

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE

Du 26 avril 2022

Adopté le 20/05/2022 avec 13 voix pour - 5 contre - 2 abstention

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

Les représentants employeur :

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

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

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

Les représentant.e.s syndicaux .le:

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

Ordre du jour

Aux Membres Titulaires,
Cher.e.s Collègues,

Nous nous retrouverons pour la 4^{ème} Séance Ordinaire du Comité Social et Économique, le :

Mardi 26 avril 2022

A partir de 9 heures 00

Au siège de la Fédération Léo Lagrange
150 Rue des Poissonniers – 75883 PARIS CEDEX 18

Code entrée : 7461

Métro 4 : Porte de Clignancourt – Tramway T3b : Diane Arbus

Métro 12 : Marcadet Poissonniers

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

1. Approbation du PV de la réunion du 22 mars 2022
2. Consultation sur le projet de restructuration et de réduction des effectifs concernant la situation de Léo Lagrange Centre Est
3. Consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de 8 salarié.es et les critères d'ordre retenus
4. Consultation sur le projet de restructuration et de réduction des effectifs concernant la situation des MASP de Béziers – Léo Lagrange Méditerranée
5. Consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de 2 salarié.es
6. Consultation sur le recours à l'activité partielle au sein de l'Instep Occitanie
7. Mise à disposition du bilan formation en vue de la consultation sur la politique sociale – présentation par Khalid Halloul et rapport de la commission formation
8. Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation
9. Appel à candidatures pour le remplacement d'1 RP – Préface
10. Désignation d'1 RP LLSO – Hors Toulouse
11. Mise à disposition des coordonnées des référentes en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
12. Panorama des marchés

La Secrétaire du Comité Social et Économique
Laurence GILBERT

La Présidente du Comité Social et Économique
Pascale DUMAIRIE

I – Approbation du PV de la réunion du 22 mars 2022

La secrétaire du CSE précise qu'il s'agit de la version 1 envoyée lundi 25 avril 2022.

Un élu CGT demande d'apporter une correction concernant la commission conditions de travail (page 22). En effet, ce n'est pas la CGT FERC qui a fait valoir son droit d'opposition pour une revalorisation du Groupe A, mais la CGT et SOLIDAIRE.

La secrétaire prend en compte cette correction.

La présidente met aux voix le PV de la réunion du 25 février 2022

Votants : 15

Pour : 14

Contre : 0

Abstention : 1

II – Consultation sur le projet de restructuration et de réduction des effectifs concernant la situation de Léo Lagrange Centre Est

Une note d'information sur ce projet a été mise dans la BDU et a été discutée, la veille, lors de La commission économique.

Centre-Est cumule, depuis 2019, des résultats déficitaires importants, avec des résultats nets de :

- 1 313 000 euros en 2019 ;
- 708 000 euros en 2020 – résultat impacté par la crise Covid, avec fermetures de structures et aides exceptionnelles. À cela s'ajoute la vente des locaux de Villeurbanne.
- 1 124 731 euros en 2021, avec un résultat d'exploitation négatif à hauteur de 1 057 000 euros.

Le budget prévisionnel prévoit un résultat déficitaire de plus d'1 million.

Il est donc nécessaire d'envisager des modifications à plusieurs niveaux et une nouvelle lecture des sites d'exploitation.

Certains sont générateurs de déficits considérables.

- Léo Lagrange Centre Est « paie », sur des communes comme Rillieux, Saint-Bonnet, Lyon, pour pouvoir travailler. Cela est dû à un mauvais calibrage des dossiers d'appel d'offres, suite à des informations insuffisantes ou erronées, ou à des négociations amenant à réduire les coûts de fonctionnement qui ne correspondent plus aux besoins réels de l'activité.

Et par ailleurs une baisse d'activité importante qui représente environ 20 % du chiffre d'affaires :

- La perte de saint Priest ;
- Thonon-les-Bains qui remet la gestion de l'activité périscolaire au sein de la collectivité locale ;
- La crèche de la Cronenbourg dont Strasbourg souhaite confier la gestion à un prestataire associatif local ;
- La perte de Ternay, dispositif d'animation dans le sud du Rhône.

La direction a chiffré la situation :

- L'impact, au-delà de la reprise en gestion directe = 2 075 000 euros ;
- Le non-renouvellement de contrats = 4 419 000 euros ;
- Fin de dispositifs ponctuels : 200 000 euros ;
- Impact de l'avenant 182 : 468 000 euros (majoration de la masse salariale) ;
- Difficultés d'exploitation sur les sites : près de 500 000 euros.

La direction envisage des mesures de redressement économique. Dès 2019, il a été demandé aux directeurs.trices de site de réduire leur budget sur une base de 1%, ce qui permettait de récupérer environ 350 000 euros. D'autre part, il existe un vrai déficit d'organisation au sein de la fédération. En conséquence, il est prévu de mettre en place et de structurer des process de suivi de production, comme cela se fait dans la petite enfance avec la masse salariale et les taux de remplissage des structures. La direction veut entrer dans une politique de recherche d'efficacité. Cela suppose de répondre à des dossiers d'appel d'offres après en avoir étudié l'ensemble des aspects économiques et de s'assurer que le dispositif permette de dégager la marge nécessaire au fonctionnement des services.

Des négociations sont en cours avec Rillieux et le contrat est repris avec Saint-Bonnet-de-Mure. Concernant Lyon, la ville prolonge la convention qui la lie à Léo Lagrange, mais les activités périscolaires passent en marché. Des redistributions vers des prestataires associatifs de la ville vont avoir lieu lors des contractualisations, aussi le périmètre des activités de Centre-Est risque d'être diminué.

Concernant les coûts de structure, ils sont supérieurs à ceux que la fédération connaissait lorsqu'elle était propriétaire des locaux de Villeurbanne. Le projet de transformer une salle en crèche à Vaulx-en-Velin a été abandonné ce qui a entraîné une rupture anticipée de sa location. Cela représente une économie de 76 000 euros à l'année.

Les locaux de Villeurbanne étaient vétustes, trop petits et présentaient de grosses difficultés de fonctionnement. Le déménagement s'est organisé dans une dynamique collective importante, avec des groupes de travail sur les aménagements des espaces de travail partagés. Malheureusement la crise du Covid a rattrapé les équipes seulement huit mois après leur installation. Pour faire des économies, en tenant compte du télétravail désormais en place, Centre-Est fait des démarches pour être agréé ERP (Établissements Recevant du Public) afin d'aménager des espaces de formation qui pourront être utilisés par l'IFRA ou dans le cadre du PDC. La location des salles sera alors génératrice de revenus.

Par ailleurs, le poste de responsable du service paie n'a pas été remplacé. Le service est désormais organisé autour de deux référents techniciens sur la paie. Quant au management du service, il est assuré par les Ressources Humaines.

Une DTA petite enfance partie à la retraite n'a pas eu de successeur sur sa fonction de DTPE. Par contre son poste de coordinatrice du dispositif des Dombes qu'elle occupait à mi-temps a été pourvu.

Deux comptables sont partis et n'ont pas non plus été remplacés.

Concernant la réduction du personnel, la direction est en recherche d'optimisation avec trois projets nationaux qui permettraient de compléter des temps de travail ou de réduire des charges de travail sur Centre-Est en les déplaçant. Il s'agit du mentorat, de Scol'Ere et de pôle engagement.

Une organisation de coordonnateurs régionaux existe sur le mentorat, financé par la convention. Le délégué territorial à l'animation sur Centre-Est reste à 50% sur cette fonction, mais passe à 50% en coordination de Sud-France pour le mentorat. Pour Nord-France, c'est la DTA de Nord Île-de-France qui prend cette fonction de coordination. La déléguée territoriale à mi-temps et attachée au dispositif Scol'Ere pour le second mi-temps va prendre à 100% la fonction de référent du dispositif, suite au départ prochain de Paul Viricel à la retraite. Le responsable du Pôle engagement sur Centre-Est prendra une coordination nationale du Pôle engagement à 20%.

Ces différentes restructurations de postes génèrent une réduction des charges de salaire.

Reste à ajuster le back-office des services centraux à l'activité de la structure, suite à la perte de 20% du chiffre d'affaires et de 200 salarié.es sur sites. C'est pourquoi, les élu.es sont consulté.es pour une suppression de huit postes.

Un élu confirme que la situation de Centre-Est n'est pas nouvelle. Les élu.es s'en étaient déjà inquiété.es dès 2018, en particulier pour le Pays de Gex. Ils.elles avaient lancé, en 2019, une expertise des comptes. Lui-même avait alerté sur le coût de la location du nouveau bâtiment et s'était demandé si les produits exceptionnels retirés de la vente des anciens locaux étaient un investissement politique pour disposer de fonds pour investir dans la petite enfance. Les réponses données à ce moment ne lui ont pas permis de comprendre les raisons de la location. La crise du Covid a, à son avis, masqué un peu plus la situation du fait des sommes reçues, entre autres de la MAIF. Il semblerait que le directeur de Centre-Est n'ait pas donné toutes les informations financières nécessaires ou concernant le bâtiment, d'où son départ. Aussi, l'élu s'inquiète de ces situations à un niveau aussi élevé de responsabilité qui inclut le contrôle de gestion. Les élu.es de son organisation demandent une expertise, en particulier sur les responsabilités des événements qui ont eu lieu ces dernières années et sur le bâtiment.

La présidente du CSE rappelle que la vente s'est effectuée à hauteur de 1 million. La location quant à elle est assortie d'une aide du bailleur. Les détails de la transaction sont transparents. Les 12 premiers mois de location sont ainsi peu impactant, du fait de l'aide à l'aménagement et à la réduction des loyers. Les coûts seront plus importants par la suite.

L'élu réplique que ce ne sont pas les chiffres indiqués à l'origine sur les coûts de structure. Il note que le rôle d'un directeur est d'envisager les choses sur du long terme et convient qu'il y a sans doute une raison au départ de celui de Centre-Est. La situation est pour lui inquiétante, car elle peut mettre l'ensemble des structures de la région en péril. Il estime que le contrôle budgétaire est défaillant.

La présidente explique que les structures sont indépendantes les unes des autres et ont leur propre conseil d'administration. Elle insiste sur le fait que depuis, le secrétaire général a changé et que la fédération est sur un projet d'entreprises nationales par métiers qui vient justement répondre à des problématiques identifiées ici, ou comme évoqué sur l'insatisfaction ressentie en Sud-Ouest quant au système d'information entre la fédération et la région. Elle reconnaît que Léo Lagrange n'est pas suffisamment structurée.

Ce qui inquiète l'élu, c'est que le directeur de Centre-Est était là depuis plusieurs années, alors qu'en Sud-Ouest il était arrivé récemment lorsque les dysfonctionnements ont eu lieu. Il relève que parmi les personnes visées par la réduction des effectifs se trouve un responsable administratif et financier adjoint, une assistante contrôle de gestion. Cela pose question à un moment où un contrôle de gestion serait le bienvenu.

La présidente précise que la personne concernée ne fait pas de contrôle de gestion, mais du suivi de subvention. Un échange a eu lieu avec les membres de la commission économique à ce sujet.

L'élu se demande encore si les huit licenciements envisagés sont une garantie d'une situation stabilisée ou si d'autres mesures pourront être envisagées par la suite.

La présidente confirme que le projet de la fédération d'une structuration par métiers, la mise en place d'entreprises nationales et de différents process doit être mis en place très rapidement.

Durant cinq ans Centre-Est a connu une croissance à deux chiffres, avec une augmentation des effectifs et des marchés de 20 % par an, sans prendre le temps de s'interroger sur le back-office nécessaire pour répondre à cette situation. Les process n'étaient plus adaptés à une structure qui comptait plus de 1 200 salarié.es.

Pour elle, il y a une multitude d'explications à la situation actuelle qu'elle estime dramatique avec huit salarié.es concernés par le projet de licenciement. Cette dernière contraint la fédération à se poser la question de l'organisation du travail.

Le représentant syndical CFDT insiste sur le fait que les élu.es avaient déjà, depuis quelques mois, alerté sur la situation de Centre-Est. De même que l'élu, il espère que d'autres licenciements n'auront pas lieu dans six ou huit mois. L'encadrement intermédiaire sur Centre-Est se dit aussi inquiet, les services supports étant immédiatement impactés par la baisse d'activité. Les salarié.es se demandent quelles seront leurs prochaines missions et s'inquiètent de se voir confier des tâches multiples qui ne sont pas compatibles soit au niveau des territoires, soit sur les compétences requises ou encore sur l'organisation du travail.

Concernant les CLAE lyonnais, les informations données par la présidente du CSE ne sont pas celles entendues par les salarié.es sur le terrain. Ces dernier.es pensent que Centre-Est va les perdre dans les mois prochains. Le représentant syndical CFDT se dit satisfait de la précision apportée qui laisse supposer une réorganisation par la ville et une redistribution locale, sans que Léo Lagrange se voie destitué de toutes les structures. Il invite la direction à partager cette information avec les salarié.es avant la fin de l'année scolaire et à accompagner l'encadrement intermédiaire.

Un élu demande pourquoi lorsqu'il s'agit de consultation sur le chômage partiel ou sur les reclassements, il est demandé aux élu.es du CSE de se reporter au national, alors que pour les licenciements, il s'agit d'une situation locale. Pour lui, 8 licenciements sur LLCE + 2 licenciements sur LLM = 10, c'est donc d'un PSE qu'il faut parler.

La RRS précise que les obligations ne sont pas fixées en fonction des mêmes seuils et des mêmes périmètres d'appréciation. Elle reconnaît que cela pose un problème de lisibilité. Un licenciement relève de plusieurs secteurs. Le motif économique se situe au niveau de l'entreprise, la fédération étant une association. Le reclassement par contre se fait au niveau de l'UES, puisqu'il est organisé en réseau et que des propositions peuvent être faites au-delà de la seule région. Par contre, le Code du Travail précise que, faute d'un accord collectif, les critères d'ordre s'appliquent à la zone d'emploi des établissements concernés par le licenciement économique. C'est pourquoi la direction a retenu la zone d'emploi de Lyon pour appliquer les critères d'ordre en fonction du nombre de salarié.es dans les différentes catégories professionnelles. Considérer l'ensemble de l'UES pourrait aboutir à désigner des salarié.es qui ne se trouvent pas sur le territoire concerné. Quant au chômage partiel, il est présenté par les établissements concernés. C'est donc une action au local.

La présidente précise que certains sujets comme la prise en charge ou non du chômage partiel à 100 % se fait au niveau national, car cela relève d'une question d'équité sur laquelle les élu.es du CSE ne sont pas consultés. Par contre, d'un point de vue économique, le périmètre, c'est l'entreprise. Toutefois, la direction a élargi le périmètre de reclassement à l'ensemble de l'UES pour offrir aux salarié.es un plus grand choix de postes dans les différents métiers. Enfin, le territoire permet d'appliquer ou non des critères d'appréciation pour les personnes visées par une procédure économique. Il s'agit de la zone d'emploi telle que définie par le Code du Travail.

La présidente redit que l'entreprise est locale, mais ajoute que le périmètre de la fédération est constitué de l'ensemble des entreprises. La situation inquiétante de Centre-Est nécessite de trouver des marges d'exploitation pour financer les structures des établissements.

Quant au Pays de Gex, il s'agit d'une SASU détenue par Centre-Est. Il y a donc un lien économique entre les deux. C'est la raison pour laquelle Centre-Est a pu aider financièrement le Pays de Gex par un apport de fonds. Par la suite une négociation a eu lieu avec la collectivité, ainsi que la reprise de l'ensemble des structures pour travailler sur l'efficacité de leur exploitation. Le dispositif est aujourd'hui à l'équilibre et fonctionne bien.

La RRS rappelle que Centre-Est et Méditerranée prennent leurs décisions au local. Dans ce contexte, le motif économique s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Un élu remarque que l'ensemble des personnes touchées, même partiellement, par les mesures de remaniement des postes sont au nombre de 15 salarié.es, soit 13 équivalents temps pleins. La situation inquiète du fait d'un risque de répercussions par cascade de la répartition de la charge de travail pour les cadres intermédiaires. L'élu se demande s'il y a un équilibre entre la perte des 20 % de l'activité et le nombre de salarié.es concerné.es, et si ces mesures seront suffisantes à moyen ou court terme.

La présidente insiste sur le fait que la fédération va être obligée de changer de manière de fonctionner pour retrouver de l'efficacité à tous les niveaux. Les 8 postes concernés par le projet de licenciement sont des postes de soutien, mais des glissements de responsabilité et de production se sont produits, sans compter les doublons. Les nouveaux outils ont aussi joué un rôle dans le fonctionnement des services et n'étant pas encore totalement intégrés, il n'est pas encore possible d'en retirer tous les bénéfices. Le plan prévu permettra, en 2024, de retrouver des exercices financiers satisfaisants. Toutefois, elle reconnaît que la suppression de huit postes, en plus de ceux qui ne sont pas renouvelés, perturbe l'organisation du travail, mais oblige aussi à trouver de nouveaux process ; les anciens process ayant été particulièrement mis à mal par le Covid. Les contrôles, les calendriers à respecter qui étaient autrefois la norme n'existent plus. Il faut tout reprendre en intégrant la nouvelle donne qu'est le télétravail.

La suppression de certains postes va obliger les responsables de sites à s'approprier de nouveaux outils et de nouvelles compétences. Cela suppose une politique de formation spécifique, mais va aussi pousser tout un chacun à reprendre en main des tâches qui ont, petit à petit, été négligées par glissement de poste. C'est particulièrement vrai en Centre-Est qui était auparavant une entreprise très bien organisée, souvent à la pointe de process.

Le représentant syndical CFDT rejette complètement cette présentation faite de Centre-Est, pendant des années, comme étant le seul modèle exportable à Léo Lagrange. Ainsi un projet, une proposition d'organisation du travail qui n'émanait pas de cette région n'était pas retenu par la fédération. Certaines décisions ont été mises en place immédiatement en Centre-Est, sans objection possible de la part des cadres intermédiaires, et le back-office s'est, de ce fait, retrouvé dans l'impossibilité de suivre, entraînant une forte pression sur les salarié.es. Par ailleurs, passant pour le bon élève de la fédération, Centre-Est a sans doute subi moins de contrôles que les autres régions, ce qui explique en partie la situation actuelle. Des réminiscences de fonctionnements anciens lui laissent craindre que l'organisation par métier ne puisse pas s'appliquer aussi facilement que cela a été dit.

Une élue avait cru comprendre, lors de précédents CSE, que des mesures avaient été prises à Centre-Est pour faire évoluer la situation. La vente de l'immeuble et la location de bureaux avaient été présentées comme étant l'unique solution à pouvoir prendre. Elle sait que légalement certaines choses ne peuvent pas se faire au niveau de l'UES, mais en appel à la solidarité entre les différentes régions, absente lorsqu'il est question de licenciement économique. Elle s'interroge sur le côté juridique de l'Unité Économique et Sociale au sein de Progress et de l'organisation par métier dans le cadre de PSE ou de licenciements économiques.

La présidente estime qu'après trois exercices, la solidarité ne peut plus s'exprimer. Elle a joué entre 2019 et 2021. Elle ajoute qu'une région ne peut pas être en effectifs constants s'il n'y a pas de gains par ailleurs. Or, Centre-Est enregistre une perte de 20 % de son activité. Elle rappelle, pour répondre aux propos sur le contrôle des structures, que Bourgogne Franche-Comté ou Grand-Est ont été absorbés suite à des difficultés économiques. La solidarité ne peut fonctionner que tant qu'elle n'entraîne pas l'ensemble de la fédération dans les problèmes financiers.

Une élue demande si à l'avenir il serait possible d'avoir un suivi régulier, trimestriel. Elle note qu'un retour à un exercice financier positif est prévu d'ici 2024, mais souhaiterait qu'il en soit de même d'un point de vue de la qualité de vie au travail. Elle rappelle, et cela a été discuté lors du séminaire de mi-mandat, qu'il y a surcharge de travail sur l'ensemble de l'UES. Elle s'inquiète de ce que les mesures correctives peuvent avoir comme impact sur cette problématique. Elle s'interroge sur la marge de manœuvre dont l'employeur dispose tant d'un point de vue humain que financier. Elle souhaite savoir si une enveloppe a été prévue pour réembaucher du personnel d'ici 2024, dans le cas où la charge de travail redeviendrait trop importante.

La présidente du CSE estime que ce n'est pas en embauchant qu'il sera possible de réduire la surcharge de travail. Cela passe par une réorganisation du travail. À ce jour, certain.es salarié.es font un travail qui n'est pas de leur ressort, simplement parce qu'il n'est pas fait par ailleurs. Il faut mettre fin au glissement des tâches. Cela nécessite une prise de conscience collective. Elle espère que l'électrochoc que représente le départ de 14 salarié.es en Centre-Est aura un effet positif sur l'ensemble du territoire. Il faut comprendre que l'organisation actuelle du travail génère de la surcharge, mais que si chacun, à tous les niveaux, fait correctement son travail, les choses iront mieux. Elle donne pour exemple le rapport des délégués qui doit être produit toutes les années au mois de mai. C'est un document normé. Aussi avec de l'anticipation et en suivant la trame donnée par les services, le remplir devrait être facile et rapide. Or, ce n'est pas le cas et tout le monde perd du temps. Mais c'est une problématique qui se retrouve à tous les étages de l'organisation. Il est donc nécessaire que chacun.e soit réinvesti.e de son niveau de responsabilité. Remettre de l'ordre passe par du partage de diagnostic et de points de vue, mais aussi par de la formation, de l'exigence, de la reformulation, les fiches emplois, etc. Pour la présidente du CSE, il s'agit d'une révolution incontournable pour retrouver une qualité de vie au travail et régler la problématique de surcharge et de stress.

Un élu relève que régulièrement les élu.es font part en CSE de situations qui monopolisent du monde et du temps pour des raisons qui ne sont pas toujours fondées. Il est d'accord en ce qui concerne l'exigence, mais si celle-ci fait défaut chez les cadres supérieur.es, il est difficile de la demander sur le terrain. Il estime que les règles doivent être appliquées par tous. Il faut revenir à un fonctionnement simple, en discutant avec les équipes, en étant dans la proximité. Par contre, il remarque que les élu.es du CSE ne sont pas consulté.es sur une réorganisation du travail en Centre-Est. Il s'inquiète de la surcharge de travail que cela peut entraîner et invite à la vigilance. Il propose que le CSE prenne un avocat pour étudier l'ensemble des procédures juridiques des établissements face aux questions de licenciement et de reclassement.

Le représentant syndical CFDT convient qu'une réflexion juridique sur la nature des licenciements économiques au sein de l'UES serait pertinente. En effet, lorsqu'il s'agit de reclassement, l'ensemble de la fédération est concerné, mais dans le cas de licenciements économiques, le périmètre est restreint à l'entreprise.

Une élue pense qu'avoir recours à un avocat aurait pour effet de retarder la procédure en cours et donc d'avoir un impact supplémentaire sur la situation de Centre-Est. Par contre, elle propose de faire appel à des experts pour évaluer l'aspect financier sur du court ou du moyen terme, l'évolution de la réorganisation du travail et l'impact sur les salarié.es. L'idée n'est pas de pointer ce qui est déjà connu de tous, mais de s'assurer que les mesures correctives mises en place sont efficaces. C'est un moyen de voir ce qui fonctionne ou non.

Un élu pense que le plus important est de pointer les dysfonctionnements. Il espère que l'employeur tiendra compte d'une expertise externalisée. Il craint que les élu.es soient consulté.es d'ici peu pour de nouveaux licenciements, les mesures mises en place se révélant insuffisantes. Il sait que des

décisions doivent être prises, mais souhaite des dispositions appropriées et que les autres entreprises puissent s'appuyer sur l'expertise de Centre-Est. Pour lui, il faut prendre le temps.

Un élu comprend que l'expertise juridique doit permettre de s'assurer que le cadre des licenciements est respecté et de trancher la question du périmètre de l'UES. Toutefois, l'élu intervenu précédemment invite à attendre de voir si les mesures prises portent leurs fruits. Pour lui, il s'agit de deux sujets différents.

La présidente du CSE rappelle que le périmètre de l'UES et les modalités de consultation du CSE sur une procédure économique reposent sur une décision collective et sans ambiguïtés.

Un élu convient qu'il ne s'agit pas d'aller au tribunal pour contester le licenciement. La question est de savoir si les critères de licenciement se font au niveau de l'UES ou des établissements. Les élu.es ont besoin d'une étude juridique pour savoir si les procédures diverses rencontrées sont dans les clous ou non.

Le représentant syndical CFDT précise à la présidente du CSE que si les élu.es reviennent sur ces questions, c'est qu'il y a une possible évolution du Droit et que les décisions prises jusqu'à présent datent peut-être un peu. Cela permettra de gagner du temps lors des prochains débats.

Une élue veut s'assurer qu'il est bien question de deux expertises différentes. L'une portant sur les difficultés en Centre-Est et les moyens d'y remédier, l'autre ayant pour sujet la question juridique de l'UES. Elle estime qu'une expertise ne doit pas se pencher sur ce que l'employeur a déjà étudié, mais doit proposer une perspective nouvelle, avec des préconisations pour des actions collectives et un regard croisé sur le sujet.

La présidente du CSE remarque que lancer une expertise économique va représenter un travail considérable pour les équipes qui clôturent déjà les comptes dans des délais restreints - les élu.es disposant d'un mois. Elle reste prudente sur la question et ne voit pas ce que cela va apporter. Elle s'étonne par ailleurs que les élu.es se reposent la question du périmètre, alors qu'ils l'ont fait il y a plus de deux ans en arrière. Elle revient sur la présentation et redonne les caractéristiques des huit postes visés dans les services centraux de Centre-Est. Sur ces huit postes, sept sont hors critère d'ordre, puisqu'il n'y a qu'un poste pour chacune des catégories concernées. Concernant le poste d'agent administratif et secrétaire, le périmètre d'application des critères, à savoir la zone d'emploi de Lyon, compte cinq postes équivalents. Il est prévu que le poste d'agent d'accueil soit remplacé par un secrétariat par métier. Le temps sera ainsi partagé entre toutes les entreprises hébergées sur le Karré.

Un élu estime que la partie reclassement de la note n'est qu'administrative ; il souhaiterait un dispositif un peu plus spécifique.

La présidente explique que des entretiens individuels sont prévus, suivi d'une réunion collective. Les attentes des uns et des autres seront étudiées, à l'appui d'un questionnaire, pour mieux cibler les reclassements. Des pistes ont déjà été envisagées pour au moins deux postes. Ce sont les fonctions d'assistantes ou d'agent d'accueil qui seront peut-être plus difficiles à réaffecter du fait du télétravail ou des nouveaux outils.

Un élu souhaite au nom de son organisation, un suivi des modalités qui seront mises en place pour ces salarié.es. Il invite aussi le président de Centre-Est à se rapprocher des réseaux associatifs extérieurs à Léo Lagrange pour aider aux reclassements. L'élu aimerait que les salarié.es aient pendant six mois un référent à Centre-Est qui s'engage à leur trouver un emploi. Il demande que les

salarié.es aient, en cas de licenciement économique, droit à une enveloppe de 1 500 euros au lieu des 1 000 euros (500 euros doublés par l'employeur) normalement attribués.

La présidente confirme que les recherches se feront aussi sur un périmètre associatif hors Léo Lagrange, ou auprès des collectivités locales avec lesquelles ils travaillent. Elle assure qu'il y a de l'emploi dans le département du Rhône et se dit confiante quant à la possibilité de reclassement de ces salarié.es.

La secrétaire du CSE partage, entre autres, les inquiétudes soulevées sur les procédures à mettre en œuvre. Plutôt qu'une expertise, elle préférerait un CSE extraordinaire d'ici trois semaines à un mois pour faire un point sur l'avancée du reclassement de ces personnes.

Par ailleurs, elle souhaite que les élu.es demandent tous les trois mois des comptes à la fédération. D'autant qu'ils n'ont pas les budgets réalisés de 2021 qui vont peut-être laisser apparaître des surprises, bonnes ou mauvaises. Il sera ainsi possible aux élu.es de constater si les licenciements s'arrêtent à ces 13 équivalents temps plein ou s'il est nécessaire de lancer un droit d'alerte.

Enfin, elle souhaite un suivi élargi de la procédure de reclassement car elle s'inquiète, pour les salarié.es qui vont rester, de l'organisation et de la charge de travail qui va leur incomber. La C2SCT et le CSE devront être particulièrement attentifs.

Un élu ajoute qu'il faudra s'assurer d'une bonne communication non seulement envers les personnes concernées, mais aussi les autres salarié.es.

Les élu.es demandent une suspension de séance avant de donner leur avis.

La secrétaire du CSE précise que les élu.es sont tombés d'accord sur deux points :

- Questionner un cabinet d'avocats sur l'appréciation du périmètre ;
- À la suite du droit d'alerte du Commissaire aux comptes, les élu.es souhaitent un CSE extraordinaire en sa présence pour qu'il fasse part des éléments qu'il a recueillis. Cela permettrait aussi aux élu.es d'avoir un état de l'avancement des travaux sur la procédure en cours.

La présidente rappelle aux élu.es que s'ils.elles ne rendent pas d'avis, il lui sera impossible de lancer la procédure de reclassement avant le mois suivant.

Un élu explique que les élu.es du CSE se posent des questions sur un certain nombre d'éléments avant que de prendre position.

La présidente peut apporter des réponses sur les modalités d'organisation des reclassements, mais elle ne pourra pas avancer des propositions concrètes. Elle rappelle que la question juridique a déjà été largement évoquée au sein de comités d'entreprise par le passé concernant Campus et que la position générale était de dire qu'elle était favorable aux salarié.es lorsque le périmètre était restreint.

L'élu précise que les élu.es avaient pris la décision dans ce cas-là de faire appliquer la CSP.

La présidente confirme que cette dernière suppose d'appliquer des procédures de périmètres économiques à l'entreprise.

L'élu convient qu'à l'époque bénéficier de la CSP était plus intéressant pour les salarié.es et les élu.es du CSE veulent s'assurer que c'est toujours le cas.

La RRS réplique que la situation sera la même aujourd'hui ce à quoi l'élu répond que dans ce cas, ils resteront sur la CSP.

La présidente comprend qu'une deuxième séance de CSE est nécessaire. Les élu.es auront, entre-temps, reçu de l'expert toutes les informations souhaitées. Par ailleurs, elle doit leur fournir un complément sur les cellules reclassements et l'accompagnement mis en place pour les salarié.es.

Le représentant syndical CFDT ajoute que le CSE extraordinaire doit permettre d'échanger avec le Commissaire aux comptes dans un cadre précis.

La secrétaire du CSE convient que cela peut aussi se faire dans le cadre du CSE du 20 mai 2022. Les élu.es sont d'accord pour que l'échange se fasse par visioconférence si le Commissaire aux comptes ne peut être présent et en dehors du CSE.

III – Consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de 8 salarié.es et les critères d'ordre retenus

Point III lié au point II.

IV – Consultation sur le projet de restructuration et de réduction des effectifs concernant la situation des MASP de Béziers – Léo Lagrange Méditerranée

La convention de la MASP de Béziers est arrivée à son terme et n'a pas été renouvelée. La fédération a tenté de faire appliquer l'article 1224-1 du Code du travail pour le transfert des contrats, sans succès, puisque les moyens attribués et le public visé ne répondaient pas aux critères d'une entité économique autonome et globale.

Cinq salariées sont concernées par le terme de cette convention. Trois d'entre elles, diplômées en économie sociale et familiale, ont trouvé un nouvel emploi par leurs propres moyens. Elles ont sollicité une rupture conventionnelle pour être libérées de leurs obligations à l'égard de Léo Lagrange. Les deux salariées restantes étaient en arrêt maladie depuis la fin de l'année 2021. Elles ont été contactées à plusieurs reprises par la DRH pour faire état des offres de reclassement possibles et par un représentant syndical.

Une réduction des effectifs de deux postes est donc envisagée. Les deux salariées sont elles aussi conseillères en économie sociale et familiale. Des recherches de reclassement, listées dans la note, ont été faites en périmètre extérieur. Il s'agit d'offres de partenaires ou de collectivités locales.

Il n'y a pas de critères d'ordre de licenciement sur le périmètre d'application de la procédure. Les six postes sur Montpellier sont toujours existants, alors que les deux postes sur Béziers sont supprimés. Restent donc le CSP, les priorités à la réembauche et l'aide à la formation.

Un élu croit comprendre que les deux salariées ne répondent pas aux éléments transmis. La présidente confirme que les relations ne sont pas très fluides.

Le représentant syndical CFDT ajoute qu'au départ les informations n'étaient pas toujours très claires ce qui n'a pas mis ces deux salariées en confiance. Elles réfléchissent en parallèle à un possible changement de carrière. Il leur a confirmé que l'arrêt de travail n'était pas un frein à une relation avec l'employeur pour un accompagnement. Mais les échanges en direct sont difficiles. Il ajoute qu'il n'y a pas de mauvaise volonté de la part de la direction et qu'un réel travail a été fait. Cette situation renvoie à un besoin de compétences managériales pour améliorer l'information et la communication entre les salarié.es.

La secrétaire du CSE a cru comprendre par ailleurs que ces deux salariées souhaitent une fin rapide à la procédure. Ce que le représentant syndical CFDT confirme. Elle ajoute que ces personnes envisagent a priori une réorientation professionnelle et demande à la RRS si c'est quelque chose dont elles ont parlé ouvertement.

Cette dernière précise qu'elles n'ont rien indiqué en ce sens sur le questionnaire.

La RRS pense qu'elles vont s'appuyer sur le contrat de sécurisation lié au licenciement économique.

Le représentant syndical CFDT ajoute qu'elles ont, de par leur formation, des connaissances précises sur leur situation.

Un élu lit dans le compte-rendu de Méditerranée que ces personnes ont refusé les entretiens individuels et même de se déplacer. Seule l'une des deux a fait part de ses souhaits quant à un nouveau poste. Cela n'est pas compatible avec une volonté d'en finir au plus vite avec le processus de licenciement.

Le représentant syndical CFDT pense qu'elles attendent la fin de la procédure pour prendre la CSP et tourner la page.

La RRS confirme que ces deux salariées ne se projettent plus au sein de Léo Lagrange. Donc les offres qui leur sont faites n'aboutiront pas.

V – Consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de 2 salarié.es

Point V lié au point IV.

La secrétaire du CSE lit l'avis de la commission économique :

« Au vu de la perte de financement et suite au contact pris avec les salarié.es, les élu.es émettent un avis favorable leur permettant ainsi d'enclencher une nouvelle dynamique d'emploi dans un cadre réglementaire. »

La présidente met aux voix le projet de licenciement collectif pour motif économique de 2 salarié.es :

Votants : 15 Pour : 9 Contre : 5 Abstention : 1

VI – Consultation sur le recours à l'activité partielle au sein de l'Instep Occitanie

La DRH LLF rappelle que la consultation du CSE sur le recours à l'activité partielle fait suite à des situations de cluster en milieu pénitentiaire entraînant une suspension d'activités de formation. Les directions de ces centres ont donc suspendu toutes les activités de formations professionnelles.

Depuis le 26 mars 2022, deux établissements, Montauban et Albi, sont concernés et l'Instep Occitanie a dû cesser ses interventions sur une période reconduite par quinzaine.

Il est demandé aux élu.es de rendre un avis sur la possibilité de recourir, sur cette base, à l'activité partielle du 14 avril au 30 juin. La note de consultation intègre un tableau reprenant les périodes d'activité partielle sur 2020 et 2021.

Des situations ont pu être traitées par des réaffectations, des prises de RTT ou de CP.

Le centre pénitentiaire d'Albi connaît un cluster depuis le 5 avril. Les formations sont suspendues jusqu'au 26 avril. Les deux formateurs affectés à cet établissement n'ont pas pu être replacés sur un autre dispositif. Ils ont donc été placés en activité partielle à partir des 14 et 15 avril pour un total de 105 heures. L'Instep Occitanie attend de voir si la situation sera prolongée au-delà du 26 avril.

Le site de Montauban connaît un cluster depuis le 28 mars et les formations sont suspendues jusqu'au 25 avril. Les deux formateurs ont pu être réaffectés sur d'autres dispositifs, à savoir Toulouse et Montauban sur des dispositifs professionnels. La volumétrie horaire est faible.

La demande de la direction est de reconnaître la nécessité pour l'Instep Occitanie de recourir au dispositif de l'activité partielle, la situation étant reportée de quinzaine en quinzaine. Les salarié.es sont rémunéré.es à hauteur de 70 % de leur salaire.

Un élu s'interroge sur les conventions qui lient Léo Lagrange sur ces marchés et demande si ce type de situations remettent en cause la prestation et les rémunérations qui en découlent. En effet, si les versements faits à l'Instep Occitanie sont maintenus, elle se doit de verser la totalité des salaires. Toutefois, dans le cas contraire, les élu.es de son organisation demandent aussi le maintien des salaires à 100 % puisque cela ne touche que 4 formateurs au total. Il pense qu'il serait bien de discuter de cette situation avec les établissements pénitentiaires.

Le représentant syndical CGT précise que dans le cadre des conventions avec la direction régionale des services de probation et d'accompagnement il n'y a pas de financement en cas d'absence. Il n'y a donc pas de clause exceptionnelle et les prestations en cas de cluster les formations non exécutées ne sont pas rémunérées. Il ajoute que les salarié.es concerné.es par les clusters de Seysses et Muret n'ont pas rencontré de problème particulier, la direction régionale de Léo Lagrange ayant maintenu les taux horaires sur les heures de présence prévues. Le recours au chômage partiel n'a eu lieu que sur la période qui a touché l'ensemble de l'Occitanie. C'est une information qu'il faudra toutefois vérifier. Il est possible qu'il y ait eu un report des heures.

C'est pour l'élu une raison de plus de revoir les conventions dans l'avenir face à ce type de situation.

La présidente explique que si les élu.es sont consultés sur une période allant jusqu'à fin juin, c'est pour ne pas avoir à reposer la question tous les mois.

L'élu redit que le périmètre concerné est très restreint et pense qu'il est désormais possible de maintenir les salaires à 100 %.

La présidente note bien que cette demande est une constante de la part des élu.es, mais oppose la position de la direction qui maintient les salaires à 70 %. Elle redit que la direction est parfois contrainte à des démarches administratives contraignantes. Elle pense que si celle-ci avait suivi les demandes des élu.es d'un maintien de salaire à 100 % au plus fort de la crise sanitaire, la situation économique de la fédération aurait été aggravée.

Un élu répond que tant qu'il n'y aura pas de financement en corrélation, les élu.es de son organisation continueront à négocier le point d'indice. Les salarié.es doivent être bien payé.es, aux pouvoirs publics de faire le nécessaire quant aux activités dans les milieux carcéraux. Il reconnaît que le dispositif a permis d'éviter des licenciements et de maintenir un certain niveau économique, mais ce n'est pas suffisant. Le chômage partiel a mis en difficulté des salarié.es dans tous les secteurs.

Un élu siégeant à la C2SCT de LLF, confirme que les membres de cette instance abordent régulièrement le suivi des activités suspendues du fait du Covid. Il estime que sans le recours au dispositif du chômage partiel, même si cela n'a pas été bien vécu par tous, des structures auraient peut-être aujourd'hui disparu. Toutefois, lorsqu'une activité n'est pas payée, il n'est pas possible de solder tous les congés et il craint que ceux-ci soient imposés aux salarié.es pour faire face à la situation. Il faut, à son avis, prendre du recul et, sans oublier les salarié.es, avoir une pensée plus large. Il arrive que les salarié.es soient informé.es la veille ou le matin même de la suspension de leur activité, mais cela est dû à une information tardive des partenaires financeurs.

Pour l'élu, cette situation n'est pas normale. Il demande de revoir les conventions.

La secrétaire du CSE lit l'avis rendu par la commission économique :

« Après présentation de la situation, les membres de la commission font le constat du faible volume horaire que cela représente, ainsi que du nombre très restreint de salarié.es concernés. Ils demandent que les heures puissent être redéployées sur d'autres missions avec un maintien de salaire à 100 %. Sous ces conditions, ils proposent un avis favorable. »

La présidente note que les conditions ne sont pas remplies et invite les élu.es à se prononcer sur le recours à l'activité partielle.

La présidente met aux voix le recours à l'activité partielle :

Votants : 15

Pour : 1

Contre : 13

Abstention : 1

VII– Mise à disposition du bilan formation en vue de la consultation sur la politique sociale – présentation par Khalid Halloul et rapport de la commission formation

La présidente du CSE rappelle que les sujets de la politique sociale sont abordés les uns après les autres, sur un ensemble de trois CSE. L'avis des élu.es sera ensuite requis sur la globalité au mois de juin.

Le bilan PDC en est la première étape.

Elle excuse le Responsable développement RH qui ne peut être présent et présente la synthèse des bilans PDC des établissements, avant de passer la parole à la DRHLLF pour Léo Lagrange Formation.

Pour LLA et la petite enfance, le PDC a touché 2 218 femmes, soit 81 %, et 536 hommes, soit 19 %.

La répartition par catégories sociales est la suivante :

- Employé.es : 55 % ;
- Cadres : 30 % ;
- Assimilés cadres : 5 % ;
- Techniciens, agents de maîtrise : 10 %.

La répartition par métier est à 80/20, soit :

- Animation : 1 833 salarié.es ;
- Petite enfance : 460 salarié.es.

Les dispositifs de financements sont multiples :

- Budget conventionnel du PDC : 489 792 euros ;
- Dossiers ayant bénéficié de DAFU : près de 300 000 euros ;
- Actions collectives nationales : 8 740 euros ;
- Mobilisation d'heures de CPF : 24 000 euros ;
- CPF coconstruits : 2 500 euros ;
- Dispositifs de transition professionnelle liés aux emplois : 112 000 euros ;
- VAE : 3 000 euros ;
- Mobilisation de financements par les structures elles-mêmes : 166 000 euros.

Par d'actions FNE de formation sur l'exercice 2021.

Les budgets de PDC diminuent, mais augmentent pour les formations en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation...). Il est donc nécessaire de faire des montages financiers pour renforcer la politique de formation. Cela permet de mobiliser des financements complémentaires mutualisés au niveau de la branche professionnelle, mais représente un énorme travail pour les équipes de gestion.

Une élue s'interroge sur l'absence d'actions FNE en 2021. Ce dispositif a été mobilisé dans la branche professionnelle. Elle demande aussi des explications sur la transition professionnelle dont le montant est important.

Une membre de la commission précise qu'il s'agit de la prise en charge des salaires des personnes en formation, dans le cadre de la transition professionnelle. Le coût de la formation est directement réglé à l'organisme formateur. L'employeur, lui, paie le salarié et est remboursé par Transition Pro selon le nombre d'heures déclaré chaque mois. Le coût de la formation est valorisé dans le budget, ajoute la présidente du CSE qui poursuit la présentation.

Les thématiques de formation sont les suivantes :

- Posture professionnelle : 31 %
- Management : 25 %
- Communication et gestion du temps : 18 %

À cela s'ajoutent la bureautique, l'informatique, le digital, la gestion des finances et la santé-sécurité-environnement, mais cela reste à la marge.

Un bilan qualitatif est désormais demandé aux salarié.es qui ont suivi des formations. 90 % d'entre eux se disent très satisfait.es, que ce soit sur l'atteinte des objectifs, la réponse aux attentes, la pertinence du contenu et la qualité des supports pédagogiques. Ils.elles sont aussi très content.es des échanges de pratiques professionnelles, qui leur donnent le sentiment d'appartenir à une communauté professionnelle plus large, mais alimente aussi les relations qu'ils.elles peuvent avoir entre collègues.

Le nombre de salarié.es formé.es représente un peu plus de 30 % des effectifs. La présidente se félicite de ce résultat, même s'il est possible de faire encore mieux. Cela représente plus de 42 600 heures de formation et un budget total d'un peu plus de 1 million d'euros. Les élu.es trouveront dans la BDU le détail des formations par entreprise.

Un élu demande si le souhait des salarié.es de la petite enfance d'être formé.es sur le handicap et son accompagnement a été pris en compte et interroge sur le public visé par les formations management, RH et recrutement en lien avec la posture professionnelle.

La présidente répond sur la petite enfance que ce sera le cas dans le PDC 2022. Pour les formations management RH cela représente 30% des cadres.

Pour l'élu, il est important de regarder dans le détail, puisque malgré ces formations les problématiques rencontrées sur le terrain se poursuivent. La présidente ajoute que les animateur.trices sont aussi concerné.es par la formation à la posture professionnelle.

Une élue demande s'il serait possible d'évaluer le niveau d'impact que la formation de ces cadres a sur les salarié.es. Il semblerait que des problèmes de personnes, connus par la direction, perdurent malgré ces formations. Ainsi des dérives managériales touchent-elles des équipes complètes. Si ces

formations n'ont pas d'effet sur certaines personnes, elles pourraient permettre à d'autres salarié.es de monter en compétence et d'évoluer professionnellement.

Le représentant syndical CFDT constate un effort fait en direction de ce type de formations, mais estime que le volume des cadres ou des cadres intermédiaires qui ont participé aux formations reste faible avec seulement 10 % sur certains établissements. Il se demande si les problématiques relevées par les uns et les autres ne pourraient pas être mises en corrélation avec ces différences qui existent entre les établissements. Cela permettrait de pousser les personnes concernées non pas vers des thèmes qui les intéressent, mais vers des formations dont elles ont réellement besoin, tout en considérant que des formations contraintes n'ont pas toujours les effets escomptés.

La membre de la commission rappelle qu'il s'agit du bilan 2021 ; il n'est donc pas possible de revenir sur des choses qui sont passées. Elle ajoute que le plan 2022 a été pensé en concertation avec le responsable du développement RH, en fonction de ces constats, relevés par la commission formation et dans le but d'améliorer ce type de situations. Elle pense que l'effet ne pourra se mesurer que dans deux ou trois ans.

Une élue salue la qualité des formations et de la rapidité avec laquelle le service formation s'est saisi du besoin de former les managers.

Une élue se demande si, suite aux formations, il est possible d'évaluer quels outils mettre en place sur le terrain pour répondre à de nouveaux besoins dont les personnes ont pris conscience pour un meilleur fonctionnement au sein des structures.

La présidente répond que c'est encore un peu tôt pour cela. À ce jour, les services formations sont à même de tirer des bilans des années précédentes et de réajuster la politique de formation pour que l'offre corresponde aux besoins identifiés. La direction a aussi mis en place une enquête auprès des salarié.es formé.es pour avoir un retour sur la qualité des formations. Cela dans le but de revoir les contenus, l'organisation et autres si nécessaire. Par contre, reste une troisième étape qui est l'évaluation des effets de ces formations sur la pratique professionnelle. Elle sera essentielle lorsque la direction abordera la question de la maîtrise professionnelle dans le cadre de l'avenant 182.

Bilan LLF

La DRHLLF précise qu'il y a, dans la BDU, un bilan pour chacun des six instituts et un bilan consolidé. Les salarié.es qui sont partis en formation sont :

- Des femmes, à 82 % ;
- Des hommes, à 18 %.

La majorité des salarié.es concerné.es sont techniciens ou agent de maîtrise, mais aussi une grande partie des cadres.

Les dispositifs de financement ne sont pas les mêmes que pour l'animation ou la petite enfance. L'OPCO des instituts est AKTO et non Uniformation. Les budgets de financement sont donc moindres, ce qui oblige à recourir en majorité aux fonds propres des instituts eux-mêmes, à hauteur de 72 %. Le FNE formation représente pour sa part 13 % des financements. Ce sont en particulier les structures de plus de 50 salarié.es qui sont pénalisées.

La présidente du CSE ajoute qu'il n'y a pas de mutualisation.

Un élu précise que dans ces structures de plus de 50 salarié.es les fonds sont plutôt contributifs, les fonds légaux étant réservés à celles de moins de 50 salarié.es. Toutefois il lui semble que les 13 %

correspondant au FNE Formation sont peu par rapport aux 72 % de fonds propres. Durant la période Covid le FNE avait pour but de faire partir un maximum de salarié.es en formation avec des critères très ouverts.

Une élue fait savoir qu'au 31 décembre 2021, l'enveloppe du FNE pour la branche formation était épuisée laissant un nombre conséquent de dossiers en cours sans possibilité de financement.

La présidente du CSE ajoute, pour la branche formation, 300 salarié.es ont tout de même été concerné.es par la formation, soit près de 50 % des effectifs.

La DRHLLF explique que les domaines de formations concernaient :

- La bureautique et l'informatique, avec des dispositifs de mise en place de formation à distance ;
- La qualité, santé et sécurité au travail ;
- L'accueil et la gestion du temps.

Les formations ont eu lieu autant en présentiel qu'en distanciel.

Concernant le bilan qualitatif, il est majoritairement satisfaisant. Les résultats sont les suivants :

- Atteinte des objectifs : 80 % ;
- Réponse aux attentes : 82 % ;
- Qualité du support pédagogique : 85 % ;
- Qualité de l'animation : 74 %.

Le suivi du bilan qualitatif est désormais systématique.

La mise en application est appréciée à 81 % :

- Taux de satisfaction : 65 %
- Rythme et durée des formations : 76 %

Le nombre de salarié.es formé est de 306 sur 650. Cela représente 127 actions de formation, 5 861 heures et un budget total de 119 288 euros.

La commission formation s'est réunie le 14 avril en visioconférence avec le responsable du développement RH qui a présenté la synthèse des deux PDC : animation et petite enfance / formation.

Les membres de la commission ont repris les chiffres des bilans animation et petite enfance et ont noté que 2 453 salarié.es ont été formé.es. Cela représente un total de 475 actions de formation, plus d'un million d'euros, 42 000 heures de formation.

Entre le prévisionnel et le réalisé, le nombre d'actions de formations est beaucoup plus important en 2021, mais cela s'explique par le fait qu'en 2020 seulement 30 % des formations ont pu être réalisées en raison de la pandémie. Le solde a été reporté sur 2021.

Les membres de la commission formation notent que les budgets ont augmenté de façon significative. Les employé.es restent la catégorie la plus formée sur l'animation et la petite enfance et le public féminin est fortement représenté avec 80 % des personnes.

Les budgets conventionnels ont été les plus utilisés.

Dans le secteur de la formation, on compte 306 personnes formées sur 650, 127 actions de formation, 120 000 euros et 5 800 heures de formation.

Les budgets ont été pris majoritairement sur des fonds propres.

L'accent a été mis sur les formations digitales et numériques pour faciliter les formations à distance jusqu'à présent absentes des actions de formation. L'année 2020 a eu pour conséquence la mise en place de ces formations à distance obligeant à former les formateurs.

D'un côté comme de l'autre, les salarié.es ont été majoritairement satisfait.es des formations. Cela signifie également que le travail de la commission relaie bien les attentes des salarié.es.

La commission constate, sur plusieurs régions, que des salarié.es sont parti.es pour la première fois en formation sur plusieurs actions, pouvant même aller jusqu'à cinq par personne. Les membres de la commission estiment que cela est lié à la pandémie et à l'absence de formation en 2020.

Les formations à distance sont devenues une modalité de formation à part entière en 2021.

En conclusion, les membres de la commission formation constatent, depuis octobre 2020, un travail conjoint et constructif avec le responsable du développement RH. Cela a permis une diversification des actions de formation dans l'élaboration du plan 2021. Suite à des demandes, l'accent a été mis sur la petite enfance, le management et la gestion de conflits et cela se retrouvera sur le programme de 2022.

La commission a par ailleurs pointé la production similaire de présentation, avec un format identique. Il est ainsi plus facile de passer de l'un à l'autre. Une même trame permet des comparaisons entre les régions, en cas de besoin.

Les membres de la commission formation ont demandé d'abandonner l'enveloppe CPF, puisque celui-ci n'appartient plus à l'employeur, mais aux salarié.es, et de mettre en avant les enveloppes sur les nouveaux dispositifs que sont les contrats d'apprentissage ou les contrats professionnels pour voir qui s'en saisit et en quelle quantité.

Les membres de la commission formation souhaitent poursuivre leur collaboration avec le responsable du développement RH. Ils envisagent des projets plus importants, de travailler les plans différemment pour les valoriser sur le terrain, de développer des parcours, entre autres sur le management.

Les membres de la commission formation émettent un avis favorable et remercient le responsable du développement RH.

La présidente relève qu'il y a désormais des modalités de fonctionnement entre les équipes RH au national et la commission formation. Elle constate une certaine fluidité, un bon niveau de fonctionnement et une volonté de rendre plus lisible les modalités de formation.

Un élu demande s'il y aura une visibilité sur le CPF puisqu'il sera désormais à zéro, ce à quoi il est répondu que la visibilité portera sur ce qui est co-construit. Par contre, la commission n'aura plus d'information sur les salarié.es qui font des formations en dehors de leur temps de travail.

La présidente du CSE propose de valoriser aussi le CPF seul passé en dehors le temps de travail. Il est important que l'employeur puisse suivre les formations des salarié.es, pour gérer les compétences.

Un élu trouve que la formation a beaucoup évolué et que les propositions sont intéressantes. Par contre, il s'interroge sur les résultats que cela peut avoir chez les cadres. Il relève qu'en milieu rural, il est compliqué de se rendre sur les lieux de formation. Cela demande un temps de disponibilité plus grand du fait des transports. De plus, étant donné qu'il y a beaucoup d'absents, il est difficile de faire partir les salarié.es en formation. Il souhaiterait des formations décentralisées.

La présidente du CSE est d'avis que les formations à distance vont permettre de remédier à ce type de difficultés en accédant à des espaces de partage mais qu'il est possible de revoir la politique territoriale

Le représentant syndical CFDT ajoute que la densité de population rurale est souvent plus importante que ce que l'on croit et qu'il est possible d'anticiper les besoins de formation pour faire venir les formateurs in situ. Cela peut être plus intéressant financièrement parlant que de faire se déplacer plusieurs personnes.

Un élu assure à son tour que depuis deux ans les propositions de formation ont évolué favorablement. Celle sur la gestion de conflits répond à une demande des salarié.es et des élu.es du CSE. Par contre, il relève lui aussi la problématique des sous-effectifs qui gênent certaines directions et ne les poussent pas à envoyer leur personnel en formation malgré les demandes importantes. Il propose, lorsque les structures sont proches les unes des autres de faire des formations regroupées sur l'un des sites.

Une élue répond qu'au niveau national il existe des initiatives qui vont dans ce sens. Il serait intéressant de voir comment la proximité peut alimenter le global. Des possibilités existent sur le terrain.

VIII – Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation

Avant d'aborder le point n° VIII, un élu demande à prendre la parole, concernant la possibilité d'envoyer ou de recevoir des mails à caractère politique, selon que l'on est syndicaliste ou dirigeant de la fédération.

La présidente du CSE rétorque que la fédération fait tous les jours de la politique, par contre les élu.es n'ont pas autorisation à utiliser les boîtes mails professionnelles pour faire passer des messages personnels. Par contre les administrateurs portent les projets politiques de la fédération.

Un élu demande pourquoi un élu ne peut pas utiliser les boîtes mails professionnelles pour partager un message politique alors que la direction utilise le même moyen dans le même but.

La présidente redit que l'élu ne porte pas le projet politique de la fédération. Elle-même ne se sert pas des mails pour partager sa position vis-à-vis de la politique de la France. Par contre, le Conseil d'Administration de la fédération agit au regard de l'actualité, car cela relève de sa responsabilité.

Un élu estime que la publication de la fédération avait un caractère d'influence vis-à-vis du vote à la présidentielle. Il voit là un rapport avec le fait que le président de la fédération est du parti En Marche. Il trouve le contenu du message maladroit, même s'il est d'accord avec l'idée de faire barrage à l'extrême Droite.

La présidente explique que le CSE permet aux élu.es et aux organisations syndicales de réagir à une communication faite aux salarié.es et de partager avec eux vos réactions par le biais du procès-verbal. L'instance étant là pour recevoir leur point de vue. Il en va différemment avec l'utilisation des boîtes mails professionnelles pour faire passer un message personnel. Elle ajoute que le projet de la fédération est affiché et connu de tous, en cela la parole du président ou des administrateurs est tout à fait recevable.

La présidente revient à l'ordre du jour.

Commission ASC

La trésorière du CSE indique que :

- 2 518 commandes de chèques vacances ont été envoyées ;
- 15 retours pour défaut d'adresse. Elle a demandé à la secrétaire administrative d'envoyer un mail aux personnes concernées pour avoir leur adresse ;

- 2194 dossiers chèques cultures sont en cours d'envoi (chèques culture ou remboursement ASC) ;
- 3 chèques lire naissance ;
- 14 chèques cadeaux naissance ;

Doivent encore être contrôlés :

- 639 dossiers de chèques vacances. Les demandes ont été faites entre le 7 et le 20 avril ;
- Idem pour 502 chèques culture ;
- 37 dossiers de demandes de remboursement ASC entre le 1^{er} et le 20 avril ;
- 3 dossiers de retraite ;
- 5 dossiers d'aide BAFA ;
- 3 dossiers chèques lire naissance ;
- 31 dossiers chèque-cadeau naissance.

La majorité des demandes ont été faites en ligne, contre environ 800 par courrier. Certain.es ayant passé leur commande en parallèle par le biais du site et par mail.

125 dossiers envoyés par courrier postal doivent encore être saisis.

Les réclamations des salarié.es portent en général sur des problèmes de connexion avec des mots de passe oubliés ou l'utilisation d'une mauvaise adresse mail. Il arrive aussi que le salarié soit inactif et ne crée pas son compte.

La trésorière doit faire le point avec la présidente du CSE sur les versements et fonctionnements AEP et ASC. Elle ajoute que tout le travail a pu être réalisé non seulement avec l'aide de la secrétaire administrative, mais aussi grâce à l'outil ProWeb.

Un élu remercie la trésorière et les membres de la commission ASC, car c'est la première fois que les salarié.es ont reçu leurs chèques vacances aussi rapidement.

Commission Communication

Deux membres de la commission se sont réunis la veille et ont réfléchi à la réalisation d'un trombinoscope des élu.es du CSE, ils souhaitent que chaque élu puisse fournir une photo pour que les salarié.es aient un visuel de l'ensemble des membres du CSE. La même chose sera demandée aux représentants de proximité. Il n'y a toutefois aucune obligation. L'idéal serait que les fonds des photos soient unis, mais dans un premier temps sera pris ce qui sera donné. Il serait bien que les photos leur soient parvenues d'ici fin août 2022.

Les deux élu.es proposent ensuite la création de pages Facebook et Instagram en vue de communiquer avec un maximum de salarié.es. L'accès est facile sur les portables. Ils demandent à l'employeur s'il serait possible de communiquer sur ces pages dans la e-lettre.

La présidente demande que lui soit donné le communiqué qu'ils souhaitent voir paraître.

La rencontre prévue avec un représentant de ProWeb a qui les élu.es voulaient expliquer leur démarche a été annulée. Un nouveau rendez-vous a été pris.

L'idée est de modifier un peu l'interface du site du CSE et de recomposer les C2SCT en y ajoutant l'employeur, les membres du CSE et les représentants de proximité pour que le rôle de chacun soit plus clair. Ils souhaitent aussi partager avec les salarié.es le fait que la carte des instances est intuitive et qu'en cliquant dessus, chacun peut découvrir le RP de sa région.

Commission logement

Les membres de la commission ont travaillé sur la réalisation d'une fiche présentant les correspondants d'Action Logement de Léo Lagrange. Pour la branche animation, la liste est complète.

Pour la branche formation, la commission prévoit une visioconférence avec la DRHLLF pour présenter le rôle de ces référents et les identifier plus facilement. Les informations devraient être disponibles aux alentours du 15 mai, à temps pour être diffusées sur la e-lettre.

La commission a réfléchi à une formulation encore plus allégée de la procédure de demande de logement social. Tout étant dématérialisé il faut en premier lieu faire sa demande sur le site avant d'accéder à la plateforme d'Action Logement. C'est une information qu'il faudrait aussi diffuser par l'intermédiaire de la e-lettre. Ces informations seront aussi ajoutées sur le site du CSE.

Les fiches d'Action Logement ont été téléchargées à part. La commission souhaite les ajouter sur le site du CSE pour que les salarié.es aient aussi accès à l'information par ce biais.

Commission égalité

Sept élu.es se sont retrouvés pour cette commission et ont abordé la politique de recrutement et la politique de prévention du harcèlement au travail, selon l'article L4121-1 du Code du Travail.

Des salarié.es de Sud-Ouest ont interpellé l'élue en qualité de présidente de la commission, sur des problématiques de recrutement, concernant des postes de coordination et de co-coordination.

Des personnes ont postulé en interne et c'est seulement à la fin de la procédure qu'il a été annoncé que les deux postes avaient été mutualisés, à la dernière minute. L'un des postes était à temps plein, l'autre à temps partiel, avec des statuts différents. La problématique porte sur l'égalité de l'accès à l'information. Par manque d'informations une seule personne a postulé sur les deux postes et c'est elle qui a été retenue.

Les échanges avec l'employeur se trouvent dans le compte-rendu de la commission. C'est un sujet qui a aussi été abordé en C2SCT. Toutefois, la présidente de la commission a rappelé à l'employeur l'accord égalité existant et les engagements y afférant. Cette situation s'est présentée aussi pour des postes en informatique.

Les membres de la commission demandent de connaître les modalités des procédures de recrutement. Ils souhaitent savoir si la politique d'embauche est définie au niveau national ou à celui des établissements et quels sont les modalités et les outils mis à disposition des chargés de recrutement.

La présidente du CSE indique avoir échangé avec le responsable du développement RH sur le déploiement des projets. La question du recrutement est d'autant plus importante qu'il est nécessaire de le normer, de formater la façon dont l'entreprise est présentée, de décrire les postes et de les classer. Hexopée va récupérer la gestion de Planet'anim qui va devenir un outil support de recrutement de la branche. Il est de plus nécessaire d'avoir des procédures pour flécher les candidatures internes et externes, mais aussi d'avoir les compétences au recrutement. Il serait bien d'avoir une banque de tests mobilisables, en particulier lors de recrutements techniques. Ces projets seront traités sur 2022-2023.

Pour la présidente de la commission égalité, il serait bien que l'employeur ait une politique préventive et une grille de notation précise pour éviter les incompréhensions qui peuvent naître sur le terrain faute d'informations claires.

Le représentant syndical CFDT regrette que les DRH concernés et interrogés lors de séances de C2SCT disent ne pas avoir été au courant et découvrir eux aussi la situation. Cela traduit un problème de fonctionnement et d'organisation du travail. Or la fonction de base de la RH est de garantir une sécurité et un socle commun. Les élu.es s'interrogent donc sur la non-connaissance de la situation par les responsables et l'organisation générale des recrutements. Le représentant syndical partage l'avis de la présidente sur le besoin d'avoir les bons outils et une bonne communication interne puisque les recrutements peuvent se faire au local et que cela ne passe pas par WhatsApp.

Les membres de la commission ont aussi abordé la politique de prévention du harcèlement conformément au Code du travail.

La présidente de la commission a été interpellée, en Sud-Ouest, par l'ancienne référente harcèlement au sein de la commission égalité pour des faits qui peuvent être qualifiés comme tels. Il ressort de discussions avec des membres de la C2SCT qu'en 2021 déjà, un responsable hiérarchique avait été concerné par un problème de harcèlement. Il lui était reproché les mêmes faits que ceux indiqués par la salariée dans sa lettre de démission. Dans le cas présent, les membres de la commission vont d'abord laisser la C2SCT faire son travail.

Un cas semblable a aussi été relevé en Centre-Est.

Les membres de la commission s'interrogent donc sur la politique préventive mise en place au sein de la fédération sur le harcèlement et souhaitent connaître le nombre d'alertes sur ce sujet par établissement et les différentes décisions prises par l'employeur. Ils.elles demandent aussi une formation spécifique pour les référents harcèlement. L'idée étant non pas de régler des problèmes, mais bien de les prévenir.

Le représentant syndical CFDT en vient au départ de l'élue, présidente de la commission, et estime que si le CSE s'en tient au rythme des procédures, il faudra attendre au moins deux mois avant de pouvoir mandater un.e élu.e en remplacement de cette dernière. Il propose qu'une personne prenne l'intérim pour assurer le suivi des dossiers.

La présidente du CSE répond que la nomination peut avoir lieu dès le prochain CSE, à partir du moment où l'élue démissionne de son poste de présidente de la commission égalité. Elle propose que les membres se chargent des dossiers en cours.

Elle invite l'élue à profiter des projets qu'elle a déjà mis en place pour son avenir, tant professionnel que personnel. Elle enregistre sa démission du poste de présidente de la commission.

Un élu regrette que le représentant de l'employeur n'ait eu aucune réponse à apporter aux élu.es du C2SCT de Sud-Ouest, lors de la dernière réunion, concernant les problèmes cités précédemment. Ils auraient aimé que la DRH soit présente pour donner des explications. Cela aurait évité que le sujet remonte en CSE. L'élue estime que la direction de Sud-Ouest est en partie responsable des situations actuelles.

La présidente du CSE invite les élu.es à ne pas confondre RH et recrutement. La RH a pour vocation à harmoniser des procédures et à mettre en place des garanties, mais elle n'est pas à l'initiative des recrutements ni à la conduite des entretiens. Les réponses ne se situent pas forcément à son niveau.

Un élu s'inquiète de ce que le RH, représentant de l'employeur en C2SCT, n'a pas d'information à apporter alors que le sujet est à l'ordre du jour ou donne les réponses qu'il lui a été demandé de donner. Ce sont des habitudes un peu cycliques en Sud-Ouest et il craint de voir la situation dégénérer à nouveau.

La présidente répond que le nouveau directeur des services centraux de LLA prend ses marques, ce qui suppose des repositionnements et un peu de flottement. Mais elle convient qu'il faut rester attentif pour que la région ne retombe pas dans ses travers d'une certaine époque.

Pour une élue, le problème vient de ce qu'il n'y a pas de politique de recrutement, ni d'outils adéquats. Elle ajoute qu'il faut peut-être demander la présence des deux RH en C2SCT pour que les élu.es puissent obtenir des réponses satisfaisantes. Elle s'étonne d'autant plus du manque d'information qu'elle avait sollicité la RRS par mail avec copie au directeur des services centraux et au responsable du dialogue social antérieurement à la réunion. Elle a bien obtenu des réponses, mais pas sur les

procédures mises en place, car inexistantes. Elle souhaite donc que ces dernières soient déployées pour que les problèmes ne se reproduisent pas.

Pour la présidente, il y a d'un côté un problème de procédures et de l'autre la question du bon interlocuteur. Celui présent en C2SCT doit avoir la capacité à répondre aux questions.

Un élu souhaite que Madame Cardona soit systématiquement présente aux réunions de C2SCT car elle connaît tous les dossiers et détient toutes les réponses.

Commission conditions de travail

La commission conditions de travail s'est réunie la veille en présence de quatre membres.

Pour la nième fois, les élu.es se sont désolé.es du peu de comptes rendus de C2SCT présents dans la BDU, même si un effort a été fait. Les élu.es de la commission aimeraient ne pas avoir à aborder en CSE des sujets qui ont été traités en C2SCT. Elle souhaite en revanche mettre en avant les préconisations qui permettront d'obtenir des réponses claires. Cela suppose un suivi de ces recommandations pour évaluer ce qui a été mis en œuvre.

Situation NIDF

Concernant la petite enfance, que ce soit sur Nord Île-de-France ou en Sud-Ouest, force est de constater une problématique de ligne managériale. Cela est sans doute lié au fait qu'il y a une directrice de sites et des salarié.es uniquement. En dehors de la pénibilité du travail, les relations humaines se dégradent au sein des structures. Aussi, les membres de la commission souhaitent connaître le nombre de démissions, d'arrêts de travail et d'entretiens préalables à sanction pour Nord Île-de-France pour les mois de janvier à mars 2022 et de janvier à mars 2021 pour pouvoir faire des comparaisons.

Un élu fait le constat que la problématique vient de la RH. C'est la raison pour laquelle il s'est inquiété de savoir si elle avait pu suivre une formation spécifique. Il a échangé avec des directrices de crèche qui disent recevoir des directives. Ainsi une salariée qui arrive une fois en retard pour un problème de transport se voit immédiatement convoquée. Il considère que c'est une gestion par la menace.

Le représentant syndical CFDT ajoute que cette personne fait preuve d'une certaine rigidité dans l'application des consignes sans tenir compte de contextes locaux.

Une élue confirme, pour avoir visité deux crèches la veille, que la ligne managériale passe par la sanction avec une absence totale de communication. Elle a constaté une souffrance au travail qui n'est pas entendable. Or, sur les comptes rendus de C2SCT de la région il est toujours indiqué qu'il n'y a rien à signaler. C'est une situation préoccupante.

La secrétaire du CSE demande si c'est uniquement dans la petite enfance ou si c'est transversal.

Un élu confirme que c'est une situation générale dans la gestion du personnel sur cette région, mais que c'est particulièrement visible sur la petite enfance. Il pointe le cas des salariées qui n'avaient pas le droit de s'absenter pour aller faire des autotests sous peine de sanction. Il en était arrivé à pousser les personnes concernées à se déclarer cas contact, tout en sachant que cela entraînera un manque de personnel. C'est une perte de temps pour tout le monde et une cause d'épuisement. Cette situation pousse les salariées à partir alors qu'il est déjà difficile de recruter dans ce secteur. Il est intervenu plusieurs fois en C2SCT, mais la RH a toujours raison. Elle n'est absolument pas ouverte à la discussion.

Une élue s'interroge sur l'échelle de gradation qui amène à de telles situations. Elle constate des situations similaires sur LLO. Les sanctions sont envoyées par la N+3 et le salarié se retrouve brutalement en perte de repères. Pour sa part, elle a eu plusieurs cas de salarié.es qui n'ont eu aucune proposition de rendez-vous préalable. Aucun N+1 ou N+2 n'a tenté de tempérer la situation ou de faire de la médiation. Elle a rencontré un salarié à qui le N+3 a reproché de ne pas avoir fourni de justificatif d'absence alors qu'il l'avait envoyé par mail un mois et demi auparavant à sa N+1 qui lui a refusé un départ en formation. Le salarié a été accusé d'abandon de poste et se retrouve avec une mise à pied conservatoire. Pour elle, il y a toujours des individus qui font ce qu'ils veulent. C'est la raison pour laquelle elle souhaite connaître les chiffres des sanctions, voire simplement des menaces, au-delà de Nord Île-de-France.

Le président de la commission dit avoir accompagné un salarié lors d'un entretien. Il s'agit d'un professeur de judo qui complète son temps de travail en étant animateur périscolaire. Ce dernier a eu à faire face à un enfant violent qui s'apprêtait à frapper un autre enfant. Il est intervenu en l'attrapant par le col. La maman, institutrice dans l'établissement, a eu vent de l'histoire et a envoyé un mail à 21h16 à la directrice de l'école qui dès le lendemain matin a mis le salarié à pied à titre conservatoire. Cet homme est désormais interpellé par les parents qui s'interrogent sur sa possible violence. Cela met à mal son autre activité professionnelle. Or, lors de l'entretien, il est reconnu que la mesure était non appropriée et qu'un recadrage le lendemain matin, avec une information à la maman, aurait suffi. L'élue s'interroge sur ce cas où une décision a été prise sans entendre au préalable la version du salarié et qui est lourde de conséquences. Désormais, la sanction est systématique. Il est possible que les responsables n'aient plus non plus le temps de mettre en place des temps de parole, mais c'est une situation qui est devenue générale.

La situation n'étant pas nouvelle, la présidente s'est déjà exprimée sur ce qu'elle pense de la pratique de la sanction et la nécessité de se parler. Elle convient que de pouvoir échanger permet de faire la moitié du chemin. Mais elle revient sur la problématique du glissement qui s'exprime sans doute ici. Pour elle la sanction est un outil et pas une finalité. Elle redit qu'un travail est engagé sur la ligne managériale, mais reconnaît que cela va demander du temps avant de porter ses fruits. Toutefois, elle pense pouvoir revenir vers les élu.es au mois de juillet avec un pré-travail. Elle souhaite créer un véritable outil de repère autant pour le manager que pour les équipes. Les salarié.es doivent savoir ce qu'ils peuvent attendre de leurs responsables et si l'un d'entre eux ne se comporte pas bien, qu'ils aient la possibilité de se référer à quelque chose.

Elle confirme que la ligne managériale va être précisée à Léo Lagrange et qu'une déclinaison pratique va être mise en place. Des directives vont donner du sens à la posture du manager, mais elles seront assorties de conditions de réalisation qui seront ensuite déclinées en outils. La sanction est un outil de management dans certains cas, lorsque les gens font n'importe quoi, mais elle doit arriver après tout le reste. Un séminaire de management aura lieu en juin avec une présentation des premiers travaux, avant de faire de même en CSE. Le COMEX sera associé à ce travail. Le résultat de ces travaux est prévu pour 2023 et sera suivi d'un plan de formation pour partager son contenu.

Une élue se réjouit du travail en cours, mais appelle, en attendant, à ne pas oublier les salarié.es en souffrance. L'échéance de 2023 est encore lointaine et l'élue craint que certains d'entre eux quittent Léo Lagrange déjà en sous-effectifs. Elle souhaite qu'il leur soit apporté une réponse concrète.

Une élue s'inquiète que la situation difficile dans laquelle se trouvent les salariées de la petite enfance en Nord Île-de-France ne débouche sur de la maltraitance envers les enfants. Deux d'entre elles ont remonté des faits plus haut dans la hiérarchie, mais n'ont pas été entendues. Elles ont démissionné. Face au silence de la direction et aux sanctions, les salariées préfèrent se mettre en arrêt ou partir. Cela est à l'opposé de ce qui était autrefois où l'esprit d'équipe permettait de faire face au sous-effectif.

Une élue est d'avis que lorsqu'il y a un problème avec un salarié, la première chose que la directrice doit faire, c'est de le recevoir pour tenter une médiation. C'est quelque chose qui a disparu. Le salarié reçoit un courrier sans savoir de quoi il retourne.

Un élu ajoute que tout problème passe immédiatement par la case « convocation », quelle que soit sa gravité. Il n'y a plus d'échange préalable entre le salarié et la direction. Il rappelle que cette situation en Nord Île-de-France a déjà été mise à l'ordre du jour du CSE et qu'il n'y a pas eu de suite jusqu'à présent, contrairement à d'autres régions où les choses ont trouvé une solution.

La présidente du CSE répond que des interventions ont eu lieu, mais reconnaît qu'elles n'ont peut-être pas porté leurs fruits. Il faut donc les reprendre. Elle fait part d'une nouvelle organisation et explique que le Secrétaire général a mis en place des réunions métier qui réunissent la DAF nationale, lui-même, le directeur de cabinet et la DRH d'un côté et la direction métier et la DAF métier de l'autre. Ce sont des espaces de travail qui vont permettre d'aborder ce type de sujets plus en profondeur. Elle se fera à nouveau la porte-parole de la situation qui l'inquiète. Elle affirme qu'un système s'est organisé – une addition de modalités d'organisation qui déplace les responsabilités - qu'il va falloir contrer pour rétablir l'ordre.

La présidente ajoute qu'il y a un problème de rapport à l'écrit. Elle convient qu'il faudrait des entretiens suivis d'une petite restitution qui rappellerait les points abordés. Cela servirait d'historique. Mais ce n'est pas fait. Elle redit que la procédure disciplinaire est quelque chose de sérieux à laquelle il ne faut avoir recours que lorsqu'une situation nécessite un temps formel. Il peut arriver que des convocations immédiates aient lieu dans certains cas particuliers, par exemple de mise en danger. Mais les faits remontés par les élu.es manquent de mesure et cela ne peut pas être mis sur le compte d'un manque de temps. Un échange dans un bureau est moins chronophage qu'une convocation. C'est une question de positionnement.

Une élue se réjouit d'entendre la présidente du CSE placer le problème au niveau de la ligne managériale. En effet, elle se demande si les cadres supérieur.es se rendent compte des conséquences que leur attitude peut induire sur le terrain. Elle raconte comment une salariée qui n'avait pas été entendue de sa direction, dans un cas de harcèlement, s'est tournée vers la préfecture pour obtenir gain de cause. Elle rappelle qu'il existe des délégués régionaux et départementaux aux droits des femmes, rattachés aux préfectures. Elle pense que certains actes sont la conséquence d'une méconnaissance du terrain. Cela impacte l'emploi et l'image de Léo Lagrange. La question de la responsabilité doit être mise en avant dans certains postes de haut niveau.

Un élu s'est rendu la veille dans deux crèches, suite à des interpellations non pas seulement de personnes isolées, mais de l'ensemble de l'équipe, pour l'une des deux. Lui-même et les deux élues qui l'accompagnaient vont envoyer un mail à la DRH Nord Île-de-France pour discuter des problèmes rencontrés. Dans le cas où cela n'est pas suivi de faits, il envisage un droit d'alerte, au vu des éléments très graves dont il est question. Il ne comprend pas pourquoi des médiations ne sont pas mises en place.

A sa remarque que la veille la direction n'était pas présente sur le site, la présidente du CSE rappelle qu'il peut y avoir continuité de direction. Cela peut se faire par le biais de l'infirmière ou d'une auxiliaire puéricultrice.

Une élue relève que la crèche semble fonctionner sans direction depuis quelque temps déjà. Toutefois, en cas de problème, il est possible d'appeler la directrice de la crèche d'à côté ou la PMI.

La présidente invite les élu.es à clarifier la situation en C2SCT.

Un élu, membre de la C2SCT, explique que la DRH change les dates des réunions deux jours avant. Le but des instances est d'alerter pour trouver des solutions. Mais lorsque aucun résultat n'est constaté après plusieurs mois, il se replie sur son travail de syndicaliste, invitant les salarié.es à se rapprocher de la médecine du travail ou à se mettre en arrêt maladie. Il ajoute qu'il n'est pas le seul élu à constater la situation sur l'ensemble de la région. Il s'interroge sur les raisons pour lesquelles il n'y a pas d'amélioration sur Nord Île-de-France. Il reconnaît que tout un système a été mis en place, qui touche même les directrices nouvellement arrivées, et qu'il faudra du temps pour rétablir la situation.

Une élue se demande concernant les entretiens si c'est une coutume à Léo Lagrange de penser que les personnes ayant des postes à responsabilité ont toujours raison, que leurs propos sont toujours justes et que les salarié.es ont systématiquement tort. Elle a du mal à comprendre un système qui repose sur la mauvaise foi et le mensonge et n'en voit pas l'utilité, à moins de considérer que les élu.es ne jouent aucun rôle et ne font que de la figuration.

La présidente ne souhaite pas tomber dans la généralisation, mais tient à dire que dans le cas d'une sanction disciplinaire, un dossier de faits objectifs doit être constitué, même si ce n'est pas toujours facile à faire.

Recrutement

Le président de la commission conditions de travail poursuit avec la procédure de recrutement dans le cadre de l'UES et approuve la nécessité de créer des outils, en dehors de ceux qui fonctionnent déjà, dont des critères sur lesquels les salarié.es pourraient s'appuyer. Il faudrait les mêmes formalités sur l'ensemble de la fédération pour standardiser et sécuriser les procédures de recrutement, notamment en interne.

La présidente répète que c'est, pour les années 2022-2023, un sujet de développement RH national qui nécessite :

- Une procédure de cadrage (outils, supports de diffusion des offres et un calibrage de ces dernières) ;
- Des outils (guide de l'entretien, outils d'évaluation, grille d'appréciation) ;
- Une banque de tests en fonction des postes proposés ;
- Un plan de formation général.

L'accueil des nouveaux salarié.es est en phase de finalisation.

Un élu propose un échange sur ces sujets pour que les élu.es puissent apporter leur point de vue, avant que le projet définitif ne soit mis en place.

La présidente explique que le mooc sur l'accueil des nouveaux salarié.es comprend des vidéos d'accueil. Un travail a été ensuite fait sur l'arborescence avec le service communication, suivi d'une relecture par les DRH et un regard porté par le COMEX. Mais le projet qui sera présenté aux élu.es ne sera pas finalisé, ils pourront donc encore réagir.

Une élue demande ce que les élu.es pourraient faire en attendant pour réduire la souffrance au travail et ce sans délai.

La présidente invite les élu.es à exercer leur mandat au plus près, en répondant aux questions des salarié.es et en relayant les problématiques auprès des directions locales. Il est nécessaire pour cela de rechercher des éléments factuels, car il n'est pas possible de tout résoudre en une seule fois.

Une élue rétorque que, dans le cadre de Nord Île-de-France, les élu.es n'ont pas de solution. Leurs actions jusqu'à présent n'ont pas donné de résultat.

Pour la présidente il faut y aller petit à petit. Le système mis en place au fil des années ne peut pas être corrigé rapidement. Ce que les élu.es font lors des CSE n'est pas inutile.

L'élue dit faire le nécessaire, mais la direction repasse derrière et convoque les salarié.es. La présidente insiste sur le fait que la parole appartient à tous les niveaux. Ce que les élu.es partagent avec leurs interlocuteurs.trices, y compris la hiérarchie, est important. Le séminaire de mi-mandat fait part d'une certaine écoute et une capacité de dialogue, même si certains éléments ne sont pas satisfaisants.

Une élue confirme que les choses ont évoluées, en particulier sur Sud-Ouest, que le dialogue est plus facile, mais elle reconnaît que cela demande du temps. Toutefois, il est désormais possible de faire patienter les salarié.es en leur expliquant que des choses sont mises en place. Pour ce qui est de Nord Île-de-France, la problématique semble ne pas trouver de solution. Les élu.es sont dans une impasse.

Pour une élue la solution viendrait peut-être de la présidente du CSE elle-même. Elle pourrait accompagner les élu.es en difficultés face à une direction qui ne veut rien entendre.

La présidente répond qu'elle envisage d'organiser une médiation dans le cadre d'une réunion avec la DRH, les RP et la C2SCT de Nord Île-de-France, comme elle l'a fait déjà en Sud-Ouest.

Gestion des grèves

Le président de la commission conditions de travail indique que les élu.es de Léo Lagrange Ouest ont interpellé la commission sur la pratique et les informations liées au droit de grève. Les réponses qu'ils reçoivent ne sont pas claires tant dans leur source que sur leur véracité juridique. Il demande quelle est la différence entre une DSP et un marché public dans le cadre de l'exercice du droit de grève.

La présidente dit avoir besoin de compétences techniques et juridiques sur le sujet. Pour ce faire, il a été décidé de mettre en place une formation sur le droit de grève pour elle-même et les DRH. Elle aura lieu le 31 mai et le 1^{er} juin.

Une élue a été interpellée par des salarié.es d'Ouest qui se demandent comment ils peuvent faire grève sans que cela soit considéré comme un abandon de poste. Un préavis avait été envoyé. La réponse qui leur a été donnée renvoie au statut de DSP ou de service public, mais les salarié.es ne savent pas à quelle catégorie répond leur structure.

La présidente répond que des réponses écrites ont déjà été fournies à plusieurs reprises, y compris avec l'avocate de SUD.

Une élue demande s'il est possible d'avoir la liste des DSP et des marchés publics pour savoir à quel type de contrat les structures sont rattachées.

La présidente convient que c'est un sujet qu'il faut mettre à l'ordre du jour d'un CSE. Un état des lieux des conventionnements sera fait.

L'élue se réjouit d'apprendre que ce sujet sera inscrit à l'ordre du jour d'un prochain CSE. Elle explique que des salarié.es ont été empêchés de faire grève, au prétexte qu'il s'agissait d'une grève perlée, mais ce n'était pas le cas au regard de la jurisprudence. Elle souhaite donc avoir une définition précise de ce qu'est une grève perlée.

La présidente l'invite à voir avec la DRH de sa région, à celle-ci de trouver la réponse à apporter.

Un élu s'étonne de ce débat, chaque élu.e ou presque faisant partie d'une organisation syndicale, voire d'une confédération. Le droit de grève est constitutionnel. Pour sa part, chaque fois qu'il a donné des informations aux salarié.es pour faire grève, ils.elles n'ont jamais eu de souci. Il précise qu'un.e salarié.e n'a pas à prévenir cinq jours à l'avance de son choix de faire grève. Cela peut prêter à malentendu. Si jamais la direction devait interdire la grève, son organisation ferait le nécessaire pour défendre ce droit.

À l'élu qui refuse de débattre du sujet en CSE, la présidente explique qu'il ne s'agira que de donner la liste des conventions et des marchés.

Absentéisme

Le président de la commission conditions de travail aborde le point sur l'absentéisme. Il note qu'il y a parfois des absences injustifiées sur certains services qui ne sont pas suivies de sanction, par crainte de voir le salarié partir, ce qui mettrait la structure encore plus à mal. Le laxisme à ce sujet est de plus en plus important.

La présidente relève que c'est à l'opposé de ce que les élu.es ont fait remonter précédemment.

Le président de la commission précise qu'il ne s'agit pas des mêmes métiers. Dans le cas présent, il s'agit du périscolaire où les tensions sont fortes. C'est une situation assez générale sur l'ensemble des structures.

Le représentant syndical CFDT relève que dans ce cas de figure ce sont les salarié.es qui font correctement leur travail qui en paient les frais, car ils.elles se retrouvent en sous-effectif et font face à des collègues qui ne sont pas sanctionnés.es. Cela crée un sentiment d'injustice. C'est aussi difficile pour les équipes managériales de faire face à des métiers en tension tout en évitant ce type de situation.

Pouvoir d'achat

Concernant le pouvoir d'achat et face à l'inquiétude de certains quant à l'augmentation automatique du SMIC au mois de mai, le président de la commission a fait savoir qu'un accord a été signé qui va entraîner une augmentation de la valeur du point et des coefficients du premier groupe, applicable dès le 1^{er} mai. Il a ajouté qu'un débat doit avoir lieu à partir du mois de juin pour une augmentation supplémentaire pour 2023, au regard des 4,5 % d'inflation. Le dialogue social au sein de la branche peut déboucher sur un accord intéressant.

La présidente précise que :

- Le groupe A passe de 247 à 250 points ;
- Le groupe B passe de 257 à 260 points ;
- La valeur du point de la V1 passe à 6,61 au lieu des 6,45 actuels.

Ces nouveautés sont applicables au 1^{er} mai.

Une négociation aura lieu sur la V1 et la V2 à partir du mois de juin pour une application en 2023.

Un élu relève que dans la formation, le changement de la convention collective, entraîne peu d'augmentations de salaires. Pour ce qui est de l'absentéisme, il ajoute que la situation est identique dans la formation, mais que la direction ne sait pas fidéliser les salarié.es qui travaillent bien, ni même de les remercier avec une prime.

La présidente répond que des négociations sont en cours au niveau de la branche. Pour la secrétaire du CSE, elles n'ont pas encore commencé.

La présidente explique que les employeurs ont commencé leur travail en commissions sociales et ont effectivement parlé d'augmentation de salaire.

Un élu souhaite une augmentation propre à Léo Lagrange de 1,5 à 2 % pour tous les salarié.es, indépendamment de ce qui se passe dans les branches.

Selon une élue, les membres de la commission souhaitent savoir si la fédération Léo Lagrange va répercuter l'augmentation du SMIC sur tous les CSP.

La présidente répond que la fédération va appliquer ce qu'elle a défendu lors des négociations de la branche Eclat. Avoir sa propre politique de rémunération peut pousser les collectivités locales à laisser la fédération se débrouiller seule. C'est à la branche animation de réguler la concurrence et donc à elle aussi à porter une politique d'augmentation des salaires. Cette attitude vaut aussi pour la formation. L'impact de la rémunération sur la capacité à répondre à des appels d'offres est important.

Pôles Engagement

Le président de la commission aborde le dernier point sur l'organisation des pôles engagement. En lien avec les travaux de la commission égalité, les membres de la commission souhaitent connaître le fonctionnement de ces pôles et savoir :

- Qui porte le dispositif ;
- Comment fonctionnent les responsables au local ;
- Quel est le découpage géographique ;
- Quelles sont les missions.

Un organigramme serait le bienvenu.

Une élue ajoute que certain.es salarié.es voient leur responsable pôle engagement être rattaché à un autre établissement que le leur. En cas de problématiques, ils ne savent pas quel C2SCT interpellé.

Un élu précise que les responsables eux-mêmes ne le savent pas.

Le représentant syndical CFDT explique que ce poste de responsable dans le Grand Sud-Ouest – de Bordeaux à Marseille – n'a pas fait l'objet d'offre d'emploi ni de modification de poste. Cela pose question. À cela s'ajoutent des distances très grandes et des temps de travail trop importants qui ne permettent pas à ces responsables d'effectuer leur mission ni de répondre aux commandes de l'AFPA. Les financements donnés par cette dernière sont diversement dépensés selon les pôles engagement. Cette situation entraîne des cas de harcèlement et une organisation que les élu.es ne comprennent plus.

La présidente propose une présentation de ces pôles engagement lors du prochain CSE.

Accord télétravail

Les membres de la commission conditions de travail souhaitent que les organisations syndicales et l'employeur renégocient un accord de télétravail suite à la crise sanitaire qui a vu son développement. À ce jour, le recul permet une meilleure vision de cette pratique, entre les salarié.es qui le plébiscitent et d'autres qui le refusent. Il y a aussi ceux qui souhaitent y recourir et ne le peuvent pas.

La présidente pense que c'est un peu tôt étant donné que l'accord sur le télétravail n'est en application que depuis le mois de février. Par contre elle propose une mise en perspective au mois d'octobre ou de novembre.

La secrétaire du CSE souhaite que certains cas puissent être tout de même étudiés. Elle donne le cas d'un salarié de l'IFRA à qui le télétravail est refusé, même sur sa demi-journée de travail au prétexte que cela ne rentre pas dans l'un des cas possibles. Pourtant cette possibilité est offerte aux salarié.es à Préface. Elle aimerait pouvoir échanger sur ces situations qui peuvent être remontées par l'intermédiaire des C2SCT pour connaître les règles d'application. Elle pense que certaines subtilités n'ont pas été prises en compte, alors que dans la pratique, cela ne porte pas à conséquence sur l'activité.

Un élu estime que les salarié.es ont appris à travailler autrement et à faire face à des situations spécifiques, telles que deux salles de cours pour trois actions. Le télétravail offre une certaine souplesse. Il demande de profiter de cette dynamique pour l'organiser et apporter une meilleure qualité de vie au travail. Il propose que le télétravail se fasse sur une base de volontariat plutôt que de l'imposer. Il convient que les membres du CSE auront plus de recul en fin d'année pour voir quels seront les axes à améliorer.

Pour la secrétaire du CSE, le sujet porte sur l'interprétation qui est faite des articles de l'accord. Pour un élu, il serait nécessaire de revoir les subtilités qui sont difficiles à saisir.

La présidente explique que le télétravail est refusé aux salarié.es qui sont à temps complet et travaillent sur quatre jours. Elle invite les élu.es à pointer des situations particulières et à les compiler pour que la direction puisse y répondre.

Le représentant syndical CFDT constate que les pratiques, mais aussi les représentations collectives, ont évolué très vite et que l'accord est presque déjà obsolète. Pour sa part il espère gagner du temps en ne passant pas par les instances classiques que sont les C2SCT, puisque les éléments sont connus des élu.es du CSE.

La présidente ne souhaite pas aller trop vite, même s'il y a des éléments d'insatisfaction et d'interprétation. Elle préfère que ceux-ci soient d'abord confrontés au réel avant d'en discuter à la rentrée de septembre. Des avenants ont été signés qui courent jusqu'au 30 novembre.

Un élu pense que la problématique du télétravail porte sur les refus aux salarié.es et non pas sur l'accord en lui-même. Il y a aussi ceux qui souhaitent être uniquement en télétravail. Il faut pourtant qu'ils conservent une certaine relation de travail avec leurs collègues.

Une élue se demande pourquoi une personne qui travaille sur 4 jours n'a pas droit au télétravail, alors qu'un salarié qui travaille sur 5 jours a droit à deux ou trois jours en distanciel et seulement 2 jours en présentiel. Par ailleurs l'élue souhaite savoir concernant PROGRESS si la direction a déjà identifié des mouvements de postes ou de missions et si oui, à quel moment les salarié.es seront informés.

La présidente répond que le point Progress est prévu en juillet. À ce jour, rien n'est structuré, hormis la structuration des portefeuilles de DTA et l'organisation de LLM qui fait que Centre-Est petite enfance gère l'ensemble des Relations Humaines petite enfance. Seules les fonctions de directions métiers et de DAF sont déjà en application. Cela peut donner le sentiment d'un impact sur l'organisation du travail avec une redirection des demandes et des rendus. À cela s'ajoutent des réunions entre la direction nationale et les directions métiers toutes les 5 semaines environ. Un point sera fait en juillet sur les avancées.

À la question de ce qu'il en est des services supports, la présidente indique qu'ils n'ont pas encore été redistribués.

IX – Appel à candidatures pour le remplacement d'1 RP – Préface

La RRS indique que l'appel à candidature a été mis sur la BDU, en remplacement d'un RP parti à la retraite.

Une personne s'est déjà manifestée et des informations lui ont été données sur le rôle d'un représentant de proximité. Elle sera recontactée prochainement.

X – Désignation d'1 RP LLSO – Hors Toulouse

Cette désignation fait suite à la démission du représentant de proximité et quatre candidatures sont parvenues à la direction :

- Frédéric DURA, ancienneté au 27 novembre 2017, candidature présentée par la CFDT ;
- Nhi Mui VONG, ancienneté 1^{er} janvier 2012, candidature présentée par la CGT ;
- Cyrielle GOTTARDI – N'a pas envoyé de fiche de candidature. Le mail dans lequel elle fait acte de candidature a été transféré aux élu.es. Ancienneté : 2020.
- Fabrice CHAPELEAU. A envoyé une lettre de motivation et la fiche de candidature. Ancienneté, 18 octobre 2013.

Le représentant syndical CFDT explique que la candidature de Frédéric Dura avait été déposée au CSE en février, suite au départ de Thibaut Verger au mois de janvier. En l'absence de candidats, un procès-verbal de carence ayant été établi, sa candidature n'a pas pu être prise en compte en mars. En effet, l'accord précise qu'en cas de PV de carence, une vacance de 12 mois est établie avant de pouvoir postuler à nouveau.

Le poste de RP était occupé par un représentant CFDT. Les accords entre élu.es stipulaient de remplacer autant que possible poste pour poste en fonction des organisations syndicales. Il propose de soutenir la candidature de la CGT en la personne de Nhi Mui Vong.

Un élu souhaite signer un avenant à l'accord pour ramener le délai de carence à 3 mois.

La RRS répond qu'il n'y a qu'un seul poste à pourvoir et que cela pose un problème d'égalité de présentation des candidatures.

Le représentant syndical CFDT demande s'il est possible de reporter le vote au mois prochain.

La secrétaire du CSE pense qu'il n'est pas possible a posteriori de désigner une personne sur un poste qui a fait l'objet d'une vacance. Elle estime que ce n'est pas équitable.

Un élu propose de signer un avenant pour établir un délai de trois mois à partir de la date de carence et de proposer des candidatures.

La secrétaire du CSE réplique que normalement un avenant est valable à partir de la date de signature.

Une élue comprend des propositions que lors d'une carence de plus de trois mois, il est possible de représenter un candidat. Cela pour éviter des délais trop longs.

La présidente résume. Les élu.es souhaitent revoir, par le biais d'un avenant, l'accord RP, le délai de 12 mois de carence étant trop long. Elle va rajouter ce point à l'ordre du jour du 23 mai.

Une élue trouve qu'il s'agit d'arrangements par organisations syndicales et que c'est un peu dérangent. Elle estime que cela ne laisse pas la place à d'autres personnes qui sont tout aussi motivées.

Un élu explique que ce choix a été fait pour préserver un équilibre de représentativité au sein de l'UES. Il avait été convenu que, dans un premier temps, sont favorisées les candidatures issues d'organisations syndicales. Ainsi la personne désignée n'est pas livrée à elle-même. En absence de candidat issu d'organisations syndicales, les candidats libres prennent le poste. C'est pourquoi lorsqu'un RP rattaché à un syndicat s'en va, il est proposé en premier lieu un candidat de la même organisation.

Un élu rejoint la position de l'élue. Il estime que c'est discriminatoire. En effet, les deux candidats libres auront d'emblée aucune voix.

Un élu réplique que les candidats libres ne pourraient pas se présenter si les organisations syndicales n'avaient pas établi tous les accords. C'est pourquoi il soutient l'idée de privilégier d'abord les personnes présentées par un syndicat. Il invite ces représentants sans étiquette à rejoindre l'une ou l'autre des organisations syndicales.

Le représentant syndical CFDT confirme que c'est la raison pour laquelle il a d'entrée de jeu indiqué le retrait de la candidature de Frédéric Dura.

La présidente du CSE convient que les RP sans étiquettes ne sont pas toujours très à l'aise pour exercer leur mission et qu'être rattaché à un syndicat est important, ce à quoi une élue signale que chaque salarié a droit à deux jours de formation syndicale et peut donc être formé à devenir RP.

La présidente propose :

- De revoir l'accord avec signature d'un avenant pour réduire le temps de carence ;
- De retirer la candidature de Frédéric Dura sur le poste à pourvoir ce jour ;
- De retenir les trois candidatures restantes.

A la question d'un élu sur le retrait de candidature, le représentant syndical CFDT confirme que le candidat est d'accord et explique que c'est la raison de son intervention.

La présidente répète que les élu.es établissent des règles et invite chacun à voter en son âme et conscience sur les candidatures présentées.

La présidente met aux voix les candidatures pour le poste de représentant de proximité Hors Toulouse :

Votants : 14

Nhi Mui VONG :	7 Pour	6 Contre	1 Abstention
Cyrielle GOTTARDI :	1 Pour	1 Contre	12 Abstentions
Fabrice CHAPELEAU :		8 Pour	1 Contre 5 Abstentions

Fabrice CHAPELEAU est désigné représentant de proximité sur le périmètre Hors-Toulouse

XI- Mise à disposition des coordonnées des référentes en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

La RRS rappelle qu'il avait été demandé de mettre en place des référents pour chaque établissement. Une fiche de présentation a été établie en ce sens et mise dans la BDU. Elle sera aussi affichée dans les locaux. Siham AMMADI, élue CFDT, a été missionnée pour le CSE.

XII – Panorama des marchés

Concernant l'animation, il n'y a qu'une seule convention pour LLO. Il s'agit du centre social à Tours, du 1^{er} avril 2022 au 31 décembre 2022.

Une élue précise que la CAF n'accorde plus d'agrément centre social à cette structure Léo Lagrange. Il a été décidé de la passer en AMI. Le marché avec Léo Lagrange n'a pas été renouvelé sur le centre social. L'accompagnement des salarié.es avait été anticipé, ainsi la reprise s'est passée en douceur et en bonne intelligence avec le repreneur.

Campus compte trois nouveaux marchés :

- L'antenne de Vénissieux : un marché VAE et un marché BPJEPS.
- L'antenne d'Île-de-France : ville de Sevrans

IFRA :

- Détour créatif sur Villefranche-sur-Saône : mars 2022 - février 2023. Ce dispositif existe déjà à Bourg-en-Bresse, dans l'Ain, et se développe sur Villefranche.

L'ordre du jour étant épuisé, la présidente clôt le CSE à 16H50