

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE du 28 JANVIER 2020
Adopté le 25/02/2020 avec 22 voix pour - 0 contre et 0 abstention

Présents et excusés au comité social et économique

Les représentants employeur :

Saïdi MESBAH (Président du CE), Pascale DUMARIE (DRH LLCE), Sandrine BURRICAND (DRH LLF)

Les membres élus présents :

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

Les représentants syndicaux :

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

Excusée : 1 CHERIFI Linda (RS - UNSA), CHEBOUT Hamid (T.CGT)

Ordre du jour

Aux membres titulaires,
Cher.e.s Collègues,

Nous vous informons que la séance d'installation du Comité Social et Économique aura lieu le :

MARDI 26 JANVIER 2020

De 14 heures à 17 Heures

Au siège de la Fédération Léo Lagrange

150 Rue des Poissonniers – 75003 PARIS CEDEX 18

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

Métro 12 : Station Marcadet Poissonniers

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

1. Compte rendu des commissions,
2. Information et consultation sur deux projets de licenciement pour inaptitude dans l'entreprise Léo Lagrange Centre Est,
3. Information et consultation sur un projet de licenciement pour inaptitude dans l'entreprise Léo Lagrange Sud-Ouest,
4. Information et consultation sur un projet de licenciement pour inaptitude dans l'entreprise Léo Lagrange Méditerranée,
5. Information sur un droit d'alerte dans l'entreprise Léo Lagrange Ouest,
6. Information sur un droit de retrait dans l'entreprise Léo Lagrange Méditerranée,
7. Évolution de l'activité et de l'emploi au sein des associations membres de l'Unité Économique et Sociale Léo Lagrange.

**Le Président du Comité d'Entreprise,
Saïdi MESBAH**

En préambule le secrétaire du CSE intervient au nom de l'ensemble des élus pour demander l'inscription à l'ordre d'un prochain CSE - mais sans être trop lointain - sur la thématique de l'exercice du mandat au sein de l'UES. Il s'agit d'avoir une lecture partagée des modalités légales, conventionnelles et contractuelles de l'exercice du mandat d'élu.e : l'objectif visé est d'éviter une lecture personnelle des droits et devoirs de chacun que ce soit dans un mandat électif ou syndical que dans un rôle de représentant employeur sur un territoire. Il espère qu'une note en provenance de la direction nationale donne des éléments objectifs, juridiquement cadrés, pour que chacun puisse faire valoir ses droits au niveau local. Est également visée la question de la rémunération des élus à temps partiel qui prennent des heures de délégation sur leur temps libre. Mais aussi celle des élu.es à temps plein qui ne sont pas remplacés durant les heures de délégation, et se voient contraints de rattraper leur travail à leur retour. Pourtant, l'employeur doit permettre un exercice du mandat sans entrave.

À l'heure actuelle, les DRH des différentes structures employeurs de l'UES comme celles ayant des fonctions hiérarchiques de proximité n'ont pas des réponses identiques pour un même sujet, des postures contraires au droit etc. Il précise que les élu.es souhaitent s'inscrire dans cette nouvelle mandature sur une base de dialogue constructive et pour cela il leur semble nécessaire de partager une même vision du cadre d'exercice !

Le Président du CSE se fait confirmer que les élus souhaitent avoir les modalités pratiques des heures de délégation, et qu'une même information soit faite auprès des responsables.

Le secrétaire du CSE rapporte le cas de salariés qui avait prévu de poser leur candidature et trouvé des solutions pour se faire remplacer par des personnes qui acceptaient de faire un temps supplémentaire de 20 % environ. Cela leur a été refusé par leur employeur local au prétexte qu'il n'y avait pas les budgets. Le secrétaire du CSE peut entendre qu'il puisse ne pas y avoir de moyens financiers, mais rappelle que l'exercice du mandat est encadré. Il faut que les élu.es puissent s'absenter sans que cela soit mal vu par leurs collègues, leur hiérarchie directe et les ressources humaines territoriales. Nous portons une responsabilité collective pour rendre lisible le travail des élu.es et ressources humaines ce qui est déterminant pour redonner aux salarié.es l'envie de voter et de s'engager dans l'activité sociale.

Un élu note qu'au-delà des heures de délégation, les réunions de CSE représentent deux jours d'absence qu'il faut gérer collectivement sur les régions. Il craint que le nombre d'élu.es présents passe de 26 à 10 dans les mois qui viennent suite aux difficultés rencontrées sur leur lieu de travail. Il demande que l'employeur local soit informé des absences planifiées, mais aussi que les heures de transport qui sont considérées comme des heures de travail soient prises en compte de la même manière partout. Par ailleurs, le mandat étant de quatre ans, il faudra prévoir des remplacements ou des renforts d'équipes, puisque certains élu.es ont signé des CDD et qu'ils doivent pouvoir exercer leur mandat dans les meilleures conditions.

Le président du CSE se dit favorable à un rappel des règles des heures de délégation et des temps de transport, pour l'ensemble des sites sur lesquels travaillent les élu.es.

Avant de passer au point 1 de l'ordre du jour, le président du CSE présente à l'assemblée, Madame Pascale DUMAIRIE DRH LLCE connue par toutes et tous, Madame Sandrine BURIQUANT, DRH de Léo Lagrange Formation, entrée au sein de la maison en avril 2019. Elle remplace Madame DEMOUSSEAU qui a quitté son emploi fin 2019.

Un élu demande si la délégation employeur sera toutes les fois composée du président du CSE, de la DRH animation et de la DRH formation. Le président répond que Madame DUMAIRIE est présente au titre de sa région Centre Est et non pas en tant que DRH animation. Il précise que certaines personnes seront présentes en fonction des sujets abordés à l'ordre du jour mais que Madame Buriquant sera régulièrement présente en tant que DRH LLF.

I – Compte-rendu des commissions

Commission communication

Lors de la réunion de la commission, les élu.es ont défini quatre priorités :

- Création d'un site du CSE
- Mise en place d'un trombinoscope des élu.es et des représentant.es de proximité
- Création de boîtes mail pour chacun des élus et la direction CSE
- Choix du logo pour le CSE : les élu.es de la commission proposent la maquette 1 et demandent à ce que les couleurs « arc-en-ciel » de la maquette 9 remplacent la couleur noire du cercle de la maquette 1.

Et établir un calendrier :

- Validation du logo qui doit être modifié
- Rencontre avec un nouveau prestataire pour le site et réflexion sur le cahier des charges (contenus et délais de réalisation - les plus courts possible).
- Une matrice du trombinoscope sera annexée au PV du présent CSE pour que chaque élu puisse mettre les mêmes informations et joindre une photo.

Commission conditions de travail

Le président de la commission informe de la poursuite de l'enquête initiée lors de la dernière mandature. Il fera un topo à la prochaine commission et le cabinet chargé de sa réalisation viendra éventuellement faire un retour sur les attendus.

Le questionnaire avait été mis en stand-by sur la fin de la mandature ce qui a permis, entre-temps, un retour de l'employeur. Il est prêt désormais et sera envoyé au prochain CSE après présentation par le cabinet DEGEST de façon à ce que tous les élus soient mis au courant du contenu et des objectifs. Le cabinet était au courant de la situation de fin de mandature du CE et, de ce fait, reprend le travail sans surcoût.

Le secrétaire du CSE propose de ne pas attendre la réunion du 24 février et d'adresser le topo en amont pour permettre à chacun d'avoir le temps de se l'approprier. Il était prévu que l'envoi se fasse par voie postale, ce qui demande une extraction du fichier des salarié.es. Les éléments doivent donc être demandés à l'avance pour que l'expédition puisse avoir lieu dès le 26 février. Le courrier d'accompagnement doit être adressé aux élu.es en amont pour être validé par le CSE.

Il est acté que le président de la commission adressera à la commission les éléments en amont de la réunion de préparation du 24 février.

Commission ASC

En lien avec le trésorier, un budget prévisionnel sera préparé pour la prestation chèques vacances. Les trois prestations - chèques vacances, chèques lire et chèques cadeaux - sont maintenues. Un calendrier prévisionnel sera présenté sur ces actions lors du prochain CSE, les élus de la commission n'ayant pas pu se réunir.

Le représentant syndical CFDT demande à ce qu'une solution soit recherchée pour que les prestations qui n'ont pas été reçues par les salarié.es ou non utilisées sur le site KALIDEA soient soldées.

Le trésorier du CSE indique que les prestations de 2018 qui n'ont pas été réclamées sont arrivées à échéance au 31 décembre 2019. Cela représente environ 55 000 euros. Un courrier en recommandé sera envoyé à KALIDEA pour que le montant soit restituée au CSE sous forme d'avoir sur la plateforme. Une fois cet avoir obtenu, les chèques cadeaux seront recommandés et envoyés aux salariés de la liste.

Un budget prévisionnel sera aux soumis aux membres de la commission ASC pour qu'elle puisse proposer les orientations sociales pour l'année 2020. Les décisions doivent être prises rapidement pour la prestation des chèques vacances.

Commission égalité professionnelle

La présidente de la commission relève que la première réunion de commission est prévue au mois de juin. Elle estime que c'est aux membres de la commission de décider à quel moment ils doivent se réunir, selon les nécessités.

Le président du CSE indique que le calendrier et la fréquence des commissions ont été revus la veille, lors du CSE d'installation. Celui sur lequel la présidente de la commission s'appuie n'indique que les consultations obligatoires dans l'année et avait l'objectif de positionner les commissions santé, sécurité, conditions de travail en amont des CSE. Les thématiques viendront éventuellement à changer mais les commissions ont la liberté de se réunir conformément aux dispositions prévues par l'accord.

II - Information et consultation sur deux projets de licenciement pour inaptitude dans l'entreprise Léo Lagrange Centre Est

Concernant le projet de licenciement pour inaptitude de Madame BOUBEKA :

La DRH de LLCE rappelle qu'une consultation a déjà été organisée sous la mandature précédente : le 26 septembre 2019. La situation est extrêmement délicate. Il s'agit d'un licenciement pour inaptitude d'une salariée, déléguée du personnel, d'une structure de Léo Lagrange Centre Est située en Bourgogne Franche-Comté. Un vote a déjà eu lieu en comité d'entreprise. L'inspectrice du travail en charge du dossier a pointé des erreurs dans la procédure et enjoint l'employeur à consulter à nouveau le CSE pour reprendre l'ensemble de la démarche. Parmi les erreurs relevées, il y en a une avérée puisque la salariée représentante du personnel n'a pas été convoquée à l'instance du Comité d'Entreprise, comme elle aurait dû l'être dans le cadre d'un projet de rupture de contrat de travail d'un représentant du personnel.

Le secrétaire du CSE propose de présenter la délibération préparée par les élu.es à cet effet et de voter séparément sur cette dernière et le projet de licenciement. Il explique que le PV du CE de l'UES LL du 26 septembre 2019 mentionne un nombre de votants et non pas de présents tout simplement parce qu'au moment du vote, des élu.es présent.es à l'instance s'absentent pour diverses raisons et ne participent pas au vote sans pour autant que le déroulement de la réunion soit interrompu.

Délibération soumise au vote :

« Concernant le projet de licenciement de Madame BOUBEKA, le refus de la DIRECCTE d'autorisation de licenciement s'appuie sur le fait que la direction n'a pas pu fournir les accusés de réception de l'invitation de la salariée protégée à la séance plénière du Comité d'Entreprise du 26 septembre 2019 ; que la délibération mentionne un nombre de votants inférieur au nombre de présents (Votants : 7 – Pour : 4 – Contre : 1 – Abstention : 1). Les élu.es du CSE proposent que le PV du CE de l'UES LL du 26.09.2019 soit adressé à la DIRECCTE pour lever toute ambiguïté sur les présents et votants et la réalité du vote à bulletin secret »

Par ailleurs, si l'invitation formelle de la salariée n'a pas été envoyée avec accusé de réception. Il confirme toutefois que cette dernière était bien informée de la possibilité de se présenter devant les élu.es puisqu'elle n'a souhaiter se présenter. Elle aurait pu faire une attestation en ce sens.

Une élue revient sur la raison du licenciement, à savoir l'inaptitude. Elle souhaite connaître la position de la direction sur la pénibilité du travail dans l'animation en général et de la petite enfance en particulier. Elle demande si une réflexion a été amorcée sur le sujet. Elle note que Léo Lagrange souhaite élargir ces métiers (achats ou constructions de crèches), il est donc important de se poser cette question.

Par ailleurs, elle estime qu'il existe d'autres solutions que l'inaptitude pour un salarié qui n'est plus à même d'exercer un métier qui demande des efforts physiques et crée de la pénibilité. Il faut y réfléchir aussi.

Elle demande les chiffres de 2019 concernant le nombre de licenciements pour inaptitude et leur motif. Les élu.es pourraient ainsi regarder et faire des préconisations. Le fait que trois personnes vont être licenciées pour inaptitude la fait réagir.

Un autre élu estime à son tour que la pénibilité est un chantier qu'il faudra mettre en route. Par ailleurs, il pense que la Fédération Léo Lagrange propose suffisamment de métiers différents pour prévoir des reclassements et même au-delà, au sein de son réseau d'Éducation populaire. On ne peut pas, à son avis, se satisfaire de licenciements secs. Il demande plus d'informations pour que les élu.es puissent apprécier les causes d'inaptitude tout en garantissant le secret professionnel. Il y a des problématiques récurrentes dues à l'exercice du métier.

L'inaptitude fait parfois suite à un refus de rupture conventionnelle, le.la salarié.e étant orienté.e dans cette direction. Si les ruptures conventionnelles se multiplient, il faut en comprendre les raisons. Il note qu'il y a des traitements différenciés en fonction des régions, entre les salarié.es qui ont obtenu leur inaptitude et ceux qui sont partis en rupture conventionnelle.

La DRH Centre Est rappelle que la salariée concernée ne fait pas partie du secteur de la petite enfance, mais de l'animation. L'inaptitude prononcée par le médecin du travail est sans reclassement possible. Seul ce dernier peut faire un lien avec la pénibilité du travail. Elle-même n'en a pas la capacité. Ainsi, dans le cas présent, il n'y a pas de procédure de recherche de reclassement à envisager. La consultation a déjà eu lieu en septembre. Elle note que les sujets soulevés par les élu.es seront à débattre - à savoir la trajectoire professionnelle, les parcours d'évolution, la transversalité dans les métiers, la pénibilité... - mais pas dans le cadre de la consultation en cours.

La configuration du CSE, telle que prévue par les textes, prévoit l'étude des inaptitudes au travail. Léo Lagrange comptant plus de 8 000 salariés, les élu.es vont souvent être amenés à étudier des dossiers de ce type, dont le nombre, au départ, leur semblera conséquent. La question de l'inaptitude était auparavant traitée par les CHSCT des établissements régionaux. C'est un sujet qu'il faudra désormais traiter avec toute l'importance qu'il doit revêtir, tout en le rapportant aux effectifs couverts par le CSE.

Selon le président du CSE, les accords négociés avec les élu.es doivent permettre aux commissions santé, sécurité et conditions de travail d'étudier les différentes situations d'inaptitude et d'apporter des préavis pour faciliter un avis définitif.

Une élue propose de créer une commission d'inaptitude au travail. Par ailleurs, malgré les DP et la tenue d'instances régionales, elle tient à rappeler que les élu.es du CE avaient déjà alerté sur le sujet des licenciements pour inaptitude. Une déclaration a même été faite en ce sens.

Par ailleurs, elle estime que la question de la pénibilité ne relève pas uniquement de la Médecine du travail. Pour elle, la Fédération Léo Lagrange doit être en capacité d'amorcer des réflexions sur ce

sujet, car elle emploie des salariés sur des métiers qui engendrent ce type de problèmes et les élus vont être amenés à traiter des demandes de licenciement pour inaptitude. C'est pour elle une question qu'il faut traiter au national et surtout sans attendre pour ne pas multiplier les cas. L'actualité montre que le débat de la pénibilité au travail est tout à fait d'actualité et elle attend de l'employeur qu'il prenne le sujet en considération.

Le représentant syndical CFDT remarque que la médecine du travail s'inquiète, sur certains territoires, du niveau inquiétant de licenciements pour inaptitude ce qui la pousse à se rapprocher de la DIRECCTE pour l'informer de cette situation plutôt préoccupante. Il craint que des salariés en réelle difficulté se retrouvent en souffrance par manque de solution proposée en interne à Léo Lagrange et face à une médecine du travail qui va continuer à déclarer de l'inaptitude. Selon lui, si la direction et les syndicats refusent une demande de rupture conventionnelle, le risque d'orienter le salarié vers une demande de licenciement pour inaptitude au travail est grand. Cela risque d'engendrer des refus alors que l'inaptitude au travail est réelle. Si l'employeur et les élu.es ne prennent pas en compte cet état de fait, ils n'auront pas de réponse à apporter lorsque la situation se présentera.

Pour un autre élu le chantier de la pénibilité rejoint celui de l'attractivité des métiers au sein de Léo Lagrange qui connaît des difficultés de recrutement. Ce sont des métiers avec lesquels il est difficile de gagner sa vie et pour lesquels la non-reconnaissance de la pénibilité va être un frein. Il invite la fédération à être force de proposition au niveau de la convention collective de la branche, comme elle le fait pour le périscolaire, pour valoriser ces métiers. Ce serait un moyen de fidéliser les salariés, d'une part, et d'être plus attractif, d'autre part, ce qui faciliterait les recrutements.

Un autre élu pense que cela réduirait aussi les nombreux arrêts de travail dont le nombre est catastrophique sur Sud-Ouest depuis le mois de novembre 2019. Pour lui, la pénibilité ne touche pas seulement le physique, mais aussi le mental. C'est un fait qui n'est pas assez mis en avant chez Léo Lagrange.

Le secrétaire du CSE propose que le sujet puisse faire l'objet d'un débat distinct de l'objet de la consultation. Cela permettrait de mettre en place une procédure en vue de traiter un certain nombre de situations sur le long terme. La réflexion pourrait être menée au sein d'une commission ad hoc qui formulerait des propositions. Celles-ci seraient ensuite mises en œuvre par le biais d'une décision du CSE. Par contre, il pense qu'il faut déconnecter ce travail des consultations sur des dossiers qui restent spécifiques. Ces sujets seront, à l'avenir, traités par les C2SCT des territoires concernés qui renverront aux élu.es du CSE un rapport/une note permettant de construire leur avis. Cela ne doit pas empêcher ces derniers d'avoir leurs propres réflexions sur ces questions. L'arrêt maladie lorsqu'il est chronique est révélateur d'un problème. Il demande à l'employeur de fournir aux élu.es du CSE une cartographie des absences maladie par filière professionnelle et par territoire et d'avoir une comparaison avec le taux d'arrêt maladie interprofessionnel pour établir un indicateur d'alerte. Si le nombre d'absences se situe en dessous, au niveau ou au-dessus d'un chiffre à arrêter, permettra de déclencher l'alerte d'un risque... Les élu.es doivent absolument se doter d'outils d'évaluation pour alimenter les débats et faire des préconisations permettant de construire des solutions.

Pour un élu, il s'agit d'avoir une lecture juste de ce que pourrait être la notion d'inaptitude. Cela demande d'avoir des critères suffisants et des éléments qui permettent aux élu.es de former un avis beaucoup plus construit.

Le président du CSE rapproche ce sujet de celui de la prévention des risques sur lequel les élu.es ont échangé à la fin de la dernière mandature. Cela demande une approche dynamique en termes d'observation et de statistiques sur les données sociales issues de l'outil de paie. Un accord avait été trouvé sur une ébauche de politique de prévention des risques, qui pourrait déboucher, à terme, à la question de la pénibilité. L'accord avec le périscolaire a lancé une dynamique de valorisation de la politique sociale pour prévenir ce genre de problématique.

Le Président du CSE met aux voix la délibération.
Présents : 26 - Pour : 26

Le président du CE met aux voix à bulletin secret le projet de licenciement pour inaptitude d'une salariée de Léo Lagrange Centre Est ex-déleguée du personnel.
Votants : 26- Pour : 11 – Contre12 – Abstention 3

Concernant le projet de consultation de reclassement de Madame LUDWIG (SAS LLPE au Pays de Gex) :

La DRH de Léo Lagrange Centre Est rappelle que cette consultation obligatoire vise à permettre à la structure de proposer des offres de reclassement à une salariée qui se trouve dans une procédure d'inaptitude.

Les élu.es ont discuté des cas qui ont été portés à l'ordre du jour et proposent trois délibérations. La première délibération chapeau concerne tous les dossiers :

« Concernant les consultations sur des projets de licenciements pour inaptitude, les élu.es du CSE observent que le délai entre le dépôt sur la BDES des informations et la consultation, ne permet pas à ces derniers de se prononcer en connaissance de cause.»

Les dépôts étaient à moins de 24 heures de la consultation, sauf le courrier de la DIRECCTE déposé quatre jours auparavant. Le délai est donc trop court pour interroger les salariés ou les réseaux pour interpellé le.la salarié.e visé.e.

Une seconde délibération sur le projet de reclassement de Madame LUDWIG salariée de SAS LLPE au Pays de Gex :

« Les élu.es proposent le report de la consultation au CSE du mois de février en demandant des mesures alternatives, autres que le reclassement, tel que le prévoit la loi. »

Les élu.es ont pris en compte le fait que la salariée a déjà fait l'objet de plusieurs arrêts de travail chez son ancien employeur, avant son transfert chez Léo Lagrange, lors de la récupération de la délégation de service public. Les propositions qui lui sont faites concernent bien son métier, mais se font sur des territoires éloignés du Pays de Gex. Les élu.es demandent si cette personne est mobile. Bien que la procédure soit légale, ils auraient aimé une approche plus humaniste pour leur permettre de se positionner dans de meilleures conditions : délai court, impossibilité de contacter la salariée. Les formalités ne sont pas satisfaisantes au regard des valeurs portées par les uns et les autres. Le renvoi de la décision autoriserait les élu.es à se renseigner plus avant sur la mobilité de la salariée. Si les distances sont trop importantes et que la personne ne peut pas se déplacer, il faudra alors envisager un licenciement qui pose la question de son avenir alors qu'elle présente déjà une inaptitude importante qui la place en invalidité de catégorie 2.

Le président du CSE reconnaît que l'absence des commissions santé, sécurité et conditions de travail en ce début de mandature et la mise tardive du dossier sur la BDES puissent compliquer le travail des élu.es. Toutefois, dans le cas présent, il souhaite recueillir l'avis des élu.es sur les propositions de postes qui vont ensuite être proposés à la salariée. Selon les réponses de celle-ci, il sera éventuellement procédé à une rupture du contrat de travail.

Les élu.es souhaitent connaître les critères pour émettre un avis argumenter et évaluer le reclassement. Ils demandent si les distances sont prises en compte, ainsi que la mobilité, ou encore la montée possible en compétences, ou les besoins éventuels d'une formation. Les élu.es pensent qu'il est possible d'aller au-delà d'une simple proposition de postes et proposer un reclassement plus réfléchi, y compris avec de la formation ou une reconversion. Ils souhaitent avoir plus d'éléments sur les postes proposés.

La DRH Centre Est remarque que cette procédure est nouvelle pour tout le monde. Lorsqu'un avis d'inaptitude est prononcé par un médecin du travail, il n'est pas toujours accompagné d'information. Lorsqu'il n'y en a pas suffisamment, l'employeur peut être amené à demander un complément pour comprendre le contexte et orienter les offres de postes en conséquence. Dans le cas présent, il a été demandé au médecin de préciser un certain nombre de choses, indiquées dans le document remis aux élu.es. L'employeur, à partir de ces éléments, recherche les postes disponibles au sein de l'ensemble de l'Unité Économique et Sociale. C'est ensuite au salarié d'apprécier les propositions qui lui sont faites en fonction de ses propres souhaits et contraintes.

Il s'agit donc ici de la première étape de la mesure de reclassement, avec une offre la plus large possible qui tient compte des préconisations du médecin du travail si elles existent. Le salarié se positionnera dans une deuxième étape, indiquant ce qui lui convient ou non. À charge ensuite à l'employeur d'adapter les compétences et les connaissances du salarié reclassé à son environnement de travail, aboutissement de la procédure.

Les élu.es remarquent que la direction ne semble pas connaître les souhaits ou les capacités de la salariée. La DRH lui répond que cette dernière étant en arrêt maladie, elle ne l'a pas encore rencontrée. Une élue se dit surprise que les élu.es soient consultés alors qu'ils ne connaissent pas la personne, la DRH rappelle que la législation exige que les organisations représentatives du personnel soient consultées lorsque des offres de reclassement sont faites à un salarié. Cela pour ne pas limiter les possibilités - les élu.es pouvant avoir connaissance de postes autres que ceux de la liste - ou encore pour vérifier que les préconisations du Médecin du travail ont bien toutes été prises en compte. Le salarié pourra ensuite exprimer ses souhaits ou ses remarques à travers un entretien ou toute autre forme de contact. Les élu.es doivent être consultés en amont des propositions de postes possibles au sein de l'UES, ou même en externe, via le réseau.

Une élue ne comprend pas la politique de l'employeur qui n'attend pas le retour de la salariée pour voir avec elle ses perspectives et comment elle se projette au sein de Léo Lagrange. Elle regrette qu'il n'existe pas d'outils qui permettent de mieux connaître la salariée, comme par exemple sa formation en amont. Cela pourrait concourir à son orientation. L'élue a l'impression que l'employeur se contente d'un licenciement pour inaptitude et que la consultation des élu.es se fait parce qu'elle est obligatoire. Elle estime qu'il n'y a pas eu assez d'effort de la part de l'employeur et demande que la situation soit d'abord pensée en termes d'accompagnement. Si elle se déplace aux réunions c'est pour discuter, mais elle demande que l'employeur fasse son travail.

Un élu s'étonne que la personne déclarée inapte à son poste de travail se voie proposer un poste identique. Ce n'est pas cohérent.

Le président du CSE explique que les postes proposés reposent sur les préconisations du Médecin du travail. Dans le cas présent, il a bien été pris en compte que la salariée est déclarée inapte en tant qu'animatrice jeunes enfants. Le reclassement est proposé sur un poste similaire mais dans une autre structure.

Le secrétaire du CSE rappelle que les élu.es doivent s'approprier les dispositions issues de la loi de modernisation du dialogue social dite loi PENICAUD/MACRON. Il les invite à lire la note qui leur a été préparée. Il relève que le Médecin du travail a indiqué l'interdiction pour cette salariée de porter des charges lourdes, ce qui était le cas dans son emploi précédant et qui sans doute est encore le cas en tant qu'animatrice jeunes enfants où elle peut être amenée à soulever des enfants pour les installer sur une table à langer par exemple. De ce fait un poste identique ne pourra pas lui être proposé, par contre, elle peut très bien exercer en tant qu'animatrice loisir ou périscolaire qui ne requière aucune manutention de sa part. Il demande si la certification de la salariée lui donne les compétences pour occuper un poste dans ce domaine. Il demande à l'employeur de supprimer dans les offres d'emploi toutes celles qui concernent la petite enfance, pour ne laisser que le périscolaire.

Le secrétaire du CSE propose aux élu.es et aux représentants employeurs d'encadrer ce type de réflexion. En effet, lorsque l'employeur respecte à la lettre les dispositions légales, ce n'est satisfaisant pour personne, les solutions proposées n'étant pas toujours pertinentes ni « humaines ». Dans le cas présent, les élu.es ne savent rien de la salariée et de ses obligations familiales.

Un élu appui les propos du secrétaire du CSE, estimant que ce genre de situation va être récurrente. Il propose lui aussi de mettre en place des méthodes de travail pour gagner du temps par la suite. Pour étudier chaque cas, il est important que les élu.es aient des éléments en amont pour pouvoir contacter la personne concernée et revenir en séance avec plus d'éléments. L'avis pourra donc être argumenté et les salariés qui se retrouvent dans une situation similaire sauront que des élu.es étudient les cas en profondeur.

Pour un autre élu il n'est pas possible d'avoir uniquement une lecture juridique et clinique de la situation d'une personne. Le process de reclassement n'interdit pas de trouver une solution. Il est possible de procéder à un aménagement du poste. La réussite d'un reclassement dépend de son anticipation. Il propose d'adapter le poste en concertation avec le Médecin du travail et recevoir la personne pour avoir plus d'indicateurs. Il souhaite qu'il y ait une meilleure prise en compte de l'humain dans la réflexion. Il est peut-être possible de supprimer certains gestes sur un poste ce qui permettrait à la salariée de rester à sa place. Il faut peut-être assurer des phases de transition pour réussir le reclassement.

La DRH explique que lorsque la salariée a été reprise, elle était déjà en arrêt maladie depuis plusieurs mois. Elle a repris un poste avec une restriction du médecin. Elle a donc changé de fonction, passant d'agent polyvalent de collectivité à un poste d'animatrice petite enfance pour lequel elle a suivi un CAP. Elle est à nouveau en difficulté et arrêtée. Le Médecin du travail prononce par deux fois une non reprise : « L'état de santé de la salariée ne permet pas la reprise de son poste de travail, ni tout autre poste dans l'entreprise. Avis en un seul temps. » Cela veut dire que l'employeur ne serait même pas en situation de lui faire des offres de reclassement. L'employeur a demandé des éclaircissements au médecin, qui s'est prononcé par rapport au poste qu'il connaît, sur le territoire sur lequel il intervient. Il n'est donc pas possible de reclasser la salariée sur le Pays de Gex. Le médecin n'a pas souhaité aller au-delà, ne connaissant pas les autres structures de Léo Lagrange. L'employeur souhaite ouvrir la consultation et proposer à la salariée tous les postes disponibles dans l'entreprise. À elle de dire ensuite ce qu'elle en pense. La personne concernée n'a qu'un CAP petite enfance, mais si elle se dit intéressée par un poste pour lequel elle n'a pas les compétences, l'employeur regardera comment l'adapter pour lui construire un parcours professionnel. À ce jour, les élu.es doivent donner l'autorisation à l'employeur de faire des propositions à la salariée, ce qui permettra à celle-ci de se positionner ou d'apporter des compléments d'information. C'est l'étape de l'entretien. La difficulté est qu'il n'y a pas eu de commissions CHSCT de territoire. Mais si cela avait été le cas, il y aurait eu des échanges construits lors de la réunion de la commission, au local, et les élu.es auraient reçu un avis éclairé des représentants en région.

Pour faire avancer les choses, la DRH propose que les élu.es donnent à l'employeur le feu vert pour proposer les postes à la salariée et qu'une réunion C2SCT soit organisée, dans les jours qui suivent, au local. Cela permettrait d'avancer sur le dossier alors qu'une première offre serait faite à la salariée.

Un élu remarque que lors des propositions de reclassement des salariés les possibilités en interne ne sont pas toujours exploitées. Les propositions sont faites en conformité avec les exigences légales. Si les offres de Pôle Emploi sont des CDI, il y a de grandes disparités entre elles. La direction peut dire qu'elle a fait huit propositions et a ainsi fait son travail. Concernant les dossiers en cours arrivés tardivement, l'élu dit ne pas vouloir se positionner dessus.

Contrairement à ce que pensait la DRH, sa demande n'a pas été actée suffisamment tôt par la direction nationale et les élu.es n'ont pas eu assez de temps pour lire la note autrement qu'en diagonale, estime le secrétaire du CSE. D'autant que l'installation de la nouvelle mandature leur a pris beaucoup de temps. Il propose le report de la consultation au CSE de février. Cela permettrait à la commission C2SCT de se réunir pour trouver des solutions. Les représentants locaux pourraient ainsi rencontrer la personne. Par contre, le secrétaire du CSE propose d'éliminer des propositions tous les postes qui touchent à la petite enfance. Certes, il y a activités autres au Pays de Gex, mais Léo Lagrange n'a pas les marchés. Il ne faudrait conserver que des propositions d'animateur, malgré des durées de travail insuffisantes. La procédure doit offrir des possibilités adaptées à la salariée. En effet, si pour quelque raison que ce soit la salariée refuse les propositions, cela va se traduire par une saisine de l'instance pour licenciement pour inaptitude.

Le président du CSE redit que l'employeur a fait une note aux élu.es sur des propositions de reclassement pour qu'ils émettent un avis. Celui-ci, qu'il soit négatif, positif ou qu'il y ait délibération sur des restrictions concernant les offres, permet d'enclencher les offres de reclassement, plutôt que de reporter une situation qui n'est bonne pour personne.

La DRH indique qu'aucune instance de représentants du personnel n'est consultée sur une procédure de licenciement à l'exception d'une procédure touchant un représentant du personnel. Mais la réforme des instances du personnel fait que les discussions sur les dossiers de reclassement qui avaient lieu auparavant au sein du CHSCT, sont désormais reportées sur le CSE.

Au président qui lui propose, s'il le souhaite, un vote de délibération au préalable de la consultation, le secrétaire du CSE répond que, suite au débat, celle qu'il avait préparée n'a plus lieu d'être, sinon de la réécrire. Mais tous les élu.es ne seront peut-être pas d'accord avec la nouvelle mouture, car ils n'ont pas eu le temps de s'emparer du sujet. Il propose de voter un avis négatif.

Le président du CSE lui répond que le sujet sera à nouveau à l'ordre du jour du prochain CSE. La salariée aura entre-temps reçu les propositions de reclassement. Pour lui, la question doit être traitée au niveau des commissions. Les réactions des élu.es sont légitimes et l'employeur doit leur apporter des réponses au fur et à mesure de la gestion des situations.

Un élu propose de ne pas donner d'avis. Ce qui revient à un avis négatif.

Une élue -remarque que la confusion vient de l'intitulé de l'ordre du jour, qui ne porte que sur des licenciements et non pas sur une question de reclassement. Le président du CSE lui donne raison. Il propose de revoir la formulation.

III - Information et consultation sur un projet de licenciement pour inaptitude dans l'entreprise Léo Lagrange Sud-Ouest

Le président du CSE corrige le point à l'ordre du jour. Il s'agit d'une information et consultation sur un projet d'une mesure de reclassement, et non pas sur un projet de licenciement, pour inaptitude dans l'entreprise Léo Lagrange Sud-Ouest.

La salariée concernée est animatrice au sein de l'ALAE de Villeneuve les Bouloq. Elle a été reconnue inapte à son poste par le Docteur Jansou, Médecin du travail, le 9 décembre 2019. La mention portée par le médecin est : « inapte comme animatrice jeunes enfants. Reclassement proposé sur un poste similaire dans une autre structure. »

Plusieurs mesures de reclassement vont être proposées à la salariée. Cette dernière sera ensuite reçue par la DRH Sud-Ouest. En fonction des retours de cette dernière et de la commission santé sécurité conditions de travail, soit le reclassement sera effectif, soit il faudra passer à une information sur une mesure de licenciement.

Le secrétaire du CSE a préparé une délibération.

« Concernant le projet de reclassement de Madame DORY Vanessa - LLSO, les élu.es constatent que l'inaptitude concerne uniquement les emplois au sein de la structure où elle exerce, laissant supposer un problème spécifique lié à cette structure. Les élu.es donnent un avis négatif et demande que la C2SCT de ce territoire puisse suivre la procédure. »

Faute d'avoir tous les éléments en mains au CSE, les élu.es préfèrent que le sujet soit traité en local par des gens qui connaissent la situation. Le président du CSE lui rétorque que c'est exactement ce qu'il disait précédemment.

Le président du CSE met la délibération aux voix la délibération.

Votants : 22 - Pour : 22

Le dossier sera repris par la C2SCT LL Sud-Ouest qui formulera sa proposition d'avis sur cette situation.

IV - Information et consultation sur un projet de licenciement pour inaptitude dans l'entreprise Léo Lagrange Méditerranée

Le président du CSE fait remonter que la note concernant ce projet de licenciement a été transmise tardivement et faute d'élément notoire, il propose aux élu.es, qui approuvent, de reporter la consultation sur le projet.

Cela permettra d'obtenir un pré avis de la C2SCT de LLM et celui de la Médecine du travail, après le 6 février 2020.

Le secrétaire du CSE demande au président du CSE que soit votée la délibération chapeau, en lien avec les dépôts sur la BDES, qu'il avait lu au point II. Il faudrait procéder rapidement à l'amélioration du renseignement. Le secrétaire du CSE propose au président d'envoyer la note aux élu.es dès sa réception, par mail, avant de la mettre dans la BDES.

Il relict la délibération en modifiant un peu la phrase :

« Concernant les consultations sur des projets de licenciements pour inaptitude ou pour tout dossier concernant un sujet porté à l'ordre du jour du CSE, les élu.es observent que les délais entre le dépôt des éléments sur la BDES et la consultation ne permettent pas à ces derniers d'avoir un temps d'étude raisonnable pour fonder leur avis, les délais étant très courts. »

Le président du CSE explique que si un document déposé sur la BDES est modifié puis redéposé, c'est la deuxième date qui apparaît et qui fait foi. C'est une problématique qui a déjà été abordée sur les bilans sociaux. Toutefois, il rejoint le secrétaire du CSE sur l'envoi de la note par mail qui fait foi au premier envoi. Cela permet d'acter que le délai de transmission a été respecté ou non.

Le secrétaire du CSE relève qu'une seule note a été déposée quatre jours auparavant, celle concernant la convocation de Madame BOUBEKA. Les autres ont été ajoutées le vendredi qui a précédé la réunion d'installation du CSE.

Le président du CSE met la délibération aux voix.

Votants : 25 - Pour : 25

Une élue revient sur le renvoi des dossiers Sud-Ouest et Méditerranée au C2SCT territorial et remarque que la première réunion, organisée à l'initiative de l'employeur, est prévue le 13 avril. Il faudrait, selon elle, avertir les représentants employeurs concernées qu'une commission se tiendra avant le prochain CSE. La DRH lui répond que ces commissions peuvent être convoquées à tous moments, en particulier lorsqu'il y a des situations de salarié.es à étudier et des rapports à faire en amont d'un CSE.

Le président rappelle que des réunions sont planifiées sur l'année, auxquelles peuvent s'en ajouter d'autres en cas de besoin.

V - Information sur un droit d'alerte dans l'entreprise Léo Lagrange Ouest

Une réunion s'est tenue la semaine précédente avec les personnes concernées, la DRH de LLO, des élu.es du CSE issu.es du territoire. Les deux protagonistes après avoir été reçus séparément ont accepté une médiation. Le droit d'alerte a donc été interrompu.

Le secrétaire du CSE souhaite s'assurer que la médiation est bien réalisée par une personne externe à l'entreprise. Le président dit qu'il faudra le vérifier.

VI - Information sur un droit de retrait dans l'entreprise Léo Lagrange Méditerranée

La problématique se situe dans un accueil périscolaire d'une école primaire à Perpignan, avec du personnel Léo Lagrange. Le lieu de travail, qui n'appartient pas à Léo Lagrange, se trouve dans un quartier très sensible. Le vendredi 17 janvier a eu lieu une course-poursuite en voiture d'hommes armés. L'un d'eux, poursuivi par ses assaillants qui tiraient des coups de feu, s'est réfugié dans l'école. Les élèves ont été mis en sécurité.

La DRH de LLM a informé les membres du CSE issus du territoire par mail qu'un salarié, qui n'était pas présent ce jour-là, a exercé son droit de retrait. La DRH de LLM lui a proposé d'être réaffecté sur une autre école. Par ailleurs, l'inspection académique a mis en place une cellule de crise ouverte à tous : enfants, enseignant.es, animateurs.trices, parents.

L'insécurité dans ce quartier est de notoriété publique. Selon une information de France 3 local les parents d'élèves ont alerté à plusieurs reprises le maire et le personnel de l'école. En effet, malgré la hauteur des deux portails et les travaux de surélévation des murs, n'importe qui peut s'introduire facilement dans les lieux.

Pour les élu.es CSE il est urgent d'engager une réflexion avec la collectivité pour mettre au point un protocole de protection des publics (enfants, enseignant.es, animateurs.trices, parents.) qui pourrait être repris dans d'autres quartiers prioritaires où Léo Lagrange intervient. Car c'est la vocation de Léo Lagrange que d'être présent dans ces quartiers. L'employeur doit former les salarié.es qui y sont détaché.es, mais aussi garantir leur sécurité.

Les équipements appartiennent à la collectivité territoriale qui peut traîner à faire les travaux nécessaires en vue d'empêcher toute intrusion dans l'école. Bien que ce ne soit pas de la

responsabilité de l'employeur, il faut rassurer les salarié.es par un ensemble de propositions. La Fédération Léo Lagrange devrait interpeller la municipalité pour la mettre face à ses responsabilités. Le secrétaire du CSE demande à son tour la mise en place d'une procédure qui rassure le personnel et montre que l'employeur est proactif. Il comprend tout à fait le droit de retrait du salarié. Il est rejoint par le Président du CSE.

Un élu remarque que dans un tel cas, même si un psychologue de l'Éducation Nationale est à disposition des salariés de Léo Lagrange, ces derniers, faute d'une action mise en place par l'employeur, ont l'impression de ne pas être pris en considération. Sans doubler les dispositifs déjà en place, les membres du CSE peuvent s'interroger sur des actions possibles comme une visite sur place ou une réunion. La personne qui a exercé son droit de retrait, même si elle était absente ce jour-là, est certainement consciente du danger comme les autres salarié.es sans doute aussi. Face à la gravité des faits, ils ne peuvent pas rester sans réponse.

Une élue explique que les animateurs de Léo Lagrange ne veulent pas rencontrer le psychologue scolaire, celui-ci étant au sein de l'école. Lors d'un cas semblable, il a fallu mettre en place un dispositif externe à l'école pour permettre aux salariés de s'exprimer. C'est un point à prendre en compte.

Le président du CSE lui répond que cela a été mis en place sur d'autres territoires avec un organisme extérieur et que cela a bien fonctionné.

Une autre élue comprend la notion post-traumatique qu'un tel acte peut engendrer, mais insiste sur le fait qu'un psychologue reste un psychologue qu'il soit mandaté par l'employeur ou la commune. Un psychologue scolaire n'est pas moins bien formé. Il faut peut-être travailler sur cette perception individuelle.

Pour une autre élue, il ne faut pas que l'employeur tarde à réagir face à une telle situation. Elle pense qu'il serait bien, pour cela, d'avoir une procédure particulière. Elle indique que la région Sud-Ouest propose la présence de médiateurs et personnes de confiance, qui, sans être psychologues, viennent rassurer les salarié.es et leur dire quoi faire. Dans le cas présent, la réaction de l'employeur a été trop longue, laissant les employé.es seul.es face à leur détresse.

Une élue souhaite que la C2SCT territoriale soit saisie pour envisager avec la DRH de LLM l'élaboration d'un « protocole » pour les interventions de salariés LL dans les quartiers sensibles.

Le président du CSE pense que Léo Lagrange saura tirer des enseignements en termes de process notamment au sein de la C2SCT de LLM. Il espère aussi que ce genre de situation ne se renouvelle pas.

VII - Évolution de l'activité et de l'emploi au sein des associations membres de l'Unité Économique et Sociale Léo Lagrange

Faute d'avoir reçu les informations à temps, le président du CSE propose de reporter ce point au CSE de février. Cela permettra de faire un point complet sur les différents projets de LLF et de la branche animation.

Par ailleurs, concernant les représentants de proximité, il va faire passer aux élu.es un appel à candidature dans l'attente de leurs remarques. Il demande qu'il y ait un chef de file par organisation syndicale pour recueillir les différentes réponses. S'il n'y a pas de remarque de la part des élu.es, cet appel à candidature sera envoyé pour affichage sur les sites dès le lendemain.

Ce document rappellera le nombre de postes de RP sur chaque territoire, comme écrit dans l'accord.

Chaque DRH recevra le document, mais uniquement pour son territoire. En effet, il est préférable que les salariés aient connaissance du nombre de mandats et leur répartition en local, que d'avoir l'ensemble des offres pour toute la France.

Un élu demande si le document indique les missions et le nombre d'heures. Le président lui répond que non, mais que cela peut être rajouté.

Fin de la séance du CSE : 16 :17

Adopté le 25 février 2020