

**PROCES-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE EN VISIOCONFÉRENCE**  
du 22/ 06/ 2021

**Adopté le 22/07/2021 avec 10 voix pour - 0 contre et 0 abstention**

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

Les représentants employeur :

Pascale DUMARIE (Présidente du CSE), Inès MAROIE (RRS),  
Sandrine BURICAND (DRH LLF), Stéphanie MILLET (DAF) Vincent SEQUELA (SG)

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

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

Les représentants syndicaux :

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

## Ordre du jour

Aux Membres Titulaires,  
Cher.e.s Collègues,

Comme convenu, nous nous retrouverons pour la **6<sup>ème</sup> Séance Ordinaire du Comité Social et Économique** sous forme de **Visioconférence**, le :

**Mardi 22 Juin 2021**  
**A partir de 9 heures 00**  
(Les codes de connexion vous seront envoyés ultérieurement)

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

1. Approbation du PV de la réunion du 21 mai 2021
2. Consultation sur la situation économique et financière en présence de Vincent Séguéla et rapport de la commission économique
3. Présentation des budgets 2021
4. Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation
5. Bilan HSCT, rapport handicap (mise à disposition en vue de la consultation sur la politique sociale)
6. Consultation sur le reclassement envisagé d'un salarié à la suite de son inaptitude médicale (LLSO)
7. Présentation des mesures sociales envisagées dans le cadre de la crise sanitaire
8. Panorama des activités
9. Organisation et calendrier des CSE du 2<sup>ème</sup> semestre

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

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

Dans l'attente,

Bien cordialement

La Secrétaire du Comité Social et Économique,  
Laurence GILBERT

La Présidente du Comité Social et Économique,  
Pascale DUMAIRIE

## I – Approbation du PV du 21 mai 2021

Il s'agit de la version 1 envoyée le 21 juin qui ne comprenait que des corrections mineures.

**La présidente met aux voix le PV du 21 mai 2021**

**Votants : 23 Pour : 21 Contre : 0 Abstention : 2**

## II – Consultation sur la situation économique et financière en présence de Vincent Séguéla et rapport de la commission économique

Les plaquettes sur les comptes de résultat 2020 de l'ensemble des structures ont été mises dans la BDU. Lors du dernier CSE les élu.es ont fait savoir qu'ils.elles seraient accompagné.es par un cabinet comptable. La présidente du CSE souhaite savoir si ces derniers ont déjà des questions à poser à l'employeur pour de premières réponses. Elle ajoute que la commission économique qui s'est tenue la veille s'est principalement penchée sur le budget prévisionnel 2021. Sur les comptes 2020, les questions posées n'étaient pas collectives bien qu'un travail de synthèse réalisé par une élue de la commission économique a été proposé mais peut-être pas vu par l'ensemble des élus.

Un élu croit savoir qu'une centaine de questions ont été posées qui ont fait l'objet de ladite synthèse. La secrétaire du CSE confirme que les élu.es ont fait appel au cabinet DIAGORIS. La série de question est arrivée assez tard dans la matinée et les OS n'ont pas eu le temps d'en débattre entre elles pour formuler leurs questions. Lors du rendez-vous avec Diagoris, les élu.es ont fait part d'interrogations autour des indemnisations MAIF, activité partielle et remboursements aux collectivités. Elle est d'accord pour centraliser les questions des différentes organisations syndicales vont se poser dans les prochains jours. L'avis sera rendu au mois de juillet. Enfin, le cabinet DIAGORIS a envoyé tard dans la soirée un autre document qu'ils devront aussi regarder de plus près.

Le représentant syndical CFDT ajoute que le cabinet DIAGORIS a préparé un questionnaire qui va permettre de mieux comprendre la situation financière. Il invite les différentes organisations syndicales à prendre connaissance du document de la veille au soir et de regrouper les principales préoccupations et questions suffisamment en amont pour que l'employeur puisse y apporter des réponses. Au vu de la situation, il pense que la présentation des comptes annuels va être riche d'enseignements, mais souhaite que les élu.es puissent en discuter entre eux et entre responsables syndicaux pour établir une priorité dans les questions. Le résultat doit être compréhensible de tous, y compris des salariés.

La présidente comprend que suite au travail du cabinet, une centaine de questions sont ressorties. Elle avait compris que les élu.es n'étant pas experts dans la lecture des éléments économiques contenus dans les plaquettes ils ont souhaité se faire accompagner d'un cabinet, mais il ne s'agit pas d'une expertise. Les deux démarches étant très différentes l'une de l'autre. Pour que l'employeur puisse répondre d'ici le prochain CSE, il est important de centraliser les questions qui peuvent être relayées par la secrétaire du CSE.

Une élue informe que le cabinet DIAGORIS a étudié les documents reçus par les élu.es du CSE et a dressé la liste de pièces complémentaires à réclamer pour qu'ils puissent eux-mêmes répondre aux questions des élu.es, tels que des détails sur les charges, la masse salariale, des différentes aides reçues sur la période COVID. Elle a donc résumé l'ensemble de ces questions sur un document d'une demi-page qu'elle se propose d'envoyer à la secrétaire du CSE si les autres élus en sont d'accord. À moins qu'ils ne souhaitent déjà établir les questions.

Le représentant syndical CFDT convient avec la présidente du CSE qu'il ne s'agit pas d'une analyse financière comme cela a été fait lorsque les élu.es du CE avaient émis des inquiétudes sur certains établissements. Toutefois, si les plaquettes permettent de répondre aux aspects légaux de la consultation, il est malgré tout nécessaire de redemander certains éléments à l'employeur pour affiner les questions des élu.es. Cela concerne en particulier le chômage partiel, les mesures d'APLD, les pertes d'exploitation, les relations aux collectivités. Si la fédération Léo Lagrange estime ne pas pouvoir donner certains éléments pour détailler les éléments de la plaquette, les élu.es devront s'interroger sur les moyens de travailler sur ces questions. Il n'est pas sûr qu'un débat en CSE apporte grand-chose de nouveau, même au niveau de la CFDT, ses membres n'ont pas eu le temps d'en discuter entre eux. Il pense que les élu.es et représentants syndicaux des différentes OS doivent rapidement déterminer les questions et les besoins d'éléments complémentaires pour que l'employeur puisse apporter les éléments de réponse avant le CSE du mois de juillet, ce qui permettrait alors le débat.

La présidente propose que les questions des élu.es soient centralisées par la secrétaire du CSE qui les transmettra à l'employeur pour qu'il puisse y répondre avant le 22 juillet. Par contre, ne s'agissant pas d'une expertise, les demandes qui remontent sur trois ans en arrière ne seront pas considérées. Les questions ne doivent concerner que les comptes de 2020. Les éléments manquants devront être retrouvés dans la BDU. Les services ne feront pas un travail d'audit.

La secrétaire du CSE souhaite connaître la date butoir à laquelle les questions doivent être envoyées à l'employeur. Elle demande si la semaine du 5 au 9 juillet peut convenir. Elle explique qu'un groupe de travail sur le secrétariat doit se tenir le 6 juillet. Si toutes les organisations syndicales sont présentes, il sera possible de changer l'ordre du jour et de travailler sur ces questions. Elle pourra ainsi les envoyer le 7 juillet.

La présidente demande une bonne semaine de délai avant le prochain CSE pour pouvoir apporter des réponses. Elle s'engage à donner les réponses par écrit pour le 20 juillet, soit la veille des commissions.

Une élue estime que le cabinet DIAGORIS a déjà traduit les questions des élus et qu'elles peuvent donc déjà être posées à l'employeur. Ainsi le délai octroyé à ce dernier serait plus long pour apporter des réponses. Les élu.es pourraient alors en discuter et voir si d'autres éléments sont encore nécessaires. Si des éléments supplémentaires sont nécessaires, elle propose que les élu.es les mutualisent. Elle ne voit pas l'intérêt d'une nouvelle réunion de travail entre les élu.es alors que toutes les questions ont a priori été posées.

Une élue pense que la question principale est de savoir si la fédération Léo Lagrange a gagné de l'argent avec le chômage partiel et, à l'appui des résultats voir s'il est possible de revenir sur la prise en charge des salaires à 100 %. Elle ne voit pas l'intérêt des autres questions, en particulier celles qui concernent les statistiques et les variations.

Un élu se dit au contraire favorable à un temps d'échange pour synthétiser les questions dont le nombre est conséquent. Une multitude de chiffres ne va pas forcément éclairer les élu.es sur la situation financière de la fédération Léo Lagrange. Les élu.es doivent revoir avec le cabinet la présentation des éléments, les questions et s'inquiéter de ce qui manque pour compléter l'analyse. Les élu.es ont besoin d'explications sur les chiffres donnés. Les questions qu'ils vont ensuite transmettre à l'employeur doivent produire des réponses claires pour ensuite pouvoir donner leur avis le 22 juillet.

*Le sujet n'étant pas épuisé, il est proposé de revenir sur les comptes 2020 après l'intervention du secrétaire général*

### III – Présentation des budgets 2021

Le secrétaire général de la fédération Léo Lagrange aborde les prévisions de 2021.

L'ensemble des projets de résultats sur l'année 2021 montre que la fédération est loin de ses objectifs, étant plutôt proche du zéro. Cela s'inscrit dans le prolongement de l'année 2020, elle-même dans le prolongement de 2019 dont le résultat n'était pas très bon. 2021 reste une année pandémique. Les prévisions en animation et petite enfance sont très moyennes, même si la fédération a choisi d'être prudente dans sa construction budgétaire. Pour sa part, il ne souhaite pas faire des paris économiques sur le développement, mais le maîtriser. Il souhaite que cela mène à de bonnes surprises.

Certains établissements ou instituts sont encore en situations fragiles, voire difficiles, telles que Léo Lagrange Centre-Est animation et Méditerranée. LLO, une fois enlevé l'exceptionnel, est à peine à l'équilibre. Les projections économiques ne sont pas bonnes par rapport à l'objectif qui a été ramené de 1,6 à 1,2. D'un autre côté 4 % ont été investis dans la nouvelle structure métiers qui se met en place. Mais il n'est pas question de faire porter l'investissement de la nouvelle organisation sur les établissements et instituts, c'est-à-dire leur faire supporter 4 % de charges supplémentaires tout en demandant la même performance économique. D'où la diminution de l'objectif de résultat.

Les résultats sur la formation sont assez inégaux. L'IFRA reste en situation difficile. PRÉFACE ne se porte pas mal, mais doit faire face à la fin d'un gros marché historique, d'ici fin 2021, ou en 2022.

Un accord a été conclu avec la MAIF. 2021 restant une année pandémique, l'assurance souhaitait modifier le contrat perte d'exploitation, ne pouvant plus assurer une telle catastrophe mondiale.

Le nouveau contrat perte d'exploitation prévoit que si une nouvelle fermeture des activités devait être prononcée au mois de septembre sur l'ensemble du pays, la fédération ne serait plus assurée. Mais si ce sont des fermetures locales, la garantie fonctionne. La demande de la MAIF semble assez légitime. L'indemnisation en cours sur 2021 a aussi fait l'objet de discussion, car il reste des écueils sur l'exploitation. L'animation et la petite enfance enregistrent entre 10 et 20 % de baisse de fréquentation sur l'accueil des mineurs, ce qui a un impact sur l'économie.

Pour 2021, la situation de l'animation et de la petite enfance est donc difficile. Il va falloir encore attendre avant de retrouver des résultats satisfaisants. Toutefois l'objectif 1,2 % de résultats nets est réaliste. C'est le minimum pour générer un fonds de roulement. Une association qui ne dégage pas suffisamment de résultats pour renforcer sa trésorerie au fur et à mesure qu'elle se développe est vouée à l'échec. La formation va plutôt bien, même si les résultats sont inégaux selon les instituts. Pour l'instant le cycle est bon.

Le représentant syndical CFDT convient que pour la CFDT la présentation du budget 2021 est en adéquation avec les perspectives économiques, dans une année entre pandémie et situation normale. Il salue la sincérité des budgets qui ont été revus et pense que les objectifs peuvent être atteints sans mettre la fédération en péril. Par contre, il se demande comment les différents excédents perçus en 2020 vont être ventilés. Les élu.es de son organisation ont relevé sur la plaquette de présentation des comptes de 2020 que l'employeur a fait des provisions, entre autres pour risques, assez marquées sur l'ensemble des établissements. L'élu se demande si c'est dans le but de sécuriser le budget 2021. Dans ce cas-là, il demandera plus tard des détails, structure par structure, des établissements en danger.

Le secrétaire général de la fédération précise qu'il n'y a pas de réserves dans les provisions des produits à recevoir ou à reverser. Ces produits devront soit être rendus, soit représenter la participation de la collectivité sur l'exercice 2021. Ils sont constitués, suite à l'arrêt de l'activité, des aides d'urgences de la CAF (animation et petite enfance) et du chômage partiel, auxquels il a fallu soustraire les produits des usagers, l'achat d'ordinateurs, masques et autres produits. Ces produits viennent donc en déduction de ce que la collectivité aurait dû financer. Par exemple, la mairie de

Nantes demande à Léo Lagrange un effort financier sur 2021 de 200 000 euros. Les collectivités font elles-mêmes face à des budgets serrés. Il ne faut donc pas penser que les provisions constituées en 2020 deviendront du résultat sur 2021. Cela n'a pas été fait dans ce sens-là et les commissaires aux comptes ont particulièrement contrôlé que les mesures d'aide n'ont pas servi à constituer des provisions. Les résultats économiques, quels qu'ils soient, sont le résultat du travail de Léo Lagrange. Et en dehors des produits exceptionnels, la fédération doit se concentrer sur son compte d'exploitation, qui est producteur de richesses.

Le représentant syndical CFDT remercie pour ces informations complémentaires. Il est conscient des contraintes que la fédération doit présenter dans ses comptes auprès de ses partenaires. Mais le cabinet DIAGORIS demande, par exemple, le détail des masses provisionnées en vue de compléter d'éventuels manques à gagner sur 2020, avec les remboursements obligatoires ou des avances sur trésorerie. Il ne s'agit pas pour autant de demander des documents qui remonteraient jusqu'à 2018. Les élu.es souhaitent juste obtenir des éléments de compréhension. La plaquette ne peut pas entrer dans le détail, sous peine de devenir illisible. L'important est qu'il ne puisse pas être dit que Léo Lagrange se sucre sur le dos des salariés.

La direction apportera bien une réponse à la question sur la constitution des provisions qui figurent aux comptes de résultat 2021 et les risques visés, affirme la présidente du CSE, établissement par établissement.

Un élu indique que les élu.es de son organisation syndicale se félicitent de l'arrêt de la course au développement, estimant qu'il faut d'abord consolider l'existant et faire du qualitatif avant que du quantitatif, face à la concurrence. Cela suppose de bonnes conditions de travail pour éviter les turn-over et l'absentéisme. Il faut que les équipes restent le plus longtemps possible au sein de la fédération pour pouvoir mener à bien leurs projets éducatifs.

Par ailleurs, être prudent sur les budgets permet de faire baisser la pression et là aussi de consolider la situation, pendant un ou deux ans, après une année difficile, entre autres pour les équipes supports au siège, à laquelle s'est ajouté un changement de logiciel.

Par contre, ils souhaitent connaître la réalité économique de la fédération pour voir ce qu'il faut prioriser à l'avenir sans que cela mette les structures en danger. D'un autre côté, si la situation le permet, il faut améliorer certains points et pour cela s'en donner les moyens. Les salarié.es, à la sortie de cette situation de crise, sont en attente d'une valorisation de leurs métiers.

L'effort demandé par la ville de Nantes risque de se reporter sur la masse salariale, de même que les nouvelles mesures mises en place à Toulouse. L'élu souhaite que la fédération impose son point de vue dans le cadre d'une réponse qualitative, ce qui demande de mobiliser des moyens.

La DAF explique que les provisions répondent à des règles et des normes comptables. Toutes les écritures au 31 décembre doivent être justifiées pour être autorisées par les commissaires aux comptes. Les provisions pour risque constatées dans les bilans 2020 concernent plutôt les risques salariaux et les indemnités de départ en retraite. Les versements susceptibles d'être fait aux collectivités sont dans le compte « produits constatés d'avance ». Tous les commissaires aux comptes des différentes entités ont eu la même posture de prudence à ce sujet.

Concernant le budget 2021, la commission économique pointe les situations financières de la petite enfance et de l'animation, dont les budgets prévisionnels sont déficitaires. Cela tiendrait à des sites en difficultés dus à des négociations de marché un peu trop à la baisse, des taux d'occupation insuffisants, des baisses d'activité ; des marchés sous-évalués par les collectivités ou de mauvais chiffreages et informations qui n'ont pas permis à Léo Lagrange d'être au plus juste ; une activité BAFA parfois en baisse ; un reversement d'excédent sur certains marchés. La crise sanitaire laisse supposer une baisse de fréquentation des accueils et des activités proposées. Ces données sont déjà intégrées dans le budget prévisionnel 2021.

Les membres de la commission se sont interrogés sur la dégradation des comptes qui se poursuit et l'écrasement de la marge opérationnelle. Sur Centre-Est et Méditerranée, cela ne suffit plus à couvrir l'ensemble des frais et en particulier les coûts du siège.

Pour la formation, l'ensemble des organismes, hormis l'IFRA, enregistre des hausses d'activité avec de nouveaux marchés, lié à des dispositifs nationaux mis en place, en particulier en faveur des jeunes. L'IFRA ayant perdu un gros marché avec Pôle Emploi, il est possible toutefois que de nouveaux projets émergent lui permettant de redevenir un site dynamique.

Il faudrait trouver, pour les organismes de formation, des sources de financements autres que celles liées à des marchés publics. C'est déjà d'actualité sur certaines régions, plus difficiles sur d'autres.

Il n'y a pas d'événements significatifs à souligner sur les associations nationales.

Ils.elles notent la volonté de conduire un travail d'observation, site par site, pour identifier les causes et mettre en place un plan d'actions correctives.

Bien que le document soit clair et lisible, les membres de la commission ont demandé que la présentation des synthèses animation – petite enfance et formation soit de même facture pour identifier la masse salariale qui n'apparaît pas dans la partie animation – petite enfance. Elle est seulement induite dans les produits et la marge opérationnelle.

La secrétaire et les élu.es de son organisation syndicale saluent aussi la prudence de la part de la fédération, estimant que 2021 est peut-être une année intermédiaire vers un retour à l'équilibre. Ils ont entendu la volonté d'accompagner chaque entité et non de les contraindre à participer aux coûts de la fédération, même s'ils sont légitimes, avec un objectif de résultat à la baisse.

Les élu.es attendent les mesures correctives qui permettront, ils l'espèrent, un maintien des emplois et des conditions de travail.

Une élue trouve que les causes responsables des difficultés économiques de la fédération sont les mêmes depuis 4 ans. Elle a bien noté la volonté de trouver des solutions structure par structure, mais répète que les problématiques ne sont pas nouvelles et demande si des mesures avaient déjà été mises en place par le passé et si les réponses apportées ont été ou non suffisantes. Rien de sert de pointer les critères de difficultés si aucune solution mesurable n'est apportée. Elle a l'impression qu'elle ne pourra pas présenter aux salariés autre chose que les problèmes des années antérieures, auxquels s'ajoute la COVID.

Le secrétaire général de la fédération estime qu'il est normal, dans une activité, de toujours rencontrer les mêmes difficultés. Toutefois, il y a des choses qui avancent. En Centre-Est, le marché de la petite enfance du Pays de Gex a coûté beaucoup d'argent. La situation est aujourd'hui stabilisée. La proposition financière qui avait été faite à une époque n'était pas la bonne et a entraîné des dérives économiques. Il a fallu de temps pour remonter la pente. Désormais, c'est l'animation qui est déficitaire. Ainsi, lorsqu'une situation s'améliore d'un côté, une autre se détériore à son tour.

La problématique qui se pose aux managements de l'activité et à ceux des équipes est de savoir comment faire pour résister aux exigences de certaines collectivités, très bien structurées, qui demandent de baisser les prix. Il faut avoir des arguments solides à opposer. Des économies sont toujours possibles, mais ce n'est pas le point fort.

Le travail de fond est un travail de permanence. Il faut constamment trouver les bonnes méthodes tout en conservant la qualité du travail et les lignes directrices. Cela suppose de connaître les limites au-delà desquelles il ne faut pas aller. D'un autre côté, il ne faut pas tout refuser sans chercher à s'adapter. Il faut trouver en permanence des équilibres. Le changement dans l'organisation du management est une des réponses, en créant des métiers distincts les uns des autres. Dans la formation, il y aura aussi des domaines d'activités différents entre le certifiant, le linguistique, l'orientation, l'insertion... Il en ira de même dans l'animation entre le périscolaire, les centres sociaux, la question des jeunes, etc. La permanence de méthode sera ainsi adaptée à chacune des filières. Défendre un budget dans le périscolaire ne se fait pas de la même façon que dans la petite enfance

ou encore dans la formation. La fédération doit apprendre à être plus précise, experte et doit installer une méthodologie sur ces questions. C'est essentiel pour défendre des dossiers, en particulier face à de grosses collectivités, où le moindre euro ou la moindre fréquentation mal estimés peuvent faire la différence. La réforme conduite par la fédération doit permettre de s'installer dans des permanences de méthodes moins perméables aux différents aléas sur les territoires ou dans les équipes. Les marges opérationnelles dans l'animation sont moins importantes que par le passé. Pour faire face, il faut travailler avec des personnes spécialistes de l'animation et trouver les moyens de se différencier, tout en défendant les conditions de travail, et de se développer. *(Fin de l'intervention du secrétaire général)*

L'élue souhaiterait pouvoir apporter aux salariés des réponses cohérentes à plusieurs niveaux. Elle voudrait pouvoir dire que Léo Lagrange a évolué sur certains points, tout en expliquant les raisons des difficultés dans l'animation. C'est pour elle plus important que de donner simplement des chiffres.

La présidente convient qu'il y a une dégradation de la marge opérationnelle sur les budgets. Les négociations de marché sont de plus en plus difficiles, les collectivités étant dans les logiques d'économies et les activités de plus en plus mises en concurrence. Il est donc nécessaire de déterminer des lignes politiques et stratégiques de développement, mais aussi de coûts. Il ne faut pas oublier que l'environnement bouge et que les logiques économiques viennent impacter la fédération. Il faut donc pouvoir aussi s'adapter.

Le travail réalisé sur le Pays de Gex est significatif de la façon dont des équipes peuvent se saisir d'un problème basé sur des erreurs et des manques d'informations pour, avec le temps, lui trouver des solutions. Cela a nécessité un plan d'actions de formation pour maintenir les personnes sur le territoire, d'une part, et d'autre part un plan d'action économique pour revoir le contrat avec la collectivité et les taux d'encadrement appliqués dans certaines structures. Le résultat de toutes ces actions se retrouve dans des budgets 2021 équilibrés. Il est toutefois difficile d'avoir une réponse globale à toutes les interrogations des salarié.es à la vue des chiffres. Les RP, comme les élu.es du CSE, peuvent avoir une présentation des comptes de résultat et des budgets prévisionnels en s'appuyant sur le local.

Le représentant syndical CFDT a demandé au local si les RP pouvaient avoir accès à la présentation diaporama des comptes qui donnent plus de détails sur les bilans annuels 2020, il lui a été répondu que c'était une prérogative du CSE. Il souhaite savoir s'il est possible de changer cela ou si c'est réglementaire, en vue d'harmoniser les réponses à tous les niveaux. Il ajoute que les RP n'ont en général que quelques lignes sur les produits et les charges ce qui les empêche de poser des questions.

La présidente du CSE répond que jusqu'à présent la présentation au local des comptes de l'année et des budgets s'était faite sans plaquette. Ces dernières sont particulièrement détaillées et cela ne permet pas forcément d'éclairer les avis des personnes en réunion. S'il est nécessaire d'apporter des réponses, les élu.es peuvent s'appuyer, en région, sur la DAF ou le contrôle de gestion. Mais il est tout à fait possible de travailler sur la plaquette en réunions de proximité. Elle s'engage à donner une réponse collective et applicable dans toutes les réunions locales. Mais travailler à partir de la plaquette demande d'avoir des compétences et de pouvoir répondre aux questions qui se posent.

La présidente invite les élu.es à revenir sur les comptes de 2020.

Une élue estime que les questions posées par les différents élus et le Cabinet DIAGORIS doivent permettre de dire si la COVID a impacté économiquement Léo Lagrange. Cela suppose d'avoir des éléments de comparaison avec les années précédentes. Il faut déterminer si la situation est exceptionnelle ou normale et voir si les salarié.es touché.es par le chômage partiel peuvent bénéficier d'un maintien des salaires à 100 % grâce aux différentes sommes perçues par la fédération, de

manière rétroactive. Elle espère que les réponses données par la direction permettront au cabinet DIAGORIS une analyse plus fine en vue d'éclairer les élu.es et donner une réponse aux salarié.es. C'est la raison pour laquelle elle ne voit pas l'intérêt pour les élu.es de se réunir une fois encore pour discuter sur des questions qu'ils ne maîtrisent pas. Elle souhaite que l'employeur réponde d'abord.

Le représentant syndical CFDT rétorque que pour la première fois, lors de la présentation des comptes, les élu.es du CSE sont arrivé.es à réfléchir en amont pour avoir des premiers éléments de réponse avant la consultation. Il salue l'effort collectif pour éviter les reports. Ils ont demandé au cabinet DIAGORIS de traiter des informations dans l'urgence. Ce dernier a donc retourné une première liste de questions à la commission économique, puis a répondu sur l'architecture des plaquettes. D'autres tableaux et schémas rendraient l'analyse plus facile pour les élu.es du CSE, le document étant encore un peu littéraire. Il reconnaît que les questions posées sont faites par des spécialistes, mais les élu.es doivent désormais regarder si elles sont ou non pertinentes et si elles entrent dans le cadre de la consultation. Il est toujours possible de demander des informations complémentaires. Le but est de ne pas avoir à reporter l'avis sur les comptes. Il propose de se laisser quelques jours pour déterminer les priorités dans les questions.

Un élu est d'avis de laisser le cabinet travailler. Ce dernier a repris le cahier des charges des élu.es du CSE et l'a retranscrit en questions d'experts destinées aux spécialistes de la fédération. Il souhaite donc que celles-ci soient envoyées à l'employeur et que les réponses soient données au cabinet qui les analysera avant de les transmettre aux élus d'une façon assez claire, avec peut-être plus de schémas. C'est alors qu'une réunion sera nécessaire avant le prochain CSE pour que les élu.es puissent débattre et émettre un avis. Cela évitera de mettre de côté des questions qui sont pourtant importantes. Il ne s'agit pas seulement de savoir s'il sera ou non possible de payer les salarié.es à 100 %, mais d'avoir une vision réelle de la situation.

Une élue rappelle que les questions vont être posées aux personnels des supports RH, alors que depuis un an ces derniers ont déjà réalisé un état des lieux régulier sur le chômage partiel, l'activité, les arrêts maladie. Elle souhaite et attend du cabinet DIAGORIS une transposition des éléments connus en résultat économique et une présentée d'une façon compréhensible par tous. Certaines des 160 questions posées ont déjà leur réponse, l'élue aimerait juste que ce soit transposé en résultat financier.

La présidente ne souhaite pas non plus exposer les équipes à la production d'un travail considérable. Elle avait cru comprendre que les élu.es souhaitaient une explication sur les comptes. Or, la production de 160 questions par le cabinet comptable relève à son avis d'une absence totale de pédagogie. Elle pense qu'il a pris les comptes de résultat et a posé toutes les questions qu'il pose d'ordinaire en expertise. Elle se demande si cela permet aux élus d'avoir les réponses qu'ils attendent.

Elle pense que la fédération est capable de répondre de façon précise à des questions sur, par exemple, les provisions et à quoi elles correspondent. De même elle sera capable d'indiquer ce que le nombre de salariés en chômage partiel, entreprise par entreprise, mois par mois, a généré de prises en charge. Par contre, connaître l'écart entre ce qui a été et ce qui aurait dû être, suppose une autre opération et elle se demande quelles sont réellement les questions que les élu.es se posent et en quoi les réponses du cabinet DIAGORIS vont leur apporter des enseignements. Il faut que dans le futur les élu.es soient capables de savoir quelles informations rechercher dans un compte de résultat et comprendre ce que celle-ci révèle de l'activité. Elle pensait que c'était le travail qui serait fait avec le cabinet DIAGORIS, à savoir une décomposition pédagogique des comptes de résultat.

La secrétaire du CSE retient comme l'élue précédente la charge de travail que la demande va représenter pour les services supports. Toutefois les élu.es ont besoin d'éléments pour mieux

comprendre et elle attend aussi de la pédagogie de la part du cabinet DIAGORIS. Elle ne pense pas qu'envoyer 167 questions de but en blanc permet aux élu.e du CSE de comprendre les comptes. Il faut donc travailler sur des questions précises avec le cabinet pour permettre l'évaluation des comptes. C'est pourquoi une réunion entre OS lui semble importante pour ne pas surcharger les services supports, mais aussi parce que les élu.es ont déjà des thématiques spécifiques qu'ils souhaitent aborder. Le travail peut se faire de manière collective, puisque c'est la raison pour laquelle ils ont souhaité être accompagnés, ou par organisation syndicale s'ils divergent sur l'appréciation. Le but étant de comprendre les comptes 2020, et ceux des années à venir.

Une élue note que DIAGORIS a fourni la totalité des documents et des questions à poser à l'employeur pour obtenir des réponses qui leur permettent de donner un avis éclairé. L'important est moins de poser l'ensemble des 167 questions que d'avoir les éléments complémentaires nécessaires à cet éclairage. Pour sa part, le cabinet lui a permis de comprendre quelles étaient les informations dont elle a besoin pour répondre à ses interrogations. De plus, les élu.es dans leur ensemble ne souhaitent pas surcharger les services qui ont déjà fait un gros travail, mais elle estime qu'il manque entre autres des ventilations ou des éléments de comparaison pour mesurer l'impact de la crise sanitaire. Les élu.es de son organisation ont reformulé les questions posées et établi une liste des éléments complémentaires souhaités. Mais il est possible de faire encore un tri. Elle propose aussi de fournir à l'employeur l'ensemble des questions tout en précisant les points que les élu.es aimeraient connaître. Libre à lui de fournir les éléments opportuns à même d'éclairer les élu.es sur les questions qu'ils se posent.

Le représentant syndical CFDT rappelle que Léo Lagrange s'est équipé d'outils informatiques qui permettent de donner des informations sans que cela représente une grosse charge de travail. Par ailleurs, des éléments ont déjà été fournis par les C2SCT. Pour sa part, il ne considère pas les éléments fournis par le cabinet DIAGORIS comme répondant à une demande d'expertise financière, mais estime qu'ils ont fait au mieux dans un temps très court. Contrairement à certains élus d'autres organisations syndicales, il ne trouve pas inutile de reprendre certaines données au prétexte qu'elles ne seront pas maîtrisées ni réutilisées. Il estime qu'un effort peut être encore demandé et laisse l'employeur répondre en fonction de ses possibilités. Le CSE décidera ensuite si les éléments apportés sont suffisants pour donner un avis. Et si certaines réponses ne sont pas données parce que les questions sont trop techniques, les élu.es en tireront une conclusion.

La DAF réfute le fait que les outils compensent le travail humain. D'autant que tous ne sont pas encore déployés. Elle insiste sur le fait que plus les équipes auront les questions tôt mieux ce sera pour elles. Elle va sensibiliser les comptables mais aussi les personnels des contrôles de gestion. Elle précise que les plaquettes qui ont été fournies, tout comme les écritures, répondent à des normes. Elles ont une entrée comptable. Les questions que les élu.es vont poser sur ces plaquettes doivent donc être de cet ordre. Parmi celles données par le cabinet, il faut donc distinguer les questions comptables des questions de gestion. Un cumul des deux serait erroné. Les analyses par site ne figurent pas dans une plaquette, même si certains éléments peuvent faire l'objet de réponse sur des documents ultérieurs.

Un élu convient que les élu.es attendent aussi de l'employeur des réponses sur une orientation stratégique. En effet, des investissements notables ont été faits sur certaines entreprises de la formation et il est nécessaire de voir si cela répond, par exemple, aux exigences de qualité dans le cadre des projets à venir. Les engagements qui sont pris par la fédération entraînent des choix financiers et budgétaires. C'est un point important dans les réponses à apporter. Il ne suffit pas de simplement constater les chiffres, mais de voir le sens donné à une lecture budgétaire. Les constatations économiques devront être mises en parallèle des orientations stratégiques définies par Léo Lagrange.

Les orientations stratégiques seront présentées en septembre, précise la présidente, après la clôture des comptes. L'analyse économique doit servir l'analyse stratégique.

L'employeur attend les questions des élus et fera son maximum pour répondre.

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

### Commission conditions de travail

Un compte rendu a été envoyé à l'ensemble des membres du CSE. La commission s'est réunie la veille au matin.

Un premier constat note le peu de personnes présentes. Ces dernières auraient souhaité la présence d'élus d'autres régions et d'autres métiers. Si seuls les membres désigné.es reçoivent les convocations, ces dernières sont relayées et chaque élu du CSE peut faire une demande auprès de son N+1 s'il souhaite participer. Il est possible aussi d'envoyer des questions.

Le président de la commission a constaté qu'il manque dans la BDU encore beaucoup de comptes rendus de SSCT. C'est handicapant pour échanger sur les conditions de travail sur l'ensemble de l'UES.

### Droit de grève

Les membres de la commission se sont penchés sur l'appel à la grève du syndicat SUD le 16 juin et ont débattu sur le délai de préavis. Les élu.es de son organisation estiment qu'ils ne sont pas soumis à un tel préavis au sein de leur organisation, mais souhaitent que l'information soit donnée en amont pour ne pas gêner les parents, même si la spécificité de la grève est d'occasionner des contraintes pour l'employeur de façon à se faire entendre. Toutefois, l'attitude du directeur de structure peut pousser les salarié.es à prévenir au dernier moment.

La présidente précise qu'à ce sujet, un échange a eu lieu avec l'avocate mandatée par le syndicat SUD. Celle-ci écrit dans un courrier qu'il y a effectivement préavis lorsque les structures gèrent des services publics. Ce qui est le cas de Léo Lagrange et concerne les marchés ou les DSP. Dans ce cas-là la direction exigera un préavis de grève déposé au moins 5 jours avant le début de celle-ci, auprès de l'employeur. Cependant, lorsque les salarié.es sont dans des structures qui ne gèrent pas des services publics (sièges, conventionnement avec des associations ou une collectivité), ils ne sont pas soumis à un préavis de grève.

Le président de la commission ne voit pas pourquoi la gestion du service public ne fonctionne que pour les avis de grève et pas pour les autres mesures en faveur des salariés.

La présidente invite les organisations syndicales à demander à leurs avocats respectifs, mais confirme la position de Léo Lagrange.

Le président de la commission ajoute qu'il y a le dépôt de préavis de grève par une organisation syndicale, mais aussi le délai qu'a un salarié pour se déclarer en grève.

Une élue donne le cas de figure de salarié.es d'une structure qui déposent un avis de grève le vendredi pour le mardi suivant. Ce dernier est validé par les coordinateurs. Les parents sont informés. Le lundi, les organisateurs reçoivent un mail invalidant l'avis de grève. Interrogeant la direction sur la suite à donner puisqu'il est un peu tard pour informer les parents et les salarié.es, ils reçoivent en retour des menaces écrites, allant de l'avertissement au licenciement ou encore à la rétrogradation.

La présidente du CSE n'a eu connaissance que de la question posée et des informations qu'elle a transmises. L'avis de grève déposé à 21h50 ne respectait pas les 5 jours de préavis nécessaires dans les activités de services publics. La direction a donc écrit à l'organisation syndicale en précisant ce fait. Suite à cela, il y a eu un échange avec l'avocate. Le préavis courant du 11 juin au mois de juillet, certains salariés ont décalé leur date de grève pour respecter le délai et permettre le maintien du service public. Elle n'a pas eu connaissance que l'avis a été acté. De plus, il a été envoyé le vendredi soir. Donc le lundi matin un mail a été envoyé à toutes les structures pour informer que ce préavis ne respectait pas les délais.

Une élue demande à avoir la liste des dispositifs considérés comme entrant dans ce cas de figure, de façon à pouvoir respecter le délai des 5 jours. Par ailleurs, elle trouve ennuyeux que dans certains mails envoyés par des directions locales, l'organisation syndicale SUD ait été nommément mise en cause comme étant à l'origine d'un appel à la grève illicite. Cette dernière s'adressait à tous les salarié.es et ceux des sièges ne sont pas concernés par le délai du préavis de grève.

La présidente répond que sont considérées comme dispositifs en charge de la gestion d'un service public au sens des dispositions du Code du Travail, toutes les structures qui sont en marché public ou en délégation de services publics. Soit 90 % de l'activité dans l'animation.

L'élue rétorque qu'il reste à prouver que ces marchés publics sont bien des services publics et non pas des services aux publics. Cette distinction doit être documentée. Elle ne peut être présumée du simple fait qu'il s'agit d'un marché public.

La présidente répond que les élu.es recevront la liste et pourront ensuite contester ce qui n'est pas documenté.

Le représentant syndical CFDT relève le fait que le coordinateur a acté l'avis et donné les consignes pour informer le public pour que chacun puisse prendre ses dispositions. Il faut donc reconnaître cette erreur. Il est nécessaire de clarifier les modes opératoires et s'il devait y avoir un désaccord majeur, les organisations syndicales se tourneront vers leurs avocats, pour connaître les conditions juridiques d'un dépôt d'avis de grève. Quand un cadre intermédiaire intervient dans le sens de la grève, les salarié.es ne comprennent pas la décision de la direction et cela n'aide pas au fonctionnement de l'organisation syndicale.

La présidente du CSE reconnaît qu'il y a eu une erreur et s'en excuse. Elle suppose que, compte tenu des délais, le coordinateur a voulu se mettre en situation de gérer l'activité. Mais le souci de bien faire ne peut pas créer des situations qui ne doivent pas exister. Elle trouve que le délai très court a généré du stress pour permettre d'organiser au mieux le maintien de l'activité. L'employeur fera le nécessaire pour la possibilité qu'ont les salarié.es d'exercer leur droit de grève, ne soit pas pour autant cause de tensions. Il ne faut pas que le public en subisse les conséquences, d'une part, et que les engagements en matière de services publics puissent s'exercer, d'autre part.

Le représentant syndical CFDT demande que la situation soit clarifiée, car un dépôt de grève a été fait sur une structure en 2020 et il n'a jamais été question de services publics. Le cadre réglementaire, qui a été respecté, ne faisait pas état d'un délai de 5 jours.

La présidente du CSE redit encore une fois que le préavis n'est exigible que dans les structures qui gèrent des services publics. Toutes ne répondent pas à cette spécificité, comme les sièges ou certaines activités qui relèvent d'associations. Elle a précisé cela dans le mail qu'elle a envoyé à tout le monde suite au préavis de l'organisation SUD avec laquelle elle a déjà échangé plusieurs fois sur le sujet.

Un élu demande à la présidente du CSE confirmation qu'il n'y aura aucune sanction pour les salarié.es et dans le cas contraire qu'il y aura aussi une sanction pour le coordinateur qui a validé la grève.

La présidente répond qu'elle ne sait pas ce qui s'est fait. Elle va se renseigner et reviendra vers les élu.es une fois qu'elle aura les informations.

Le président de la commission conditions de travail convient qu'il serait bien d'avoir la liste des sites considérés comme gérant du service public, car il y a peut-être des choses intéressantes à obtenir pour les salarié.es au-delà du préavis de grève.

La présidente précise avoir ressorti une note rédigée par des DRH bien avant son arrivée qui précisait de la même façon les conditions de préavis de grève.

### Situations liées au covid

Les membres de la commission conditions de travail se sont interrogés sur les vaccinations. En effet, certaines collectivités réservaient des créneaux pour leurs agents et ont proposé aux salariés de Léo Lagrange de se faire vacciner. Ils veulent savoir s'il existe une politique au sein de la fédération qui encourage à la vaccination et ce qui a été éventuellement mis en place.

La présidente convient que Nantes a ouvert des créneaux aux animateur.rices du périscolaire qui le souhaitent. La lettre aux salariés invite les salarié.es à se faire vacciner. Mais il n'y a pas d'organisation particulière. Par contre si des salariés ont des créneaux de vaccination qui empiètent sur leur temps de travail, il est demandé de leur faciliter au maximum cette démarche. Il s'agit donc d'une absence autorisée.

Le président de la commission constate que la situation s'améliore, mais il faut maintenir les gestes barrière, or à Nîmes, il n'y a plus d'approvisionnement en masque et en gel hydroalcoolique.

Il n'est plus nécessaire que les enfants portent le masque durant la récréation, par contre il faudrait une position commune pour les salarié.es qui selon les endroits peuvent ou non l'enlever. Il faudrait rappeler ce que prévoit le protocole.

La présidente convient que l'équipement doit rester le même. Elle fera le nécessaire pour rappeler ce fait aux services concernés. Par ailleurs, le protocole du 7 juin n'a pas changé, si ce n'est que le port du masque à l'extérieur n'est plus requis. C'est l'information qu'elle a transmise aux équipes qui ont posé la question.

Un élu précise qu'à Nîmes, ce sont les salarié.es qui allaient acheter leurs propres masques et gel et qu'ils n'ont pas été remboursés de leurs notes de frais. Aussi, depuis le mois de janvier, ils ne disposent plus de matériels, refusant de devoir aller les acheter eux-mêmes. C'est un point qui figure dans le C2SCT de Méditerranée.

La présidente suppose que dans ce cas l'employeur en a eu connaissance et a dû rectifier la situation.

Une élue confirme qu'il n'y a eu qu'une seule livraison de matériel en juin 2020. C'est un point qui a bien été traité en C2SCT. Jusqu'en septembre 2020, le site disposait d'une régie de 300 euros mais depuis, elle est supprimée sans qu'elle en ait la raison. Aussi, la DRH a donc autorisé les salarié.es à acheter le matériel nécessaire et à le faire passer en notes de frais. Ces derniers font donc l'avance. Depuis le mois d'octobre elle fait l'avance sur l'achat de gel hydroalcoolique pour désinfecter les locaux, la société d'entretien ne passant qu'une fois par semaine.

Elle confirme à la présidente en avoir fait part au service concerné LLM. Parallèlement, elle a refait le nécessaire en début d'année et a signé une demande de régie, mais n'a à ce jour perçu aucune avance

La présidente s'engage à aller chercher les informations sur cette situation pour y apporter une réponse. Elle revient sur le port du masque en extérieur et assure que le ministre de l'Éducation

nationale avait annoncé l'envoi d'une directive à tous les enseignants confirmant que ce dernier n'était plus requis dans les cours d'école.

Une élue ajoute que l'Éducation nationale n'a pas mis en place de protocole spécifique, se contentant de spécifier que le port du masque reste obligatoire dans une file d'attente où la distance ne peut être maintenue, comme au moment du pointage des enfants à midi, même en extérieur, et la distribution des repas.

Une élue rebondit sur le sujet de la régie qui connaît un flou juridique. L'employeur n'a pas l'obligation de mettre en place un compte bancaire pour une structure. Mais cela révèle une fois encore la difficulté qu'a Léo Lagrange pour gérer les budgets. Cette problématique de régie se retrouve aussi sur les séjours pour lesquels les directeurs de structure doivent faire des avances, quand ils ne proposent pas de donner des espèces aux animateur.rices pour les activités des enfants. Elle ajoute que les salarié.es se voient parfois contraint.es de prendre la régie sur leur compte en banque personnel ou de prendre les espèces pour pouvoir assurer les séjours. Elle aimerait que l'employeur trouve des solutions, même ponctuelles, pour remédier à cette situation.

Le représentant syndical CFDT indique que cette situation peut engendrer des difficultés avec les centres des impôts lorsqu'un salarié reçoit une forte somme d'argent pour assurer une régie.

La présidente reconnaît que le sujet de la régie n'est pas simple à résoudre. Ouvertures de comptes pour les structures, mise en place une régie auprès de salariés ou autres, aucune solution n'est vraiment facile à gérer. Il n'y a pas de réponse satisfaisante. Il faudra revoir cette question.

#### DAPS/Coordinateurs

Le président de la commission donne l'information d'une problématique que rencontrent certains coordinateurs à LLO. Ils se sont vu octroyer des heures sur leurs périodes de vacances mais cela a un impact sur leur temps de travail chez leur autre employeur. C'est un sujet qui a été abordé en C2SCT. Il souhaite en informer les membres du CSE, pour voir si de bonnes pratiques existent ailleurs qui pourraient être reprises sur cette région.

Par ailleurs, la commission a relevé un fort absentéisme chez les coordinateurs ou autres cadres de direction d'accueils de loisirs en région Ouest. Le président de la commission aimerait avoir, comme cela se fait en Sud-Ouest, les chiffres de l'absentéisme, les taux d'encadrement et le nombre d'enfants sur une période donnée pour analyser les problématiques qui en résultent. Il souhaiterait que ce même travail soit fait sur les autres régions, car c'est un indicateur de bien-être au travail.

#### Taux d'encadrement Toulouse

Le président en vient à la problématique de la ville de Toulouse qui souhaite changer les taux d'encadrement. Il reconnaît qu'il est difficile de faire face à une collectivité importante, mais pense qu'il faut toutefois être un peu mordant et que toutes les fédérations d'éducation populaire du territoire devraient partager le même objectif qui est de défendre le taux d'encadrement, par ailleurs très souvent inférieur au taux légal du fait de l'absentéisme. Si l'employeur souhaite une réponse qualitative, ce taux d'encadrement doit être suffisant pour que des projets d'activités puissent se mettre en place, tout en maintenant la sécurité. Cette demande est d'autant plus importante qu'elle fait suite aux périodes de confinement qui ont été difficiles pour les enfants. Les membres de la commission estiment que la ville de Toulouse ne répond pas à cette obligation.

Selon les informations données par l'employeur local, il se pourrait qu'il y ait de la casse sociale du fait de l'importance du marché. C'est pourquoi les élu.es demandent à être vigilant sur ce dossier.

La présidente du CSE convient que cette situation n'est pas anodine. La direction de Sud-Ouest a reçu l'information sans échanges au préalable. Des discussions sont désormais engagées, et rien

n'est encore abouti, ni sur les délais, ni sur les modalités. Mais il est vrai que cela peut avoir un impact social et il faut l'anticiper. Mais cela joue aussi sur les activités proposées aux enfants. Il est nécessaire donc d'avoir des échanges avec les interlocuteurs des collectivités sur les effets que vont entraîner ces mesures. Il va sans doute être difficile d'aller à contre-courant des textes de loi, mais Léo Lagrange souhaite continuer à porter un discours pédagogique, dans un positionnement de partenaire. Il faut se poser la question de la façon dont on travaille avec une collectivité, la place de la fédération à ses côtés, pour mener à bien le service qu'elle délègue. Malgré tout Toulouse est un gros marché et chacun reste prudent sur le sujet. Le directeur de LLSO a engagé une discussion avec la ville de Toulouse, mais aussi les autres prestataires. On peut vouloir défendre une pédagogie et être dans le même temps dans la contrainte.

Le président de la commission précise que le changement du taux d'encadrement va intervenir en janvier 2022, soit en milieu d'année scolaire.

La présidente répond que les discussions portent aussi sur ce délai. Un exercice comptable n'est pas un exercice éducatif.

Le président de la commission se demande si cette contrainte va obliger à n'embaucher que des CDD au mois de septembre. Il est entendu que si cette décision doit être appliquée, la question de son report en septembre 2022 est à l'ordre du jour.

Une élue se réjouit que des discussions et des négociations soient en cours entre le directeur de LLSO et la ville de Toulouse, pour faire évoluer les choses dans le bon sens, mais aussi avec les autres organismes. Les salarié.es tendent à penser le contraire, ce qui montre que la communication n'est pas très bonne. Il est important donc de les informer.

La présidente explique que pour l'instant, il ne s'agit pas de négociations, mais simplement de faire valoir une situation professionnelle et éducative, et de faire comprendre la complexité d'un tel changement en début d'année budgétaire.

Un élu demande tant à l'employeur qu'aux différentes organisations syndicales d'aller expliquer à la branche qu'un encadrement de 1 pour 18 n'est pas possible dans les écoles. Et cela concerne toute la France. Il en va des conditions de travail de tous les salarié.es (animateurs.rices, directeurs.rices, adjoint.es...), mais aussi de la sécurité physique et morale des enfants. Il faut que chacun se rende compte du rôle joué par les animateurs.rices et de leur importance. Si on laisse faire les choses, d'ici peu le taux sera de 1 pour 25 avant de passer à une garderie. Il remarque que si l'on s'inquiète du travail que les services support vont fournir, durant un mois, pour répondre à 170 questions, il faudrait de même se poser la question de la charge de travail des animateurs.rices sur le long terme. Sur le terrain, les directeurs.trices de structure se plaignent de ne pas arriver à gérer la situation, du fait d'un fort taux d'absentéisme, et se demandent comment les choses vont évoluer. Le métier va mal et il faut le faire savoir au plus haut niveau.

Une élue estime que lorsque les salarié.es font remonter leurs problématiques de terrain, entre autres l'absentéisme chronique, auprès de l'employeur et que ce dernier refuse d'en faire part aux parents qui pourtant pourraient interpellier la municipalité, ce n'est pas faire preuve, de la part de la direction, d'une volonté de contribuer à un taux d'encadrement serein.

De plus, recourir à de l'intérim et donc faire appel à des personnes qui ne sont pas des professionnels de l'animation, n'est pas un message fort donné à la municipalité sur le fait qu'être animateur.rice, c'est un vrai métier. Ce dernier a besoin d'une reconnaissance professionnelle et il faut faire comprendre qu'il est important d'avoir un certain nombre d'heures pour pouvoir porter un projet pédagogique. Il faut s'interroger sur ce qui amène les municipalités à baisser le taux d'encadrement du jour au lendemain sans concertation avec les organisations concernées. Il faut que l'employeur se tourne vers les salarié.es pour connaître les besoins, fasse un bilan et soit en capacité de donner

une ligne directrice en termes de politique sociale vis-à-vis de la municipalité, pour que cette dernière respecte l'employeur et les salarié.es dans ses prises de décisions.

Elle ne pense pas qu'en Sud-Ouest l'employeur souhaite porter un message fort sur la situation du métier de l'animation. Pour sa part, elle s'inquiète des conditions dans lesquelles on laisse les enfants et s'interroge sur l'objectif pédagogique. Elle insiste sur le fait que ce n'est pas le directeur de LLSO qui est sur le terrain et s'interroge sur la manière de mener à bien une sortie alors qu'il manque des encadrants. Les salarié.es s'inquiètent d'une possible mise en danger dans certaines situations. Elle s'interroge sur la réelle volonté qu'a Léo Lagrange de proposer une alternative et fait savoir que ne pouvant plus attendre, ce sont les salarié.es qui vont prendre le relais.

La présidente estime qu'il y a différentes façons de porter les messages et les débats. Elle ne pense pas que la responsabilité d'un employeur sur un tel dossier est d'aller à l'affrontement. Il faut effectivement faire valoir des points de vue et revendiquer, mais cela ne peut pas se faire de façon frontale. Ce serait inefficace. Elle comprend le point de vue des salarié.es, mais ce ne peut pas être celui de l'entreprise. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de positionnement éducatif et une volonté d'être entendu. L'objectif est le même, c'est la méthode qui diverge. Il faut avoir les moyens de mener un projet éducatif qualitatif. Des collectivités sont prêtes, à l'heure actuelle, à sortir complètement des dispositifs d'accueils de loisir pour ne faire plus que de la garderie périscolaire. C'est ce qui s'est passé à Paulhaguet. Le dispositif de Léo Lagrange était trop cher. Le marché a été éclaté et la municipalité ne fait plus que de la garderie périscolaire.

Elle comprend la colère des salarié.es, mais une absence de confrontation ne signifie pas que la situation n'est pas défendue.

Une élue n'enjoint pas l'employeur à aller à la confrontation. Ce qu'elle lui reproche, c'est de demander aux animateur.ices de ne pas prendre la parole lors des conseils de classe pour expliquer la situation. Alors qu'ils sont capables de le faire de manière claire et avec tact. Elle estime qu'une telle démarche permettrait aux parents à leur tour d'interpeller les municipalités. Il ne faut pas que l'employeur laisse croire que tout va bien dans les écoles.

La présidente ne pense pas que les comités de pilotage, les comités de structure ou encore les conseils d'école soient des lieux où porter la revendication, soutenue par l'entreprise. Cette dernière doit créer des espaces de débat avec ses interlocuteurs et ses partenaires. Elle ne peut pas s'appuyer sur les bénéficiaires des services pour porter sa parole. Elle doit tenir sa position dans des espaces dédiés. La situation d'élections prochaines (départementales, régionales, présidentielle) est déjà propice à la revendication, ce qui n'est pas très favorable à l'employeur. Elle comprend ce que l'élue peut reprocher à la direction, mais insiste sur ce que sa position a de raisonnable et de raisonné. Chacun doit reconnaître son contexte et savoir comment débattre de la situation.

L'élue invite donc l'employeur à donner les espaces nécessaires à une remontée claire des problématiques de terrain, à se montrer transparent dans sa relation aux municipalités sur ce sujet, pour que les salarié.es sachent qu'ils.elles peuvent compter sur lui. Les instituteur.ices se servent des conseils de classe pour partager leurs difficultés avec les parents, mais les animateur.ices ne peuvent pas faire de même. Ils n'ont donc aucun moyen de faire connaître leurs problématiques de terrain de manière sereine. Ils n'ont pas l'impression que l'employeur soit un porte-parole sur lequel s'appuyer et cela aura des conséquences.

Une élue espère que ces questions seront évoquées, en septembre, lors de la présentation des orientations stratégiques, ainsi que les moyens que la fédération entend mettre en œuvre pour défendre ses valeurs, jusque dans les modalités d'actions, de travail, de négociation des contrats. Il ne faut pas que seul le côté économique détermine à l'avenir le plan de route.

Un élu comprend la colère et la déception des animateurs.rices et directeurs de CLAE toulousains. De tels taux d'encadrement auront un impact sur la qualité éducative et pédagogique et le bien-être de l'enfant et les conditions de travail des animateurs.rices vont encore se dégrader. Déjà avec des taux moindres, les quotas ne sont pas toujours respectés du fait des absences. Il n'est pas entendable, pour la ville de Toulouse, de prendre ce type de mesures si elle veut assurer une qualité éducative sur les temps périscolaires. Les élu.es de son organisation feront le nécessaire pour que le travail soit fait.

Selon le représentant syndical CFDT, l'employeur ne peut pas demander aux salariés de ne pas être professionnels dans les espaces dédiés que sont les comités de pilotage ou des réunions de parents, alors que ce sont des lieux où il y a toujours eu des échanges. « Centre de loisir associé à l'école », cela montre bien le lien qu'il y a entre les animateurs.rices et les écoles. Les injonctions de la direction n'autorisent plus un accompagnement dans un mode de relation et il appartiendra aux organisations syndicales de faire valoir leur mécontentement à la ville. Celle-ci s'attend d'ores et déjà, à la rentrée, à un blocage de toutes les écoles et de toutes les associations. Dans ce cas, toutes les fédérations d'éducation populaire seront sur un pied d'égalité. Tous les syndicats défendront tous les salarié.es, quels qu'ils soient. Le représentant syndical espère qu'il ne sera pas nécessaire d'en arriver à de telles extrémités, mais ajoute que les syndicats ne se priveront pas d'une action.

Un élu constate la souffrance sur le terrain du fait du sous-effectif, mais n'a pas noté de changement de la part de l'employeur concernant les salaires, malgré une surcharge permanente de travail, ni aucune négociation allant dans ce sens. Il n'y a aucune compensation pour les animateurs.rices, les directeurs.rices ou encore les coordinateurs.rices qui ont pourtant un nombre d'enfants plus important à gérer. Il n'est pas étonnant de voir les animateurs.rices quitter la fédération, s'ils font le travail de deux ou trois personnes et ne gagnent pas plus. Ils ne voient pas d'avenir à leur métier. Le travail pédagogique est déjà difficile avec un.e animateur.rice pour 14 enfants, il le sera encore plus si le taux d'encadrement passe à 1 pour 18. Ce sera particulièrement difficile dans les quartiers qui ne sont déjà pas particulièrement calmes. Il pense que Léo Lagrange se doit de récompenser la surcharge de travail de tous les animateurs.rices et directeurs.rices, ces dernier.es faisant souvent face à des situations compliquées lorsqu'ils.elles doivent en quelques heures trouver des solutions aux absences. La détérioration des conditions de travail sans compensations financières pousse de plus en plus d'animateurs.rices à quitter le métier dans lequel ils ne se reconnaissent plus. Ils ne sont plus payés pour faire de l'animation avec des enfants, mais de la garderie. Si la décision des taux d'encadrement vient de la mairie, l'élu invite quand même la fédération à se positionner par rapport à ses équipes et à les récompenser.

Un élu espère que la mairie de Toulouse va revoir ses prétentions, car tous savent que la bataille des arguments ne se fera pas sur le plan réglementaire, mais sur l'aspect qualitatif. Les directeurs.rices sont dans l'attente d'un positionnement clair de la fédération Léo Lagrange face à la collectivité. La décision de la mairie repose sur un aspect financier et tous les services vont subir des coupes budgétaires. Rien d'étonnant à ce que l'éducatif en fasse les frais. Face aux politiques de certaines autres fédérations, les salarié.es de Léo Lagrange ont le sentiment d'un positionnement en demi-teinte. Ils se demandent quelle est la plus-value d'être à Léo Lagrange et dans un mouvement d'éducation populaire. Ils ont le soutien de l'Éducation nationale et des parents, mais ne sont pas certains d'avoir celui de leur employeur. Ils sont inquiets pour leur métier et leur avenir et les choses ne vont pas s'arranger pendant les vacances d'été. Il est donc urgent de leur répondre.

Un élu revient sur les propos tenus par la direction aux directeurs.rices de structures, à qui il a été demandé, lors des conseils d'école, d'utiliser leur droit de réserve, avant de revenir sur ces propos et de leur demander de la discrétion et de la loyauté. Or, les tracts distribués lors de la grève n'attaquent

personne d'autre que la mairie. Quant aux taux d'encadrement, même s'il est reporté de six mois, le problème reste le même.

Une élue relève qu'il est beaucoup question des animateur.rices périscolaires et moins de ceux des centres sociaux, frappés de plein fouet par une augmentation importante du nombre de familles en situation de précarité, ou de jeunes adultes fragiles. Il y a de ce fait beaucoup plus de personnes qui demandent des aides pour partir en vacances ou pour des accompagnements autres. Ces situations exigent des personnes avec des compétences et diplômes spécifiques mais les salaires proposés par la fédération ne sont pas adaptés. Il est possible que les appels à marchés soient mal négociés et qu'il n'y ait pas assez d'argent pour renégocier ces derniers. Elle ne voit pas de cohérence entre les grandes lignes des marchés et la réalité du terrain. À son avis, cela vient de ce que les cadres supérieurs décisionnaires sont très éloignés de la mission des salariés. Pour sa part, elle note que le public change et donc par là même la façon de faire son travail, mais cela n'est pas pris en compte par la direction. Si elle sent que la présidente du CSE a une certaine considération pour le travail des animateur.rices, elle a l'impression que ce n'est pas le cas des hauts responsables de la fédération. Elle trouve que les dirigeants de Léo Lagrange sont désormais trop éloignés du terrain, même si elle reconnaît que la fédération ne peut pas être dirigée par des animateur.rices. Elle doute qu'ils fassent tout leur possible et se demande si un regroupement employeurs et syndicats n'aurait pas plus d'effet sur ministère. Elle pense qu'il ne faut pas rester chacun de son côté et craint que l'Éducation nationale mette le périscolaire de côté.

La secrétaire du CSE se souvient d'une situation similaire, lors du changement des rythmes scolaires, où les taux d'encadrement avaient déjà fait l'objet de discussions. Elle espère que Léo Lagrange et d'autres opérateurs sur Toulouse seront capables de faire front ensemble face à la décision de la mairie qui va à l'opposé de ce qu'ils proposent en matière éducative. Mais pour sa part, elle pense qu'il est aussi du ressort des organisations syndicales de faire leur travail auprès du ministère de l'Éducation nationale qui a déjà été saisi de ces questions par la branche. Les villes de leur côté, font pression avec des arguments financiers. Ce qui se passe à Toulouse risque de se retrouver sur d'autres communes. Elle se demande si la ville de Toulouse en viendrait à dénoncer les marchés si elle avait face à elle des salariés associés aux employeurs qui faisant front sur les taux d'encadrement. Elle estime la situation très préoccupante pour les acteurs et les salarié.es.

La présidente du CSE n'a pas la réponse à cette question, mais tient à rassurer les élu.es, le métier est connu des dirigeants de la fédération qui viennent tous du terrain. Mais il vient un moment où la fédération se doit de porter un message politique et un positionnement plus large que celui du seul métier d'animateur.rice. Elle comprend les inquiétudes, mais s'interroge sur le biais à utiliser pour défendre une position, porter un discours qui sensibilise et mette en avant les impacts de certaines décisions. Des emplois et des marchés sont en jeu et il faut être sûr d'être organisé en collectif. Elle pense que tout est mis en œuvre pour faire connaître la réalité de la situation à la ville de Toulouse et porter un message éducatif, avec une qualité de vie au travail et une reconnaissance des métiers de l'animation. Cela suppose une structuration des mouvements associatifs qui sont tous touchés par ce type de décision.

Pour ce qui est des centres sociaux, il ne s'agit pas de marchés, mais de contrats de projets négociés avec la Caisse d'Allocation Familiale, qui permettent de décliner une action sociale et éducative sur minimum trois ans. Elle propose de reparler du sujet une autre fois, mais elle le redit, les dirigeants sont des professionnels du métier.

Le président de la commission conditions de travail convient que le report d'une modification des taux d'encadrement n'est pas suffisant, mais il s'agit d'une décision unilatérale et il faut a minima que les salarié.es puissent aborder la rentrée plus sereinement. Cela laisse une année aux organisations syndicales pour s'organiser. De plus l'élection présidentielle fera peut-être bouger les choses. L'idéal

serait bien entendu la suppression de cette décision. Par contre, il considère comme une faute le mail d'une des responsables de service de Léo Lagrange Sud-Ouest qui appelle au droit de réserve et pour avoir échangé avec le directeur, il pense que ce dernier ne soutient pas cette démarche et préférerait un contexte plus paisible pour négocier avec la ville de Toulouse. Cela n'empêche pas les organisations syndicales de mener leurs actions.

Une élue rapproche la situation à un point abordé la veille lors de la commission économique. Les produits prévisionnels 2021 sont à la hausse, mais les charges à la baisse. Les élu.es ont demandé des précisions concernant la masse salariale et l'élue espère que ces projets qui ne sont pas encore aboutis n'ont pas déjà été actés et intégrés dans les budgets.

La présidente rétorque que le point soulevé la veille portait sur la formation. Concernant le secteur animation, cela n'a pas pu être identifié faute d'avoir la masse salariale. La question pourra effectivement se poser s'il y a des baisses dans les structures d'animation.

Une élue estime que dire qu'un animateur ne peut pas diriger la fédération est symptomatique de la méconnaissance du terrain. Il y a des profils différents au sein des structures, autres que des BAFA qui débutent dans le métier, qui peuvent apporter aux directions en termes de nouveautés et de rapprochement du terrain.

La présidente rétorque que cette phrase est détournée de son sens. Elle répondait à une mise en cause des compétences des dirigeants en matière d'animation. Il faut que chacun soit à sa place, ce qui n'empêche pas de s'écouter et de prendre en compte ce qui est vécu et transmis par les uns et les autres.

L'élue entend l'explication et convient que ce n'est pas la même chose. Toutefois, il y a des salariés qui s'interrogent sur ce qu'ils pourraient proposer si le modèle ne leur convenait plus. C'est un discours proche de celui qui dit que les animateur.rices n'ont pas de compétences pour être dans la continuité éducative avec les classes. Elle pense au contraire que certains sont tout à fait capables de diriger des structures d'économie sociale et solidaire.

La présidente redit que ce n'est pas son propos. La fonction de dirigeant suppose de connaître la stratégie, la gestion, le développement, le positionnement politique, ce n'est donc pas la simple émanation du terrain qui fait le positionnement d'une structure. Elle se considère comme le pur produit de la défense du parcours de promotion sociale dans une organisation d'éducation populaire. C'est quelque chose qu'elle a vécu au quotidien tout au long de sa vie. Toutefois, la posture de direction ne peut pas être uniquement alimentée par la perception du terrain. Il faut développer un positionnement d'ensemble.

### Formation

Le président de la commission remercie l'ensemble des membres du CSE pour la richesse du débat. Cela montre que les élu.es peuvent aussi être ressource et proposer des solutions.

Il revient au compte rendu, la commission ayant aussi abordé la formation. Bien que les membres aient eu très peu d'éléments, ils ont quand même noté une reprise de l'activité et appellent à la vigilance en particulier sur les méthodologies de travail, avec entre autres les visioconférences. La situation a obligé à mettre en place de nouvelles technologies, il faut en tirer les bonnes pratiques sans que cela soit synonyme de nouvelles contraintes pour les salarié.es de la formation.

Concernant le télétravail, le gouvernement a mis fin son application obligatoire lorsque c'était possible, mais reste à savoir ce que va faire Léo Lagrange, car pour certains postes, il s'avère que c'est une solution gagnant/gagnant, tant en termes de conditions de travail que de production ou de perspectives d'évolution. Certains pensent que cette expérience peut être maintenue à un niveau élevé, mais cela suppose peut-être, comme cela se fait ailleurs, de signer un nouvel accord de télétravail pour préciser les conditions, sachant que cela ne peut pas concerner tous les postes.

La présidente du CSE confirme que le télétravail est maintenu jusqu'à la fin de l'été, dans les conditions de la crise. Les salarié.es qui le désirent peuvent rester en télétravail toute la semaine. En parallèle un inventaire est fait, service par service, qui pointe les souhaits des salariés et les journées télétravaillées par semaine, dans le cadre de trois jours maximums par semaine. Le but est de pouvoir mettre en place des équipes et que les avenants aux contrats de travail se fassent à la rentrée.

### Enquêtes Sud-Ouest

Le président de la commission continue sur les deux enquêtes en cours sur Sud-Ouest, qui concernent des dysfonctionnements sur des sites. L'une a été clôturée la veille, mais il manque encore quelques éléments pour pouvoir la présenter au CSE.

La première enquête porte sur le secteur ouest des CLAE toulousains où les coordinateurs.rices sont partagés en territoires avec huit à dix CLAE à gérer. De la souffrance au travail a été détectée sur certains sites. L'enquête étant paritaire, l'employeur peut constater les mêmes choses que les élu.es et entendre les mêmes revendications des salarié.es. Cela permet de gagner du temps dans les débats aux SST et l'employeur constate qu'il n'y a pas d'exagération de la part des élus.e. Cela demande de mettre des moyens en place, d'autant qu'il n'est pas facile pour les salarié.es de s'exprimer devant l'employeur. Toutefois les résultats sont intéressants.

L'enquête a mis en avant des défauts dans la coordination, au niveau de la formation et de la communication, et a confirmé la souffrance au travail sur certains CLAE. Des préconisations ont été mises en place, entre autres des fiches de postes, car c'est la première cause mise en avant dans les difficultés rencontrées au niveau du management. Un travail reste à faire sur les missions des coordinateurs et des directeurs qui ont beaucoup évolué. Il va donc falloir préparer des fiches de poste ou des fiches métiers et mettre en place une pédagogie pour que, lors de la signature des contrats, il soit bien expliqué aux salarié.es que cette fiche de poste est un support, mais qu'ils.elles peuvent être amené.es à faire des choses en plus, en lien avec le métier.

Il est aussi prévu une diminution de portefeuille pour une coordinatrice de CLAE et une proposition de départ en formation.

Les élu.es se sont félicité.es d'avoir trouvé des solutions en commun avec l'employeur et mis en place des préconisations dans l'intérêt de tous les salarié.es.

La deuxième enquête, plus importante, est conduite à La-Salvetat-Saint-Gilles. C'est une structure qui compte 60 salariés. Plus de 37 entretiens individuels ont été menés sur le terrain, en partenariat avec l'employeur. Pour faciliter les prises de paroles, ils se sont tenus dans des lieux un peu à l'écart de la structure ou au siège. Une des conditions requises était que les responsables ne soient pas au courant de qui était entendu.

Un SSCT extraordinaire doit se tenir le 23 juin pour rédiger les conclusions. Mais il ressort, selon le président de la commission, qu'il y a une réelle souffrance. Il pointe comme dénominateur commun la coordination qui pose problème et le fait que la coordinatrice a menacé de faire passer le marché, qui arrive à son terme, à la concurrence si l'on touchait à son poste. Une enquête antérieure de trois ans montre que celle-ci est très impliquée dans son travail, très présente et fait des remplacements quasi quotidiens de directeurs ou d'animateurs.rices. Mais cette attitude impacte le travail des directeurs eux-mêmes, apportant des contradictions dans les notes de service ou sur les règles à suivre, ce qui met les salarié.es en porte-à-faux.

Toutefois, il espère qu'il ne faudra pas attendre la fin des négociations sur le marché pour traiter la situation des salarié.es.

Le représentant syndical CFDT tient à saluer la qualité de travail et de collaboration qui a présidé à l'enquête sur La-Salvetat, tout en regrettant l'environnement malsain qui l'a entourée, puisque les personnes qui l'ont conduite sont considérées comme des inspecteurs d'un service public. Il dénonce

les attitudes malveillantes de la part de certaines personnes de l'équipe de direction et de DTA qui ont confondu vie privée et vie professionnelle.

Une élue s'inquiète du nombre d'enquêtes et d'alertes déposées sur une année. Elle voudrait savoir si l'employeur peut les répertorier et pointer les problématiques récurrentes. Il y a des choses qui reviennent qui pourraient être insérées dans les négociations dans le cadre de la politique sociale.

Un élu informe que le sujet de La-Salvetat sera à nouveau à l'ordre du jour du prochain CSE suite à une inaptitude d'une salariée qui pourra toutefois reprendre un poste identique pour peu que ce soit sur une autre structure, preuve d'un réel problème sur ce site.

Il relève par ailleurs que les élu.es sont de plus en plus souvent inquiété.es et sont pointé.es du doigt dès qu'ils font remonter une information. Un élu va être obligé de changer de structure. En effet, plus personne ne lui parle parce qu'il a fait part d'un dysfonctionnement. C'est un sujet dont le CSE a devoir se saisir, puisque c'est le rôle des élu.es d'indiquer ce qui ne va pas.

### Secrétariat CSE

Pour finir, le président de la commission, revient sur la situation de la secrétaire administrative. La commission conditions de travail désire échanger avec elle, en parallèle du groupe de travail, car elle a peut-être un regard à avoir sur le sujet.

La secrétaire du CSE redit au président de la commission qu'un groupe de travail a été mis en place concernant la secrétaire administrative. Une de ses missions sera de faire l'état des lieux du poste et des tâches qui en découlent. Elle tient à rappeler que l'ensemble des organisations syndicales sont représentées dans ce groupe de travail et que le CSE est l'employeur. Elle ne souhaite pas que l'on fasse l'amalgame entre ce qu'un élu peut entendre et va devoir défendre. Il ne faudrait pas que cela mette la secrétaire en porte-à-faux, car avant de voir des élus comme s'intéressant à ses conditions de travail, elle les verra peut-être comme l'employeur. Elle rappelle que le groupe de travail doit trouver des solutions, suite aux échanges qui ont eu lieu lors de la dernière rencontre. Les élu.es de la commission souhaitant rencontrer vont avoir deux casquettes et vont devoir tôt ou tard se positionner. Elle regretterait qu'au sein de ce groupe de travail, l'on vienne faire le procès des élus qui ont soulevé la question du secrétariat. Le groupe de travail est là pour objectiver et trouver des solutions non pas pour s'opposer.

Le trésorier est effectivement surpris que ce point a été abordé par la commission conditions de travail, d'autant que certains de ses membres étaient présents lors de la séance de travail du 10 juin, en vue de mettre en place un groupe pour échanger avec la secrétaire sur ses missions. Il s'étonne que le président de la commission s'interroge sur ces dernières puisqu'il était présent lors de la validation de la fiche de poste. Par ailleurs, depuis 2 ans, personne ne s'est soucié de ses conditions de travail. Le groupe de travail a pour but de trouver des solutions et d'accompagner au mieux la secrétaire, voire d'augmenter le nombre de salariés au sein du CSE en fonction des besoins qui seraient repérés. Il trouve que le souhait de la commission condition de travail se télescope avec le but du groupe de travail. Il tient à rappeler que tous les élu.es du CSE sont employeurs et ne souhaite pas que des élu.es soient en porte-à-faux selon leur position dans l'instance ou au sein de la commission conditions de travail. Il faut trouver des solutions pour que la secrétaire soit accompagnée, que ses missions soient revues et que les salarié.es soient servi.es en temps et en heure sur leurs prestations. C'est un sujet sur lequel il ne faut pas se confronter ni s'opposer.

Une élue ne comprend pas la position des membres de la commission conditions de travail, alors que des élus ont pris sur leur temps pour accompagner la secrétaire, lui ont même adjoint une intérimaire.

Puisque ce n'est pas suffisant, elle leur propose de venir donner un coup de main, plutôt que de critiquer les efforts qui sont faits.

Une élue explique que l'objectif n'est pas d'évaluer le travail qui a été fait en amont. Il n'est effectivement pas simple d'être à la fois employeur et représentant syndical. Elle avait compris que les personnes du groupe de travail devaient avoir des compétences en comptabilité, ce qui n'est pas son cas. L'objectif n'est pas de contrecarrer le groupe de travail, mais de s'interroger pour être effectif.

Le président de la commission confirme qu'il ne s'agit pas de contrer le groupe de travail, mais en tant qu'employeur de s'inquiéter des conditions de travail de sa salariée et d'apporter des solutions. Il ne remet nullement en cause ce qui a été mis en place pour accompagner la secrétaire et il n'a pas l'intention de se positionner à ses côtés face à l'employeur. Les membres de la commission se sont dit que la secrétaire avait peut-être aussi envie de parler de ses conditions de travail. Ils considèrent qu'ils sont là pour tous les salarié.es. Il ne veut pas que sa démarche soit considérée comme une attaque envers le groupe de travail, mais comme une disposition complémentaire.

L'élue libre explique que sa démarche en tant que membre de la commission a pour but de faire connaissance avec la secrétaire. Il sait qu'elle a une problématique personnelle pouvant possiblement impacter sa vie professionnelle. Si le trésorier a des éléments complémentaires il aimerait bien les avoir. Il ne souhaite pas l'appeler pour parler du travail, mais de l'humain. Il a été l'un des premiers à s'inscrire dans le groupe de travail, mais son action est trop lente. Il aimerait connaître la personne avant la rentrée de septembre.

### **Commission logement**

Les membres de la commission ont retravaillé le texte pour le site du CSE. Les modifications ont été transmises à la commission communication.

Ils vont commencer les rencontres sur le terrain avec les référents en région d'Action Logement. Le premier sera celui de Centre-Est à Lyon où il y a un dossier sensible à gérer. Ces rencontres se feront au fur et à mesure, une fois que les référents auront l'aval de leur responsable pour recevoir les élus dans les locaux d'Action Logement.

La secrétaire du CSE rappelle que les déplacements des membres des commissions doivent faire l'objet d'un vote ou d'une information en CSE.

Une élue répond que les déplacements des membres de la commission en région ont été validés lors d'un CSE en fin d'année. Ils attendaient seulement que la situation sanitaire le permette.

### **Commission ASC**

La présidente de la commission fait le point sur les prestations, avec l'envoi de :

- 3 773 chèques vacances
- 3 369 chèques culture.

La secrétaire du CSE et une intérimaire ont fait un gros travail, avec l'appui de deux élus du CSE.

Sont en commande, suite à des demandes parvenues par la poste :

- 418 chèques vacances
- 310 chèques culture.

32 réclamations sont parvenues au secrétariat. Toutes les demandes ont été étudiées et les membres de la commission émettent un avis favorable :

- Lorsque l'adresse initiale était erronée

- En cas de congé maternité
- Lors d'arrêts maladie.

Une fiche de réclamation sera bientôt disponible en ligne au format PDF.

85 envois en recommandés de chèques vacances sont revenus au secrétariat :

- Adresse inconnue
- Absence d'avis de passage
- Ne s'est pas présenté au guichet.

Il est constaté des problèmes de distribution et des vols. Pour chacune des situations connues, la secrétaire assure un suivi des réclamations

- ⇒ Les membres de la commission proposent un nouvel envoi aux frais des salariés, soit environ 6 euros. Cette suggestion doit faire l'objet d'un vote.

Un élu propose de renvoyer les recommandés aux frais des salarié.es et suggère de distinguer ceux.elles qui ne sont pas allé.es chercher le courrier de ceux.elles pour lequel.le.s le problème n'est pas de leur ressort.

Concernant les salarié.es dont le contrat est discontinu sur l'année, la présidente de la commission n'a pas eu de réponse de l'employeur sur leur nombre.

La présidente répond qu'elle a besoin de précisions. Elle a fait faire une requête, mais celle-ci ne donne pas le résultat escompté. Il existe un certain nombre de CDD d'usage qui ne rentrent pas pour autant dans ces critères. Il faut des critères qui permettent de faire des tris car le langage informatique demande d'être très précis. Il ne suffit pas par exemple de dire qu'ils sont absents au mois de juin et l'interruption des contrats ne fait pas partie des requêtes disponibles. Il faut pouvoir définir d'autres critères. Elle propose de changer les dates de présence des salariés au sein des effectifs en prenant comme mois de référence mai et novembre par exemple.

Le représentant syndical CFDT demande si le document PDF mis en ligne pour les réclamations doit obligatoirement être imprimé pour pouvoir être complété ou bien s'il est possible de rentrer les informations directement sur le document.

Le trésorier doit vérifier si le formulaire peut être renvoyé directement à partir du site. Cependant il est possible de le télécharger, de le compléter et de le renvoyer directement au CSE. Il est également possible de le remplir et signer en ligne. Pour ce qui est des adresses erronées des salariés, il rappelle que ce sont ces derniers qui les saisissent eux-mêmes sur le site ou le coupon-réponse papier.

Il ajoute qu'il reste 200 coupons-réponses arrivés par courrier à saisir. Ce doit être fait d'ici fin de semaine pour que les salariés puissent partir en vacances.

La présidente de la commission partage des graphiques avec les membres du CSE

- ⇒ La répartition des chèques vacances et culture, les remboursements ASC sur facture pour 27 dossiers, les demandes pour retraite au nombre de 7, les 21 chèques naissances, les 12 bourses vacances et 1 demande pour BAFA.
- ⇒ La répartition des chèques par tranche de quotient familial, de 456 à 2 100 euros. Ce sont plutôt les tranches les plus basses qui sont le plus concernées.
- ⇒ Le montant des versements effectués au 15 juin 2021. Ce sont les chèques vacances qui représentent la somme la plus élevée (484 380,74 € contre 159 226,80 €).

Une élue demande s'il est possible de connaître ce que ces montants représentent par rapport au budget ASC attribué.

Le trésorier a fait un premier état des lieux des charges et des produits pour 2021, mais il reste encore 200 commandes à passer. Il fera ensuite une synthèse des charges variables sur les prestations et de la partie fixe (personnel, intérimaire, communication, frais postaux). Le montant restant sur le budget ASC devrait être connu en juillet, pour établir les critères de la prestation Cadhoc avant un envoi début septembre.

La présidente de la commission répond qu'il resterait environ 300 000 euros pour les chèques Cadhoc de fin d'année.

### Situation d'urgence

La présidente de la commission aborde le dernier point qui concerne une salariée qui doit faire face, avec sa famille, à une situation de menace de mort, qui l'a obligée à déménager 7 fois en un an et ne lui permet plus, de même que son mari, d'occuper son emploi. Elle a renvoyé un dossier et les membres de la commission proposent de valider le principe de prendre en charge des factures sur un montant donné et présentation des justificatifs. Elle a donc fourni ceux pour le loyer, l'électricité, le gaz, l'eau, l'assurance, pour un montant mensuel de 1 180 euros. La présidente de la commission demande l'avis des élus.

A la question de la récurrence de la prise en charge de facture sur plusieurs mois, il est répondu que ce n'est qu'une présentation des charges de la famille.

Une élue s'étonne qu'il y ait un loyer à payer, car si cette personne est suivie par l'aide aux victimes du ministère de l'Intérieur ou de la gendarmerie nationale, elle devrait pouvoir bénéficier d'un plan de relogement. De plus la commission logement pourrait intervenir, via les CCAS qui existent dans toutes les villes et qui accueillent jusqu'à 5 personnes gratuitement.

La présidente de la commission indique que le dossier est arrivé par le biais de la commission logement. La famille est actuellement logée dans un bâtiment de la préfecture, mais avec un loyer de 438 euros.

Le trésorier rappelle qu'habituellement l'aide porte sur des factures impayées. Il demande de rester vigilant sur la situation vis-à-vis de l'URSSAF. Il faut voir ce qui est payé et à qui. Par exemple, l'accueil de loisir ne fait pas partie des factures prises en compte jusqu'à présent dans les aides exceptionnelles et propose de se reporter plutôt sur des factures d'électricité, d'eau, etc.

La présidente de la commission indique à nouveau les factures qu'elle a à sa disposition et qui portent sur le mois de juillet. Si elle a gardé l'accueil de loisir, elle a supprimé la téléphonie qui n'est pas prise en charge. La salariée étant propriétaire d'une maison, la présidente de la commission indique un montant de remboursement de 1 154,40 €/mois. Suite à l'incendie, des travaux sont en cours. Après leur achèvement, la maison sera vendue. C'est effectivement une double charge crédit/loyer.

La secrétaire du CSE est favorable à un vote de principe avec un montant plafonné, en contrepartie de factures qu'elle ne peut pas acquitter, comme un impayé sur le gaz ou l'eau ou le séjour des enfants plutôt en accord avec les valeurs du CSE. De telles factures peuvent se justifier auprès de l'URSSAF en cas de contrôle ou de l'expert-comptable quant à l'utilisation de l'aide d'urgence.

Une élue ne comprend pas certains points du dossier et se demande si le CSE ne se substitue pas à d'autres dispositifs qui, dans un cas aussi grave que celui-là, devraient entrer en jeu. Pour le crédit, il est possible de demander à la banque un report d'échéance et au juge un délai de grâce qui peut aller jusqu'à 2 ans. Étant donné qu'ils souhaitent vendre, cela ne poserait aucun problème. Elle s'étonne que les services sociaux n'aient rien fait en ce sens pour sécuriser la situation financière et qu'ils n'aient pas recours à l'aide aux victimes, les services sociaux du département, le CCAS.

Une élue relève que cette personne est en arrêt depuis juillet 2020 et demande si elle est toujours salariée de Léo Lagrange ce que la présidente du CSE confirme. Elle est prise en charge dans le cadre de la prévoyance.

Un élu convient que la situation de la salariée est dramatique. L'intervention de la commission ASC est exceptionnelle. Elle avait déjà reçu une aide lorsque sa maison avait brûlé. Toutefois, quand de telles problématiques se présentent, habituellement la commission renvoie les personnes vers la commission logement. Ici, cela s'est fait dans le sens inverse. Par ailleurs, il espère que l'État lui vient en aide, éventuellement par le biais d'associations d'aide aux victimes. Il est d'accord pour lui verser une aide exceptionnelle d'un montant de 1 000 euros, comme cela se fait habituellement, mais ce n'est pour lui qu'une goutte d'eau. Il faudrait voir éventuellement avec la prévoyance s'il existe des fonds sociaux qui peuvent aider au-delà de ce que le CSE peut mettre en œuvre.

La présidente du CSE invite à la vigilance et rappelle le contrôle URSSAF en cours particulièrement pointilleux.

Le trésorier convient qu'une aide forfaitaire représente un risque énorme de redressement de la part de l'URSSAF. C'est plus facile sur des factures impayées, car il est possible de justifier un manque de moyens et une situation exceptionnelle. Concernant l'aide forfaitaire, il faudrait la revoir car il est préférable qu'il n'y ait pas les mêmes montants pour tout le monde.

Suite aux échanges, la secrétaire du CSE préfère que ce dossier ne soit pas complètement voté ce jour, malgré la situation. Elle souhaite un échange par téléphone avec la salariée pour affiner les éléments. Il serait alors peut-être possible d'avoir des factures impayées à présenter au CSE du mois de juillet pour un montant le plus juste. Elle propose aux élu.es d'accompagner la salariée pour une demande d'aide exceptionnelle auprès du service social de la mutuelle et de la prévoyance en complément de la commission logement déjà impliquée sur ce dossier.

Le trésorier ajoute qu'il faudrait si possible verser l'argent directement aux prestataires.

#### Vote

La présidente de la commission rappelle les différents votes.

Concernant le renvoi des chèques vacances le trésorier indique que s'il n'y a pas eu d'avis de passage cela est indiqué sur le courrier lorsqu'il revient. Il estime que ces salarié.es n'ont pas à payer le renvoi. Par contre, pour ceux.celles qui ne sont pas allé.es chercher le courrier ou lorsque l'adresse est erronée, il considère que le renvoi peut être à leur charge.

Une élue explique avoir vécu une situation similaire et avoir demandé le remboursement au service clients insatisfaits de la poste, le facteur n'ayant pas déposé l'avis de passage. C'est une possibilité qui s'offre aux salarié.es.

Un élu convient qu'il existe des cas où le.la salarié.e n'est pas responsable de la non-réception du courrier, dans ce cas, il n'a pas à payer le renvoi.

Le deuxième vote concernant l'aide exceptionnelle est renvoyé au prochain CSE.

**La présidente du CSE met aux voix le renvoi des chèques vacances et/ou culture aux salariés contre paiement des frais postaux.**

**Votants : 22**

**Pour : 10**

**Contre : 2**

**Abstention : 10**

#### Chèques Cadhoc trop perçus en décembre 2020

Le trésorier revient sur le cas de la salariée qui avait reçu pour 10 000 euros de chèque Cadhoc et qui a procédé au remboursement de 8 790 euros. Après prise de contact avec elle pour établir un

échancier. Elle accepte de rembourser 100 € par mois à partir du mois de juillet. Il y aura donc 11 versements de 100 € et un dernier de 90 €.

La secrétaire du CSE ajoute lui avoir expliqué le refus de demande de recours gracieux du CSE, lui avoir demandé, au regard de sa situation personnel, le montant qu'elle estimait pouvoir rembourser chaque mois. C'est donc elle qui a proposé la somme de 100 € par mois.

### Contrôle URSSAF

Le trésorier informe les élus du CSE sur le contrôle URSSAF sur Sud-Ouest. Le contrôleur a demandé des compléments, après l'envoi de premiers éléments, sur les remboursements ASC 2018/2019, sur les modalités et périodes de versement des chèques Cadhoc, et sur les prestations naissances. Toutes les informations lui ont été envoyées. Un échange en visioconférence est prévu avec le contrôleur le 29 juin.

### Commission communication

La commission s'est réunie le mardi 15 juin.

Les membres de la commission ont reporté au mois de septembre la solution envisagée d'espace partagé, concernant la modalité de communication entre élu.es, car il reste des devis à faire.

Les questions ont surtout porté sur l'animation des rubriques du site.

Lors du dernier CSE, le principe des modalités de modification des informations a été voté. La présidente de la commission a donc préparé une proposition de mode opératoire. Elle souhaite que par la suite, les présidents de commissions puissent s'emparer du document chaque fois que nécessaire. Le but est de transmettre au secrétariat du CSE quelque chose de normé et simple à utiliser pour la personne en charge des modifications.

Elle détaille le document, précisant qu'il peut y avoir plusieurs rubriques pour certaines commissions. Il faut donc savoir où modifier et insérer le document à joindre. Il sera possible d'indiquer la date à laquelle la demande d'insertion ou de modification doit être faite.

Il est important d'indiquer la page à modifier. Pour cela il faut copier l'adresse url de la page concernée et l'envoyer au secrétariat. Ensuite, il faut coller le texte validé en CSE et/ou indiquer le nom du document à joindre et que l'on met en pièce jointe. Il est important de distinguer le texte à rajouter du document à joindre.

Elle présente un deuxième document : Elle a cherché à faire quelque chose de simple, facile à utiliser, en se basant sur un document type, qui évitera que la personne au secrétariat d'avoir à se poser des questions. Elle attend les retours avant d'envoyer le document à la secrétaire administrative, mais pense qu'elle doit être mise dans la boucle pour voir si le fonctionnement est clair aussi pour elle et utilisable. Harmoniser les pratiques permettra à cette dernière d'avoir des repères précis et récurrents.

La présidente de la commission souhaite que cette trame soit utilisée dès à présent. Il est important d'anticiper, de la part des présidents de commissions, et d'être réactif du côté de la commission communication, sur les modifications. La secrétaire administrative doit ensuite s'en emparer rapidement.

Une élue informe que les membres de la commission logement se sont saisis du document et ont envoyé les informations à revoir sur le site à la secrétaire administrative. Concernant l'adresse de la page, elle n'a pas pu faire autrement.

Une élue indique que l'information concernant la date limite des réclamations sur l'info flash a été traitée par téléphone avec la secrétaire administrative. Elle confirme à la présidente de la commission communication que la trame proposée est facile d'utilisation. C'est une standardisation de l'action pour tous.tes les élu.es, et la présidente de la commission peut suivre ce qui est modifié ou non.

Cette dernière convient qu'elle pourra vérifier que les demandes sont correctes, mais précise que la validation des modifications se fait par le CSE.

Le trésorier redonne la procédure, à savoir que le document type de modification du site passe par la commission communication, est validé en CSE, avant transmission à la secrétaire administrative. Il ajoute que la modification proposée par la commission logement devra être validée par le CSE. La présidente de la commission fait le nécessaire pour validation.

Une élue informe que les membres de la commission logement ont revu la communication qui doit être mise en ligne, et par ailleurs souhaite faire enlever la demande du prêt accession vouée à disparaître au niveau d'Action Logement. En échange, ils souhaitent ajouter trois documents sur la demande de logements locatifs, de logements temporaires et de la plate-forme ALIN. Elle demande s'il est possible d'enlever la demande d'accession et de rajouter trois autres dossiers à la place, ce à quoi il est répondu favorablement.

La présidente du CSE aimerait que ce type d'échanges entre les commissions se fassent en amont du CSE. À un élu qui pense que ce sera plus facile en présentiel, elle répond que les élus connaissent les heures de convocation des commissions et reçoivent les codes d'accès pour y participer.

Un élu explique que c'est plus facile en présentiel où en cas de besoin, les élu.es peuvent sortir de la salle pour se concerter. En distanciel, cela suppose des visioconférences en plus.

Pour la présidente de la commission communication, il n'est pas possible d'échanger en temps et en heure si les commissions ont lieu la veille du CSE.

La présidente répond qu'il est possible d'organiser les réunions plus en amont. Elle demande seulement de faire en sorte de ne pas rallonger le CSE avec des points qui pourraient être traités avant.

La secrétaire convient que seuls des points de débat et les votes devraient être présentés en CSE. De même qu'il existe un mode opératoire pour faire les modifications sur le site, elle pense qu'il faut que l'ensemble des élus, quelle que soit leur position, respectent des délais et doivent convenir d'un fonctionnement. Si un dossier ne peut pas être traité à temps ou faute de temps, il doit être renvoyé au CSE suivant. Cela permettrait d'être plus efficace dans les échanges, les prises de décision et les votes et réduirait le temps des réunions plénières.

Un élu explique que chaque commission travaille à son rythme et en fonction de ses possibilités. En plus des visioconférences qui enlèvent une certaine souplesse, les élus ont d'autres mandats. Mais il reconnaît qu'il faut plus croiser les commissions. Ainsi, les uns et les autres peuvent prendre note en amont des modifications nécessaires. Des membres de la commission logement pourront donc être présents à la prochaine commission communication pour faire part de leurs demandes pour une bonne mise en place du site.

La présidente redit qu'elle ne veut pas que les élus refassent en CSE l'ordre du jour des commissions. Lorsqu'un sujet est porté, il doit être quasiment abouti.

Un élu estime que les commissions sont au cœur du CSE. C'est le lieu où des problématiques importantes sont abordées, où des informations sont échangées, où les débats débouchent sur des avis pour éclairer le CSE. Toutefois, il est parfois nécessaire que certains échanges aient lieu aussi en plénière. La fédération est d'une taille conséquente et le travail en CSE est long et fatigant.

La présidente réplique qu'il est possible d'avoir des prises de paroles relativement synthétiques et opérationnelles. Elle rappelle qu'en présentiel, les réunions ne pourront pas durer trop longtemps, et les membres du CSE devront avoir un certain rythme de travail. Les commissions se tiennent la veille de la réunion plénière et c'est un temps où tous les élu.es peuvent échanger. Un CSE qui s'étire en longueur n'est à son avis pas normal et n'est pas synonyme d'efficacité.

Un élu pense qu'une partie du problème tient au fait que les réunions se font par visioconférence.

La présidente de la commission continue avec l'inscription des prochains CSE de l'année dans l'agenda. Les ordres du jour sont collés dès réception dans la matrice et envoyés à la secrétaire administrative. Elle soumet deux propositions

1 / Il est important de communiquer les PV des CSE dès leur approbation, pour assurer la transparence sur les débats et les travaux. Plusieurs difficultés avaient été relevées. En premier lieu, la rédaction du document est longue à faire en fonction de ce qui peut ou non être publié. La commission propose de supprimer systématiquement de ces PV les paragraphes qui relatent des situations individuelles, telles que les mesures individuelles de reclassement, licenciement, aides exceptionnelles, et ne garder que l'intitulé tel qu'il est sur l'ordre du jour et bien entendu les résultats des votes.

2 / Par ailleurs, la commission souhaite désigner un secrétaire adjoint pour prêter main-forte à la secrétaire du CSE.

Elle invite les élus à débattre et éventuellement voter

La secrétaire du CSE ne pense pas qu'il soit utile de soumettre ces propositions au vote. Par ailleurs, elle confirme qu'anonymiser le PV représente un gros travail. Si certains paragraphes sont faciles à supprimer, d'autres demandent une lecture fine des propos pour qu'il ne soit pas possible pour certains de reconnaître leur situation ou celle d'un collègue de travail. Elle s'est engagée à faire ce travail d'ici l'été et va demander l'appui du secrétaire adjoint. Elle rappelle qu'elle est responsable du contenu des PV.

Une élue demande s'il ne serait pas possible d'anonymiser les PV de manière collégiale, laissant le soin à la secrétaire de relire ensuite. Ce à quoi la secrétaire répond que cela revient à dire qu'il y a deux personnes qui font le même travail.

La présidente de la commission répond qu'il faut quand même que le travail se fasse, car il y a un an de retard sur le site.

La secrétaire rappelle que le site a été mis en place en février. Elle redit qu'elle s'est engagée à le faire et tout sera terminé pour le 1<sup>er</sup> septembre. Elle va faire en sorte de les insérer au fur et à mesure sur le site.

Le secrétaire adjoint confirme son appui.

### Trombinoscope

La présidente de la commission explique que le site gratuit Trombino.fr permet de créer des fiches individuelles avec une photo. Elle fait un test et c'est très facile à réaliser. Il est possible d'envoyer le lien à tous.les élu.es pour que chacun.e puisse y insérer sa photo et ses coordonnées. C'est un moyen simple de mettre à jour les coordonnées des élu.es.

Un élu s'interroge sur l'outil, sur l'extraction des données pour transfert sur le site.

Il est répondu qu'en cas de besoin, si l'extraction à partir du site, qui est spécialement dédié à la création de trombinoscopes, n'est pas au bon format, il sera possible de l'adapter et de l'intégrer dans le site du CSE. Cela fera gagner du temps, puisqu'il permet d'avoir les bonnes coordonnées de chacun des élu.es et que les photos seront toutes au bon format.

La secrétaire propose que, lors du prochain CSE, le jour des commissions, les élu.es puissent avoir la démonstration et les explications et en profiter pour mettre à jour l'annuaire des élu.es.

La présidente de la commission est d'accord, mais souhaite que l'élue en charge du dossier ait au préalable envoyé le lien aux élu.es pour que chacun.e puisse y jeter un œil avant la réunion et note ses éventuelles remarques ou questions. Entre-temps la problématique des contraintes techniques aura été résolue.

A la question sur l'intérêt de faire apparaître les visages sur l'annuaire, il est répondu que si un élu ne souhaite pas mettre sa photo, ce n'est pas obligatoire.

Enfin, une question diverse :

L'abondement au CPF prévu à l'article 8.3 de l'accord pose problème, car l'employeur ne peut pas aller au-delà des 500 € prévus annuellement. Une directive devrait arriver au mois de juillet sur ce sujet.

Dès que le système de gestion du CPF le permet, l'employeur abondera les comptes, confirme la présidente du CSE.

## V – Bilan HCT, rapport handicap (mise à disposition en vue de la consultation sur la politique sociale)

L'ensemble des bilans HCT, rapport handicap sont présents dans la BDU.

Une élue note que tous les bilans ne font pas mention des DUER, et certains ne mettent pas en avant les risques psychosociaux. Certaines régions font aussi mention d'agression comme cause aux arrêts de travail, ce qui l'interpelle. Elle a relevé qu'avec la crise sanitaire, certains établissements avaient mis cette formation en avant et rentraient dans les détails, quand d'autres n'en parlent pas. C'est un sujet récurrent en C2SCT.

La présidente du CSE explique que l'objectif de la fédération est de doter tous les établissements du même support pour les DUER, initié au sein de la branche professionnelle, avec l'éditeur Didachem. Après une première rencontre, des tests ont été largement réalisés sur Léo Lagrange Centre-Est (animation et petite enfance). La solution a ensuite été mise à disposition des autres régions, pour faire remonter les difficultés de fonctionnement ou les éléments à compléter. Un bilan du test doit être fait avec les DRH avant la fin de l'été. Une généralisation est prévue pour la fin de l'année 2021, pour avoir un format unique dans la présentation des DUER. Cela permettra d'avoir une vision consolidée des situations et de déterminer des plans d'actions.

Elle comprend que sur certaines régions, des risques psychosociaux n'ont pas été mis en évidence alors qu'ils auraient nécessité la mise en place d'une formation. Il faudra bien entendu regarder ce qui a été réellement fait, mais il peut y avoir des différences d'appréciation ou d'expression de ces problématiques suivant les régions. Certains établissements ont effectivement mis en place des formations sur les risques psychosociaux, mais pas tous.

La RRS précise que les formations sur les risques psychosociaux ont particulièrement été mises en avant dans le bilan HSCT de Léo Lagrange Méditerranée, en lien avec des problématiques de gestion de l'agressivité du public.

La représentante syndicale FO constate qu'il est de plus en plus difficile de répondre à l'obligation d'embauche de travailleur.euses handicapé.es et que les cotisations sont de plus en plus importantes. Les élu.es de son organisation se demandent ce que Léo Lagrange pourrait mettre en place pour remédier à cette nouvelle situation.

La présidente convient que l'obligation d'emploi de 6 % est considérable au regard des effectifs. Par ailleurs, les salarié.es potentiellement concerné.es ne sont pas tous dans une logique de reconnaissance du handicap qu'ils.elles pourraient rencontrer. Il faudra mettre en place un plan d'actions à partir d'une lecture des différents rapports, pour progresser dans les prochaines années. Une campagne de sensibilisation avait été faite sur Centre-Est avec des résultats l'année suivante. Des salarié.es hésitaient moins à faire reconnaître leur situation de handicap. Par exemple, il serait possible d'utiliser les sommes des contributions pour financer de telles actions de sensibilisation.

Mais il faut aussi travailler, en phase de recrutement, avec des associations qui accompagnent dans l'emploi des personnes en situation de handicap, même si ce n'est pas toujours compatible avec

certaines postes. Toutefois, toutes ces démarches n'amèneront pas à une contribution nulle au vu de toutes les nouvelles règles en vigueur dans le cadre social.

Une élue trouve que les situations sont variables d'un établissement à l'autre et que la mutualisation de bonnes pratiques serait faisable. D'ailleurs, sur Léo Lagrange Méditerranée, les résultats sont plutôt corrects même si le nombre de salarié.es est nettement inférieur à celui de Centre-Est ou de Sud-Ouest. Elle se demande si des travaux transversaux sont déjà prévus sur ce type de thématiques entre les différents services des établissements régionaux.

La présidente du CSE ne peut pas lui faire de réponses concrètes, faute d'éléments véritablement planifiés en la matière. Néanmoins, le fait d'être structuré en métier permettra de dégager des politiques RH, sociales, un peu plus ciblées.

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

La RRS évoque la situation de la personne concernée. Il s'agit d'un animateur sur Toulouse Ouest. Il a été embauché en CD2I le 23 septembre 2019. Il est âgé de 33 ans et il travaille à temps partiel, pour un total de 44,22 heures mensuelles. Il souffre de dépression. Sa déclaration d'inaptitude ne fait pas suite à une visite médicale de reprise, ce qui avait soulevé des questions de la part des élus. La direction a fourni dans la dernière note toutes les étapes de son suivi médical. Pour son dernier arrêt de travail, il n'y a pas eu de visite médicale de reprise, néanmoins il a désormais un suivi médical par la Médecine du travail, à la suite des alertes sur son état de santé, en particulier parce qu'il a fait une tentative de suicide. Dans le cadre d'une visite à la demande de l'employeur, il a été déclaré inapte avec des contre-indications à l'encadrement seul d'enfants. Il aurait la capacité de suivre une formation. La toute dernière note de la C2SCT a été incluse la veille dans la BDU. La recherche de reclassement a été poursuivie. Trois postes sont disponibles : agent d'entretien linge, agent d'accueil et agent polyvalent. La C2SCT s'est tenue hier et a rendu un avis défavorable.

Un élu a envoyé à tous les élu.es les huit pages qui justifient la décision de cette instance. Les élu.es ne disposaient pas lors de la dernière réunion d'information assez précises sur son état de santé et qu'il y avait eu plusieurs signalements de la part de son directeur. Ils ont aussi appris qu'il a continué à travailler à partir du 1<sup>er</sup> mars, en binôme, ce qui a peut-être mis l'équipe en danger parce qu'il est très instable. Ce salarié admet qu'il a de gros problèmes psychiques, qu'il ne peut plus œuvrer avec les enfants. Toutefois, il ne veut pas quitter Toulouse, il n'a d'ailleurs pas de véhicule, et les trois propositions faites sont hors Toulouse. Les élus du C2SCT souhaitent un peu plus d'humanisme concernant les inaptitudes. En effet, sur les cinq coups de fil que le salarié a reçu, aucun ne se souciait de sa santé. Seuls le licenciement et les procédures ont été évoqués. De plus le nouveau RH n'était pas au courant de son état de santé préoccupant.

La présidente du CSE reconnaît que le RH venait de prendre ses fonctions sur la région et il lui a fallu du temps pour collecter toutes les informations nécessaires. Dans le même temps, il a voulu faire au plus vite, le dossier étant important.

L'élu n'en veut pas du tout au RH, car ce dernier est arrivé en mai et l'inaptitude a été actée le 22 mars. Par contre, il ne comprend pas que le dossier qui lui a été remis ne comprenait que trois lignes.

Une élue demande à l'élu libre s'il a pu déterminer avec le salarié quels étaient ses besoins, s'il souhaite se détacher de l'emploi actuel et si une reconnaissance RQTH pourrait être envisagée. Ce sont des éléments qui pourraient modifier sa perception et son vote.

L'élue a appris que le salarié allait tellement mal qu'il s'endormait au travail ou durant des réunions. C'est un sujet qu'il n'a pas voulu aborder avec lui au téléphone. Mais c'est ce dernier qui a reconnu avoir des problèmes psychiques et s'estimait être un danger pour les enfants. Il est prêt à faire une formation, d'autant qu'il a déjà un DEUG en lettres, mais ne sait pas laquelle. L'élue a bien senti la détresse de cette personne, mais celle-ci n'est pas liée à sa situation de travail à Léo Lagrange.

**La présidente met aux voix la consultation sur le reclassement envisagé d'un salarié suite à son inaptitude médicale :**

**Votants : 20 Pour : 0 Contre : 15 Abstention : 5**

## VII – Présentation des mesures sociales envisagées dans le cadre de la crise sanitaire

La présidente du CSE avait présenté, lors du dernier CSE, trois scénarii à destination des salarié.es. C'était la traduction des différents échanges qui avaient eu lieu lors de CSE précédents pour une prise en compte des diverses situations des salarié.es et dans une enveloppe économique réalisable pour l'entreprise.

Les différentes solutions portaient sur :

- Le maintien en chômage partiel pendant la période du premier confinement pour les salarié.es en CDI
- Une prime aux volontaires, comme reconnaissance pour ceux.celles qui s'étaient mobilisé.es sur cette période
- Une journée de repos complémentaire sur l'année 2021

Toutefois, la prime aux volontaires n'avait pas eu l'aval des élus qui la trouvaient injuste, puisque certain.es salarié.es s'étaient porté.es volontaires, mais n'avait pas été retenu.es. Quant à la journée de repos complémentaire, elle ne leur a pas semblé adaptée d'autant qu'elle posait des problèmes sur les activités périscolaires.

La présidente du CSE a échangé avec les organisations syndicales et avec le comité exécutif de la Fédération Léo Lagrange et propose une nouvelle orientation qui permet une reconnaissance des salarié.es tant dans leurs actions de volontariat que dans les difficultés rencontrées ou dans leur engagement à Léo Lagrange.

Toutes les branches métiers sont concernées. La prime intéresserait tous les salarié.es présents neuf mois au cours des douze derniers mois, y compris ceux qui ont des interruptions dans leur contrat. Elle porterait sur trois tranches différentes temps de travail : de 0 % à 29 %, soit 70 euros – de 30 % à 70 %, soit 150 euros – et au-delà de 70 %, soit 180 euros.

Cette prime sera nette de charge et de fiscalité, comme prévu par le gouvernement. Toutefois, l'employeur attend encore les textes qui sortiront fin juin, début juillet.

Cette prime suppose d'élargir l'enveloppe d'un peu plus de 100 000 euros, avec une valorisation de 750 000 euros pour un effectif d'environ 4 800 salariés.

Une élue salut l'effort et la prise en compte des remarques des élu.es. Par contre, elle note que ces éléments ne sont pas dans le BDU et les élus SUD n'ont donc aucun écrit.

La présidente du CSE n'a rien écrit à ce sujet encore. Elle précise que le calcul porte sur le nombre d'heures payées dans la totalité sur la période, pour chacun.e des salarié.es, ramené sur un temps complet, d'où les trois tranches et les sommes correspondantes. C'est une prime totale sur la période, plafonnée au revenu n'excédant pas trois SMIC.

Un élu reconnaît l'effort et le fait que cela touche un panel de salariés le plus vaste possible. Tous.tes les salarié.es de Léo Lagrange ont contribué à maintenir les services. Les élu.es voulaient éviter la double peine à ceux.celles qui n'ont pas pu être volontaires à ce moment-là. Par contre, sur les comptes, ils n'ont pas encore une vision claire et objective de la situation économique réelle. Et pour finir, son organisation syndicale n'a pas pu être présente à la dernière NAO. Il n'est pas sûr d'avoir vu passer un accord signé.

La présidente du CSE a simplement discuté avec les OS lors de la réunion de négociation. Elle reconnaît que tous les élus n'ont pu être présents, la date ayant été modifiée. Toutefois, elle a relayé l'information auprès de l'un d'eux et les invite en NAO au mois de juillet en amont du CSE, pour avancer sur ce projet. Elle espère que les organisations syndicales sont prêtes à se retrouver autour d'un accord à ce sujet.

L'élu répond qu'il sera présent à la prochaine NAO pour discuter de cet accord qui va dans le bon sens. D'ici là, ils auront l'éclairage de leur cabinet sur les comptes.

Un élu se félicite puisque la prime touche tout le monde, mais demande s'il y a le maintien des salaires à 100 %.

La présidente du CSE répond par la négative concernant le maintien du salaire. Elle est revenue avec une nouvelle proposition uniquement sur la prime.

La représentante syndicale FO remercie l'employeur d'avoir été à l'écoute de leurs remontées pour qu'un grand nombre de salarié.es bénéficient de la prime. Les élus FO mesurent l'effort avec l'abondement de 100 000 euros supplémentaires.

Un élu rejoint les propos des autres élus. S'ils n'ont pas été tendres avec la présidente du CSE la dernière fois, il relève que cela a porté ses fruits. La nouvelle proposition est intéressante, et leur convient puisqu'elle touche tous types de métiers au sein de l'US Léo Lagrange. Les 100 000 euros sont aussi un geste fort. Ils sont prêts à négocier cet accord sur le mois de juillet.

Le représentant syndical CFDT reconnaît le niveau de discussion et de dialogue sur ce sujet. Les élu.es CFDT s'étaient déjà exprimé.es sur la portée politique de la signature de l'accord entre l'employeur Léo Lagrange et les organisations syndicales. Ils sont en attente de l'arbitrage d'ici le CSE de juillet, notamment sur les comptes afin d'évacuer quelques questions autour de ces comptes annuels. Ils ont apprécié le geste et la manière dont ce sujet a cheminé.

La présidente du CSE ajoute que les élus du CSE recevront une proposition qu'il leur faudra amender.

Un élu indique que la prime permettra à celles. Ceux qui ont eu une perte sur le chômage partiel d'obtenir un complément. Pour celles.ceux qui ont été en face-à-face du public pendant la COVID, il est bien d'avoir cette reconnaissance, mais il est bien aussi de valoriser l'investissement de ceux qui ont œuvré dans l'ombre au maintien des activités.

A la question de l'élu sur la date de versement de la prime, La présidente du CSE répond que ce sera sur la paie au 30 septembre. Elle prévoit une réunion de NAO le 21 juillet, le CSE se tenant le 22, et tiendra les élu.es informé.es du choix des syndicats.

## VIII – Panorama des activités

La RRS indique que les nouveaux marchés sont principalement dans la formation sur Campus et Préface.

La DRH LLF confirme qu'ils ont obtenu de nouveaux marchés sur l'antenne de Vénissieux pour des formations certifiantes (DEJEPS, développement de territoires, BP JEPS, loisirs tout public). Ce sont des marchés qui vont de mai 2021 à mars 2022 et 2023.

Pour Préface, deux marchés ont été acquis. Le premier marché se trouve sur la région Hauts-de-France : habilitation électrique, PSC1, gestes et postures, formation hôtellerie-restauration, formation bâtiment second œuvre. Le marché démarre en septembre 2021 et prendra fin en 2024.

LLF est en attente des bons de commande. Les informations sont données par département et commune et en rapport au nombre de salariés.

Le second marché se situe sur Rennes : parcours personnalisé d'accompagnement à l'insertion professionnelle, avec un dispositif d'accompagnement à l'emploi. Il s'étend de juin en 2021 à 2024. 3 salariés et 2 sous-traitants sont concernés.

Le représentant syndical CFDT s'interroge sur le fait qu'il n'y a pas de nouveaux marchés pour l'animation, puisqu'il y a des propositions qui sont faites sur Sud-Ouest notamment sur la ville de Balma. Il suppose que les signatures n'ont pas encore eu lieu.

La DRH n'a pas eu de retours.

## IX – Organisation des CSE du 2<sup>ème</sup> semestre

La présidente du CSE propose de se mettre d'accord sur l'organisation des prochains CSE. Ceux des mois de juillet et septembre seront en présentiel à Artigues. Le CSE d'octobre sera maintenu en visioconférence. En novembre et décembre, les CSE se dérouleront à Paris, avec une modification de la date de celui du mois de novembre. Elle propose les 8 et 9 novembre.

Une élue aimerait une version hybride pour le CSE de l'été, parce qu'elle ne pourra pas être présente. La présidente du CSE ne le souhaite pas, car l'expérience vécue avec des visios sur des situations d'inaptitude et de rupture conventionnelle a été chaotique. L'hybridation est pire que les réunions en visioconférence, car la technologie n'est pas au rendez-vous.

Un élu reconnaît que les réunions mixtes sont une catastrophe, en particulier pour ceux qui ne sont pas dans la salle. Il se demande pourquoi la réunion d'octobre est en visio.

La présidente du CSE aimerait que trois CSE par an se fasse à distance. Par ailleurs, elle pense que s'il devait y avoir une quatrième vague, ce serait sans doute sur ce mois d'octobre.

L'élu pense que pour la plupart, ils seront vaccinés. Il désirerait savoir si ces trois visioconférences ne sont pas un choix unilatéral de l'employeur.

La présidente du CSE répond qu'il s'agit d'une proposition, mais que c'est prévu dans les accords. C'est une modalité de fonctionnement à conserver afin de préserver cette habitude. Ils essaieront de caler des ordres du jour compatibles.

L'élu persiste sur le fait que l'accord qui prévoyait trois visioconférences par an a été épuisé.

La présidente du CSE rétorque que jusqu'à présent, ils étaient dans les règles édictées par la crise sanitaire, c'est différent. Elle s'inquiète d'organiser une réunion en présentiel pour devoir l'annuler en dernière minute. Selon l'expérience, ce CSE est le plus critique.

Un élu trouve que l'explication pour le mois d'octobre est bancal. S'il se fie à l'année précédente, il faudrait mettre une visio en novembre et en décembre.

Il demande à quel accord la présidente du CSE fait allusion auquel il est répondu qu'il s'agit de l'accord portant sur la mise en place du CSE.

La RRS ajoute que cela se fait dans le cadre du Code du travail. Il est possible d'organiser trois réunions par an en visioconférence, même hors cadre sanitaire. À l'heure actuelle, cette possibilité a été augmentée et toutes les réunions peuvent se tenir en distanciel.

L'élu relève que cela va poser trois fois par an la problématique des réunions de commissions qui sont difficiles à organiser à distance.

La présidente du CSE constate que les élu.es ne mettent pas à profit les temps des commissions comme il se devrait et cela ne tient pas au fait que les réunions se font en visioconférence. Il faut accepter d'interroger les méthodes de travail. Certains de leurs CSE ont été extrêmement efficaces avec des sujets qui n'auraient jamais pu être abordés jusqu'au bout, s'ils avaient été en présentiel. Les CSE en visioconférence ont été pour une grande partie du temps efficaces. Elle rappellera aux établissements que lorsqu'il y a un CSE, des commissions se tiennent la veille et les élu.es doivent être disponibles pour y participer. C'est la seule difficulté rencontrée au regard de l'efficacité. Elle trouve qu'ils peuvent se féliciter les uns les autres de la qualité du travail produit pendant toute l'année.

La secrétaire du CSE serait partante pour une formule hybride pourvu que la technique suive. Sur 26 élus, il y aura toujours des contraintes personnelles ou professionnelles qui rendront la présence physique en CSE difficile. Par ailleurs, trois CSE par an en visioconférence permet de gagner sur les temps de trajet et facilite la présence en réunion. Elle pointe le fait qu'en présentiel, il n'était pas rare que des élus partent en milieu d'après-midi et les réunions se finissaient avec parfois à peine la moitié des membres. De ce fait, soit les débats ne se faisaient pas, soit ils se déroulaient en comité restreint, ce qui enlève de leur intérêt. Cela dit, elle se réjouit du prochain CSE en présentiel.

Un élu veut savoir si les dates des mercredis et des jeudis sont actées, car certains élus ont deux employeurs et travaillent souvent les mercredis. Il risque d'y avoir de l'absentéisme sur ces deux jours.

La présidente du CSE répond qu'en décembre les commissions se tiendront le mercredi et CSE le vendredi. De même celui du mois d'octobre a été programmé sur un mercredi. Elle suggère d'organiser les commissions le mardi 12 octobre et le CSE, le jeudi 14 octobre 2021, toujours en visioconférence, ce qui libère un mercredi. Pour le mois de décembre en revanche elle ne voit pas comment scinder ces deux jours en présentiel.

Pour 2022, elle essaiera de limiter le plus possible les commissions le mercredi sachant qu'il n'y a jamais de CSE ce jour-là. Elle suggère, pour les commissions, que les élus s'organisent entre eux pour que les absents puissent suivre la réunion à distance. Par contre, elle convient que cette solution est impossible à mettre en place pour une réunion plénière.

La présidente du CSE rappelle les dates :

- En septembre, les commissions sont le lundi 20 et le CSE le mardi 21
- En octobre, le CSE est le 14, en visioconférence, il sera possible de faire les commissions le mardi 12.
- En novembre, ce sont le lundi 8 et le mardi 9
- En décembre, le mercredi 15 et le jeudi 16, mais ensuite il y a les vacances scolaires.

La présidente essaiera le plus possible de tenir compte de la problématique du mercredi sur le calendrier 2022.

Un élu signale que les délégué.es syndicaux.les travailleront cette proposition et le rythme visio/présentiel au niveau des NAO. Il demande que lors des visioconférences les ordres du jour soient adaptés et que certains sujets soient réservés aux CSE en présentiel. D'autant qu'il y aura peut-être des réunions exceptionnelles qui se feront en visioconférence.

La présidente du CSE rappelle qu'il y a l'ordre du jour, mais aussi le rapport temps de déplacement, et temps de réunion. Ce sont des aspects à évaluer. Il faut analyser l'efficacité et le confort de chaque type de réunion. Des propositions multiples peuvent éviter la lassitude.

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

Adopté le 22 juillet 21