puisque celui-ci est connu dès le début, mais bien à un problème organisationnel et humain. Elle a l'impression que cette réalité est cachée derrière des difficultés salariales et de recrutement. Elle souhaite que l'humain ne soit pas oublié dans l'équation et que Léo Lagrange prenne cette réalité en compte.

La présidente rejette l'idée de souffrance au travail qui ne paraît pas au travers du baromètre QVT. Il pointe des conditions de travail non satisfaisantes, une surcharge de travail, mais pas de souffrance qui serait le résultat d'une addition. Les salarié.es disent aimer leur travail et y trouver du sens, de l'intérêt et de la satisfaction. Selon eux, l'ambiance est excellente dans les équipes. En parallèle, ils reconnaissent une surcharge de travail, un manque de matériel adapté.



Elle convient qu'il y a un problème d'organisation du travail et de conditions de travail et que les marges de progrès sont réelles. Pourtant le baromètre QVT n'exprime pas de souffrance au travail. Concernant les départs, les fins de périodes d'essai sont au nombre de 270 contre 17 000 embauches. Le ratio est donc plutôt faible pour une entreprise de 8 000 salarié.es. L'activité est génératrice d'un turn-over très important. Le nombre des ruptures conventionnelles, soit 124 pour l'année, a largement évolué, mais résulte d'un souhait de faire autre chose.

L'élue rétorque que 90 % des demandes de ruptures conventionnelles sont refusées. Elle estime que le nombre de réponses au questionnaire QVT n'est pas excessif vu le nombre total de salarié.es.

La présidente réplique qu'il est plus que représentatif.

L'élue entend lorsque cette dernière dit qu'un.e salarié.e ne souffre pas, parce qu'un certain nombre de points du questionnaire sont positifs, toutefois pour elle, une des priorités de l'employeur est de garantir la santé mentale des salarié.es. Ne pas le prendre en compte va finir par mettre les entités en difficulté. Elle ajoute que selon l'OMS, la prise d'antidépresseurs et d'anxiolytiques a augmenté de 30 %. C'est une situation qui est corroborée par la médecine du travail.

La présidente pense qu'il y a effectivement des points sur lesquels il faut débattre, comme la montée en compétences des équipes, et comment il est possible de la garder. La fédération doit réfléchir à un plan d'actions pour être attractif, pour donner envie de faire ce métier, d'y rester et d'évoluer. Elle rappelle quand même que la situation sanitaire a tout bouleversé et tous les effets ne sont pas encore connus.

Les métiers sont en tension et sont normés sur les questions d'encadrement et d'effectifs.

C'est pour toutes ces raisons que la fédération doit avoir une politique d'alternance et doit former des jeunes en développant l'apprentissage dans les structures. Elle doit aussi trouver les moyens de garder ses salarié.es. C'est pourquoi elle cherche à mettre en place une politique d'intégration pour qu'ils se sentent bien, avec une volonté de formation des managers.euses pour que la question de l'ambiance au travail soit complètement traitée, avec la mise en place d'une vraie posture de management. Il faut que les équipes soient accompagnées pour résoudre leurs problèmes et que leurs conditions de travail soient adaptées. La présidente estime que Léo Lagrange dispose d'éléments tout à fait positifs sur lesquels appuyer une vraie stratégie de développement RH et de posture professionnelle pour donner envie de rentrer à Léo Lagrange et d'y rester.

La RRS confirme la pertinence de la logique de l'accueil des nouveaux salarié.es, car lorsque ce dernier est insuffisant, le résultat est lourd de conséquences non seulement sur les démissions, mais aussi sur l'investissement professionnel. C'est donc un moyen de prévention et de fidélisation, même si cela ne résoudra pas tous les problèmes.

Un élu remarque que la filière formation est déjà dans la démarche Progress avec des fiches métier communes. Il semblerait que les salarié.es se reconnaissent dans la fiche emploi qui concerne aussi les CDD. Par contre les plus anciens ont conservé la même rémunération. L'élu pense qu'un effort sur ce point pourrait aussi aider à la fidélisation. Il fait part de la problématique des prestations annulées par le financeur qui désorganise le travail. Le poste de formateur.trice polyvalent.e est devenu une évidence, mais il est important de remettre en place la règle des 72/28. Soit 72 % de temps prévu en face-à-face et 28 % de temps de préparation. Or, ce dernier n'étant pas toujours respecté les formateurs.trices n'ont pas le temps de préparer leur intervention.

La secrétaire du CSE rappelle la signature en mars 2021 d'un accord sur l'égalité professionnelle et la QVT qui proposait de nombreuses pistes de travail innovantes, tel que de permettre à un.e salarié.e de l'animation à passer une journée en petite enfance pour découvrir le métier. À cela

s'ajoute le bilan social qui comporte beaucoup de données intéressantes et une évolution de la législation sur les inaptitudes. L'élu propose que la commission conditions de travail s'attelle à ces questions pour voir quels éléments retirer des bilans et comment appliquer les accords, mais aussi de regarder ce qui fonctionne et ce qui était finalement trop ambitieux. Pour cela, elle pourrait s'appuyer sur un cabinet d'expert ou sur l'AGEFIP en fonction des thématiques. Les élu.es pourraient alors proposer des préconisations ou aider à sérier des chantiers. Ce serait un moyen de travailler la RSE et d'avoir une vraie plus-value au sein de Léo Lagrange.

Un élu regrette que les candidats aux PEC (Portefeuille d'Expériences et de Compétences), largement utilisé en Sud-Ouest, ne restent qu'un an avant de disparaître. La question est donc de savoir pourquoi Léo Lagrange ne parvient pas à les garder. Il admet qu'habituellement les personnes qui entrent dans ce dispositif sont accompagnées d'un.e tuteur.,trice qui n'est autre que le N+1. Ce dernier ayant déjà beaucoup à faire, le.la salarié.e se retrouve finalement tout.e seul.e et se forme sur le tas. La confrontation avec les difficultés du terrain ne lui donne pas envie de rester. L'élu demande qu'un travail soit fait à ce niveau-là, car il est persuadé qu'il serait possible de garder ces personnes.

Concernant les arrêts maladie qui ont explosé en 2021, l'élu est d'avis que le Covid n'est pas seul responsable, le gros de la crise ayant eu lieu en 2020.

La présidente rappelle qu'il y a eu des arrêts de travail pour isolement Covid ou parce que les enfants étaient touchés et devaient être gardés à la maison. C'est donc bien en 2021 que l'impact a été le plus fort. La présidente ajoute que les détails pour les arrêts de plus de 90 jours se trouvent dans les bilans sociaux.

L'élu estime que dans le cas des arrêts longs, neuf sur dix sont dus à des burn-out. Pour lui ces chiffres s'opposent au résultat de la QVT qui ne fait pas ressortir de souffrance au travail. Cette situation connue sur les écoles s'étend désormais aux crèches. Pour lui l'inaction de la direction malgré des alertes est responsable de l'augmentation de cette souffrance au travail. Sans en faire une généralité, il ne peut ignorer cette dernière.

Un élu aimerait connaître l'ancienneté des CDI qui prennent fin, puisque aucun indicateur ne permet de qualifier les démissions. Il lui semble difficile de travailler sur des perspectives d'évolution pour fidéliser les salarié.es si les raisons des départs ne sont pas connues. Il y a aussi une différence entre un CDI présent depuis 1 an et un autre qui travaillent à Léo Lagrange depuis 10 ans. Pour ces derniers, il serait intéressant de comprendre pourquoi ils souhaitent partir. Pour l'élu le bond important du nombre des départs a quelque chose de choquant.

Il s'inquiète aussi de ce que les salarié.es sont formé.es mais ne restent pas. C'est une situation qui prend de l'ampleur dans la petite enfance. A priori, ce n'est donc pas un manque de formation qui est responsable du départ des salarié.es. Enfin, si la souffrance au travail ne ressort pas dans les résultats de la QVT, il faut quand même tenir compte des sous-effectifs, des horaires coupés et de toutes les difficultés qui peuvent entraîner un état de mal-être chez certain.es et, petit à petit, toucher plus largement les salarié.es. Au final, même si la souffrance n'est pas générale, elle peut pousser des personnes à chercher du travail ailleurs.

Un élu regrette qu'il y ait trop peu d'apprentissages au sein de Léo Lagrange. Tuteur en BPJEPS, accompagné dans la démarche par son N+1 ou N+2, il s'étonne du peu de moyens qui lui sont donnés pour suivre les apprentis. Pour sa part, il apprend sur le terrain et recherche les informations par ses propres moyens. Il dit travailler par conviction. Il aimerait donc qu'une réflexion soit menée sur la façon d'accompagner les apprentis. Il pense que c'est, là aussi, un moyen de fidéliser les salarié.es. Il pense qu'il faudrait que cet apprentissage soit suivi d'un CDD de six mois ou un an. Or,

pour l'heure, certains veulent rester, mais les structures n'ont pas les moyens de les garder. Il lui semble qu'il existe des moyens en interne pour aller dans ce sens-là.

Un élu revient sur la souffrance au travail qui peut se lire dans le questionnaire QVT par la dégradation des conditions de travail qui engendre des situations critiques pour lesquels les élu.es sont alerté.es. Il s'interroge sur les solutions qui peuvent être partagées entre membres du CSE et direction, car pour l'heure, il n'y a pas de travail commun sur la question. Il regrette que les élu.es ne puissent pas proposer de pistes de réflexion. Il prend l'exemple des crèches, persuadé que si le sujet est pris à bras-le-corps par le CSE, des solutions seront trouvées et il ne sera plus nécessaire d'y revenir.

La présidente n'est pas d'accord avec cette analyse. Elle prend pour exemple les problèmes de recrutement et la mise en place à la rentrée d'un guide à destination de l'ensemble des recruteurs.trices, ainsi que des outils et des procédures. Concernant l'accueil des salarié.es, aussi au cœur des discussions, un mooc est en préparation pour la rentrée de septembre. D'autres éléments sont en cours de réflexion. La présidente assure que la direction se saisit des sujets, mais tout ne peut pas être réglé en même temps.

L'élu pense plutôt aux situations d'urgence qui ne trouvent pas de solution.

La présidente répète que ce sont des sujets qui doivent être portés au niveau des C2SCT et non pas traités en CSE.

L'élu est d'accord sur le principe, mais ne peut que constater qu'au local les problématiques ne sont pas réglées. Il pense que dans certains cas précis, le CSE devrait pouvoir se pencher sur le conflit pour voir qui de la direction ou des salarié.es a raison, tout en rappelant qu'il existe un schéma de travail qui doit être respecté. Lorsqu'une situation dure depuis plusieurs mois, cela crée de la souffrance, mais permet aussi à certains phantasmes de se développer et il est ensuite impossible de revenir en arrière. Léo Lagrange est une entreprise de 8 000 salarié.es et les services RH n'ont pas de moyens suffisants pour régler tous les problèmes qui peuvent naître dans une structure aussi importante. C'est pourquoi, selon l'élu, il serait bien que le CSE se penche sur les sujets les plus urgents.

La présidente dit que suite à l'information donnée par les élu.es du CSE sur la situation des crèches de Paris, la direction métier s'est emparée du sujet et la directrice des activités de la petite enfance a été alertée. Toutefois, l'accent doit être mis sur une résolution au local des situations qui posent problème.

Une élue explique qu'entre le moment où les élu.es font part d'un problème et celui où une solution redescend sur le terrain du temps a passé, et ce délai est trop long. Elle estime que certains problèmes viennent d'un manque de procédures claires et respectées. Par exemple, certain.es salarié.es suivent des formations, DJEPS ou BPJEPS, pourtant lorsque des postes s'ouvrent, ce sont parfois des personnes en externe qui sont prises, sans qu'il soit expliqué à ces salarié.es pourquoi ils.elles ne sont pas retenus.es. Pourtant il leur arrive d'être appelé.es pour remplacer la direction en cas d'absence. Elle pense que la mise en place d'une procédure permettrait d'expliquer aux salarié.es les raisons pour lesquels ils n'ont pas été retenus pour le poste. Elle trouve dommage que certains recrutements se fassent au détriment des salarié.es car cela les pousse à partir.

Le représentant syndical CFDT ajoute que c'est d'autant plus incompréhensible que les personnes recrutées en externe n'ont pas de diplôme, contrairement aux salarié.es de Léo Lagrange.

La présidente convient qu'il y a là une problématique qui nécessite d'être regardée. Manager, c'est avoir le courage de dire à une personne que l'on n'est pas satisfait de son travail.

Une élue entend dire qu'il faut multiplier les contrats d'apprentissage et demande s'il serait possible que Léo Lagrange crée une unité de formation pour apprentissage pour ensuite obtenir des conventions avec des CFA. L'Instep est déclarée CFA pour les BPJEPS sur Montpellier, Toulouse compte une quinzaine de salarié.es par an et Campus n'est pas CFA. Il n'est donc pas possible de mettre les personnes à la fois en formation et en contrat d'apprentissage. Cette situation peut se retrouver sur d'autres structures pour d'autres formations. Aussi, un porteur qui signerait les conventions sur l'ensemble des territoires et pour toutes les unités, permettrait de répondre à la problématique, de plus c'est un dossier financièrement intéressant.

La présidente retient l'idée, d'autant plus qu'il y a une grosse réforme de l'apprentissage et que les moyens sont là.

Un élu indique que pour le tutorat, le catalogue de branche Uniformation propose des modules de formation. Être tuteur est un travail qui peut être valorisé et valorisant. Avoir des compétences et les partager participe de la valorisation des salarié.es. Ce sont des petites contributions qui peuvent faire évoluer les choses.

Concernant les études et la prospective, les commissions conditions de travail et égalité ont les moyens de les conduire, mais ont besoin pour cela d'être accompagnées par des experts. C'est une démarche qui demande d'abord de réfléchir à ce que les membres des commissions recherchent et d'établir un cahier des charges. Il propose d'organiser une réunion en visioconférence pour préparer le dossier avant le prochain CSE. Les résultats qui seront obtenus devront permettre de proposer des préconisations aux RH, mais ce sera aussi un moyen pour les élu.es d'avoir une vision de la situation réelle de la situation sociale et des conditions de travail.

Le représentant syndical CFDT ajoute que les membres des commissions doivent affiner le questionnaire et envoyer une lettre de mission à différents organismes pour obtenir des devis, construit sur les mêmes bases, et les comparer.

<b>La présidente met aux voix la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi</b>			
<b>Votants : 16</b>	<b>Pour : 14</b>	<b>Contre : 0</b>	<b>Abstention : 2</b>

<b>La présidente met aux voix le principe du recours à un cabinet pour accompagnement des élu.es à l'analyse des données de la politique sociale.</b>			
<b>Votants : 16</b>	<b>Pour : 16</b>	<b>Contre : 0</b>	<b>Abstention : 0</b>

## **V – Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLNIDF**

Les élu.es ont reçu la note d'information.

La salariée est directrice de la crèche Baudelique à Paris 18<sup>e</sup>. Elle a été reprise par Léo Lagrange le 1<sup>er</sup> novembre 2017 avec une ancienneté qui remonte au 22 août 2012. Elle est en arrêt de travail depuis son congé maternité.

L'avis d'inaptitude précise qu'elle pourrait occuper un poste à proximité du domicile et sans activité d'encadrement, dans le même domaine de l'enfance ou dans un autre domaine avec formation le cas échéant. Le poste doit être sans pénibilité physique ni psychique.

La salariée peut bénéficier d'une formation compatible avec ses capacités restantes sus mentionnées.

La présidente précise que cette salariée n'a pas repris son travail depuis son arrêt maternité.

Une proposition de reclassement est faite sur un poste d'assistante administrative petite enfance dont le descriptif se trouve dans la BDU.

La C2SCT, dans son compte rendu, donne un avis favorable.

Une élue demande si le poste se trouve à proximité de chez elle, comme indiqué dans l'avis d'inaptitude.

Un élu lui répond que le poste se trouve au siège de la fédération, rue des Poissonniers.

La RRS précise que le poste demandera une petite formation. L'avis de la C2SCT est le suivant : « Avis positif à cette proposition de reclassement. Même si nous avons conscience que le poste ne correspond pas en intégralité à l'avis de la médecine du travail, c'est le plus pertinent pour la situation de Madame Boutros. Il est prévu une formation pour occuper cette mission ce qui apportera à la salariée une qualification supplémentaire. »

Elle ajoute, en direction de l'élue, que lorsqu'une situation est locale, le dossier passe d'abord en C2SCT.

L'élue demande si la salariée avait au préalable demandé une rupture conventionnelle.

La RRS n'a pas connaissance d'une telle demande.

Une élue rapporte l'avis de la salariée qui estimait ne plus être productive dans son travail. Depuis sa prise de poste, elle a eu un premier enfant et connaît des soucis de santé, que la venue d'un deuxième enfant a aggravé. Ce dernier a lui aussi des problèmes de santé. De plus, elle s'est éloignée de Paris et le trajet dure 1h15. Elle a dit à l'élue avoir fait une demande de rupture conventionnelle qui lui a été refusée, de même qu'une demande de formation dans le cadre de ses projets. Toutefois l'élue n'a pas d'écrits concernant ces deux points.

Suite à une incompréhension de la part de certains élu.es, la présidente rappelle qu'ils sont consultés uniquement sur les propositions de reclassement et non pas sur l'avis d'inaptitude.

Un élu explique que l'avis reçu par la C2SCT ne stipulait pas qu'il s'agissait d'un reclassement pour inaptitude.

La RRS explique que l'incompréhension est générale et vient de la formulation due aux textes de loi. La présidente rétorque que cela fait deux ans qu'elle explique sur quoi les élu.es sont consulté.es lorsqu'il y a inaptitude.

**La présidente met aux voix les propositions de reclassement consécutive à l'inaptitude de Mme BOUTROS**

**Votants : 16**

**Pour : 1**

**Contre : 15**

**Abstention : 0**

## VI – Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLCE

La salariée est née le 26 novembre 1997. Elle a d'abord été embauchée en CDD de reclassement, puis en CD2I au 12 novembre 2021. Elle exerce à Rillieux-La-Pape sur des fonctions d'animatrice, à temps partiel. Elle dispose d'un CAP petite enfance et d'un BAFA. Elle a de plus reconnaissance TH. Elle a connu trois arrêts de travail depuis son embauche dont l'historique se trouve dans la note des situations de reconnaissance de l'inaptitude.

L'avis d'inaptitude précise :

« Inapte au poste d'animatrice. Recherche de reclassement sur un poste non en contact direct avec les enfants. »

La médecine du travail a été contactée pour savoir si cela concernait aussi les jeunes et les adolescents. Mais selon le médecin du travail, ce n'est pas non plus compatible.

Plusieurs postes de reclassement sont proposés qui répondent à son état de santé et à sa qualification. D'autres ont été exclus du fait des diplômes et/ou des qualifications requis.

Il y a ainsi une offre sur Aura Nord d'agent d'entretien ; deux postes d'agent polyvalent en CDD ; un poste d'agent d'entretien en CDD ; un poste d'agent d'accueil en CDD. Ces postes sont localisés sur plusieurs endroits : LLM, Aura Sud et un à Marseille.

La C2SCT a rendu un avis :

« Après avoir fait le compte de façon plus approfondie sur la situation de la salariée, les élu.es de la C2SCT LLCE notent que les problèmes de santé, que la salariée a accepté de partager, l'empêchent de continuer à exercer ses fonctions en face-à-face public, mais aussi à exercer des responsabilités ou à être de façon prolongée devant un écran. Ils prennent également note que la salariée a indiqué ne pas être mobile et ne pas souhaiter orienter son projet professionnel dans des fonctions d'agent d'entretien. C'est pourquoi, malgré le fait que les postes proposés respectent l'avis d'inaptitude proposé par le médecin du travail, ils se prononcent en faveur du projet de licenciement pour inaptitude, en accord avec la demande de la salariée. »

Les élu.es du CSE doivent donc se prononcer sur les propositions de reclassement et leur conformité.

La présidente ajoute que la salariée aura la liberté de les refuser.

Un élu, constatant qu'un poste d'agent d'accueil était proposé, a vérifié le lieu et noté qu'il était sur Marseille. En effet, un tel poste est proposé sur Centre Est pour une autre salariée. Il ajoute que cette proposition lui semble compliquée du fait de sa localisation. Il se fait le porte-parole des élu.es CGT qui souhaitent qu'un dispositif particulier, avec des formations, soit prévu pour répondre à certaines inaptitudes.

La présidente répond que cela est prévu dans les accords pour les salarié.es qui comptent plus de 5 ans d'ancienneté. Dans ce cas-là, le CPF est abondé de 500 euros.

Un élu indique que les avis rendus au CSE portent sur les propositions de reclassement et demande si c'est la même chose pour les C2SCT.

La présidente réplique que l'avis rendu a été rédigé dans le cadre de la liberté d'expression des élu.es, en fonction des propos de la salariée. Ce à quoi les élu.es du CSE doivent répondre, c'est si les offres de reclassement sont conformes à l'avis du médecin du travail.

**La présidente met aux voix les propositions de reclassement consécutive à l'inaptitude de Mme BAUD-BELLATAR**

**Votants : 16**

**Pour : 9**

**Contre : 7**

**Abstention : 0**

## **VII- Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLCE**

La salariée est née le 16 mai 1987. Elle habite à Osthouse, en Alsace. Elle a été transférée à Centre Est le 1<sup>er</sup> septembre 2012 en CDI, suite à la reprise de la DSP sur laquelle elle était affectée. Son ancienneté remonte au 8 décembre 2008. Elle occupe un poste d'auxiliaire de puériculture au sein du multi-accueil de l'Isle à Illkirch, à temps plein. Elle n'a pas émis de souhait de mobilité hors de son périmètre local, autour de Strasbourg, mais étudiera les propositions qui lui seront adressées.

La visite de reprise, suite à un arrêt maladie, s'est tenue le 6 mai 2022. Elle a été déclarée inapte à son poste conformément à l'article R 4624-42 du Code du Travail. Elle pourrait occuper un emploi sans contrainte posturale pour le dos, sans manutention manuelle répétée et/ou port de charges lourdes de plus de 8 Kg. Pas de manutention de personnes, pas de flexions ou d'inclinations répétées du dos.

Les offres de reclassement faites sont listées dans la note, avec un descriptif pour chacune :

- Un poste de secrétaire en CDI sur LLM
- Un poste d'assistante administrative en CDI sur Campus Léo Lagrange
- Un poste d'agent administratif en CDI pour Léo Lagrange Ouest
- Un poste d'agent d'accueil en CDD sur LLM.

L'avis de la C2SCT est ainsi rédigé : « Les élu.es de la C2SCT LLCE constatent que les postes proposés sont en adéquation avec l'avis rendu par la médecine du travail. Toutefois, après avoir étudié plus en détail la situation et les souhaits de la salariée, ils notent qu'ils ne correspondent ni à ses possibilités de mobilité, ni à ses projets professionnels. De plus, ils ont bien pris en compte les lourds problèmes de santé dont elle souffre et qu'elle a bien voulu partager. C'est pourquoi ils se positionnent en faveur d'un projet de licenciement pour inaptitude en accord avec la demande de la salariée. »

Le représentant syndical CFDT dit retrouver la même ambiguïté que précédemment sur l'objet de la consultation en contradiction avec l'avis rendu par la CSSCT.

La présidente propose d'apporter de la clarification au sein des C2SCT.

Un élu demande des renseignements sur le poste administratif à Campus. Il demande si le travail ne peut se faire qu'à Paris ou s'il peut être proposé à Centre Est pour l'agent d'accueil.

La présidente ne pense pas qu'un travail à distance soit possible, puisqu'il y a des dossiers à traiter sur place, en rapport avec l'activité de l'Île-de-France. Mais elle propose quand même de regarder. Quoi qu'il en soit, tous les postes administratifs disponibles seront proposés aux salarié.es.

L'élu estime que lors des projets de reclassement, il faut s'assurer que des postes proposés sur une région autre que celle où travail la salariée ne peuvent pas se faire à distance.

La présidente répond que tous les postes vacants au sein de l'UES seront étudiés pour faire une offre de reclassement aux salarié.es visés.

**La présidente met aux voix les propositions de reclassement consécutive à l'inaptitude de Mme STRESSER**

Votants : 16

Pour : 5

Contre : 10

Abstention : 1

La secrétaire s'interroge sur le nombre de postes qui ont été pourvus par des salarié.es en inaptitude. Elle pense que cela fait partie des indicateurs dont les élu.es ont besoin.

La présidente répond que par exemple, un des postes administratifs de Centre Est visé par la procédure de réduction des effectifs avait été reclassé dans le cadre d'une procédure d'inaptitude. D'auxiliaire de puériculture, elle était passée agent d'accueil, puis après avoir suivi une formation avait été affectée à du travail administratif en complément. Elle reconnaît qu'il n'y a pas beaucoup d'exemples. Elle approuve la suggestion de la secrétaire de connaître le nombre des personnes reclassées. Cela dit, le reclassement est quelque chose de très difficile.

**VIII – Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLM**

La salariée est née le 29 juillet 1961. Elle a 60 ans. Son ancienneté est fixée au 19 octobre 2018. Elle occupe un poste d'agent de service au sein du multi-accueil de Carry-le-Rouet, à temps plein, en CDI. Elle a été embauchée initialement en Emploi Aidé. Elle est titulaire d'un Bac A5, un BTS trilingue première année. Elle est mobile dans un rayon de 5 à 10 km autour de Carry-le-Rouet, commune dans laquelle elle réside ; elle n'est pas véhiculée.

Elle n'a pas émis de souhait de mobilité hors de son périmètre local, mais étudiera les propositions qui lui seront adressées.

Elle a été en arrêt maladie pendant 6 mois, jusqu'au 5 mai 2022, date de l'avis de reprise. L'avis d'inaptitude stipule : « Inapte au poste d'agent d'entretien et aide auprès des enfants dans l'établissement. Peut occuper un même type de travail d'auxiliaire dans un autre établissement. »

Concernant les propositions de reclassement :

- Un poste d'agent polyvalent en CDD sur Aura Sud, à Chabeuil, dans la Drôme
- Un poste d'agent d'entretien en CDD, à Saint André de Corcy et déjà proposé.

Les membres de la C2SCT émettent un avis favorable, sans plus de précision.

Un élu s'étonne que le poste en Méditerranée proposé aux autres salariées ne se retrouve pas dans la liste.

La présidente suppose que le service RH s'est concentré uniquement sur des postes identiques à la fonction que la salariée occupe, en s'appuyant sur l'avis du médecin du travail.

Elle reconnaît que lorsque plusieurs consultations pour inaptitude sont traitées dans un même CSE, cela permet de relever ce type de situations.

Une élue aimerait que le poste en question soit aussi proposé à la salariée puisqu'elle est en possession d'un BTS.

Un élu précise que face au manque de sérieux des propositions de reclassement les élu.es votent contre à l'unanimité.

La secrétaire propose de rédiger une délibération.



**La présidente met aux voix les propositions de reclassement consécutive à l'inaptitude de Mme MARCH**

Votants : 16

Pour : 0

Contre : 16

Abstention : 0

**IX – Information sur l'inaptitude avec dispense de reclassement du médecin de travail concernant une salariée LLSO élue titulaire du CSE, membre de C2SCT, déléguée syndicale**

Le détail de l'historique se trouve dans la note rédigée par LLSO.

La salariée a connu une perte de marché sur une partie de son activité. Une demande de transfert partiel a été faite auprès de l'inspecteur du travail, qui n'a pas donné l'autorisation. La direction de LLSO a lancé un recours auprès du ministre. Entretemps, un certain nombre de postes ont été proposés à la salariée qui a très mal vécu la situation. Sans réponse de la part du ministre, après un délai de 2 mois, la direction considère que la demande de transfert est refusée. La salariée devient donc pleinement salariée de LLSO.

La santé de la salariée, mais aussi son appréciation du rapport au travail se sont dégradées. Elle est en arrêt maladie depuis plusieurs semaines. La visite de reprise a fixé une inaptitude sans remplacement possible.

Les élu.es ne sont donc pas consultés sur ce point, mais la direction a tenu à les informer, puisque la salariée est membre du CSE. Toutefois, une deuxième étape devrait suivre, avec une procédure de rupture de contrat de travail pour laquelle les élu.es seront amenés à se prononcer. L'inspecteur du travail devra lui aussi faire de même, puisque son autorisation sera requise après la consultation.

La présidente explique que dans le cadre de ce transfert, la direction de LLSO n'a pas voulu faire de distinction entre la situation de l'élue et celle des autres salarié.es concernés et a souhaité transférer tous les contrats visés par cette perte d'activité, même si elle était partielle pour la salariée. La direction n'a malheureusement pas anticipé l'impact que cette décision pouvait avoir sur cette dernière qui est à Léo Lagrange depuis longtemps et sans tenir compte non plus de son âge. Elle estime que cette situation n'a pas été gérée comme elle aurait dû l'être. La démarche n'a pas été comprise et a été très mal vécue.

Une élue aimerait savoir pourquoi l'inspection du travail a refusé la demande de transfert partiel.

La présidente répond que c'est tout simplement parce que l'activité était partielle. Toutefois, l'inspecteur aurait dû vérifier si le transfert était lié à un mandat, or dans le cas présent il était lié à une perte de marché. Sa motivation pouvait donner lieu à un recours.

La secrétaire du CSE ajoute avoir accompagné par deux fois l'élue auprès de l'inspectrice du travail, puis de la représentante du ministère. Elle confirme que c'est une situation que cette dernière a extrêmement mal vécue. Mais si elle pouvait comprendre la démarche, c'est la façon dont elle l'a appris, par courrier et non pas personnellement par un coup de fil, qui l'a beaucoup surprise. La secrétaire pointe un gros défaut de communication. De plus Léo Lagrange n'a même pas été capable d'évaluer son temps de travail consacré à Airbus. Dans un premier temps, ils ont considéré qu'il était de 70 % et c'est sur cette base que le transfert a été demandé. Or, la salariée a fait le calcul et le résultat est de 30 %. C'est la raison pour laquelle l'inspectrice a refusé le transfert. Toutefois, la secrétaire et l'élue étaient persuadées qu'une solution allait être trouvée puisqu'une proposition par le syndicat avait été faite. La deuxième convocation au ministère pour entretien a porté le coup de grâce.

Pour sa part, la secrétaire n'a jamais reçu d'appel du Directeur LLSO pour discuter de la proposition alternative qui lui avait été soumise, qui était, à son avis, meilleure qu'une deuxième convocation au ministère.

Le représentant syndical CFDT rappelle qu'une situation similaire avait été vécue par une élue CGT, il y a deux ans, suite à une perte de marché sur la partie culture d'Airbus. La direction avait alors proposé un départ à la retraite qui s'était bien passé. Un an plus tard, un autre salarié de la CFDT à même de prendre un poste sur Balma, a été mis à la retraite, alors qu'il lui restait un an avant l'âge légal de départ. La direction lui a acheté les derniers trimestres manquants. Le représentant syndical a l'impression que les situations ne sont pas toutes traitées de la même façon, alors que les trois personnes ont le même âge et ont des parcours anciens au sein de Léo Lagrange.

La secrétaire ajoute que la collègue avait un CV riche qui lui aurait permis de trouver un poste de reclassement.

Une élue aimerait connaître la position de l'employeur, comprendre l'attitude du Directeur des services centraux animation, qui ne s'est pas exprimé alors que le transfert date d'un an. Elle se demande comment parler de communication si les dirigeants ne s'y plient pas. Elle ne comprend pas pourquoi aucun d'entre eux n'a pris contact avec la salariée.

La présidente rétorque que l'appréciation de la situation paraissait normale pour l'employeur : perte de marché égale transfert de contrat de travail. La façon dont la salariée allait vivre cette situation n'a pas été anticipée de façon sensible.

L'élue convient que lors d'un transfert de marché, toutes les salarié.es doivent être traité.es de la même façon. Toutefois, elle ne comprend pas pourquoi, dès la première convocation, aucun responsable n'a eu la délicatesse et le respect de l'appeler. C'était d'autant plus facile qu'elle était représentante du personnel. Cela aurait peut-être pu éviter le deuxième courrier, cause de son effondrement.

La présidente n'a pas de réponse à cette question. Cette situation n'a pas été souhaitée. Elle a été pilotée comme cela se fait habituellement. La demande de transfert ayant été refusée par l'inspecteur du travail, une procédure de recours a été faite auprès du ministre, sans appréciation sensible de la situation.

Une élue affirme que le dossier a été traité administrativement sans rien d'humain. C'est l'un des plus gros reproches qu'il est possible de faire sur cette situation. Elle entend parler de bienveillance, de management, mais estime que le Directeur des services centraux animation n'a pas été à la hauteur. Il n'a pas su dire les choses et c'est extrêmement dommage vu l'état de santé dans lequel l'élue se trouve aujourd'hui.

Un élu convient qu'il ne faut pas faire de différence de traitement entre les salarié.es, mais rappelle qu'il existe tout de même une protection par l'inspection du travail lorsqu'il y a pression face à l'employeur, aux élu.es ou autre. Il s'interroge sur la position du secrétaire général de la fédération Léo Lagrange vis-à-vis des élu.es et des délégués syndicaux. Cela concerne les licenciements, mais aussi les évolutions de carrière, les moyens, etc.

Dans le cas présent, ce n'était pas un traitement particulier qui était demandé, mais uniquement la prise en compte du mandat. C'est un temps difficile que celui de l'attente de la décision de l'inspection du travail pendant lequel le salarié ne se voit pas confié de travail. Il pensait cette époque révolue. L'élu a du mal à entendre parler d'entreprise de l'économie sociale dans ces cas tels que celui-ci. Pour lui le Directeur des services centraux animation n'est pas le seul responsable.

Il proposera une déclaration commune avec les autres syndicats sur le licenciement de cette déléguée syndicale, mais aussi sur le traitement de la situation. Il ajoute que les élu.es subissent la souffrance au travail, puisqu'ils prennent sur eux tous les problèmes des salarié.es. Il regrette que suite au refus de l'inspection du travail, un recours auprès du ministère ait été engagé. Il estime que la situation n'est pas acceptable au sein de Léo Lagrange.

Selon lui, cela ne donne pas envie à des personnes syndiquées de s'engager plus avant sur des mandats. Il ajoute que suite au premier refus, il aurait fallu discuter avec l'élue pour trouver une solution.

La présidente convient qu'il est important que les élu.es s'expriment sur le sujet et ne peut qu'ajouter que, de son point de vue, la situation n'a été pas été gérée comme elle aurait dû l'être, entraînant un dysfonctionnement, y compris sur les circuits de décision et d'information. Elle assure qu'une telle situation n'arrivera plus jamais.

Une élue a l'impression que ce sont des dossiers qui sont gérés et non pas des êtres humains. Elle se demande si la situation vient de ce qu'en Sud-Ouest, les responsables ne sont jamais les mêmes. Elle pense qu'un peu plus de pérennité sur les postes permettrait de remettre de l'humain. Elle pense que le Directeur des services centraux animation a géré la situation sans en connaître les détails. Elle espère que cela servira de leçon et qu'à l'avenir une telle situation sera menée avec plus d'humanité. Tout en respectant les autres salarié.es, il reste qu'un élu est quelque peu différent, souvent exposé. Il faut donc trouver un équilibre.

La secrétaire du CSE renvoie le Directeur des services centraux animation à l'article 6.4 de l'accord égalité professionnelle sur la discrimination syndicale. Elle le met sur un même pied d'égalité avec le secrétaire général de Léo Lagrange estimant qu'ils ont tous deux un même rôle à jouer. Elle pense que le premier a agi en toute conscience. C'est d'autant plus difficile à entendre qu'il y avait un plan B tout trouvé. Pourtant, à aucun moment il n'a décroché son téléphone pour échanger. Elle regrette aussi que le secrétaire général ne soit pas manifesté.

La présidente rétorque que ce n'était pas à lui à gérer cette situation. Il ne s'inquiète pas non plus des problèmes de délégation.

Un élu affirme connaître la façon dont certains délégués syndicaux sont considérés, en particulier ceux de la CGT.

La présidente répète qu'il n'entre pas dans les fonctions du secrétaire général de traiter ces situations, d'autant qu'il n'était pas informé de la procédure.

La secrétaire estime que le laps de temps qui s'est écoulé entre la première et la deuxième procédure n'a servi qu'à déconstruire.

Un élu pense qu'il est facile de comprendre pourquoi les gens hésitent à venir travailler chez Léo Lagrange, ou encore pourquoi ceux qui y sont s'en vont, vu la façon dont les salarié.es, en particulier ceux qui ont 25 ans d'ancienneté, sont traités, alors qu'ils se sont investis, avec ou sans mandat. Certes, c'est une situation qui ne devrait plus se reproduire, selon la présidente, mais il est difficile de savoir si ce sera vraiment le cas ou non. Tout un chacun peut faire des erreurs, mais la direction doit s'assurer une ligne managériale et former celles et ceux, quel que soit leur grade au sein de la fédération, qui en ont besoin pour que tout le monde aille dans le même sens. Dans le cas contraire, d'autres salarié.es partiront.

La ligne managériale est un sujet que la présidente du CSE porte depuis le début. Un séminaire d'encadrement est prévu les jeudi et vendredi prochains, durant lequel les travaux seront présentés. Cela permettra un premier niveau d'appropriation. S'il ne peut pas garantir absolument que de telles situations ne se reproduiront pas, ce travail permettra toutefois une formalisation des valeurs, des bonnes pratiques, des conditions de mise en œuvre, des outils mis à disposition pour que tous les managers.euses de Léo Lagrange, non seulement soient formé.es, mais sachent aussi quelle posture est attendue de la part de l'entreprise. La présidente espère que cela permettra aussi aux salarié.es de savoir ce que leurs responsables attendent d'eux. Elle redit que des étapes de décisions et d'échange sur la situation de Sud-Ouest n'ont pas eu lieu, induisant un dysfonctionnement. Elle espère que cette situation, pas du tout satisfaisante à ses yeux, soit source d'enseignement.

L' élu aimerait qu'il soit possible de reprendre les managers.euses qui font des erreurs, comme cela se fait pour les salarié.es.

Un élu relève qu'à l'arrivée du Directeur des services centraux animation, il avait été dit que Sud-Ouest avait retrouvé sa stabilité, mais force est de constater que ce n'est pas le cas. Cette élue paye les conséquences de dossiers qui sont, pas ou mal traités. En CSSCT, le directeur n'est jamais présent et le représentant de l'employeur ne peut apporter de réponses aux questions des élu.es. De plus la RH est sur le départ. Il est nécessaire de remettre des personnes sur les postes.

La présidente informe que des directions d'activité ont été nommées.

Le représentant syndical CFDT en convient, mais ressent une certaine déliquescence dans la construction collective mise en place en Sud-Ouest.

Un élu trouve que les élu.es font parfois un travail de RH. Il fait part d'une rencontre avec une salariée qui souhaitait rester en arrêt maladie. Il l'a, avec deux autres élu.es, remotivée pour qu'elle reprenne son poste, lui laissant entendre qu'elle allait pouvoir rebondir avec l'arrivée d'une nouvelle direction et qu'elle pouvait faire une demande de formation. L' élu convient que le rôle des membres du CSE est d'accompagner les salarié.es sur ce type de situation, mais rappelle qu'ils ne sont pas décisionnaires pour des formations ou de la mobilité. Il ajoute que la direction n'a pas suffisamment de temps pour répondre à ce type de situation, d'autant que les personnes un peu solides de l'encadrement, qui connaissaient l'historique de Léo Lagrange, sont parties, ce qui n'est pas pour rassurer les élu.es.

## **X – Consultation sur les possibilités de reclassement identifiées consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLSO**

La salariée travaille dans la crèche d'Oloron-Sainte-Marie. Elle est née le 29 octobre 1983. Elle a 38 ans. Elle a été embauchée le 6 novembre 2019 en CD2I. Elle occupe à ce jour un poste d'agent d'entretien, affectée à la restauration au sein de L'ALSH de Oloron Sainte Marie. Elle travaille à temps partiel, à 44,33 heures par mois.

Elle est en possession d'un BEP horticulture et d'un CAP fleuriste. Elle habite Oloron-Sainte-Marie, dans les Pyrénées-Atlantiques.

Ses arrêts de travail ont débuté le 7 janvier 2020 et se sont enchaînés avec des interruptions. Le dernier a couru du 26 août 2021 au 1<sup>er</sup> mai 2022.

Une visite médicale de reprise a eu lieu le 9 mai 2022. L'avis précise : « Pas de manutention de charges, pas de station debout prolongée, pas de piétinements. Capacités restantes : un poste variant les postures assis/debout pourrait convenir. »

Un poste de secrétaire administrative lui a été proposé, des aménagements étant possibles. Il s'agit d'un poste proposé à une autre salariée. L'avis de la C2SCT est défavorable.

Un élu précise que cette personne travaille dans un ASLH et non pas dans une crèche. Il s'étonne d'avoir été obligé d'informer la direction de cette erreur.

Elle souffre d'une hernie discale et de problèmes à une jambe. Elle ne peut pas rester debout. Elle a été opérée du dos le 27 novembre 2021. Elle a bien tenté de reprendre le travail le 4 mai, mais sans succès. Elle a donc été déclarée inapte le 9 mai, avec un dossier en DPH. Cette salariée a deux enfants en bas âge, en garde alternée. Sa situation financière est compliquée, même si depuis le 10 juin, elle touche son salaire à 100 %.

Concernant le reclassement, elle souhaiterait un poste en secrétariat ou accueil client. Elle se dit ouverte à une formation.

L'avis de la C2SCT est défavorable, car il n'est pas envisageable que la salariée déménage sur Rennes, sa situation familiale ne le lui permettant pas.

La C2SCT pense qu'il serait possible de lui proposer un poste d'accueil dans le centre aéré où elle travaille actuellement et, en complément, un poste d'animatrice assise, étant donné que son temps de travail est de 44 heures par mois. Toutefois, les élu.es ont reçu un mail de la direction qui stipule que la médecine du travail refuserait cette proposition sur le poste d'animatrice.

L'élu ajoute que sur Toulouse, des salarié.es exercent en tant qu'animateur alors qu'ils sont en chaise roulante.

**La présidente met aux voix les propositions de reclassement consécutive à l'inaptitude de Mme SIGOGNEZ**

Votants : 16

Pour : 0

Contre : 16

Abstention : 0

### **XI-Consultation sur les possibilités de reclassement identifiées consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLSO**

La salariée est née le 16 juillet 1970, elle a 52 ans. Elle a été embauchée le 1<sup>er</sup> août 2018 en CD21 dans le cadre d'un transfert. Elle occupe un poste d'animatrice au sein d'une ALAE, à temps partiel, 50 heures mensuelles.

Elle est en possession d'un CAP petite enfance et d'un CAP coiffure.

Elle habite à Honor de Cos.

Elle compte plusieurs arrêts de travail depuis septembre 2018. La visite médicale de reprise a eu lieu le 2 juin 2022. Selon le médecin du travail : « La salariée est apte à un autre poste sans manutention avec les deux bras, sans activité de préhension avec les deux mains ou des actions répétées des épaules. Capacités restantes : Apté à occuper un poste de type administratif. »

Un poste de secrétaire administrative est proposé en Ille-et-Vilaine.

La C2SCT a donné un avis défavorable.

Un élu explique que la salariée a au total 8 ans d'ancienneté sur son poste et qu'elle a été reprise par Léo Lagrange. Elle souffre d'une hernie discale, a été opérée d'une main et doit encore subir deux autres opérations des mains. En RQTH, depuis mars 2022, l'inaptitude en été prononcée le 2 juin. Cette personne est sans revenu depuis le 12 juin 2021. Elle ne touche ni salaire, ni prévoyance, mais uniquement le RSA et mange aux Restaurants du Cœur.

Du fait de son handicap, seul un travail avec oreillette est possible. Elle aurait dû être déclarée inapte à tout poste.

La salariée ne comprend pas pourquoi personne ne l'a contactée pour la conseiller, ni ne s'est inquiété de son absence de revenus.

Elle souhaite partir le plus vite possible pour qu'elle puisse être remplacée sur l'ALAE et qu'elle puisse s'inscrire à Pôle Emploi qui pour le moment la refuse.

La C2SCT a donné un avis défavorable estimant impossible d'obliger cette salariée à déménager sur Rennes, surtout pour un poste de 24 heures semaine. Les membres de la C2SCT se demandent comment la médecine du travail a pu estimer que l'emploi était compatible avec les problèmes de santé de la salariée, étant donné qu'elle ne peut plus se servir de ses mains.

La présidente s'interroge sur la question de la prévoyance.

La RRS s'engage à vérifier et si une régularisation doit se faire, elle se fera.

La présidente confirme que la prévoyance de la Mutuelle Générale couvre jusqu'à 1095 jours. Ensuite, c'est la Sécurité Sociale qui prend la relève en reconnaissance d'invalidité. Dans ce cas, il faut sortir de l'incapacité pour entrer dans l'invalidité et obtenir une indemnisation.

L'élu explique que suite à sa reprise de travail en octobre 2021, la salariée a immédiatement été à nouveau arrêtée. Il ne comprend pas pourquoi la médecine du travail l'a replacée en arrêt maladie, sans se pencher plus avant sur son cas, alors que cette personne ne peut pas utiliser ses mains. Il regrette aussi que personne n'ait appelé cette salariée pour la conseiller, alors que ses fiches de paie étaient toutes à zéro. Il reconnaît que la salariée a aussi une part de responsabilité pour ne pas s'être inquiétée plus tôt de sa situation.

La présidente souhaite que ce dossier soit clarifié.

L'élu fait part d'un cas identique chez une autre salariée et demande de revoir la prévoyance.

La présidente explique que la Sécurité Sociale prend une maladie en charge pendant trois ans, c'est la reconnaissance d'incapacité. Ensuite, elle convoque la personne pour passer une visite médicale qui arrête ou non l'invalidité. Dans le cas de la reconnaissance de l'invalidité, une pension peut être versée. Celle-ci peut parfois être complétée, suivant le degré d'invalidité, par la Caisse de Prévoyance. Normalement, la salariée a dû être convoquée par la Sécurité Sociale.

L'élu confirme la réception de cette lettre, mais pointe du doigt le manque d'accompagnement de la salariée.

La présidente reconnaît un manque dans le suivi du dossier.

Une élue entend depuis trois ans le terme de « dysfonctionnement » et se demande s'il n'y aurait pas un terme un peu plus réaliste.

Le représentant syndical CFDT rétorque que pour un cas qui déraile, il y en a 12 000 qui vont bien. Si c'est malheureux pour la personne qui vit la situation, il faut se dire que cela ne représente pas grand-chose vis-à-vis du nombre de salarié.es de la fédération. Par contre, les élu.es ne gèrent que les situations de catastrophe.

<b>La présidente met aux voix les propositions de reclassement consécutive à l'inaptitude de Mme DUCOURNEAU</b>			
<b>Votants : 16</b>	<b>Pour : 0</b>	<b>Contre : 16</b>	<b>Abstention : 0</b>

Une élue demande encore pourquoi aucune offre de formation n'a été proposée à la salariée.

La présidente répond que ce serait sans doute le cas si celle-ci acceptait le poste proposé. Elle explique que, dans une procédure de reclassement, lorsqu'un poste est éloigné de l'emploi exercé par un salarié et nécessite une adaptation, celui-ci doit d'abord accepter le poste avant de pouvoir faire une formation.

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

### Commission ASC

Un compte rendu a été envoyé par mail aux élu.es.

Concernant les réclamations, 6 dossiers ont été analysés et ont tous reçu un avis favorable.

Pour les chèques Cadhoc, le bilan comptable au 15 janvier s'élève à 373 593,19 €. Les montants des prestations sont ceux établis au mois de novembre 2021 et s'appuient sur le quotient familial.

- Pour les tranches de 1 à 3 : 90 €
- Pour les tranches de 4 et 5 : 70 €
- Pour les tranches de 6 et 7 : 50 €
- Pour les tranches de 8 et 9 : 30 €.

Après plusieurs simulations, c'est cette proposition qui avait été retenue, puisque la plus équilibrée financièrement parlant. Il y a une différence par rapport à 2021 où la première tranche était de 110 €. Mais ce montant était trop élevé. Le reliquat établi pour la prestation est de 352 000 alors que le total de la prestation s'élève à 355 000 euros, mais il s'agit d'un prévisionnel qui porte sur 4 500 demandes. En général, il y en a moins. Il y a donc une petite marge de manœuvre.

Un élu propose donc, étant donné qu'il y aura sans doute moins de demandes et qu'il est possible de prendre sur les réserves, d'augmenter un peu les montants.

La présidente de la commission répond en annonçant des charges à devoir pour un montant de 20 977 euros d'ici la fin de l'année.

La secrétaire du CSE propose de voter le principe du chèque Cadhoc de fin d'année et de revenir en juillet avec une proposition un peu plus affinée, à l'appui de la présentation des comptes de 2021. Elle rappelle que le montant des frais doit être pris sur les ASC et non sur du fonctionnement.

La présidente ajoute qu'il est quand même possible de passer 10 % de la somme entre ces deux comptes.

La présidente de la commission précise que le montant des frais d'envoi des chèques Cadhoc est de 31 780 euros.

Une élue indique que la commission ASC souhaite travailler sur le livret des prestations pour la rentrée durant le mois de juillet. Elle craint que de repousser la décision sur les montants ne laisse pas suffisamment de temps de relecture avant l'envoi à l'imprimeur.

La secrétaire du CSE pense qu'il sera possible de faire des estimations d'ici le prochain CSE.

Un élu revient sur le budget et estime qu'il est possible de répartir les critères en tablant sur un montant de 400 000 euros, puisqu'en général tous les salarié.es ne font pas la demande. Il propose ainsi d'augmenter au moins le premier niveau, le passant de 90 à 100 €. Il redit qu'en trois ans ils n'ont jamais atteint les 4 500 demandes.

La présidente note qu'il y a eu une petite baisse des effectifs.

La trésorière redit qu'il s'agit d'un prévisionnel. Elle ajoute que s'il reste de l'argent, il pourra servir pour la prestation suivante. Elle souhaite qu'un avis soit donné pour pouvoir préparer le livret sur le mois de juillet.

À l'élu qui indique qu'en 2020 la commission ASC avait enregistré un excédent de 30 000 euros, la présidente remarque que l'employeur avait versé 100 000 euros.

La secrétaire propose d'acter le principe, les chèques Cadhoc ayant toujours été présentés comme un plus selon le budget restant. De son côté, avec la présidente de la commission et la trésorière, elle peut d'ici la fin du mois de juin, faire une nouvelle proposition avec des montants plus élevés. Elle enverra une simulation que les élu.es pourront valider. Cela permettra de ne prendre aucun retard sur le calendrier. À une élue qui s'étonne de ce revirement, tout le monde s'étant mis d'accord au mois de novembre, elle rappelle que la prestation étant en fonction des finances restantes, il faut regarder s'il est possible d'améliorer les prévisions.

L'élu précise qu'il y a 442 000 euros de réserve sur les ASC.

La présidente de la commission informe des dates concernant les demandes de chèques Cadhoc. Elle propose de reconduire celles de 2021, à savoir :

- Ouverture : 15 septembre
- Clôture : 31 octobre
- Les réclamations : du 1<sup>er</sup> au 15 novembre.

Elle en vient à deux propositions de partenariat :

- Azureva – Tourisme social et familial – propose 12 % de réduction sur les séjours avec un code client. Il peut y avoir aussi ponctuellement des promotions à moins 20 % pour leurs 70 ans. Le salarié réserverait en ligne, après avoir reçu un code de la part du CSE. Il s'agit d'une convention qui serait signée entre Azureva et la commission ASC.
- Vacances Léo Lagrange appartenait à la fédération jusqu'à il y a trois ans et a conservé les mêmes valeurs d'éducation populaire. Ils proposent 15 % sur les tarifs publics individuels.

Une élue demande si le partenariat avec VVF est toujours d'actualité.

La présidente le confirme tout en précisant qu'il s'agit d'un partenariat avec l'employeur.

La présidente de la commission ajoute que pour réserver il est possible d'utiliser le code de l'année dernière.

La présidente du CSE note de refaire une communication à ce sujet.

La secrétaire ajoute qu'un contact va être pris avec Accueil Paysan.

La présidente confirme que les élu.es donnent mandat à la secrétaire pour signer les conventions de partenariats.



## Commission Communication

Les membres de la commission ont avancé sur la création de la page Facebook et sur le projet de communication.

Suite à sa création, la page Facebook a été transformée en « groupe » pour faciliter son administration. Cette page se veut le relais du site web avec tous les avantages qu'on y trouve. Un rappel des différentes offres de Meyclub va être fait.

Les différentes commissions sont donc invitées à donner des informations à destination des salarié.es. Pour l'instant, seule la commission Action Logement a fait parvenir des éléments.

Il est par exemple important que les salarié.es soient au courant concernant les conditions de travail, tout du moins les grandes orientations qui sont données. C'est un point dont il faudrait discuter.

La page s'appelle : cse leo lagrange.

La présidente demande si les membres de la commission souhaitent communiquer à travers la e-lettre sur ce sujet.

La RRS tient à s'assurer que la communication sera prête pour le mois de juillet, sachant que la e-lettre de juillet sera envoyée aux alentours du 12 juillet.

L'élu explique que, si des salarié.es n'ont pas accès à internet, ils.elles ont peut-être des téléphones qui leur permettent de se connecter pour se mettre au courant. Ils pourront ainsi prendre connaissance de tous les services Léo Lagrange auxquels ils.elles ont accès. Il leur suffira ensuite de faire les demandes dans les délais proposés.

La commission a aussi un projet d'une vidéo d'information sur le site ProWeb, ce dernier, ainsi que X-pans n'étant pas très intuitifs. Il s'agit de proposer un mode opératoire, en particulier pour X-pans que beaucoup ont du mal à utiliser.

Les membres de la commission proposent que les représentants de proximité ou d'autres personnes détachées dans les territoires puissent, dans la mesure du possible, suivre une formation sur ces logiciels et de faire savoir qu'ils peuvent eux aussi accompagner les salarié.es qui ont des demandes. C'est une façon de leur donner plus de compétences et d'offrir plus de possibilités aux salarié.es.

C'est, selon un élu, un autre moyen de communiquer avec les salarié.es, leur dire que des prestations leur sont offertes, et de leur montrer que tout n'est pas négatif chez Léo Lagrange.

## Commission Conditions de travail

Un premier point a été fait sur le problème récurrent des effectifs et du recrutement. Ils souhaitent alerter l'employeur pour la rentrée 2022 et demandent si des dispositifs sont mis en place pour faire face à cette problématique. Il faut s'en préoccuper dès à présent.

Les membres de la commission ont aussi regardé une problématique de salarié.es isolé.es en Ouest. Et même s'il y a des agents techniques dans le bâtiment, il reste difficile pour un.e animateur.trice de faire à la fois l'accueil et d'encadrer un groupe. Cela peut aussi poser des problèmes en cas d'accident. Depuis la commission C2SCT a pris le dossier en main.

La présidente confirme que ce problème sera traité localement.

Le représentant syndical CFDT reconnaît la rapidité de réaction, mais explique qu'il n'est pas possible d'avoir les comptes rendus de C2SCT lorsque ces derniers se tiennent 2 jours avant le CSE. Il demande que l'organisation des différentes réunions soit revue.

A une élue explique qu'il est difficile de trouver des dates pour organiser les C2SCT, la RRS explique qu'elles sont toujours anticipées, mais il arrive que certains élu.es ne soient pas disponibles. Les réunions RP se tiennent les jeudis matin et celles des C2SCT le vendredi matin, quinze jours avant le CSE.

Le président de la commission explique que les plannings des CLAE pour la rentrée se font alors que c'est l'époque des mobilités avec des personnes qui changent de lieu de travail. Il souhaite que les personnes concernées soient contactées au plus tôt pour qu'elles puissent faire des remarques sur les plannings et sur leur nouveau site d'affectation.

La présidente répond qu'à la rentrée de septembre, la GTA (Gestion des Temps d'Activité) va être testée et que cela va venir modifier les pratiques professionnelles. Il s'agit d'un logiciel qui va gérer les temps d'activité et leur planification. Une fois que tout fonctionnera bien, une bascule automatique se fera dans la paie, qui prendra en compte les absences, les périodes d'intermittence et autres. Cela pour éviter une double saisie.

Une élue remarque que les demandes de mobilité se sont faites au mois de mai et jusqu'au 3 juin. Elle concerne les animateur.trices et la direction et permet des changements d'heures en plus ou en moins. Toutefois, elle demande s'il existe une procédure particulière pour les mutations et aimerait savoir comment les salarié.es sont informés. L'élue explique que certains reçoivent l'information par écrit fin juillet, tandis que d'autres l'apprennent officieusement dès le mois de juin.

La présidente répond qu'il s'agit de particularités toulousaines et va se renseigner à ce sujet.

L'élue dit poser d'abord les questions au local. Concernant les recrutements et les mobilités, il a été dit en C2SCT qu'il n'était pas possible d'apporter de réponse. C'est pourquoi les élu.es les font remonter au national et réclament un vrai process de recrutement.

La présidente redit qu'un guide allait être élaboré. Par contre elle va se renseigner sur les fiches de mobilité et leur fonctionnement.

Le président de la commission passe au point suivant qui était la fiche de postes et auquel la présidente a déjà répondu. Il confirme que c'est un sujet sur lequel les salarié.es sont en attente. Il passe aux remontées négatives sur la gestion managériale dans deux crèches, toutes deux sur Paris 18<sup>e</sup>.

La présidente fait savoir qu'elle a sollicité la direction petite enfance et la direction des activités sur ce point. Elle leur a demandé de se rendre sur ces dispositifs vérifier les modalités de fonctionnement.

Un élu a en effet noté quelques petites améliorations. Toutefois, il s'étonne d'un discours contradictoire. D'un côté on lui dit ne pas être au courant alors que le mois précédent en C2SCT Nord Île-de-France, il avait été indiqué que les salarié.es avaient peur de parler. Dans le même temps il note que dans cette instance, il n'y a plus que deux élu.es du CSE, dont un qui est excusé. Une troisième personne n'est plus jamais présente, les élu.es en viennent à se demander si elle fait toujours partie des effectifs.

La présidente va aussi se renseigner sur ce point.

L'élú ajoute que ce sont désormais des RP, assez novices en la matière, qui sont présents en C2SCT. Ces personnes font remonter les problèmes qui ne sont pas traités par la suite. Pour l'une des crèches, une réunion était prévue, mais sur les heures de pause. Les salariées souhaitent s'exprimer toutes ensemble et demandent que cela se fasse hors temps de travail. Cela a été accepté, mais les temps de récupération induits ont été refusés, au principe que ce sont les salariées qui ont choisi cette solution. Les salarié.es ont donc à nouveau refusé la réunion. C'est une problématique qui dure depuis deux mois sur la crèche DUHESME.

Concernant BEAUDELIQUE l'une des salariées était en burn-out suite à des problèmes de management sur la structure. Elle a décidé de revenir, mais la situation est pire qu'avant. L'élú a informé la DRH Nord Île-de-France et lui a fait parvenir des témoignages de la salariée, mais celle-ci considère qu'il n'y a pas de problème.

*La secrétaire doit quitter la réunion et passe le relais du secrétariat du CSE à Bouziane Brini jusqu'à la fin de la séance.*

*La présidente invite à reprendre le point sur la commission conditions de travail.*

Une élue dit avoir échangé avec la DRH lui faisant part des difficultés que rencontre cette structure. Celle-ci est désormais au courant. Il est vrai que jusqu'à présent, il n'y avait eu aucun écrit. L'élue a donc demandé aux salarié.es de mettre les choses par écrit et c'est en cours. Quoi qu'il en soit, la DRH a désormais été alertée.

Un élu lit les points qui ont été remontés en C2CST et indiqués sur le compte rendu. Il est en outre indiqué que les salarié.es de l'une des deux crèches n'écriront pas par peur de représailles.

La présidente va à nouveau relayer ce point à la direction de Léo Lagrange petite enfance pour que le sujet soit saisi.

Le président de la commission conditions de travail aborde le sujet du tutorat. Il est nécessaire de développer l'apprentissage, mais c'est du travail supplémentaire pour le tuteur qui est souvent le N+1 et qui n'a pas la formation adéquate. Le poste de tuteur demande à être valorisé et cela passe par de la formation, mais aussi de l'information.

Un élu aborde le sujet des agents d'entretien qui en général sont en fait des agents polyvalents. Une salariée de DUHESME a demandé que son coefficient soit revu en conséquence. Après un refus, cette demande a été acceptée, mais seulement à partir de la mise en place de la fiche de poste en septembre, alors que la salariée l'a déjà reçue par mail.

Cette problématique se retrouve aussi ailleurs, mais les salarié.es ne sont pas au courant de la différence de coefficient. L'élú demande à la présidente si elle peut regarder de son côté.

La présidente confirme que le temps de travail peut aussi modifier la classification du poste au-delà de 20 %. Elle demande à l'élú de lui communiquer la fiche de poste.

Une élue fait part d'une problématique concernant les missions des adjoints sur la convention collective de l'animation et de la petite enfance. En effet, si ce dernier coordonne plus de dix personnes, il doit avoir dix points de plus.

La présidente rectifie. En effet, selon la convention collective, lorsqu'une personne est au groupe C et coordonne de façon régulière plus de dix personnes, il lui est attribué dix points supplémentaires. Mais au sein de Léo Lagrange, les adjoint.es ne sont pas forcément dans cette situation. La présidente ajoute que ce point a fait l'objet d'une consultation de la branche, a été passé d'abord en commission paritaire puis aux Prud'hommes.

L'élue confirme que la salariée a gagné en appel et a été payée. Le problème vient de ce que tous les adjoints se retrouvent dans cette même situation. Donc soit, ils vont tous demander les points, soit ils vont refuser d'effectuer le travail qui leur est demandé et ce sont les directeurs qui devront prendre la relève.

Un élu ajoute que les personnes qui en font la demande sont convoquées par le délégué territorial.

Pour le représentant syndical CFDT, le sujet est plus général. Le risque est de voir les traitements particuliers se multiplier. Mais il est possible de regarder plus largement comment traiter cette situation.

Un élu reconnaît que la situation est différente selon que l'adjoint est à Toulouse ou hors Toulouse. Les salarié.es demandent qu'elle soit homogène sur l'ensemble d'un même territoire.

Le représentant syndical CFDT demande de tenir compte des différences qui existent dans l'accompagnement des salarié.es pour ne pas avoir à gérer du cas particulier.

### Commission logement

Avant de commencer, l'élue porte-parole de la commission fait part du départ de Richard Reyes qui a pris la présidence de la commission communication. Carole Mulumbay a pris sa place. Il lui est confirmé que cela devra faire l'objet d'un vote au prochain CSE.

La commission logement a planifié les visites en région, tel que cela avait été accepté lors du dernier CSE :

Au mois de juillet, les élu.es iront sur Nantes. Ils.elles espèrent rencontrer quatre référents logement pour leur présenter la commission logement et répondre à leurs questions. Ils.elles espèrent pouvoir, à chaque fois inviter un référent d'Action Logement pour que des liens se tissent.

Mi-septembre, deux élues iront en Nord Île-de-France rencontrer la référente logement et là aussi un représentant d'Action logement.

Fin septembre, début octobre, l'élue souhaite se rendre à Marseille et Montpellier, éventuellement accompagnée du président de la commission ou d'un autre membre de la commission. Elle espère rencontrer trois référents logement.

En septembre, les élu.es souhaitent inviter Éric Breton, chargé des relations entreprises pour Action Logement Service, en présence de la référente de l'Instep et celle de Campus Île-de-France.

Restera la région Centre Est. Mais la référente faisant partie des personnes visées par la procédure de licenciement, les membres de la commission souhaitent attendre que la situation se soit stabilisée.

Une fois les dates fixées, des invitations seront envoyées par mail. Si les présentiels ne peuvent se faire par manque de personnes, il sera possible d'organiser des visioconférences.

L'idée générale est de créer du lien et d'échanger sur les pratiques entre les référents, les membres de la commission et les référents d'Action Logement. Il sera aussi possible de faire le point sur certains dossiers.

Concernant les dossiers en cours, trois demandes ont été validées, deux en région Île-de-France et une en région Ouest.

À ce jour, 87 dossiers ont été validés, mais demandent d'être réactualisés, certains salarié.es étant partis entre-temps. Pour cela, la commission va envoyer une liste aux services paie pour demander confirmation.

Les membres de la commission se sont penchés sur des dossiers un peu délicats, comme celui d'une salariée dont le logement est trop petit vue la composition familiale. Toutefois, la taille de

l'appartement est suffisante aux yeux d'Action Logement qui compte 8 m<sup>2</sup> par personne. La commission n'a donc pas de levier d'action.

Une salariée souhaite changer de logement, sa fille ayant été malmenée par une personne extérieure, et réclame une maison. Elle voit donc ses demandes refusées. Il lui a été proposé de traiter l'urgence avec un déménagement en appartement et de prendre ensuite le temps de chercher une maison, mais la salariée ne veut rien entendre. La commission se retrouve, là encore, dans une impasse.

Une troisième personne rencontre des soucis financiers suite au décès de son papa en 2021. L'enterrement a généré des frais, mais la salariée n'a rien dit. De plus elle réside sur Paris et sa maman sur Orléans, elle fait la navette tous les week-ends. Le problème repose sur le fait qu'il ne s'agit pas d'impayés de loyer ou de problématiques de factures. Il n'est donc pas possible de déclencher une aide financière exceptionnelle. D'autant que le déclenchement date de février 2022. Le délai est donc trop important.

La commission se retrouve à faire face à ce type de problématiques qui naissent d'un manque d'information. Les salarié.es cherchent d'abord à s'en sortir par eux-mêmes. Mais s'il n'y a pas d'impayés, il n'y a rien à pouvoir faire.

Enfin, Action Logement n'a toujours pas attribué les points. En 2021, la commission les a reçus au mois de novembre. Éric Breton s'était pourtant engagé à le faire le mois dernier.

### XIII – Désignation d'un RP LLM

La RRS précise qu'une seule candidature a été déposée. Celle de Sonia MAZOUNI qui exerce dans une Maison pour Tous. Elle se présente dans le périmètre des Bouches du Rhône en remplacement de Zaïr OUARET.

La RRS lit la profession de foi de la salariée qui n'est rattachée à aucune organisation syndicale.

**La présidente met aux voix la candidature de Sonia MAZOUNI**

**Votants : 5**

**Pour : 5**

**Contre : 0**

**Abstention : 0**

### XIV – Panorama des marchés

La présidente indique que le panorama des marchés a été déposé dans la BDU.

Le représentant syndical CFDT relève une légère augmentation des propositions et des réponses qui ont été faites en Méditerranée. Il faut espérer que Léo Lagrange soit en capacité de répondre. C'est un point encourageant.

La RRS fait part :

- D'un nouveau marché en Nord Île-de-France, au Pré-Saint-Gervais, pour un accueil périscolaire. Cela représente 94 salarié.es.
- De la perte d'un marché dans l'animation sur Nord Île-de-France.
- De l'ouverture d'une crèche à Massy, en Nord Île-de-France.

Il y a aussi des perspectives intéressantes sur Préface :

- Un nouveau dispositif avec des actions de formation sur 2 ans.

Sur l'IFRA :

- Une formation de vendeur, conseil en magasin.

Sur Campus :

- Des actions DJEPS, BPJEPS et formation des agents de la ville de Sevrans.

Le représentant syndical CFDT fait part de la perte potentielle d'un dispositif périscolaire en Centre Est avec 22 salarié.es.

La présidente répond ne pas en avoir entendu parler.

L'élu a eu des retours de salarié.es qui ne sont pas très confiants sur la situation. Il ajoute que ce n'est pas encore d'actualité.

Concernant l'Instep Occitanie :

- Une subvention pour une formation d'accompagnement sur la région Béziers, Agde, Montpellier, en partenariat avec LLM.

*L'ordre du jour étant épuisé, la présidente clôt le CSE à 18h15*

adopté le 2010/12/2022

**CSE UESLL – Réunion du 21 juin 2022**  
**Réponse aux questions posées par les élus du CSE**

**SUD/ Libre**

Un prêt de l'Etat a été octroyé pour Léo Lagrange Centre Est. Sur quelle base s'est appuyée la direction financière de LLCE pour demander ce prêt : les chiffres au national ou au régional ?

Dans le cadre de la crise sanitaire, nous avons eu l'opportunité d'obtenir des prêts garantis par l'Etat. Ce prêt a été octroyé par la Banque Populaire. La demande a été établie et accordée sur la base des capacités de financement de Centre Est.

Comment pouvez-vous justifier des marchés à perte ou à zéro mettant à mal les finances de LLCE ? Comptez-vous, vous séparez de ces marchés à terme ?

Des négociations sont menées pour sortir des marchés à perte.

Les marchés de Rillieux et ST BONNET de MURE en Animation ont été dénoncés au 31/08/2022. Ils font toujours l'objet d'une négociation pour une éventuelle poursuite et d'une négociation complémentaire pour compensation des pertes.

A Lyon, un avenant de 114000 € a été signé pour la fin d'année 2022. Nous avons répondu au marché, un appel d'offres est en cours. La contractualisation à l'issue de la mise en concurrence sera plus stable (marché et non convention).

Pour la PE, le renouvellement de GRAND CROIX a eu lieu avec un financement complémentaire de la ville de 50K€.

Quelles mesures mettez-vous en œuvre afin de les éviter ? A quelles échéances les premiers résultats sont-ils escomptés ?

Le processus de validation a été réorganisé pour passer à une logique de développement raisonné. L'objectif est un développement permettant une exploitation réaliste et un financement du FONGEN nécessaire.

Chaque appel d'offre fait l'objet d'un « go / no go » de la direction. Quand la décision est prise de répondre, un temps de travail avec le contrôle gestion, les RH et la DAF est mené pour garantir la qualité de la réponse en terme administratif, comptable et reprise du personnel.

Pourriez-vous nous donner les montants exacts du loyer du siège depuis la remise des clefs et jusqu'au terme du bail ?

Le coût total des loyers du siège est estimé à 2 793 247 € sur la durée du bail (1<sup>er</sup> août 2019 – 31 juillet 2028) et les charges locatives à 497 036 €. Il s'agit d'une estimation sachant que le loyer est indexé (hypothèse + 1.5 % annuel sur le loyer et 3% sur les charges locatives).

Une cote part de ces loyers et charges est facturée à l'IFRA, LLF et la Fédération Léo Lagrange qui utilisent des espaces de travail au Karré. Au titre de 2021, la facturation s'est élevée à 121 481.14 €.

Par ailleurs nous nous sommes séparés du RDC depuis début Avril 22 et l'économie qui en résulte est de 75K€ sur une année pleine.

Combien vous aura coûté le nouveau siège ? Pour combien de temps le bail a-t-il été signé ?

Le bail du 1<sup>er</sup> étage prend fin le 31 juillet 2028. Les investissements réalisés au siège s'élèvent à 502 122 € soit 231 482 € d'aménagement câblage, plomberie, cloisonnement, 262 856 € de mobilier à amortir sur 10 ans et 7784 € de matériel.

Sur quelle base juridique, l'employeur s'appuie pour licencier par territoire et non au national ?

Cette question a été traitée au CSE du mois de mai.

Les entreprises Léo Lagrange sont organisées en UES. Elles sont donc juridiquement distinctes et ne constituent pas un groupe. Dans ce cadre, le périmètre de la procédure économique est celui de l'entreprise, niveau auquel la décision est prise.

Si l'entreprise compte moins de 1000 salariés à l'effectif (effectif code du travail) les salariés visés par la procédure de licenciement peuvent bénéficier du CSP.

Comment l'employeur compte mesurer la charge de travail accumulée sur les salariés, suite aux départs de 8 salariés ?

Quelles mesures sont proposées par l'employeur pour garantir pour les salarié.e.s restants :

- sur des méthodes managériales humaines
- les RPS sur l'accumulation de nouvelles tâches

Quel impact cette nouvelle répartition de charge de travail aura sur les salariés ? comment elle sera évaluée ? Comment l'employeur compte évaluer les effets de cette répartition sur la santé de salariés ? avec quel moyen et à quelle échéance ?

Ces questions ne relèvent pas du droit d'alerte économique. Des mesures de réorganisation du travail ont été présentées dans la note de consultation.

Quelle garantie l'employeur peut donner pour rassurer que d'autres licenciements n'aient pas lieu dans 2-3 ans ? Nous ne sommes pas en mesure de garantir l'absence de licenciements économiques potentiels dans la mesure où cela dépend des fluctuations de l'activité et des résultats économiques.

## CGT

« Les représentants du personnel au CSE ont pris connaissance, via le document « Information et consultation en vue des licenciements de 8 salariés » présenté au CSE du mois d'avril 2022. En effet, un objectif implicite de réduction de la masse salariale est affiché, censé être atteint en procédant à des licenciements, mais aussi par des ruptures conventionnelles qui entraîne des suppressions de postes car les départs ne sont remplacés et le non-renouvellement de CDD.

Par ailleurs, l'accumulation des pertes engendrées depuis plusieurs années du site du pays de Gex et récemment la location de nouveaux bureaux qui fait peser des charges inhabituelles qui pénalisent significativement les résultats économiques et financiers de l'entité. A ces éléments factuels vient s'ajouter le déclenchement récent du droit d'alerte du commissaire aux comptes.

De tels faits sont, naturellement, de nature à inquiéter l'ensemble des salariés ainsi que leurs représentants quant à leur devenir. Elles constituent ainsi des faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation de l'entreprise comme le prévoit le Code du Travail.

Ce flou est par ailleurs globalement renforcé par le fait que la direction n'a, jusqu'ici, conféré que peu de visibilité sur la situation financière de l'UES aux membres élus du CSE.

Le Code du travail prévoit dans le cadre du Droit d'Alerte Economique, que « Lorsque le comité social et économique a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications » [Article L2312-63]. C'est dans ce cadre que les représentants des salariés au Comité Social et Economique se situent. A ce titre, ils posent à la direction un ensemble de questions visant à apprécier la situation de l'entreprise, l'origine et l'ampleur des difficultés rencontrées ainsi que les mesures envisagées pour y remédier. »

1. Quelles sont les raisons qui déclenchent les projets de licenciement ? [Celles-ci figurent sur la note de consultation présentée au CSE du mois d'avril au point II.](#)
2. La direction envisage-t-elle d'autres départs contraints ? [Ce n'est pas d'actualité.](#)
3. Pourquoi les départs ne sont pas systématiquement remplacés ? [Les départs sont remplacés dans la mesure où l'activité le justifie. Le remplacement de salariés qui seraient licenciés pour motif économique n'est pas envisagé.](#)
4. Quelles réponses compte apporter la direction à la procédure de droit d'alerte déclenchée récemment par le commissaire aux comptes ? [La réponse a été faite dans le délai de 15 jours suivant l'alerte. Le commissaire aux comptes n'a pas poursuivi la procédure jugeant les réponses fournies et les mesures envisagées de nature à apporter les correctifs nécessaires à la situation économique.](#)
5. Quelle mesure envisagez-vous pour réduire le coût de la location des locaux [Cette question est traitée dans la note de consultation. D'une part la location de la salle du rez-de-chaussée a été résiliée et d'autre part des démarches sont engagées pour obtenir un agrément ERP afin de pouvoir organiser des formations sur le site de Vaulx en Velin. Dans cette perspective, l'IFRA](#)



pourrait céder son bail pour intégrer le Karré et contribuer de façon plus conséquente à la prise en charge du loyer.

6. A combien monte prêt garantie par l'état et quel impact sur la situation financière actuel et futur Il s'élève à 4 millions, il nous permet de stabiliser le niveau de trésorerie. Le prêt sera remboursé sur 4 ans à partir de janvier 2023 pour un montant mensuel de 87799 € mensuels.

7. Quelles sont les conditions de remboursement du prêt garanti par l'état de 4 millions d'euros Voir question ci-dessus.

## UNSA

Pouvez-vous détailler les mesures et moyens mis en œuvre ainsi que l'échéancier prévus pour l'accompagnement des salariés concernés par une procédure de licenciement ?

Cette question ne relève pas du droit d'alerte économique. Néanmoins, comme nous nous sommes engagés à le faire lors de la consultation sur le projet de licenciement, un suivi des mesures d'accompagnement sera effectué au mois de juillet.

## SNEPAT FO

La loi du 1er mars 1984, modifiée par la loi du 10 juin 1994, a instauré une procédure d'alerte qui consiste, pour le commissaire aux comptes, à informer les dirigeants des entreprises des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation qu'il a relevés à l'occasion de l'exercice de sa mission (désormais codifiés sous les articles L 234-1 et suivant du Code de Commerce).

Les faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation concernent la situation financière et l'exploitation de l'entreprise et sont constitutifs d'événements de nature objective susceptibles d'affecter la poursuite de l'activité dans un avenir prévisible...

Normalement cette procédure oblige la commissaire aux comptes à informer par écrit le président du conseil d'administration des faits de nature à compromettre la continuité de l'exploitation relevé lors de sa mission le président devant donner une réponse écrite au commissaire aux comptes dans un délai de 15 jours, l'information qui lui est faite correspond à une demande d'explication.

Si le commissaire aux comptes estime satisfaisante la réponse reçue, il ne poursuit pas la procédure. La réponse du dirigeant est communiquée au CSE ou, à défaut, aux délégués du personnel...

La procédure d'alerte peut être arrêtée par le commissaire aux comptes en cours de déroulement. Par contre, elle ne peut pas être suspendue pour être reprise ultérieurement au-delà des délais prévus par la loi.

Lors du CSE du 20 Mai 2022, la Présidente du CSE a informé les élu.e.s du retrait de la procédure d'alerte engagée par la commissaire aux comptes !

Les élu.e.s FO demandent que soit communiqué au CSE, cette réponse ou si une telle réponse n'existe pas, les motifs qui l'ont amenée à retirer son alerte.?

La réponse a été faite dans le délai de 15 jours suivant l'alerte. La commissaire aux comptes n'a pas poursuivi la procédure jugeant les réponses fournies et les mesures envisagées de nature à apporter les correctifs nécessaires à la situation économique. La commissaire aux comptes n'a pas écrit à réception de la lettre du président de LLCE. Une réunion a été organisée et elle n'a pas poursuivi la procédure d'alerte.