

PROJET DE PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE
du 29 octobre 2020 en présentiel et du 9 novembre 2020 en visioconférence
Adopté le 24/11/2020 avec 25 voix pour - 0 contre et 0 abstention

Présents et excusés au comité social et économique du 29 octobre 2020

Les représentants employeur :

Pascale DUMARIE (Présidente du CE), Inès MAROIE (RRS),

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

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

Les représentants syndicaux :

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

Présents et excusés au comité social et économique du 9 novembre 2020

Les représentants employeur :

Pascale DUMARIE (Présidente du CE), Inès MAROIE (RRS),

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

OS	TITULAIRES		SUPPLEANT.E.S CONVIE.E.S ou REPLACANT.E.S UN.E TITULAIRE	
UNSA	1 MELENDEZ Manon	LLM	<u>BLAITEAU Julie</u>	<u>LLO</u>
	2 <u>CAILLEAU Nicolas</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 GARRIDO Jean Christophe	LLSO		
	7 <u>ANDRE Chantal</u>	<u>LLSO</u>		
	8 <u>YAHIAOUI Esma (C)</u>	<u>LLCE</u>		
	9 LACLEF Dimitri (C)	LLCE		
FO	1 <u>GILBERT Laurence</u>	<u>LLO</u>	<u>SUNER Léa</u>	<u>LLM</u>
	2 <u>BIRAMBAUX Christophe</u>	<u>PREFACE</u>	<u>Ladislav LEDUC</u>	<u>LLO</u>
	3 <u>TORNE-COLS Catherine</u>	<u>LLSO</u>		
	4 KATTOUCHE Aziz	IFRA	<u>Virginie GALLO</u>	<u>LLM</u>
	5 <u>POYET Yann (C)</u>	<u>LLNIDF</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>	<u>IRIGOYEN Stéphane</u>	<u>LLS</u>
	4 <u>GARDELLE Katia</u>	<u>LLSO</u>		
CFDT	1 <u>AMMADI Siham</u>	<u>LLSO</u>	LFEVRE Mathieu	<u>LLS</u>
	2 <u>PERATOUT Dexter</u>	<u>LLSO</u>		
	3 <u>BIARD Sophie</u>	<u>LLSO</u>		
	4 <u>COLAS Benoit</u>	<u>LLSO</u>		
SUD	1 <u>DUCROS Dominique</u>	<u>LLM</u>		
	2 KIEFFER Gaëtan	LLO		
	3 <u>HADDAN Inès</u>	<u>LLO</u>		
Libre	1 <u>Odette Zézé NIANG</u>	<u>LLSO</u>		

Les représentants syndicaux :

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,

Comme convenu, nous vous informons que la 9^{ème} séance ordinaire du Comité Social et Économique aura lieu le :

JEUDI 29 OCTOBRE 2020
A partir de 9 heures 30
A
CAMPUS ATLANTICA
24 Avenue de Virecourt
33370 ARTIGUES-PRES-BORDEAUX

Ordre du jour :

1 Cher.e.s Collègues,

En prévision de la réunion du 29 octobre prochain, nous aborderons l'ordre du jour suivant :

1. Adoption du PV du CSE du 22 septembre 2020
2. Étude de la situation exposée par les élu.es C2SCT LLSO
3. Consultation sur l'annexion des consignes sanitaires au règlement intérieur
4. Information sur l'état d'avancement de la démarche Progress étape 2
5. Présentation du projet d'accord relatif aux frais TRH du CSE, mise au vote d'une résolution quant à l'adoption de l'accord et de l'annexe au règlement intérieur du CSE relative aux TRH
6. Présentation des bilans formation 2019, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale
7. Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation
8. Consultation sur le projet de rupture conventionnelle d'un élu suppléant du CSE, salarié LLF (vote électronique)
9. Consultation sur le projet de licenciement pour abandon de poste d'une élue suppléante du CSE, salarié LLNIDF (vote électronique)
10. Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'une salariée LLCE
11. Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'une salariée LLNIDF
12. Information sur le projet d'appel à candidatures pour désigner un représentant de proximité LLO - Ille-et-Vilaine.

Vous en souhaitant bonne réception,

Cordialement.

Le Secrétaire du CSE
Yann POYET

La Présidente du CSE,
Pascale DUMAIRE

La présidente du CSE ouvre la séance en précisant attendre les décrets pris par le Gouvernement précisant les modalités du re-confinement, qui vont à nouveau impacter l'organisation du travail. Ces dernières, une fois connues, seront prises en compte par l'ensemble des équipes de Léo Lagrange.

I – Adoption des PV des CSE du 22 septembre 2020

Le secrétaire indique que les élu.es ont reçu la version 5 après qu'il a pris en compte toutes les modifications qui lui ont été adressées.

La présidente soumet à l'adoption :

Le PV du 22 septembre 2020 :

VOTANTS : 21 - POUR : 21 - CONTRE : 0 - ABSTENTION : 0

II - Étude de la situation exposée par les élu.es c2sct de LLSO

Tous les élu.es ont été destinataires de la description de la situation, de l'alerte lancée par les élu.es de la C2SCT, de la réponse de la présidente du CSE, du courrier de l'Inspectrice du Travail et de l'analyse de la situation faite par le secrétaire du CSE.

Les élu.es devront se prononcer sur 2 motions.

Un élu tient à préciser que, bien que concerné en tant qu'élu par le manque de dialogue social en Sud-Ouest, il prend la parole au nom des salarié.es confrontés à la souffrance au travail. Dans le cas présent, des enquêtes ont été mises en place et des plaintes ont vu le jour sur des cas concrets. L'élu a pris bien soin de mettre le sujet à l'ordre du jour pour qu'il puisse être traité en CSE, car si la problématique est assez spécifique à Sud-Ouest, elle est sans doute aussi présente sur d'autres régions, mais surtout elle a atteint un niveau qu'il n'a jamais vécu en 15 ans au sein de Léo Lagrange. Jusqu'à présent les différends ont toujours pu être résolus et les élu.es avaient les moyens de s'exprimer. À ce jour, il n'y a plus de dialogue en Sud-Ouest. C'est au point où, lors de réunions en visioconférence, lorsque la connexion s'arrête à 17h00, en plein milieu d'une discussion, les élu.es ne sont pas rappelés, ne serait-ce que pour pouvoir finir le point abordé. Les élu.es ont fait remonter cette situation à l'employeur, estimant qu'il est nécessaire parfois d'avoir des réunions longues, entre-autre par respect des salarié.es qui souffrent de la situation. Le 15 octobre, l'ordre du jour du C2SCT était compliqué et long. La DRH, seule en charge de sa rédaction, avait demandé aux élu.es s'ils avaient des choses à rajouter. Ceux-ci avaient ajouté la situation Covid et le suivi des arrêts maladie. L'élu dit n'avoir jamais fait appel jusqu'à présent à l'Inspection du travail, mais la situation était telle qu'il a décidé de recourir à cette instance. Trois salariées lui ont expressément fait part de pensées suicidaires. Sa demande de la présence d'un inspecteur du travail avait pour but de calmer le jeu et d'encadrer les débats.

La veille, des discussions ont eu lieu entre l'employeur et les élu.es sur des conclusions d'enquêtes et trois situations avaient vu leurs préconisations validées. Toutefois, ce travail demandait d'être clôturé. Dès l'ouverture du C2SCT à 9h00, l'arrivée d'une nouvelle personne et le besoin de la présenter ont fait pressentir que la réunion dépasserait le temps prévu, à savoir 12h00. L'élu a donc demandé à tous les participants si certains avaient des contraintes horaires. L'inspectrice du Travail présente a précisé qu'elle ne pouvait rester au-delà de midi. Il a donc demandé de changer l'ordre des points à aborder et de hiérarchiser les cas les plus urgents à traiter. Malgré cela, à midi, seul un point avait été abordé et le deuxième, qui était très lourd, n'avait pas encore trouvé de conclusion. La présidente du C2SCT a demandé à clore la réunion sous prétexte qu'une instance de RP devait se tenir à 14h00 en visioconférence, malgré l'avis de l'élu qui estimait qu'il était encore possible et facile de la décaler.

Toutefois, les élu.es ont fait l'effort de chercher un nouveau créneau pour reprendre la réunion ultérieurement. Différentes propositions ont été faites, mais toujours en fin de journée, alors que la présidente du C2SCT termine les réunions systématiquement à 18h00. Le temps était donc trop court au vu de l'ordre du jour très chargé et le fait qu'il n'a pas été proposé de faire des C2SCT extraordinaires pour aborder des points particuliers.

L'inspectrice du Travail a fait alors un rappel à la loi, précisant que le C2SCT est une commission issue du CSE et régit par les mêmes règles. La réunion s'est donc poursuivie, mais a été interrompue à 13h00, alors que tous les points n'avaient pas été abordés, et malgré des situations très graves.

L'élu précise que c'est la première fois qu'ils.elles s'engagent dans une procédure d'entrave, ce qui engendrera peut-être un rappel à la loi, pour défendre le droit. Il estime que la DRH connaît les règles et a volontairement fait en sorte de ne pas aller au bout de la réunion, comme cela s'était déjà produit. L'élu pense que si le taux de participation aux élections des représentants du personnel n'est pas très élevé, c'est aussi parce que la crédibilité des élu.es est mise en jeu et cela sera pire, si de telles situations ne sont pas prises en compte. Il reconnaît que déposer une plainte pour une entrave ne l'enchant pas, mais pense y être obligé. Lui-même n'est pas en désaccord avec son employeur et relève que cela tombe mal puisqu'il est en train de négocier sa mise à disposition. Il veut simplement pouvoir regarder les salarié.es dans les yeux et leur dire qu'il a été jusqu'au bout.

La question qui se pose est de savoir ce qui va pouvoir se faire suite à l'entrave. Lui-même souhaite la discussion et l'échange, mais aussi savoir pourquoi l'employeur empêche les élu.es d'exercer leurs missions. Si la DHR a été citée, il n'en reste pas moins qu'elle est une salariée au même titre que les élu.es. Toutefois, la situation de Sud-Ouest où la direction a éclaté est difficile à gérer. Il faut donc se demander comment il est possible de repartir à zéro.

Les élu.es ont tiré la sonnette d'alarme plusieurs fois et l'employeur national est maintenant sensibilisé à la situation. L'entrave doit permettre de dire que la loi n'a pas été respectée et même si les élu.es sont déboutés, ils tiennent à exprimer le fait qu'ils n'acceptent pas que la mission du CSE, en tant qu'entité, soit empêchée.

Une élue dit avoir, elle aussi, en tant qu'élue à Sud-Ouest, accompagnée des salarié.es. Elle met en avant la notion de responsabilité qui doit être celle de chacun des élu.es autour de la table pour que l'aide aux salarié.es puisse se faire dans les meilleures conditions. Elle estime que porter la situation par le biais d'une entrave doit rappeler à l'employeur qu'il est aussi responsable pénalement de la santé et de la sécurité morale de ses employés. Elle ne tient pas à mettre des bâtons dans les roues de la présidente du CSE ou de celle du C2SCT, mais estime qu'il est important de rappeler les droits et les devoirs de chacun. Elle s'interroge sur les situations délétères qui deviennent la norme dans certaines structures et le sentiment de ne servir à rien en tant qu'élue, alors que des situations pourraient se régler en peu de temps s'il y avait volonté d'amener au bout les sujets sur lesquels on s'est engagé. Elle trouve que la situation n'est pas à la hauteur de ce que Léo Lagrange peut représenter en termes de valeurs et se dit persuadée que tant des élu.es que des salarié.es, beaucoup ambitionnent plus. Et l'image de l'entreprise se joue au quotidien auprès des salarié.es, même s'il faut reconnaître qu'il y a des difficultés. La capacité de l'employeur d'accompagner les élu.es sur le terrain pour porter les valeurs qu'il défend est aujourd'hui mise à mal à Léo Lagrange Sud-Ouest. Elle souhaite que des décisions soient actées, mais constate que rien n'est fait. Elle pense qu'il est important de signaler le délit d'entrave face à la situation pour rappeler à chaque entreprise de la fédération Léo Lagrange que les élu.es ont une mission dans l'intérêt des salarié.es, mais aussi de l'employeur. Si les salarié.es ne peuvent plus leur faire confiance, ils agiront par eux-mêmes.

La présidente reconnaît que les missions des élu.es sont essentielles à l'entreprise et comprend que l'organisation du dialogue social tel qu'ils.elles l'ont vécu sur Sud-Ouest les pousse à revendiquer plus haut et plus fort. Elle entend que les élu.es souhaitent l'avis d'un tiers, mais remarque que l'inspectrice du travail, qui a un pouvoir de police, ne constate pas de délit d'entrave. Elle met seulement l'employeur en garde et rappelle que le dialogue social est extrêmement important et que la mission

des représentants du personnel est essentielle à l'entreprise. Sans cela, il n'y a pas d'espace pour discuter des situations des salarié.es. C'est un point que la présidente du CSE se charge de redire autant qu'il le faudra.

L'élue se dit heurtée par les mails qui ont été échangés avec des conclusions qui font penser à un passage devant un tribunal. Elle affirme que l'Inspection du travail n'est pas là pour décider d'une entrave, mais pour notifier une infraction, ce qu'elle a fait dans son courrier. Pour elle, ce que les élu.es ont vécu s'apparente à une entrave, mais elle accepte que d'autres ne soient pas d'accord avec elle. Elle aimerait laisser au juge le soin de trancher sur la question.

La présidente explique que la C2SCT n'est pas une personne morale, mais une émanation du CSE.

C'est la raison pour laquelle, rétorque l'élue, la question a été mise à l'ordre du jour du CSE pour que l'ensemble des élu.es juge si ce que certain.es d'entre eux.elles ont vécu peut être considéré comme un délit d'entrave et voter en conséquence. De son avis, c'est le rôle de cette instance de défendre les élu.es qui la représentent sur des questions telles que santé-sécurité ou les RP au niveau des territoires. Elle reconnaît qu'il est possible que les élu.es soient débouté.es, s'ils.elles devaient aller jusqu'au bout, mais s'interroge aussi sur la suite à donner. En effet, il lui semble important de rappeler à chaque structure ou chaque DRH que lorsque les élu.es sont entravés dans leur mission, cela peut avoir des conséquences pour l'ensemble de l'UES.

Une autre élue relève que la DRH à qui l'inspectrice du Travail, mais aussi le CSE et les élu.es de la C2SCT ont envoyé des courriers le 15 octobre n'a pas répondu. Elle considère cela comme du profond mépris. Il y a, de son avis, un gros souci avec l'institution.

La présidente du CSE reprend le déroulé des échanges : La C2SCT a lieu le 15 octobre et le 19 octobre, un courrier est envoyé au secrétaire général de la Fédération Léo Lagrange et à elle-même, présidente du CSE, DRH de la Fédération, avec copie pour information à Catherine Richard, représentante de l'employeur LLSO. Une réponse est donnée 5 jours plus tard à l'ensemble des destinataires de la lettre et l'inspectrice du Travail est sollicitée pour donner son avis puisqu'elle était présente. Celle-ci a donné sa réponse la veille du CSE.

Un élu note que lorsqu'un.e salarié.e fait une erreur, il.elle est sanctionné.e, ce qui est légitime. Les élu.es n'ont pour leur part que l'entrave pour sanctionner un manquement au droit. À ce jour, ils.elles estiment devoir faire appel à un juge pour déterminer s'il y a eu ou non un tel manquement.

Lui-même ne souhaitait pas une telle démarche, mais pense qu'il est de sa responsabilité en tant qu'élue d'aller en ce sens. C'est la raison pour laquelle il a envoyé le courrier. La question qui se pose est de savoir s'il y a eu volonté d'entraver la mission de la C2SCT. Si le secrétaire du CSE a pu réaliser une étude juridique, l'élue indique seulement vouloir la vérité. Il estime qu'un juge peut prendre en compte la sincérité des acteurs et sa présence dans le dialogue social de l'employeur. Il regrette de ne pas avoir eu de réponse de la représentante de l'employeur LLSO, qui aurait pu proposer aux élu.es de se voir ou du moins prendre des nouvelles. Il ressent lui aussi que la direction a du mépris pour l'instance qu'est le CSE. Il souhaite que chacun puisse s'exprimer selon son intime conviction et voir comment construire la suite. Des salarié.es sont à ce jour en souffrance et une instance est remise en question sur un territoire. L'élue condamne un agissement sur un fait donné, mais ne veut pas désigner précisément personne. Et si quelqu'un doit être licencié, il ne veut pas en prendre la responsabilité. Toutefois, il ne veut plus que les élu.es soient insulté.es par un quelconque DTA.

Il reconnaît pouvoir faire des erreurs, mais demande qu'on lui en fasse part. Il souhaite aussi une reconnaissance du travail des élu.es et que ceux-ci ne soient plus à s'interroger sur leur raison d'être.

Un autre élu revient sur la C2SCT du 15 octobre et sur l'ordre du jour qui comportait, entre autres, deux enquêtes, dont l'une concernait une école. Faute de temps, cette dernière n'a pas pu être menée jusqu'au bout. C'est alors que l'élu a demandé à la représentante de l'employeur LLSO d'envoyer des mails aux différentes structures qui attendaient des réponses, ce qu'elle a refusé. Or, à la veille de la reprise des classes, certains salarié.es ne savent toujours pas s'ils vont à nouveau travailler sur l'une ou l'autre des écoles. Lui aussi rejoint l'élue et parle de mépris de la part de la direction de Sud-Ouest. Lui-même est concerné par la situation, mais dit avoir eu la chance d'être écouté en tant que salarié protégé, ce qui n'est pas le cas de tous et certains finissent par se mettre en arrêt maladie. Il se demande comment les choses vont se passer à la rentrée et craint le pire dans cette école où la situation est particulièrement grave.

Cet élu a mené l'enquête, en compagnie de la Responsable RH, à partir du 28 septembre, mais il n'a plus de nouvelle de cette dernière depuis le 15 octobre. Il aimerait savoir pourquoi.

La présidente du CSE prend note et va se renseigner pour faire le point.

Pour le secrétaire, il est difficile de prendre la parole après des personnes directement impliquées et qui ont l'impression de ne pas être entendues. Il dit avoir été informé de la situation non pas en tant que secrétaire du CSE, mais en tant que simple élu, ce qu'il regrette. Lorsqu'il s'est renseigné sur ce qui se passait sur le terrain auprès d'élu.es de sa liste, il s'est rendu compte que le malaise était antérieur au 15 octobre. Ces colistiers lui ont demandé de partager son analyse pour alimenter le débat prévu à l'ordre du jour permettant à chacun et chacune d'y réfléchir en amont.

Le secrétaire fait une différence entre le ressenti de chacun qui ne peut nullement être contesté et la façon dont les choses vont être traitées au plan juridique. Il rappelle que le procureur de la République instruit la plainte avant de la présenter au juge qui lui aura la liberté de l'interpréter à sa manière.

Le but de sa note était simplement d'informer les élu.es du CSE sur le sort de cette démarche. L'entrave est un message fort qui a une incidence majeure sur la région Sud-Ouest. Il note que le courrier a été envoyé au Directeur Général et à la DRH de la Fédération, et en copie à la DRH de Léo Lagrange Sud-Ouest. La hiérarchie interne à la Fédération fait que ce n'est pas à cette dernière de répondre à la place du Directeur Général. Toutefois, même s'il estime qu'elle devra s'expliquer en interne sur le fonctionnement qui a été adopté, il ne voit pas qui, de celle-ci ou de la Fédération, est visé par une condamnation d'entrave. Il suppose que c'est Léo Lagrange Sud-Ouest.

De plus, la durée moyenne d'une instruction est de 12 à 24 mois. Dans ce laps de temps, le secrétaire espère que le projet de ProgrEss 2 aura avancé et pense que la DRH Sud-Ouest aura évolué. La Fédération sera condamnée à verser une somme maximum de 7 000 euros, mais ce n'est pas certain. Pour lui, il faut condamner la méthodologie utilisée par Léo Lagrange Sud-Ouest, mais dans le même temps séparer les deux affaires. C'est la raison pour laquelle il a préparé deux projets de délibération sur lesquelles il invite les élu.es à réfléchir. Il est important d'envoyer un message fort à cette région atypique de la fédération Léo Lagrange et lui rappeler qu'elle a des obligations à tenir, de façon que la situation ne se reproduise pas.

Il s'interroge néanmoins sur les incidences que le vote de l'entrave pourra avoir sur le mode de fonctionnement. Il pense qu'actuellement, il existe deux blocs qui ne se comprennent pas et qui ne voudront pas faire avancer les choses. Il se demande si cette relation peut être modifiée par des voies extérieures. Il a donc contacté l'inspectrice du Travail et lui a envoyé, à l'issue de la discussion, les informations qu'elle lui avait demandées.

Il a reçu de l'inspectrice du Travail copie d'un courrier d'observation adressé à la direction de LLSO en tant que secrétaire du CSE et qu'il porte à la connaissance des membres de cette instance, ce qu'il a fait immédiatement.

Il se demande encore si la plainte, telle qu'elle a été formalisée, répond à l'ensemble des critères qui permettront au procureur de la République de l'instruire. Selon le cabinet d'avocat auquel il a fait

appel, la réponse est négative. Il préfère donc voir ce que les élu.es souhaitent faire, ensemble, pour que ce qui se passe à Léo Lagrange Sud-Ouest et toute la souffrance décrite par certain.es élu.es et qu'il ne remet pas en cause, prenne fin. Il propose, dans sa note, de déporter les enquêtes sur des personnes extérieures à la région pour apaiser la relation tendue qu'il existe avec la DRH. Il pense que les responsabilités qui pèsent sur ses épaules depuis quelques mois la font craquer. Il ne faudrait pas qu'elle se mette en arrêt maladie et qu'il n'y ait plus personne à la tête de la région. La situation est économiquement grave à un an et demi de l'échéance du renouvellement des marchés sur Toulouse. Si des marchés sont perdus, les salarié.es seront transférés, mais les personnels des fonctions supports seront, eux, sérieusement impactés. Il souhaite donc trouver des solutions.

Un élu rétorque qu'il aurait préféré que le secrétaire du CSE se mette au service de cette instance.

Une élue relève que les situations de souffrance au travail ont été abordées à plusieurs reprises. Le CSE doit prendre en compte les interpellations des salarié.es et leurs propos très inquiétants. Elle reconnaît que sur LLO, les DRH n'interrompent pas les réunions. Mais quelle que soit leur longueur, la question est de savoir si la souffrance est réellement prise en considération. Elle donne pour exemple le cas d'une salariée qui reste à Léo Lagrange faute de trouver du travail ailleurs. La souffrance est à tous les échelons de la hiérarchie. Un DTA a fait un burn-out et a été arrêté très longtemps. Il a même connu une amnésie antérograde suite à un choc post-traumatique.

Quant à la crédibilité des élu.es, elle a entendu des salarié.es dire qu'ils.elles ne servent pas à grand-chose. Pourtant, parce qu'elle est formée aux risques psychosociaux, elle considère la souffrance au travail comme un sujet majeur à traiter. Une élue évoque que dans sa région les élu.es ont désiré préparer un questionnaire, et bien que la direction soit toujours disponible et réactive, il leur a été répondu qu'il n'était pas question de tendre le bâton pour se faire battre. Elle note donc de la part de l'employeur une certaine incapacité à entendre et à désirer travailler dans le sens d'une amélioration des conditions de travail ou du style de management. Elle a pourtant vu sur le bilan et les perspectives stratégiques de formation que de nombreuses personnes sur des postes à responsabilité allaient en formation. Elle remarque aussi le peu de votants aux élections et pense que si les salarié.es ne votent plus, c'est qu'ils n'ont plus confiance. Au vu de ce qui se passe, elle s'interroge sur la place des élu.es qui devraient être disponibles en amont pour travailler avant que de telles situations ne se produisent.

Elle rappelle que la commission conditions de travail a réalisé un questionnaire avec un budget conséquent. Si elle questionne l'employeur, elle interroge aussi les élu.es sur son suivi dont les résultats n'ont pas été utilisés, alors que les questions portent sur les conditions de travail et auraient permis d'apporter des statistiques, des interprétations de résultats sur lesquels les élu.es auraient pu s'appuyer pour interpeller l'employeur et lui dire que la souffrance au travail dépasse la norme de ce qui est plus ou moins acceptable. Si les élu.es doivent se saisir du délit d'entrave, elle constate qu'ils n'ont pas su agir en conséquence en travaillant sur des mesures à prendre. Il est à son avis illusoire de croire que de donner un tour légal et un peu plus agressif à la situation va changer les choses. Elle s'interroge moins sur la question du délit d'entrave que sur le rôle des élu.es. Elle ne veut pas se contenter de dire aux salarié.es qu'elle est là pour les écouter. Elle invite les élu.es à être un peu plus vindicatifs et exigeants et à travailler sur les risques psychosociaux, plutôt que de botter en touche estimant que c'est le rôle de la direction nationale ou des régions de s'occuper de cette situation. Elle souhaite des actions qui ont une finalité.

La présidente confirme que le rôle des élu.es est bien de faire remonter des situations et de partager des points de vue. Si dans le cas présent, les membres du CSE parlent de risques psychosociaux et de difficultés au travail, il y a aussi des situations tout à fait satisfaisantes qu'il faut valoriser et dont il faut s'inspirer. Même si c'est souvent difficile, les élu.es se doivent de porter des sujets à débattre et de partager le point de vue des salarié.es ou celui de l'employeur, mais aussi des projets. Elle

reconnaît qu'il faut que l'instance se structure encore, car elle est récente, même si certains élu.es ont l'habitude du dialogue social à Léo Lagrange. Les modes de fonctionnements sont différents de ceux des mandats précédents. De plus le contexte rend les choses encore plus compliquées.

Elle estime que les commissions doivent porter des projets de long terme, qui participent de l'amélioration des conditions de travail, ou soient innovants en matière de dialogue social. Elle reconnaît qu'il est difficile de prendre de la hauteur, lorsqu'on est confronté à des difficultés au quotidien.

Une autre élue rétorque à l'intervention de l'élue précédente qu'elle n'a pas envie d'accompagner des salarié.es uniquement sur des problématiques, d'autant qu'ajoutées à ses propres soucis, c'est une situation lourde à porter. Mais être force de proposition ne peut pas se faire sans l'appui de l'employeur.

Elle rapporte ensuite avoir porté plainte au pénal contre Léo Lagrange Sud-Ouest, ainsi que trois autres personnes. Elle estime que lorsqu'une personne n'est pas écoutée et qu'elle est mise en difficulté, tenter de faire valoir ses droits, même si elle risque d'être déboutée, fait du bien. C'est un acte important. Le délit d'entrave s'appuiera aussi sur ces quatre plaintes pour harcèlement moral ou sexuel, ou de diffamation. Elle précise que les personnes concernées avaient d'abord fait le choix du dialogue, avec l'espoir d'être entendues et d'être accompagnées sur le terrain, sans résultat.

Un élu reconnaît que les personnes nouvellement arrivées au CSE ou au sein des organisations syndicales ont un peu bousculé les méthodes de travail. Avec leurs motivations et peut-être leurs insatisfactions certains ont pris la responsabilité de s'inscrire sur des listes. Lui-même a poussé des cadres, des animateurs ou des directrices vers cette démarche. Pourtant certains, de par les responsabilités dues à leur poste de travail et leur volonté de rester professionnel ont du mal à venir aux réunions. Mais, en Sud-Ouest, au-delà des difficultés rencontrées, ces personnes sont attaquées et accusées de harcèlement et personne ne prend la peine de les informer que les accusations sont abandonnées sans suite. C'est une des raisons pour lesquels l'élu dit se battre. Pour lui, l'entrave aura des conséquences minimales, mais aura pour bénéfice de remettre les compteurs à zéro, d'envoyer un signal à tous, y compris les élu.es, et de rappeler que le droit doit être respecté.

Quant à la problématique des marchés sur Sud-Ouest, il ne pense pas que l'entrave joue un grand rôle. Il estime que LLSO se coule tout seul. Il espère au contraire, par ce signal fort, mobiliser les salarié.es. C'est pour lui un argument qui autorise, y compris les élu.es, à dire : « Plus jamais ça ».

L'élu défend les marchés et ne fera rien pour les compromettre, puisque c'est aussi son métier qu'il défend. Il pense au contraire que les élu.es de Toulouse regardent la qualité du dialogue social et vont s'inquiéter de ce que l'employeur va proposer, mais aussi ce que les élu.es du CSE vont faire. Il a peur que sans entrave, la situation, même si rien de ce qui s'est passé ne sera oublié, finisse par se diluer.

L'élu a aussi envoyé une délibération aux élu.es du CSE, en parallèle de celles du secrétaire, mais souhaite trouver un moyen terme entre leurs deux propositions. Ainsi, les élu.es voteraient une entrave tout en demandant que la direction de la fédération fasse le nécessaire pour rétablir au plus vite une relation apaisée au sein de Léo Lagrange Sud-Ouest.

Le secrétaire répond qu'il avait deux projets de délibération, la première pouvant être voté par tous les élu.es, puisqu'il reprend l'ensemble du mal-être exprimé. La deuxième rencontre des désaccords sur la méthodologie, mais doit être proposée, après un aménagement. Le vote se fera à bulletin secret.

Un élu pense que s'il y a des risques de perte de marchés sur Sud-Ouest, cela est moins dû au risque de voir la DRH se mettre en arrêt maladie, mais bien du fait du nombre d'arrêts maladie longue durée enregistré au mois de septembre et qui s'établit à plus de 100.

La présidente du CSE reconnaît que la situation de LLSO rencontre un vrai problème. Il va falloir reconstruire une équipe de direction. Le directeur de Léo Lagrange animation, le directeur des services centraux de Léo Lagrange animation, ainsi que Stéphanie et elle-même rencontreront, début novembre, les équipes du siège et les salarié.es, mais aussi les représentant du personnel (RP, organisations syndicales, membre de la C2SCT). Tout le monde a conscience de la gravité de la situation qui ne vise pas uniquement la directrice des ressources humaines. Toutefois, elle pense qu'un élément qui zoome sur les difficultés n'est pas forcément arrangeant, mais elle en prend acte.

Une élue se moque de savoir si les élu.es vont être débouté.es sur le délit d'entrave. L'important est de faire connaître une situation de souffrance et de mépris de la part de la direction envers les personnes sur le terrain, mais aussi envers l'ensemble des syndicats qui font partie de la C2SCT. Elle craint, si le délit d'entrave est abandonné, que les élu.es perdent toute considération. Elle se dit que la réaction de la DRH vient peut-être de ce qu'elle n'est pas à l'aise avec les syndicats et c'est une situation sur laquelle il faut travailler. Quoi qu'il en soit, elle estime que tous ont besoin de réagir et de faire entendre à quel point les élu.es se sentent mal, et considère l'entrave comme une sonnette d'alarme. La situation dure depuis des années. Elle voit non seulement le travail des élu.es sur le terrain, mais aussi et surtout le manque de respect à leur endroit. Elle s'interroge sur un possible abandon, tout en demandant ce qui se passera s'il n'y a plus d'élu.es sur le terrain. Ceux-ci font parfois des erreurs, mais leur volonté est de travailler avec la direction. Encore faut-il que cette volonté soit réciproque. De même, elle interpelle les élu.es des autres régions quant à leur volonté de faire changer les choses.

Pour la présidente, les échanges qui ont lieu au CSE sont la preuve d'une volonté d'écoute et de travailler ensemble. La situation s'est cristallisée depuis longtemps sur Sud-Ouest, mais cela n'est pas le fait d'une seule personne. Un changement nécessaire devra être porté par l'ensemble des acteurs et tous devront vouloir fermement aborder différemment le dialogue social sur ce territoire. ProgrEss 2 est inscrit à l'ordre du jour et la situation en Sud-Ouest est le reflet d'une organisation qui touche à ses limites. Elle espère que la structuration de la fédération en branches métiers, avec des entreprises nationales, aura un impact fort sur le dialogue social et permettra de rebondir sur d'autres modalités d'organisation. Et cette perspective va obliger à un travail en commun. Elle comprend le besoin toutefois qu'ont les élu.es de poser un acte. Deux résolutions doivent être prises par le biais de votes, l'une qui fait un constat et des préconisations et l'autre qui porte la plainte pour entrave. Mais elle invite ensuite les élu.es à regarder vers l'avenir. Elle constate un dysfonctionnement et trouve cela inadmissible, mais estime que cela ne relève pas d'une seule personne ou d'une seule partie. Toutefois si le dialogue ne donne pas de résultat, il faut partir sur autre chose.

Le secrétaire du CSE lit la **première délibération** :

Les élu.e.s du CSE ont été saisi.e.s par les membres désignés sur la C2SCT de Léo Lagrange Sud-Ouest d'une situation qui, de leur point de vue, est constitutive d'une plainte pour entrave. L'exposé de la situation met en évidence un manque d'anticipation indéniable de la direction des ressources humaines de LLSO dans la construction des ordres du jour, dans l'évaluation des temps nécessaires pour traiter chacun des points et permettre une expression plurielle des élu.e.s.

Les élu.e.s ont été surpris que cette situation ne trouve aucun épilogue depuis l'arrêt unilatéral de la réunion du 15 octobre 2020. L'inspection du Travail présente à la C2SCT de LLSO a adressé un courrier d'observation à la direction, rappelant cette dernière à ses devoirs sous peine, en cas de récidive, de faire l'objet d'un procès-verbal pour entrave.

Les élu.e.s du CSE constatent une dégradation du dialogue social au sein de Léo Lagrange Sud-Ouest qui s'est aggravé significativement au point que des échanges mails ou oraux entre les différents acteurs peuvent amener à des actes condamnables qui ne peuvent en aucun cas être cautionnés par notre instance.

Il est demandé à la direction de la fédération Léo Lagrange de procéder sans retard au rétablissement dans les meilleurs délais d'une relation apaisée, de discuter avec les acteurs sociaux locaux une méthodologie de travail fixant la ou les procédures de fonctionnement des instances C2SCT, RP, afin que ces dernières puissent jouer le rôle prévu par les accords les ayant constituées. De revenir devant le CSE pour présenter le résultat des travaux et propositions de travail améliorant le dialogue durablement au sein de cette région.

Un élu souhaite que soit rajoutée au deuxième paragraphe la réflexion de l'inspectrice du Travail qui estime que ce qui s'est passé lors du C2SCT en sa présence pourrait être constitutif d'une entrave. L'inspectrice lui a dit de vive voix qu'il est possible pour les élu.e.s d'aller en entrave et que si elle devait à nouveau constater une telle situation, elle recourrait elle-même à cette procédure.

Le secrétaire du CSE propose d'annexer la lettre de l'inspection du Travail au compte-rendu. Ainsi chacun pourra l'interpréter comme il l'entend.

Il lit ensuite la **deuxième délibération** :

Les élu.e.s du CSE décident de porter plainte pour entrave et mandatent le secrétaire du CSE pour réunir les éléments constitutifs de l'entrave et introduire le contentieux auprès du procureur de la République de Toulouse (Adresse).

Il est demandé à la direction de la fédération Léo Lagrange de procéder sans retard au rétablissement dans les meilleurs délais d'une relation apaisée et de discuter avec les acteurs sociaux locaux une méthodologie de travail fixant la ou les procédures de fonctionnement des instances C2SCT, RP, afin que ces dernières puissent jouer le rôle prévu par les accords les ayant constituées, de revenir devant le CSE pour présenter le résultat des travaux et proposition de travail améliorant le dialogue social durablement au sein de cette région.

L'élu demande de voter la deuxième délibération en premier. En fonction du résultat, si l'entrave n'est pas votée, il sera alors possible de réécrire la première différemment.

Il propose de voter non pas par vote électronique, mais sur papier. Il est pour lui plus logique d'inverser les deux délibérations.

La représentante syndicale Force Ouvrière lit une déclaration commune des élu.e.s FO :

Les élu.e.s de Force Ouvrière, face à la situation exposée par leurs collègues siégeant en C2SCT à LLSO, s'associent à ces derniers pour dénoncer un management totalement incompréhensible de l'instance, en totale contradiction avec les valeurs d'un dialogue social respectueux, défendu et pratiqué au niveau national. Force Ouvrière rappelle que seul le dialogue permet de s'affranchir des stéréotypes que les parties peuvent avoir l'une sur l'autre et d'éviter ainsi l'enfermement de ces dernières dans une idéologie mortifère. Force Ouvrière regrette que ces manquements n'aient pas fait l'objet de dénonciation circonstanciée, argumentée, permettant de les inscrire sur la durée dans la construction d'une solution négociée et à défaut d'être constitutive d'une entrave caractérisée.

Compte tenu des éléments portés à la connaissance des élu.e.s :

- Une note argumentée du secrétaire du CSE et chef de file de notre liste syndicale
- Des réponses de la direction nationale de Léo Lagrange à l'entrave et à l'élu visé par une mesure de recadrage sanction
- Le courrier de rappel à l'ordre de l'inspectrice du Travail ayant assisté à la C2SCT

Nous, les élu.es de Force Ouvrière, voterons pour la délibération visant à dénoncer les pratiques de management de LLSO, non adaptées à la situation, et voterons contre l'entrave, privilégiant la reprise du dialogue avec un accompagnement de la direction régionale.

La présidente demande si la suggestion de l'élu peut être retenue de voter en premier la délibération sur une demande de délit d'entrave.

L'élu confirme sa proposition, à savoir que, en fonction du résultat du premier vote et pour respecter autant la déclaration des élu.es de Force Ouvrière que l'avis des autres élu.es, une deuxième délibération soit votée. Il estime que la deuxième délibération qu'il souhaite faire voter en premier reprend les deux propositions et espère qu'elle sera votée à la majorité. En effet, elle contient autant la demande d'entrave pour non-respect du droit, qu'une demande de suivi dans un délai bref pour retrouver un dialogue social.

Le secrétaire, bien que respectueux de cette proposition, estime que la première proposition fait le constat de la situation. Ensuite, les élu.es peuvent indiquer leur volonté d'aller ou non à l'entrave.

Un élu partage la position du secrétaire. Il faut pour lui d'abord affirmer que la façon dont les élu.es et les salarié.es sont traité.es en Sud-Ouest sont des situations très problématiques. Voter d'abord l'alerte et demander à l'employeur d'agir, puis, dans un deuxième temps, lancer l'entrave lui semble plus logique.

La présidente du CSE résume en disant que la première proposition est une délibération qui constate un dialogue social dégradé de LLSO et la demande que celui-ci soit rétabli. Vient ensuite une deuxième délibération qui demande l'engagement d'une procédure en vue de faire reconnaître un délit d'entrave.

Une élue se rallie à la demande de l'élu d'inverser l'ordre des délibérations.

Une élue estime à son tour que dans le cas où le délit d'entrave ne serait pas voté, il faudra modifier le texte de la première délibération, en étant beaucoup plus clair. L'inspection du Travail a pris acte de ce qui s'est passé et les élu.es doivent en tirer les conséquences. Certes, la présidente du CSE a bien répondu au courrier des élu.es, mais pas la direction de LLSO. Il faut que les élu.es soient plus directifs pour que les choses changent.

Le secrétaire ne s'oppose pas à la proposition de l'élu. La deuxième délibération, y compris l'ajout, sera donc votée en premier.

Par contre, il souhaite connaître les points de la première délibération qui posent problème. Il estime que si les élu.es avaient été plus structurés dans leur démarche, dès le début du mandat, les choses n'en seraient peut-être pas arrivées à un tel point. Il souhaite un travail plus efficace pour ne pas rester dans la même situation.

L'élu propose donc de voter en premier la délibération sur l'entrave, et dans le cas où le résultat serait négatif, d'adopter la deuxième délibération telle qu'elle est rédigée. Il avait souhaité pouvoir éventuellement enrichir ce texte des échanges, mais comprend que le temps manque pour réécrire cette délibération.

La délibération favorable à l'entrave est mise aux voix à bulletin secret :

VOTANTS : 21 - POUR : 13 - CONTRE : 8 - ABSTENTION : 0

La première délibération portant sur le constat et les préconisations, proposée par le secrétaire au vu du vote favorable au dépôt d'une plainte pour entrave n'a plus de raison d'être votée.

III - Consultation sur l'annexion des consignes sanitaires au règlement intérieur

Une note a été ajoutée dans la BDU sur le port obligatoire du masque, mais cette information n'a pas été bien transmise aux salarié.es qui n'ont pas toujours pris conscience de l'impératif. Il est donc nécessaire de procéder à une mise à jour avec une procédure classique d'adoption d'une annexe au règlement intérieur, à relayer à l'inspection du Travail.

Les nouveaux gestes barrières en vigueur stipulent que le port du masque est obligatoire sur tous les lieux de travail. Il s'agit expressément d'une annexe au règlement intérieur et il est nécessaire de la diffuser le plus largement possible et l'afficher sur les lieux de travail. La situation est appelée à se prolonger et l'utilité pour les salarié.es est difficilement contestable.

Une élue indique que lors du dernier C2SCT de Léo Lagrange Méditerranée, trois semaines auparavant, la DRH a précisé que le texte avait été annexé au règlement intérieur et que le défaut de port du masque pouvait être sanctionné.

La première note avait effectivement été annexée au règlement intérieur, rétorque la RRS en charge du dossier, mais les salarié.es n'avaient pas été suffisamment informé.es. Cette note était uniquement passée dans le cadre de la procédure d'urgence d'adoption des consignes sanitaires à communiquer à l'inspection du Travail. Donner l'information aux salarié.es par PeopleDoc n'est pas suffisant, mais l'afficher sur les sites en précisant qu'il s'agit d'une annexe au règlement intérieur enlèvera tout doute sur la portée du document.

Un élu remarque que le règlement intérieur est voté pour le temps de la mandature et s'il peut être modifié à tout moment, cela est rarement le cas. Il demande comment il est possible de s'assurer de l'annulation de cette annexe le moment venu.

La présidente répond qu'il faudra à nouveau consulter le CSE pour annuler l'annexe portant sur les règles spécifiques liées au COVID lorsqu'elle n'aura plus lieu d'être.

Une élue précise qu'il est prévu que cette annexe ne s'applique que sur la durée des consignes sanitaires. Elle n'est liée qu'au caractère impératif du moment.

Un élu s'interroge sur la portée de cette annexe, si elle ne change pas face à l'évolution des consignes du gouvernement, et s'inquiète de savoir quelles règles les salarié.es devront appliquer.

Le secrétaire répond qu'au sein de l'entreprise, c'est le règlement intérieur qui s'applique, mais dans la rue, il faut suivre les consignes du gouvernement.

L'élu craint que certain.es salarié.es ne veuillent pas appliquer de nouvelles règles gouvernementales pourtant nécessaires, sous prétexte qu'elles ne sont pas inscrites dans le règlement intérieur.

Le secrétaire propose que les élu.es qui estiment que la réglementation publique doit être intégrée au règlement en fassent la demande.

À une élue qui pense que la prescription donne lieu à un rappel à l'ordre, la présidente répond qu'il s'agit d'une charte. Celle-ci a été envoyée aux salarié.es et précise un certain nombre de protocoles sanitaires. Mais elle ne peut pas servir de point de référence dans une démarche de sanction. Ce

jour, il s'agit d'une annexe au règlement intérieur pour indiquer que le port du masque est obligatoire dans l'entreprise, ce qui permet, le cas échéant, de sanctionner un.e salarié.e. Elle rajoute que les gradations de la sanction sont précisées dans le règlement intérieur.

La présidente met au vote la consultation sur l'annexion des consignes sanitaires au règlement intérieur.

Votants : 21 - POUR : 21

IV - Information sur l'état d'avancement de la démarche Progress étape 2

Une note aux élu.es rappelle le travail qui avait été présenté en synthèse lors de la précédente mandature.

L'étape 1 portait sur l'identification et la mise en débat de ce que pourrait être l'organisation de la fédération Léo Lagrange dans l'avenir. Des échanges ont eu lieu durant 18 mois et les résultats des travaux ont été présentés au congrès qui a décidé des grandes orientations :

- La structuration de la fédération par branches métiers sur
 - L'animation
 - La petite enfance
 - La formation
- L'engagement d'une réflexion sur l'entièreté de la structuration, y compris des services supports nécessaires à la conduite des activités.

Il faut désormais s'interroger sur les actions à mener pour aboutir à cette structuration par métier, qui suppose la disparition de toutes les entités qui existent à l'heure actuelle, y compris les SAS et les instituts de formation. Elles vont fusionner leurs activités pour constituer trois entreprises nationales :

- Léo Lagrange animation
- Léo Lagrange petite enfance
- Léo Lagrange formation

Ces changements posent un certain nombre de questions sur :

- Les structures
- Les gouvernances
- La fiscalité
- L'économie

Le comité de direction de la fédération a donc décidé de se faire accompagner pour travailler sur ces sujets et avoir des regards d'experts sur les meilleurs scénarii à suivre pour cette structuration par métier.

Cela suppose que la structuration par métier viendra interroger le dialogue social et son organisation pour que celui-ci colle à la nouvelle organisation de la fédération.

Une sélection de cabinets en capacité d'accompagner la fédération sur le sujet est en cours.

Sur la partie structurelle, un cabinet, sur les trois identifiés, a été retenu. Il s'agit du Cabinet Delsol avec lequel la fédération travaille déjà sur un certain nombre de sujets. Suite au cahier des charges, ils ont fait une offre d'accompagnement extrêmement complète proposant aussi des compétences économiques et fiscales. Le travail avec ce cabinet va débuter avant la fin de l'année.

Sur la partie stratégie, il est important de voir quelle position et quel développement la fédération doit adopter, à travers une organisation métier, pour s'engager sur l'avenir.

Enfin, le cabinet qui sera retenu sur l'accompagnement au changement devra être en capacité non pas de faire à la place de la fédération, mais de proposer des outils aux équipes de management dans la mise en place d'une méthodologie d'accompagnement au changement des équipes de terrain.

Une élue s'interroge sur la restructuration par métier. En effet, l'expertise métier s'appuie sur les professionnels des métiers en question, que sont les animateurs, les éducateurs jeunes enfants, les

formateurs. Ils en constituent les forces vives. Pourtant les organigrammes et les process de déploiement de la démarche Progress placent ces acteurs tout en bas de la page, en petit, avec les usagers et les bénévoles. Elle se demande comment il va être possible d'évaluer et se nourrir du savoir-faire de ces professionnels, qui sont des axes importants et les chevilles ouvrières, dans l'objectif d'une expertise outils.

L'objectif est d'évaluer et de professionnaliser les champs d'action. Il faut aussi prendre en compte les aspects juridiques, financiers, sociaux. L'élue se demande à quel moment aura lieu le dialogue social dans la mise en œuvre de ces nouvelles perspectives et comment les cabinets d'experts associeront les élu.es et les salarié.es à cette démarche.

L'élue constate sur le budget prévisionnel de 2020, présenté en commission économique, une augmentation des produits et une diminution de la masse salariale. Elle se demande comment il est possible d'avoir plus de produit et de professionnaliser l'expertise métier tout en réduisant la masse salariale, en particulier dans l'animation et la petite enfance.

Enfin, la professionnalisation passe aussi par la formation et l'élue s'interroge sur l'avenir de la GPEC et sur le bilan des formations qui est, à ce jour, loin du compte. Elle est consciente que le turn-over qui existe sur certains endroits ne permet pas la formation.

Elle trouve que la réorganisation en filiales métiers est une très bonne chose, mais aimerait savoir si cela va bien être au bénéfice des salarié.es et comment les élu.es vont être associés à la démarche.

La présidente répond que la première étape de la démarche a associé un grand nombre de personnes, et que des projets se sont même développés, tels que les alfa bus. Les personnes de métier ont échangé sur des stratégies de développement, d'initiative, de créativité dans les différents métiers.

La deuxième étape porte sur la structuration. Les cabinets conseils ne vont pas aller auditionner les personnes sur le terrain pour connaître leur perception de la première étape, puisque la décision de s'organiser en branche métier a été votée par le congrès.

Dorénavant, il faut se pencher sur l'impact structurel, les options. La présidente reviendra régulièrement vers les élu.es du CSE tout au long du travail d'identification des étapes. Le secrétaire général de la fédération souhaite aussi poursuivre le dialogue avec les organisations syndicales sur le sujet.

Concernant les financements, il ne faut pas regarder le budget de 2020, qui n'a pas intégré les structurations métiers, mais celui de 2021. Les comptes donnés à la commission économique sont présentés par branches métiers pour proposer des repères qui vont faciliter la lecture de l'organisation. Les comptes de résultats 2019 sont assez problématiques sur un certain nombre de structures. Donc plutôt que de regarder l'histoire ancienne, les membres du CSE sont invités à porter leurs regards sur la structuration de demain. La présentation des bilans de 2019 et 2020 par branches métiers se fait dans l'optique d'une lecture dans la continuité pour mieux identifier ce qui pose question.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences va faire l'objet de la consultation sur la politique sociale globale, ce qui demande une analyse commune de l'impact de l'organisation par branches métiers. Il faut regarder comment accompagner le parcours d'un animateur qui souhaite intégrer la petite enfance, par exemple, ou bien celui d'un directeur DEJEPS de dispositif qui aimerait diriger une structure de la petite enfance. Il faut aussi regarder comment des animateurs ou des personnels de la petite enfance peuvent intégrer des parcours de formateurs sur des compétences qu'ils maîtrisent. Cela demande de mettre en place des axes de travail en vue d'un projet de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Mais cette réflexion va se faire au travers de la mise en œuvre de la structuration, ce qui implique le dialogue social et l'organisation des instances. C'est un travail qui doit être réalisé pour la fin 2021.

Une élue reconnaît l'intérêt de l'organisation par métiers et note les questions qui se posent sur la façon de s'appuyer sur le terrain pour que les salarié.es de Léo Lagrange puissent se projeter au sein

de la structure et que les compétences des uns sur un domaine puissent servir à d'autres dans un cadre différent. La valorisation des métiers est omniprésente et les salarié.es sont en demande d'évolution. Il faut leur offrir la possibilité de sortir d'une carrière classique et de s'investir autrement dans l'un ou l'autre des secteurs présents à Léo Lagrange, via des passerelles. C'est un sujet dont il faut se saisir dès à présent en s'appuyant sur les remontées du terrain. À ce jour, il n'y a pas de reconnaissance des métiers de l'animation bien qu'ils fassent partie du système éducatif et il faut les valoriser. Pourtant l'élue dit ne pas ressentir cette volonté dans le projet de Progress.

La présidente répond qu'il existe déjà des exemples de parcours transversaux, même s'ils ne sont peut-être pas suffisamment mis en avant. Par exemple, le responsable du pôle engagement de Centre-Est vient du secteur de la formation. Il en va de même pour un auxiliaire de puériculture qui, suite à des problèmes de santé, a fait une formation de gestionnaire de paie. La présidente espère maintenant avoir connaissance d'un plus grand nombre de parcours de ce type pour alimenter la réflexion. Il faut connaître les processus et savoir ce qu'il faut mobiliser pour permettre des passerelles. La plurivalence des métiers à la fois différents et complémentaires est une chance pour Léo Lagrange. Mais avant cela, il faut s'atteler à la structuration. Les salarié.es ont bien entendu parler de l'organisation par métier, mais ne savent pas concrètement ce que cela signifie.

Un élu regrette que le projet soit présenté aux élu.es sans que ceux-ci aient été intégrés à la réflexion. Il y a bien eu des ateliers et des échanges sur le terrain, mais les élu.es ont le regard particulier des organisations syndicales ou du CSE. Il aurait été bien de les consulter sur certains points, comme cela avait été le cas sur Progress 1, et qu'ils donnent leur avis.

La composition de l'UES est particulière dans le paysage de l'économie sociale et solidaire et c'est une chance, car elle permet aux élu.es de connaître des domaines qui ne sont pas les leurs, par le biais d'échanges avec des salarié.es du terrain. Ils ont ainsi une vision des difficultés rencontrées sur les différents secteurs. C'est une richesse qui risque de disparaître avec la structuration par métiers. Sur le terrain, les salarié.es se demandent si la mise en œuvre du projet va produire des économies d'échelle, des suppressions de postes, des fusions absorptions, ou encore des transformations de métiers. L'élu est d'avis qu'il y a là un travail pédagogique à faire pour rassurer. Les inquiétudes touchent toutes les strates, y compris les DH et les cadres dirigeants. Tous les métiers sont bouleversés.

La présidente confirme que la fédération Léo Lagrange continuera d'exister, même après la restructuration par métiers. Le chapeau qui crée une unité et une vision large sera toujours présent, quelle que soit sa forme. L'Unité Économique et Sociale est constituée des entreprises et ces dernières vont disparaître, il va donc falloir réfléchir à l'évolution de l'UES, en s'appuyant sur des échanges et des points de vue juridiques.

C'est parce que la restructuration va modifier les choses que l'accompagnement au changement est essentiel, car certains salarié.es vont devoir renoncer à une certaine polyvalence de leur métier. Un DTA va par exemple voir son portefeuille, constitué à ce jour d'accueils de loisir, de maisons de quartier et de crèches, évoluer vers de l'animation ou de la petite enfance. Or l'accompagnement des structures petite enfance, être l'interlocuteur d'élu.es ou de techniciens, la mise en œuvre des outils de gestion nécessitent une expertise qui n'est pas présente dans la plurivalence des portefeuilles de DTA.

Les services supports vont aussi devoir se recentrer sur des éléments liés à un métier et cela va prendre du temps. Les portefeuilles vont se réorganiser petit à petit, comme cela se fait déjà sur Centre-Est où les services RH sont déjà scindés en petite enfance et animation. Cela autorise une meilleure maîtrise dans les interrogations du terrain, les problématiques d'application des règles ou la gestion des contrats. Si tout un chacun va être impacté par la nouvelle situation, celle-ci n'est pas synonyme de restructuration économique, ni de dégradation des conditions de travail. Aujourd'hui Léo Lagrange compte 7 500 salarié.es sur de gros dispositifs et il n'est pas possible d'être expert dans

tous les domaines. Il faut donc choisir le positionnement de la fédération, connaître son axe de développement et son projet politique, au sens le plus noble, et le partager avec toutes les branches. Ensuite, la déclinaison opérationnelle devra être conduite par des experts dans les métiers, des professionnels parfaitement au fait de tout ce qui est nécessaire à la branche.

Un élu rappelle que lors de Progress 1, les instances avaient été consultées, faisant remonter des points positifs et négatifs auprès des directions de l'époque. Les élu.es ont connu, depuis la naissance de la fédération Léo Lagrange, des évolutions importantes dans le modèle social et économique, qui l'ont conduite à ce qu'elle est aujourd'hui, avec les bons et les mauvais côtés. Il veut croire que les dirigeants ont appris de leurs expériences puisque certains ont d'abord été salarié.es, voire élu.es du personnel. Toutefois, les instances de l'époque étaient très régionalisées et quelque peu moyenâgeuses dans leur conception de la gouvernance...

Malgré les évolutions successives, le modèle actuel est à bout de souffle et ne correspond plus aux réalités du terrain ou des métiers et personne ne s'y retrouve. L'organisation en filière semble donc une bonne chose. Pourtant il note que les élu.es n'échangent déjà pas suffisamment et se demande si les filières autoriseront les débats du fait des répartitions sur les territoires. Il faudra pour le moins utiliser de nouveaux moyens qui ne sont à ce jour pas une solution.

Il faut que les élu.es soient assuré.es que les discussions vont se poursuivre et s'inscrire dans la durée. Il souhaite de plus avoir des possibilités d'échange, en dehors du CSE, et des temps de travail sur des sujets précis. Il est en effet essentiel de rassurer les salarié.es sur des choses qui leur échappent, ils ne voient souvent que le côté négatif. Ils.elles vont être bousculé.es dans leurs habitudes et les salarié.es des fonctions supports vont craindre pour leur emploi, alors que l'employeur prétend les faire évoluer dans leur emploi.

Un travail de construction suppose que la direction échange de manière régulière avec les élu.es et mette par écrit les points qui vont leur permettre de se positionner, d'avancer. Progress2, pour le secrétaire, est un engagement politique, un descriptif de la méthode qui va être mise en place. Mais les salarié.es sur le terrain devront pouvoir s'exprimer sans recourir aux élu.es qui vont, eux, regarder les conditions de travail et l'organisation, mais qui n'ont pas forcément les connaissances nécessaires sur les métiers.

La volonté politique a été adoptée par l'assemblée générale de la fédération Léo Lagrange en novembre 2019 et il faut désormais la mettre sur les rails. Le secrétaire demande que leur soit donné le planning prévu par la direction jusqu'à la fin de l'année 2021, pour que les élu.es puissent exprimer leurs réserves ou faire des propositions. Le projet évoluera favorablement s'il y a une capacité de correspondre, de s'écouter et de faire naître des idées à porter auprès des salarié.es. Les élu.es vont devoir se positionner sur l'abandon de quelque chose qui a fait la force de la fédération, à savoir l'Unité Économique et Sociale. Pour aller dans ce sens les élu.es doivent être convaincu.es que le modèle proposé apporte un plus aux salarié.es et à la représentation du personnel, à travers eux.

La présidente confirme que les différentes étapes seront données prochainement, une fois que le travail sera déterminé par les cabinets conseils. Elle viendra discuter avec les élu.es à chaque nouvelle étape, dont le modèle social qui devra être vu avec les organisations syndicales. Il va falloir du temps pour échanger sur ce sujet qui sera mis à l'ordre du jour des CSE.

Si les structures qui constituent l'Unité Économiques et Sociales disparaissent, celle-ci n'existera plus. Il faut donc réfléchir à un schéma d'organisation. Les élu.es auront leur point de vue, car cela interroge le dialogue social, la place des élu.es. Elle a bien noté la question de l'élu sur la position des représentants des personnels dans les trois branches et leur capacité à aborder les problèmes particuliers à chacune. Elle envisage d'un côté une organisation sociale pour gérer le quotidien, les conditions de travail et ce qu'il faut mettre en place pour les salarié.es. D'un autre côté, il y a le positionnement, le développement, le projet politique et économique de la fédération. Avec une transversalité entre les deux. Il faut donc réfléchir aux instances à mettre en place, et aux modes de régulation dans l'optique de la disparition de l'UES en tant que telle.

Une élue regarde le Powerpoint sur Progress qui a été présenté aux élu.es au mois de mars et constate un travail de structuration relativement abouti. Elle a pris, pour illustrer son propos, la filière métier animation. Dans la direction du site, sur la gestion sociale, le RH assure le suivi de l'équipe. Il est accompagné du DTA qui va manager les directeurs de sites. Au troisième niveau se trouve la coordination régionale DTA. Il n'y a rien sur la politique sociale. Vient ensuite le comité de direction avec la DRH - L'élue se demande si elle aura le temps de s'occuper des questions de terrain – et enfin les fonctions supports.

La présentation compte aussi un volet politique par la présence du conseil d'administration. Par contre, les instances représentatives du personnel n'y figurent pas. Il est clair que l'organisation par filières métiers va avoir un impact sur la représentation des salarié.es et l'élue pense qu'il serait bien de déjà l'intégrer à l'organigramme pour que les élu.es puissent se préparer.

Le schéma de gouvernance, lui paraît plus logique.

Elle entend que la structuration par métier va permettre d'aller plus loin dans la professionnalisation et l'expertise et offrir des passerelles aux salarié.es qui vont pouvoir envisager des mobilités géographiques ou fonctionnelles, mais se demande qui va s'en occuper. Le directeur de site gère ses équipes et ne peut se préoccuper de l'avenir des salarié.es. L'échelon au-dessus est celui du comité exécutif Léo Lagrange animation, mais l'élue n'imagine pas que la DRH aura le temps de s'occuper de ces questions et demande à quel endroit de l'organigramme il sera possible de gérer la GPEC et la mobilité des salarié.es.

La présidente explique que l'organigramme n'est qu'un support à la réflexion sur ce que pourrait être la structuration. Quant à la DRH, elle a pour mission de développer la politique RH de métier (rémunération, formation...). Il s'agit d'une fonction stratégique qui trouve des opérationnels au local. Dans les services supports, on trouve des assistants RH, des RRH, des personnes en charge des conditions de travail ou du développement de la formation. Ce n'est plus de la référence d'entreprises locales, mais de la proximité. Ce qui est recherché dans l'organisation par métier, c'est une stratégie nationale par branche pour un développement économique et social. Des opérateurs de cette stratégie seront ensuite présents au local, avec des entreprises qui ne seront plus des entités juridiques, mais des bassins d'emploi.

Ce sont des points qui ne sont toutefois pas totalement finalisés. Si on prend la région Sud-Ouest, on peut considérer qu'il y a deux régions avec des bassins d'emploi très divers et des modalités de fonctionnement différentes. Le but est d'avoir des services orientés dans une politique nationale qui se déploient et s'organisent au local et dans de la proximité. Mais il reste des choses à faire.

L'élue voit là l'occasion d'associer les élu.es au processus de réflexion, puisqu'ils sont en contact avec les salarié.es et ont une idée de leurs attentes et de leurs ambitions, et d'être dans la co-construction.

La présidente rétorque que la co-construction est présente depuis le début de Progress qui a associé toutes sortes de personnes qui souhaitent participer sur différents terrains. Elle ajoute qu'elle va encore échanger avec les élu.es sur plusieurs étapes de la structuration et sur les projections à venir. Par contre, les prises en compte doivent suivre le schéma décidé par le congrès.

Une autre élue demande si les cabinets qui vont être sollicités travailleront sur des documents à destination des salarié.es et si oui lesquels. Il lui semble que ces cabinets ont travaillé avec des personnes sur des postes à responsabilité, qui avaient leurs propres modalités d'organisation du travail. Ces dernières ont montré leurs faiblesses. Les salarié.es qui sont pourtant force de proposition, pour vivre la réalité de terrain, n'ont pas été consultés. Elle donne pour exemple des renouvellements de marché qui sont faits sans concertation et qui ne tiennent pas compte des besoins réels. Il est ensuite difficile de rattraper la situation.

L'élue est consciente de la complexité que représente pour une entreprise la conduite du changement, mais elle a l'impression que certains fonctionnements sont restés les mêmes, passant simplement d'un organigramme en entonnoir à quelque chose de transverse, mais toujours sans prendre en compte l'avis des salarié.es. Il en résulte des demandes qui ne sont pas possibles sur le terrain.

Elle souhaite connaître la méthodologie qui sera mise en place pour aller chercher des informations auprès des salarié.es. Cela pourrait passer par un site sur lequel tous les salarié.es pourraient être force de proposition.

La présidente réplique que les cabinets vont travailler avec le comité de direction de la fédération sur trois sujets :

- La structuration
- La stratégie de positionnement et de développement
- L'accompagnement au changement.

Toute la première étape a été une étape de terrain. Des salarié.es ont été réunis, il y a eu des formations de facilitateurs, des étapes d'incubateur avec la Ruche, des débats organisés dans les régions. Il y a eu pendant plus de 18 mois un brassage de réflexions qui ont été reprises par l'École de management qui a aidé au positionnement. Ce qui est maintenant proposé n'est pas né dans la tête des dirigeants.

L'élue réplique qu'à sa connaissance de nombreuses personnes ont souhaité participer à cette élaboration et n'ont pas pu le faire. De même, les comptes rendus fournis aux membres du conseil professionnel, élu au moment du congrès, n'étaient pas à jour, et il n'y a pas eu de discussions. Elle estime que le conseil de direction, composé des hauts cadres de la fédération, reste très éloigné sur terrain et perçoit les choses différemment. Elle souhaite que les salarié.es puissent faire des propositions en direct, sans être obligés de passer par les élu.es. Les idées ne doivent pas seulement émaner des échanges entre des comités de direction, des experts ou des élu.es.

La présidente rappelle que le point à l'ordre du jour porte sur la structuration en branches métiers des activités de la fédération et son impact fiscal ou social et non pas les conséquences que cela aura sur les salarié.es. Il ne s'agit pas non plus de savoir comment accompagner le changement ou prendre en compte des éléments du terrain. Il s'agit pour l'instant d'une étape d'identification des avantages et des inconvénients sur un plan social, fiscal, juridique et économique de la structuration.

L'élue aimerait savoir pourquoi certaines régions sont déjà dans une démarche expérimentale, sans avoir sollicité les personnes concernées. La décision est venue d'en haut sans que les directeurs de site aient leur mot à dire. Cette démarche suppose une nouvelle organisation et s'ajoute au travail habituel qui se fait dans le cadre d'un marché acté.

La présidente répond qu'effectivement certains portefeuilles de DTA ont été organisés par métiers, passant d'une activité sur deux branches, petite enfance et animation, à une seule des deux. Mais cela n'a aucun effet sur le terrain auprès des directeurs d'accueil de loisir, les animateurs ou les éducatrices de jeunes enfants.

L'élue a eu l'information comme quoi le département 49 serait le premier concerné par la démarche Progress. Ce qui n'est pas confirmé par les élu.es de LLO.

La présidente rétorque qu'elle ne voit pas en quoi cela aurait un impact sur le terrain. Elle relève que cet échange souligne le besoin de communiquer pour répondre aux interrogations.

Le secrétaire invite la direction de la fédération à prendre la mesure du décalage entre ce qui est envisagé et la perception que les élu.es en ont. La présentation de Progress au CSE ne peut pas se contenter de ce qui est présent dans la BDES. Il faut cadrer le process envisagé avec les élu.es, pour obtenir des écrits sur lesquels se positionner. L'oralité n'est pas suffisante pour suivre ce qui a été fait. Il aimerait qu'à la fin de l'année soient passés en revue les points sur lesquels il y a partage, ceux sur lesquels s'inscrivent des réserves ou sur lesquels il faudra débattre. Enfin les points qui vont impacter l'organisation sociale pour lesquels les élu.es sont consulté.es. Il affirme ne pas être, pour sa part et celle de son organisation syndicale, dans la co-construction avec l'employeur. Sinon, il prendrait la place d'une personne au sommet de la hiérarchie et dirait ce qu'il faut faire.

L'élue rétorque que l'information qu'elle a donnée précédemment se trouve sur le compte-rendu d'un C2SCT.

Une élue confirme qu'il est précisé sur l'actualité fédérale que : « la démarche Progress a avancé, avec notamment le lancement de l'expérimentation sur Nantes et le 49. Ces deux territoires ont été choisis eu égard à leur activité périscolaire et missions jeunes, afin de développer le nouveau partenaire, notamment en vue d'échanger sur les thèmes E.S.S et d'éducation populaire. »

La présidente explique que ces expérimentations ne sont pas en lien avec la structuration, mais avec les projets qui ont émané de Progress 1, telles que les formations de facilitateurs, le travail avec la Ruche, l'incubation de projets, le développement de l'Alfa Bus, les orientations des Hub, etc. Il ne s'agit pas d'expérimentations structurelles, mais de dispositifs.

L'élue en conclut qu'il s'agit de réflexion, mais précise tout de même que la démarche a été présentée à la dernière C2SCT.

La présidente confirme que ces changements vont toucher, dans le cadre d'une anticipation par métier, les portefeuilles de DTA qui sont sur deux métiers et ne seront affectés plus que sur l'un d'entre eux. Cela concernera aussi la paie, les RH ou la comptabilité.

L'élue rejoint le secrétaire quant aux écrits. La démarche de Progress va s'inscrire sur la durée et impactera à tous les niveaux, il est donc important que les élu.es produisent des écrits qui seront conservés et permettront de faire des points d'étapes pour voir ce qui dans les propositions des élu.es a pu être mis en perspective dans les instances concernées.

Par ailleurs, beaucoup de choses se font dans le cadre de rencontres avec les organisations syndicales représentatives. Aussi l'élue souhaite savoir comment les listes de son organisation ou sans étiquette peuvent apporter leur contribution à ces débats. Elle propose que des propositions écrites soient intégrées au PV.

Le secrétaire comprend des propos de l'élue que les organisations syndicales représentatives participent à la construction de Progress, ce qu'il dément. Elles n'ont pas été consultées. Il ne peut donc pas y avoir de discussion avec elles sur cette question. Seul le CSE est concerné et donc les élu.es sont toutes et tous partie prenante. Il est possible que dans Progress certains points concernent les organisations représentatives, comme l'abandon de l'organisation par entreprise qui vont faire tomber l'UES de fait. Il faudra à ce moment-là négocier le nouveau modèle. Pour sa part, il s'opposera à la présence autour de la table d'élu.es issu.es d'organisations non représentatives. Mais il est ouvert à des temps d'échange entre les élu.es du CSE. Six mois avant les prochaines échéances, la représentation syndicale SUD, ayant une existence au sein de l'entreprise, pourra être invitée par le représentant syndical.

L'élue ne propose pas de participer aux négociations, mais de contribuer aux débats par des écrits.

Le secrétaire rétorque que l'idée de l'écrit est valable pour tous. Il est possible, en tant que salarié ou au titre d'élu.e, d'écrire à son employeur. Mais il est aussi possible de faire, dans la préparation d'un CSE, un travail d'écriture à mettre à l'ordre du jour. Ainsi l'employeur ne pourra pas se défausser.

La présidente répond qu'elle n'a aucune volonté de se défausser sur quelque sujet que ce soit. Elle ajoute qu'il y a déjà beaucoup d'écrits sur Progress de la part de l'employeur, entre l'ensemble des supports suite au séminaire du mois de mars et la note de consultation du mois de septembre. Elle veut bien mettre en place un fil conducteur sur les questions que les élu.es se posent et les réponses qu'il est possible d'apporter. Les propositions des cabinets qui vont être sollicités seront aussi partagées avec le CSE.

IV - Consultation sur le projet de rupture conventionnelle d'un élu suppléant du CSE, salarié LLF

L'élu suppléant du CSE est présent en visioconférence et explique aux élu.es qu'il est à Léo Lagrange depuis 33 ans et près de la retraite. Pour des raisons familiales, il fait de nombreux allers-retours dans les Vosges. Ce sont de longs trajets qui le fatiguent et engendrent un problème de tension artérielle. Il souhaite donc quitter Léo Lagrange pour pouvoir s'occuper sereinement de sa mère et prendre soin de lui-même.

Il précise que c'est lui qui souhaite partir et, en tant qu'ancien membre du CE qui connaît les procédures, il demande aux élu.es de bien vouloir voter favorablement son départ, même si certains ont des principes.

Vote à bulletin secret effectué électroniquement
19 votants - 17 voix POUR – 1 voix CONTRE – 1 ABSTENTION

V - Consultation sur le projet de licenciement pour abandon de poste d'une élue suppléante du CSE, salariée LLNIDF

L'élue suppléante du CSE est présente en visioconférence et explique qu'elle rencontrait plusieurs difficultés sur la façon de travailler. Puisqu'il n'était pas possible de changer les choses, elle a choisi de partir. Sa demande de rupture conventionnelle a été refusée, d'où l'abandon de poste.

Un élu a l'impression que le choix fait par la suppléante est plutôt subi, la demande de rupture conventionnelle n'ayant pas été acceptée. Il souhaiterait connaître l'origine de la situation.

La suppléante a été embauchée en septembre 2018 en CD2I sur une base de midi, soir, mercredi, soit 8h00, pour faire de l'informatique pour la commune. En novembre, elle apprend qu'il y aura moins d'heures. Elle doit signer un CD2I au lieu d'un CDD. Elle accepte les nouveaux horaires et un nombre d'heures réduit. Elle perd 10 heures de travail. Toutefois, en mars 2019, elle n'avait toujours pas signé son contrat et se voit contrainte d'appeler Paris pour savoir quand elle serait payée des heures qu'elle n'a pas pu faire. Elle ressent un manque de confiance envers son employeur, alors que le travail se faisait sur la structure. Sa demande de BAFA a été acceptée, mais juste avant de partir, la formation est annulée faute de participants. Ensuite, en septembre 2019, on lui dit qu'il n'y a plus d'embauches en CDI. Or une personne est prise en CDI sur 35 heures. Elle a donc un CD2I les midis, soirs et mercredis, plus 12 heures d'informatique. Le marché étant renouvelé en janvier 2020, elle perd les heures d'informatique. La DTA la rassure en lui disant qu'elle n'aura pas de perte de salaire, les heures seront faites à un autre moment. Elle a pu aussi passer les parties théorique et pratique de son BAFA. Il ne lui reste que le perfectionnement à passer. Son travail au sein de Léo Lagrange se passe bien, mais pas les heures à la mairie où elle entend nombre de réflexions désobligeantes. De son point de vue, la mairie a la mainmise sur le centre, mais ne prend pas les enfants en compte, ce qui lui donne envie de partir. Elle ne souhaite pas quitter Léo Lagrange, mais il n'y a pas de structures dans sa région. C'est la raison de son départ.

L'élu comprend qu'il n'y avait pas de possibilité de mobilité ou de reclassement.

La suppléante répond qu'il lui était proposé un contrat en CD21 sur les midis, soirs et mercredis, pour un salaire de 600 euros par mois, mais qu'il lui fallait parcourir 80 kilomètres, contre déjà 30 de son centre sur le poste précédent.

Vote à bulletin secret effectué électroniquement **19 votants - 9 voix POUR – 6 voix CONTRE – 4 ABSTENTION**

La présidente note que par manque de temps, l'ordre du jour ne pourra pas être épuisé. Elle souhaite trouver une date commune pour aborder les points restants.

Un élu propose d'aborder les points qui concernent des salarié.es plutôt que de reprendre au point sur les TRH.

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

Concernant la salariée de LLCE, le médecin du Travail a prononcé l'inaptitude pour un poste d'animatrice et non pas d'adjointe d'accueil de loisir. L'erreur constatée, il a rendu un nouvel avis confirmant l'inaptitude sur un poste d'adjointe en accueil de loisir. La salariée a contesté cet avis. L'affaire, plaidée la veille du CSE, est pendante aux référés, le délibéré doit intervenir le 18 novembre. La C2SCT de Centre-Est a étudié le dossier et demande, puisqu'il y a litige, qu'il n'y ait pas de prononcé sur cette procédure de reclassement et que le CSE reporte la consultation à une prochaine instance, après le rendu du délibéré.

Un élu rappelle le principe de droit qui stipule que lorsqu'une affaire est devant le tribunal, il faut attendre le résultat avant de se prononcer. Il est donc d'accord pour renvoyer le point au CSE du 24 novembre.

La présidente ne s'oppose pas non plus à ce report, le point ayant été mis à l'ordre du jour avant que l'affaire ne soit inscrite devant les référés.

VII - Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'un salarié LLNIDF

Concernant le salarié de LLNIDF l'avis d'inaptitude a été délivré le 28 septembre et stipule que « *le salarié peut bénéficier, dans une autre structure de l'entreprise, d'une formation compatible avec ses capacités restantes* ». La DRH Nord Île-de-France précise que le salarié a été en arrêt de travail du 16 juillet au 27 septembre. La visite de reprise du 28 septembre l'a déclaré inapte. Il pourrait occuper un poste similaire dans une autre structure de l'entreprise et bénéficier d'une formation. Le 1^{er} octobre, le médecin du Travail a réitéré les préconisations indiquées.

Il a été demandé au salarié, ce même jour, par mail et courrier recommandé de bien vouloir transmettre un CV et ses possibilités de mobilité. Sa réponse est arrivée le 7 octobre, mais il ne précise pas son périmètre de mobilité.

Aucun poste d'informateur jeunesse, d'animateur jeunesse ou de responsable jeunesse n'étant à pourvoir au sein de Léo Lagrange Nord Île-de-France, des recherches ont été étendues aux autres entités de l'UES. Deux postes ont été retenus au titre des propositions réalistes et sérieuses de reclassement et la C2SCT de Nord Île-de-France en a été informée le 15 octobre.

Il est proposé :

- 1 poste d'animateur jeunesse sur Léo Lagrange Méditerranée
- 1 poste de responsable jeunesse sur Léo Lagrange Méditerranée

L'un est au groupe C et l'autre au groupe D de la convention collective.

Le CSE est appelé à se prononcer sur ces offres de reclassement et vérifier si elles correspondent aux préconisations du médecin du Travail.

Un élu est d'avis que la problématique vient plutôt de la structure qui emploie le salarié et regrette ne pas avoir plus d'informations à ce sujet.

La présidente conçoit qu'il peut s'agir d'un problème d'environnement, mais les informations sont uniquement celles que le médecin du Travail veut bien donner.

Un élu dit avoir été contacté par le salarié et confirme qu'il est inapte à travailler dans cette structure, suite à des soucis personnels. Il estime qu'une DRH aurait pu lui proposer une mobilité pour l'extraire d'une situation de travail compliquée.

Le salarié lui a dit avoir eu des problèmes de salaire et a, à sa manière, quémandé des rappels. Il était déjà en poste lorsqu'une nouvelle directrice a été nommée sur la structure. Celle-ci a eu du mal à s'intégrer et s'est acharnée sur lui.

Il y a donc, d'après l'élu, des problématiques interpersonnelles. Suite à son arrêt maladie, le salarié a sollicité un entretien avec la DRH, lors de sa reprise, car il appréhendait le retour sur le terrain. Cela lui a été refusé. Il semble qu'il n'y ait pas eu de caractère obligatoire à cette démarche.

Pour l'élu, l'inaptitude résulte donc d'un problème entre deux personnes, ce qui est, selon lui, le quotidien de beaucoup de salarié.es. Il voit dans cette situation un cas possible de jurisprudence dans le cas où un RH ne recherche pas de possibilités de mobilité ou de changer les équipes et que ce soit le médecin du Travail qui prononce l'inaptitude.

Concernant le reclassement, alors que le salarié est apte à travailler sur l'Île-de-France, l'élu s'étonne que les seuls postes proposés se trouvent sur Méditerranée.

La présidente rétorque que le salarié est mobile et ne voit pas pourquoi il ne serait pas possible de lui proposer un poste sur Léo Lagrange Méditerranée.

Pour l'élu, il faut faire des propositions sur les deux régions, laissant ainsi le choix au salarié.

La présidente rappelle que la consultation doit déterminer si les offres sont sérieuses et compatibles avec l'avis d'inaptitude.

Une élue en profite pour dire qu'il serait bien que la commission conditions de travail se saisissent du sujet de l'inaptitude, qui devient récurrent. Elle souhaite avoir la liste des postes et des régions sur lesquels ces inaptitudes sont constatées, alors qu'il peut s'agir de difficultés au sein d'une structure. Pour l'élue, les propositions faites sont certainement sérieuses, mais ne sont sans doute pas les meilleures solutions. Elle suggère un accompagnement du salarié pour qu'il trouve sa place dans une structure proche de son lieu d'habitation. Il aura ainsi un choix plus grand. Elle ne comprend pas pourquoi on lui propose d'aller à Marseille.

La présidente répond qu'il s'agit de postes à pourvoir qui correspondent aux préconisations médicales. L'employeur n'a pas à priver le salarié d'offres de reclassement si des postes existent sur d'autres territoires.

Une élue dit voir sur le site Léo Lagrange recrutement une annonce pour un poste d'animateur jeunesse sur Île-de-France.

Mais il est possible que ce soit une proposition pour remplacer le salarié en inaptitude, selon la présidente, ce dernier ne pouvant plus travailler. Son poste était bien en CDI.

Un élu aurait bien aimé avoir l'avis de la C2SCT Nord Île-de-France sur ce dossier. Il comprend la démarche du salarié qui, ne recevant pas de réponse à ses sollicitations professionnelles et estimant qu'il ne peut plus travailler au sein de la structure, se tourne vers le médecin. Le secrétaire regrette que le médecin ait fondé une appréciation d'inaptitude sur le poste de travail de ce site. Il aurait préféré que soit dit clairement que l'inaptitude relève d'un problème qui ne regarde pas le médecin, sauf s'il y a atteinte à l'intégrité de la personne. Le cas présent n'a pour utilité que d'envisager la possibilité pour les salarié.es qui sont dans une situation similaire de se tourner vers un service dédié au sein de la fédération leur permettant de trouver des solutions. Les ressources humaines, qui gèrent des dossiers administratifs, n'ont pas le temps de le faire.

L'élu propose d'adosser au service des ressources humaines des territoires, et demain des filières, un dispositif pour un accompagnement des salarié.es, avec des éléments concrets à donner aux élu.es. Il existe des situations qui ne permettent pas aux élu.es de les appréhender à leur juste valeur, alors que des assistantes sociales pourraient creuser les dossiers et les construire de façon à ce que les élu.es aient une appréciation plus encadrée de ce qu'il est possible de faire, y compris pour l'employeur. Cela a un coût, mais permettrait aussi de traiter des dossiers de demandes exceptionnelles.

Concernant le salarié, les élu.es peuvent donner un avis favorable, l'envoyant de droite et de gauche avant qu'il ne soit licencié pour cause de refus, mais ce n'est pas le but recherché !

La présidente donne lecture de l'avis de la C2SCT qui n'accepte pas les propositions de reclassement et propose de contacter le salarié pour connaître sa position et comprendre ce qui ne va pas sur son poste actuel.

Le sujet étant à l'ordre du jour de la C2SCT, la présidente s'étonne de ce que les élu.es ne se soient pas informé.es de la situation du salarié en amont de la réunion, alors que l'employeur travaille sur le dossier et les propositions de reclassement et sollicite le salarié. Il faut attendre la consultation du CSE pour s'interroger sur la situation de ce dernier. Les enjeux RH sont importants et il a été proposé aux organisations syndicales, dans le cadre des négociations sociales à venir, un accord qui encadre la question de l'inaptitude à Léo Lagrange. Mais il faut tenir compte aussi des enjeux économiques. L'entreprise doit, dans le mois qui suit la déclaration d'inaptitude, avoir trouvé un poste de reclassement. Dans le cas contraire, elle doit soit rompre le contrat de travail soit reprendre le paiement des salaires.

Quoi qu'il en soit l'avis de la C2SCT est négatif sur les reclassements.

La présidente met aux voix les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'un salarié LLNIDF.

Votants : 19 - Contre : 13 - Pour : 5 - Abstention : 1

L'élu répond à la présidente que les élu.es ont reçu l'ordre du jour le 20 octobre, mais il reconnaît qu'il est difficile d'aller chercher les coordonnées des personnes concernées et de les appeler. Le salarié en question a pris contact avec lui la veille au soir. Il arrive aussi que les salarié.es ne donnent les éléments qu'une fois au pied du mur. Les élu.es sont par ailleurs souvent pris par le temps.

La présidente précise que la procédure d'inaptitude ayant été modifiée, la procédure se poursuit, malgré un avis négatif du CSE. Par contre, il sera possible de se référer à cet avis en cas de contestation.

VIII - Information sur le projet d'appel à candidatures pour désigner un représentant de proximité LLO - Ille-et-Vilaine.

L'appel à candidature fait suite à un projet de rupture conventionnelle d'un RP de LLO. Le dossier sera à l'ordre du jour du CSE du mois de novembre. Pour cela la procédure mise en place doit être relancée. L'appel à candidature est le même que celui fait pour les précédentes désignations et sera ouvert dès le lendemain.

Le RP à remplacer était membre de l'UNSA. Un élu demande si cette organisation a un candidat à présenter.

Le secrétaire demande que les candidatures soient lancées, pour ensuite pouvoir procéder au vote.

Avant de clore le CSE en présentiel pour tenir compte des horaires de trains des un.es et des autres, la Présidente donne la parole au Trésorier qui dit avoir besoin de recruter des personnes pour le traitement des commandes de chèques cadeaux. Le secrétaire rappelle que lorsqu'une prestation nécessite des renforts, un appel à candidature est lancé dans l'effectif Léo Lagrange, en priorité, ou alors en intérim. C'est un principe qui a été voté.

En ce qui concerne les commissions, les comptes rendus lorsqu'ils sont établis et adoptés par les membres des commissions ils sont annexés au PV du CSE correspondant.

Un élu indique que les élu.es n'ont pas eu le temps de valider celui de la veille, mais il souhaite que malgré tout, les élu.es s'en imprègnent.

Le secrétaire rappelle simplement la règle, mais précise que si le compte-rendu est annexé au PV, il n'est pas utile d'y revenir sauf s'il y a des points qui nécessitent une validation par le CSE.

L'élu dit qu'en tant que président de la commission il n'a pas demandé si certains membres avaient des remarques.

Le secrétaire répond que les membres peuvent tout à fait échanger entre eux. Le travail démocratique se fait à l'intérieur de la commission. Le compte-rendu sera automatiquement annexé dès lors qu'il aura été validé. Seuls sont indiqués les éléments qui doivent passer en CSE pour avis.

L'élu aurait souhaité ajouter des points à l'ordre du jour, tel que le recours à l'intérim pour l'animation qui est un sujet nouveau sur lequel les salarié.es s'interrogent. Il aurait fallu pouvoir en débattre.

Le secrétaire lui propose de faire valider le compte-rendu, d'en extirper les questions et de les envoyer à la présidente qui pourra peut-être apporter des réponses en séance.

Une élue remarque qu'en commission conditions de travail, si les élu.es n'ont pas fait de retour à réception du compte-rendu, il est considéré comme validé. En effet, il y a peu de pages à lire et les propos reflètent ce qui s'est dit.

Pour finir, les membres du CSE se mettent d'accord sur la date de la prochaine réunion pour purger l'ordre du jour et retiennent le lundi 9 novembre à partir de 14h00.

Fin de la séance 16:12

Reprise du CSE en visioconférence le 9 novembre 2020.

XI - Présentation du projet d'accord relatif aux frais TRH du CSE, mise au vote d'une résolution quant à l'adoption de l'accord et de l'annexe au règlement intérieur du CSE relative aux TRH

Les élu.es ont voté, au mois de juillet, des annexes à l'accord TRH en vigueur sur la mandature précédente, il faut donc revoir le cadre de celui-ci.

La RRS précise que l'annexe 2 doit également être adoptée. Parmi les modalités possibles de déplacement, le train est prioritaire, mais il est désormais possible d'utiliser la voiture, avec une prise en charge des frais. Quant au transport aérien, les frais sont plafonnés à 250 euros, ce qui est supérieur à ce qui se faisait avant. De même, sont prises en compte des pratiques telles que l'utilisation de taxis VTC. Les mutualisations sont préconisées lorsque c'est possible. L'important est de faire en sorte que l'ensemble ne soit pas un frein aux déplacements.

Les frais de restauration sont passés à 18,00 euros par repas, lorsque la restauration n'est pas organisée par la fédération.

Une élue demande que l'annexe 4 soit mise dans la BDU pour qu'elle puisse en prendre connaissance.

Le trésorier répond à sa demande et envoie le document à tous les membres du CSE.

Un élu exprime son désaccord avec la prise en charge du billet d'avion à hauteur de 250 euros par l'employeur et 1,7 fois par le CSE. Il estime que l'élu CSE peut en être de sa poche s'il se voit contraint d'acheter un billet plus cher que l'enveloppe prévue, alors que le choix ne lui appartient pas.

Le secrétaire du CSE pense qu'il ne faut pas mettre en avant, dans le projet d'accord, une possible prise en charge des frais de transport par un.e élu.e ou son organisation syndicale. Il est toujours possible de négocier avec l'employeur une dérogation à cette disposition au coup par coup, comme sur des trajets longue distance. Ce sont des pratiques qui étaient déjà en place dans la précédente mandature.

Par contre, il reconnaît que le risque existe s'il n'a pas été possible de prendre son billet au moins trois semaines à l'avance ou sur les compagnies à bas coût, qu'il faut éviter.

Il est favorable à la validation de l'accord.

Un élu souligne que l'accord prévoit qu'il est possible de prendre l'avion s'il y a plus de 4 heures de transport en commun. Toutefois, il ajoute que les compagnies à bas coûts ne sont pas toujours intéressantes, du fait aussi de certaines contraintes comme l'absence de flexibilité dans les horaires. Il rappelle qu'il s'agit d'un accord dérogatoire. Il propose que l'employeur se charge de prendre les billets d'avion, sur les compagnies de son choix, en fonction des horaires indiqués par chaque élu.e. Il faut bien évidemment prendre des billets échangeables et remboursables pour que les élu.es puissent partir en fonction de l'heure de fin des CSE. Mais dans ce cas, les tarifs s'échelonnent entre 450 et 550 euros. Or, les 250 euros de l'employeur et la participation du CSE ne couvriront pas ces montants et des élu.es de Toulouse pourraient ne plus pouvoir se rendre à Paris pour les réunions. Pour lui, si les billets ont été pris en avance, au minimum 15 jours à l'avance, mais coûtent plus de 550 euros.

Concernant les frais kilométriques, l'élu demande de statuer sur leur prise en charge. Il demande que soit pris en compte le trajet du domicile à la gare ou l'aéroport de départ, avec un véhicule personnel et non pas les transports en commun.

Il rappelle qu'il était aussi prévu de statuer sur des frais de garde d'enfants. La décision que les élu.es restent au CSE jusqu'à l'épuisement de l'ordre du jour peut avoir des conséquences pour les parents.

Pour un autre élu, l'accord prévoit un dépassement des plafonds fixés, dans le cas de contraintes particulières. Il est donc certain que la DRH sera en capacité d'étudier les cas de chaque élu.e si cela devait être le cas. Il est favorable à l'accord.

Une élue note que la garde des enfants avait été abordée en début d'année et s'étonne que ce point ne soit pas dans l'accord TRH. Elle se demande aussi quelles sont les conséquences, en termes de temps et de logistique, pour un.e élu.e qui doit changer son billet d'avion contre un billet de train, lorsque les tarifs du premier sont trop élevés. Elle affirme aussi que par le passé, certains dépassements n'ont pas été remboursés. Il est donc important que ce point soit précisé dans l'accord. Elle n'accepte pas qu'ils soient à la charge de l'élu.e.

Elle se souvient qu'à une époque, c'était le CE, qui connaissait les dates, les heures théoriques de début et de fin de réunion, qui prenait les billets des élu.es. Elle pense qu'il pourrait en être de même à ce jour.

Une élue a fait des simulations pour connaître les prix moyens des billets d'avion en fonction des heures de départ et de retour. Le billet le moins cher, à l'aller, est à plus de 200 € et le départ se fait à 6h30 de Toulouse. Le moins onéreux pour le retour, soit plus de 100 €, oblige de partir de Paris à 21h20 et d'arriver à 22h45 à Toulouse. Ce sont des tarifs pour des billets pris trois semaines à l'avance. Ils ne peuvent pas être annulés, mais sont modifiables en cas de besoin, mais avec un tarif différent. Dans le cas où une personne rate son vol, le billet n'est pas remboursé. Il ne lui semble pas normal que les élu.es doivent supporter des frais dans le cadre d'un CSE. Elle propose d'ajouter une clause, pour le cas où des modifications seraient nécessaires entre l'avion et le train, et que les montants soient pris en charge par le CSE ou l'employeur.

Elle est aussi favorable à la prise en charge des frais de déplacement du domicile au lieu de départ (gare, aéroport).

Pour le trésorier, la prise en charge des billets par le CSE pour 34 élu.es est plutôt conséquente, mais cela leur permettrait de ne pas avoir à faire l'avance.

Concernant les frais de garde, il est d'avis de mettre ce point dans une annexe ou de voir cela dans un accord spécifique.

Une autre élue trouve nécessaire que les aléas des transports soient pris en compte dans le règlement intérieur. Ils ne sont pas de la responsabilité des élu.es. Par ailleurs, elle demande aussi la prise en charge des frais de déplacement domicile/lieu de départ, de tenir compte du temps de transport, mais aussi des situations familiales. Ce sont des éléments qui doivent être fixés par l'accord TRH en cas de mal entendu.

Un élu souligne que dans l'ancien accord, la prise en charge de l'employeur était moindre, mais il n'y avait pas le plafond de 1,7 du comité d'entreprise, ce qui limite le montant du billet d'avion. Aussi les élu.es de sa liste contesteront l'accord si ce dernier devait être signé en l'état. Même si chacun fait un effort pour s'en tenir aux tarifs, les élu.es n'ont aucune garantie lorsqu'ils voyagent dans le cadre du CSE. Il propose de supprimer le plafond de 1,7 et d'en appeler à la responsabilité de chaque élu ou organisation syndicale pour respecter les tarifs, dans la mesure du possible. Charge au trésorier de dénoncer les abus.

Le secrétaire rappelle que c'est normalement à l'employeur de prendre en charge la totalité des frais de déplacement des élu.es. L'accord envisagé, plusieurs mandatures en arrière, avait pour but d'éviter que le comité d'entreprise/CSE prenne à sa charge un montant disproportionné par rapport à ce que l'employeur envisage de rembourser, d'où le plafonnement à 1,7. Le secrétaire n'est pas favorable au fait que le CSE pallie le manque de prise en charge par l'employeur. Faute d'un accord majoritaire ou unanime, il dénoncera celui existant et chacun devra alors négocier avec l'employeur la prise en charge de ses moyens de transport. La loi sera respectée, mais ce sera au désavantage des élu.es. Il préférerait que soient mises en avant les situations particulières qui ne permettent pas à certains élu.es de se déplacer. Le complément ne doit pas être pris sur le budget personnel des uns ou des autres, mais ce n'est pas non plus à celui du CSE de venir combler des situations qui n'ont pu

être résolues en amont. Il reconnaît que faire de son mieux pour voyager en respectant les tarifs oblige parfois à prendre le train plutôt que l'avion ou de dormir à l'hôtel, ce qui suppose de rentrer tard chez soi. Il souhaite trouver un accord, mais regrette de ne pas avoir reçu de propositions rédactionnelles, ce qui aurait été mieux.

La présidente souligne que le montant de remboursement du billet d'avion par l'employeur était de 180 euros sous l'ancienne mandature. Il est passé à 250 euros. De plus, l'accord est assorti d'une clause qui permet d'étudier une situation particulière si besoin. Elle ne comprend pas bien la position des élu.es sur le sujet et ne voit pas ce qui bloque par rapport au précédent accord.

Une élue qui préfère prendre le train, comprend que certains élu.es aient des obligations familiales. Elle estime qu'ils doivent pouvoir avoir le choix.

Un élu reconnaît que le CSE permet une régie qui prend en charge les avances sur le prix des billets. Toutefois, trouver le meilleur tarif prend du temps et c'est un engagement. Si la situation actuelle est exceptionnelle, ce ne sera pas toujours le cas et l'accord va être signé pour trois ans. Il faut que chacun puisse venir au CSE et exercer son mandat. Il demande que parmi les exceptions soient inscrits, par exemple, les déplacements des élu.es de Lille qui devront, dans l'avenir, se rendre à Toulouse pour un CSE. Pour lui, les offres d'Air France, malgré un surplus, sont plus avantageuses au regard de la souplesse qu'elles proposent quant à la durée des CSE. Les billets d'Easy Jet, pour leur part, ne sont pas négociables et n'autorisent pas un.e élu.e à rester plus longtemps lorsque c'est nécessaire. Si l'on demande aux élu.es de rester jusqu'au bout des CSE, il faut s'en donner les moyens. Sinon, il confie la réservation des billets à qui de droit et ne s'en occupe plus.

Une élue indique que les membres de sa liste sont plutôt favorables au transport par train ou covoiturage. Si elle conçoit que chacun puisse avoir des obligations familiales, il faut aussi faire des choix. Elle demande aux personnes qui sont contre l'accord, ce qu'elles proposent pour trouver une solution, les options possibles pour concilier la vie privée des élu.es, leur confort, tout en épargnant les finances du CSE et de l'employeur.

Un élu redit que c'est à l'employeur de payer les frais de déplacement des élu.es au CSE, cela suppose des transports par train en deuxième classe. Il rappelle qu'auparavant, les élu.es demandaient le remboursement directement à l'employeur. Le trésorier de la Fédération ne passant au siège que tous les quinze jours, le délai de remboursement était d'autant, voire pouvait aller jusqu'à trois semaines, ce qui posait problème. D'où l'accord avec l'employeur pour que les frais de TRH lui soient adressés par le CE, par le biais d'un système de facturation. Ce qui le gêne, à ce jour, c'est le plafonnement à 1,7, qui bloque les tarifs du billet d'avion à 425 euros. Il propose de le supprimer et que le CSE prenne en charge la différence plutôt que l'élu.e. D'autant que les prix ont beaucoup augmenté ces derniers temps. Il a bien pris note d'une possible situation exceptionnelle, mais demande ce qui va justifier cette exception et qui va la gérer. Quel sera son niveau. Il demande que soit supprimé le plafonnement, tout en rajoutant dans l'accord un paragraphe qui invite les élu.es à comparer les tarifs entre le train et l'avion.

Un élu ajoute que les règles sanitaires qui sont en vigueur en cette période exceptionnelle font que les réservations peuvent être verrouillées trois semaines à l'avance. Cela oblige les élu.es à une préparation logistique renforcée et ce sera de plus en plus difficile si la situation est maintenue. Il faut donc éventuellement formaliser certains paramètres tels que l'impossibilité pour un élu de réserver un billet à l'avance au tarif préférentiel. Lui aussi se pose la question du seuil de tolérance de chacun, y compris de l'employeur, d'autant que tous n'ont pas les mêmes possibilités budgétaires face à une obligation de faire une avance sur un billet de transport. Il préconise que l'employeur tienne compte de possibles situations particulières de l'un ou l'autre des élu.es, tout en restant dans les limites fixées

par l'accord. Il trouve que l'accord, tel qu'il est, ne garantit pas aux élu.es de pouvoir se déplacer sans souci pour se rendre à une instance, malgré les efforts qu'ils pourront fournir. Il faut donc introduire, à son sens, une certaine flexibilité pour éviter toute conséquence fâcheuse.

Un autre élu trouve qu'il est compliqué pour certain.es élu.es, du fait de leur activité de terrain, de se positionner à trois semaines. Ils.elles ne savent pas s'ils.elles pourront ou non être remplacé.es. Ce sont des éléments qui les font hésiter sur leur présence aux CSE. Leur décision ne peut souvent se prendre qu'en dernière minute en fonction de la situation.

A un élu qui demande s'il n'y a pas de solution d'aménagement possible, la présidente rétorque que cela fait des semaines que les discussions durent. Elle insiste sur le fait que l'effort de l'employeur est déjà considérable, avec une augmentation du taux de participation à 250 euros, mais aussi celui des repas et une prise en compte des situations particulières. Elle confirme ne pas pouvoir aller au-delà. Sans accord, il y aura une mise en place des règles habituelles de prise en charge de déplacement au sein de l'UES pour l'ensemble des salarié.es. Ce serait une situation tout à fait regrettable à ses yeux, mais il faut passer à un autre sujet.

Un élu rétorque que les élu.es de sa liste proposent simplement d'enlever le plafonnement à 1,7 qui ne se trouvait pas sur l'ancien accord. Il pense que la situation fait que les dépenses seront sans doute inférieures, mais refuse toutefois une prise en charge à 425 euros maximum.

À une élue qui s'interroge sur les conditions en cas d'absence d'accord, la présidente répond que ce seront effectivement les règles en vigueur sur les TRH de la formation qui seront observées, à savoir le montant de la prise en charge des frais. Les billets pourront être pris soit par l'employeur, soit par les élu.es eux-mêmes. Dans ce cas, il faudra prévoir un aménagement avec les différents services concernés.

L'élue remarque que lorsqu'un.e salarié.e se déplace pour une formation, il.elle ne prend pas le train tard dans la soirée. Ce à quoi la présidente réplique que cela peut être le cas pour des salarié.es venant de Toulouse qui font une formation à Paris.

Un élu revient sur le remboursement des frais de garde des enfants et demande si un système de forfait sera mis en place.

L'élue explique à la présidente qui ne voit pas de quoi il s'agit, que ce point fait partie des discussions dans le cadre des accords du CSE.

La présidente rétorque qu'actuellement les frais de garde sont pris en compte dans le cadre de départ en formation des salariés. La participation de l'employeur se fait à hauteur de 20 euros par journée de formation.

Pour l'élu, il faudrait ouvrir cette aide non seulement aux élu.es qui ont des contraintes de garde d'enfants, mais aussi l'étendre aux personnes aidantes. Cela permettrait à tous.toutes les élu.es de pouvoir être plus facilement présent.es. Les discussions précédentes avaient fait ressortir la complexité de la prise en charge du fait des contraintes d'horaires. Il propose donc, pour éventuellement une durée teste d'un an et sur présentation de preuve, la mise en place d'un forfait. Ainsi chacun.e aurait une base de réflexion pour s'organiser en conséquence.

La présidente rétorque que les négociations reposent en général sur un texte de référence qui fait voix commune. Or, lors des deux échanges de négociation, elle n'a noté aucune intervention des organisations syndicales présentes autour de la table sur la question des frais de garde. Elle n'a de

plus reçu aucune proposition d'intégration sur ce sujet. Par ailleurs, les négociations ne se font pas en CSE, mais dans un espace dédié. Les propositions des élu.es sortent complètement du sujet du point à l'ordre du jour, alors qu'il y a eu deux temps de négociation pour cela, avec un texte support transmis de longue date. Quoi qu'il en soit, même si les sujets ont été évoqués, ils ne figurent pas dans l'accord.

Une élue pensait que si l'accord avait été mis à l'ordre du jour pour être voté, cela supposait que les discussions avaient été menées jusqu'au bout. Or, elle a l'impression que ce n'est pas le cas. Pour elle, si la prise en charge des frais de garde n'est pas comprise dans l'accord, il ne faut pas pour autant jouer sur les mots. Elle rappelle qu'il y a plusieurs procès-verbaux du CSE qui ont fait état des échanges et des retours de commissions sur, entre autres, les gardes d'enfants. Pour elle, les négociations, qui se font dans une relation de confiance, portent sur les moyens à mettre en œuvre pour faciliter au maximum la présence des élu.es sur les instances représentatives. Elle est donc surprise de voir qu'un point est rejeté, sous prétexte qu'il n'est pas inscrit noir sur blanc dans l'accord. Elle votera contre le projet, bien qu'elle soit pour que les élu.es prennent le train et fassent des économies, mais parce qu'il ne prend pas en compte toutes les obligations familiales. Pour elle, chacun devrait avoir le choix.

Pour la présidente, la confiance se joue à deux. Elle rappelle qu'il s'agit de négociations qui portent sur un accord TRH, pour les déplacements des élu.es du CSE. Lors des deux instances précédentes, l'employeur a proposé des éléments écrits et pris en compte ceux qui étaient retournés par les organisations syndicales. Si à ce jour des éléments ressortent en CSE alors qu'ils n'ont pas été abordés dans cet espace de négociation, la présidente estime que la remise en question de la confiance n'est pas du côté de l'employeur. Elle est toujours ouverte à la négociation si des sujets nouveaux venaient à se présenter. De son point de vue, la prise en charge des frais de garde ne relève pas de cet accord TRH, mais devrait se négocier pour l'ensemble des salariés qui peut être confronté à une problématique de garde d'enfants et de contraintes professionnelles.

Une autre élue estime qu'effectivement l'accord porte sur les frais de trajet et que la question des frais de garde sort du sujet. Toutefois, il lui semble important d'aborder le point en CSE, éventuellement avec des écrits. Elle demande s'il est possible que les élu.es soient informés des négociations en cours pour qu'ils puissent faire parvenir leurs expressions par écrit. Pour sa part l'accord TRH est correct et doit être voté. Mais la question des frais de garde devrait être abordée rapidement, car elle touche tout le monde et permet aux élu.es d'être présents au CSE et de jouer leur rôle de représentants du personnel dans les meilleures conditions.

Le secrétaire ne pense pas que les frais de garde relèvent de la problématique du CSE, mais il propose qu'un accord soit passé entre employeur et les OS pour que les élu.es soient remboursés plus rapidement par le biais du CSE. Toutefois, cela doit être encadré et faire l'objet d'une annexe au présent accord. Ce n'est pas au CSE de prendre les frais de garde à sa seule charge. Il demande à l'employeur d'ouvrir une négociation spécifique sur la prise en charge des surcoûts de frais de garde pour les personnels élu.es ou non élu.es, pour leur permettre d'assurer leur activité professionnelle. Cela fera ensuite l'objet d'un accord qui autorisera le CSE à avancer le remboursement aux élu.es avant un reversement par l'employeur.

Il demande que l'accord TRH soit voté tel que proposé, avec une possibilité d'analyse par trimestre des difficultés de mise en œuvre, et d'apporter des réponses, même ponctuelles, si l'un ou l'autre des élu.es devait avoir à sa charge des frais indus. Par ailleurs, il ne souhaite pas non plus que le CSE soit une variable d'ajustement. Sur la mandature précédente, le reste à charge pour cette instance était trop important de son point de vue. Il estime qu'il n'est pas normal que le budget du CSE prenne ce différentiel à sa charge. C'est la raison pour laquelle il a été demandé qu'il y ait un plafonnement du remboursement des frais à 1,7. Il n'est peut-être pas suffisant, mais nécessaire.

Un élu pense que le débat doit avoir lieu au sein du CSE, et non pas uniquement au niveau des organisations syndicales, pour que tous.toutes les élu.es de cette instance, qui sont concerné.es, mais pas forcément représentatifs, puissent s'exprimer.

Pour ce qui est de l'accord, il demande à nouveau que soit supprimé le plafond de 1,7. Quant à la requête sur la prise en charge des frais de garde, elle est consécutive à la situation. Les élu.es doivent désormais faire face à des horaires compliqués. La négociation sur l'accord conduit les élu.es à aborder ce sujet dès à présent. En effet, la suppression du plafond à 1,7 compenserait l'absence de prise en charge des frais de garde.

Si le sujet n'a pas été évoqué au niveau des NAO, c'est que les élu.es espéraient que leur proposition serait entendue, c'est une condition pour que les élu.es puissent se déplacer sereinement sur le CSE.

Un élu reconnaît que la problématique des gardes d'enfants n'a pas été abordée lors des négociations. Mais il souhaite qu'il soit possible de discuter de sujets sans que les propos partent dans tous les sens. Par contre, il confirme le refus du montant de 1,7. La négociation est conduite au niveau des syndicats, mais les décisions percutent le budget du CSE. C'est la raison pour laquelle l'accord TRH a été mis à l'ordre du jour. S'il y a un vote sur cet accord, qui est dérogatoire, les élu.es de sa liste iront le contester. L'élu préférerait donc trouver une solution. Il reprend la proposition du secrétaire de faire le point au bout d'un an, mais en inversant les choses. Il demande de supprimer dès à présent le montant de 1,7 et de voir si les dépenses plus importantes des uns sont compensées par celles d'autres élu.es. Une clause serait ajoutée en ce sens à l'accord. Il serait alors possible, si une négociation devait avoir lieu dans un an, de voir comment y intégrer celle sur la garde des enfants. Le montant proposé de 20 euros n'est pas très élevé, surtout pour les élu.es qui sont obligés de partir sur 2 jours. Il y a déjà plusieurs sujets au cœur des débats sur lesquels les échanges sont tendus, il est donc nécessaire, selon l'élu, de trouver des solutions.

L'élu ne veut pas faire retomber la faute sur l'ancien président du CSE, et rappelle que tous les accords négociés et toutes les discussions ont été validés par Vincent Séguéla. Il pense qu'il va falloir reprendre les accords et faire un point. Il demande, par exemple, si les 100 euros du CPF ont déjà été versés sur l'année 2020. Il pense que non, les entretiens n'ayant pas eu lieu.

L'élu se souvient de discussions qui mettaient en avant le besoin à Léo Lagrange de favoriser les personnels et les cadres qui participent au CSE. Maintenant, il faut passer aux actes.

Il rappelle à l'élue SUD que s'il est bien que tous les élu.es aient les informations, ce sont bien les syndicats représentatifs qui mènent les négociations.

Une élue demande si les gardes d'enfants touchent beaucoup d'élu.es. Il lui semble que, lorsque le sujet avait été abordé, seules deux ou trois personnes étaient concernées.

Un élu pense que les nouvelles dispositions qui doivent être votées ce jour vont s'adresser à plus de personnes.

Le secrétaire tient à rectifier les propos de l'élu. Il ne s'agit pas d'un accord en concertation avec les organisations syndicales. Il est donné mandat au secrétaire et au trésorier du CSE pour signer cet accord qui permet au CSE de prendre en charge les frais des élu.es et de se les faire rembourser par l'employeur. Le dispositif légal prévoit que l'employeur s'arrange directement avec les élu.es pour la prise en charge de ces frais. Étant donné que ce qui est proposé est plus favorable à la loi, il invite les élu.es à faire attention. Il souhaite que l'accord TRH soit voté en l'état, mais il s'engage à regarder toutes les demandes complémentaires qu'il faudrait financer si des frais devaient rester à la charge des élu.es. Il rappelle que les années précédentes, les élu.es venant de Toulouse avaient des billets d'avion assez onéreux. Il n'est pas possible de mettre une règle qui pourrait ne pas être appliquée pour certains élu.es. Il ne veut pas que soient pris sur le budget du CSE des montants que l'employeur ne remboursera pas. C'est la raison pour laquelle il souhaite le maintien du 1,7, tout en s'engageant à étudier les cas de dépassement pour essayer d'en tirer une règle.

Un élu rappelle qu'en janvier 2019 les membres du CSE avaient travaillé sur trois blocs de consultations. L'un des préambules portait sur les frais de garde, tant pour les salarié.es qui partaient en formation que pour les élu.es. D'autres sujets ayant pris le dessus, celui-là n'a pas été approfondi. La question à l'époque était de voir de quelle manière il était possible de formaliser ce projet. Il souhaite que le sujet soit repris dans le cadre des NAO, parce qu'il rejoint le troisième bloc qui portait sur la qualité de vie au travail et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. La situation pousse à une nouvelle réflexion sur ce thème. La question de savoir comment les élu.es peuvent se rendre sereinement dans les instances n'est pas nouvelle. Les premiers travaux datent du 8 janvier 2019.

La présidente répond qu'un accord de méthode a été proposé aux organisations syndicales. Le premier sujet des négociations porte sur l'égalité professionnelle et l'égalité de vie au travail. L'accord prévoit d'aborder la situation particulière des représentants du personnel. Les éléments qui viennent d'être soulevés peuvent donc parfaitement en être partie intégrante. Le but est d'avoir le meilleur accord possible qui puisse encadrer tous ces sujets qui touchent non seulement les élu.es, mais aussi tous les salariés : contraintes de garde, aménagement du temps pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

L'élu rajoute que les discussions de janvier 2019 portaient aussi sur les tarifs. Mais le CSE n'étant pas encore mis en place à l'époque, il était difficile au président de l'instance de répondre. Ce sont des sujets qu'il faudrait avancer dans le calendrier des négociations.

Une élue précise qu'il n'y a pas volonté de faire table rase de ce qui a pu être dit. Si les élu.es souhaitent que certains points soient mis à l'ordre du jour de la négociation de l'égalité QVT, ils doivent les faire remonter.

Un élu répond au secrétaire que le CSE ne signe pas d'accord. Il remet donc en question le vote d'un accord dérogatoire qui ne serait pas signé par l'ensemble des organisations syndicales.

Ce à quoi le secrétaire rétorque que c'est ainsi que les précédents accords ont été signés. Il rappelle que dans les mandatures précédentes, mandat avait été donné au secrétaire et au trésorier pour signer l'accord TRH qui n'a jamais été signé par l'ensemble des OS. Il propose à l'élu de valider l'accord en l'état tout en lui promettant que toute situation qui ne rentrerait pas dans ce cadre pourra être étudiée de manière ponctuelle par les élu.es du CSE qui voteront à ce moment-là les financements dérogatoires. Il précise que toutes les factures payées jusqu'à présent se situent très largement au-dessus de 1,7. Si ce plafond n'est pas accepté, il n'y a plus d'accord. Sa proposition a pour but d'améliorer la rédaction, car il n'est pas question que les élu.es en soient de leur poche, ni le CSE.

À la présidente qui indique que ce point serait mis dans une annexe, l'élu craint que dans le cas où un.e élu.e dépasse le plafond, il.elle soit obligé.e d'interroger le trésorier en aval pour obtenir l'autorisation d'acheter son billet. Dans le cas contraire ce dernier pourrait estimer qu'il ne respecte pas l'annexe. L'élu est d'accord pour prendre le train, mais dans ce cas, il se fera payer les heures supplémentaires. Pour lui, les élu.es qui voyagent beaucoup ont quand même le droit à une vie privée.

La présidente ne comprend pas la position de certain.es élu.es, puisque la nouvelle proposition est plus avantageuse que ce qui se faisait auparavant.

À l'élu qui répond qu'il n'y avait pas le montant plafonné de 1,7, le secrétaire réplique qu'à l'époque c'était le CE qui prenait en charge la différence, alors que c'est à l'employeur de payer. C'est toute la

différence. C'est la raison pour laquelle il insiste sur sa proposition de voter l'accord en l'état tout en prévoyant une mesure qui permette de revenir dessus si le plafond de 1,7 est trop contraignant pour les élu.es. Il ne faut pas qu'il n'y ait de reste à charge pour eux. Toutefois, toutes les solutions imaginées dans la précédente mandature n'ont jamais été mises en œuvre et le CSE s'est vu régulièrement obligé de rembourser des billets d'avion entre 700 et 800 euros, ce qui n'est pas normal.

Pour l'élu, c'est une situation qui a pu arriver de manière exceptionnelle, mais il estime qu'avec un abonnement, les tarifs ne sont jamais aussi élevés. Il demande que soit envoyé à l'ensemble des élu.es du CSE un tableau récapitulatif sur les trois dernières années.

La présidente redit qu'une étude des cas particuliers peut avoir lieu si besoin est. Il a été pris en compte, par exemple, qu'un élu soit obligé de rentrer en urgence et qu'il soit obligé de changer son billet d'avion ou qu'un élu, de par des obligations professionnelles, ne puisse pas prendre un avion la veille, ou soit contraint à un horaire spécifique. Elle estime que chaque situation peut être gérée en intelligence, tout en ayant posé des garde-fous.

Le trésorier explique que les tarifs de l'ancienne mandature et le reste à charge étaient moindres car le nombre d'élu.es était beaucoup moins important. À ce jour, le reste à charge serait beaucoup trop important. Il est d'accord pour faire un tableau récapitulatif, mais confirme qu'il y avait régulièrement des billets entre 550 et 650 euros. Il faut trouver un juste milieu pour que le reste à charge du CSE soit le moins important possible. Il faut rester raisonnable, quitte à réétudier les choses si nécessaire, entre autres si les situations dites exceptionnelles se révélaient être régulières du fait des compagnies aériennes ou des modes de transports qui ne sont pas adaptés.

Un élu est d'accord avec le trésorier, puisque normalement, c'est à l'employeur à prendre en charge les frais de déplacement des élu.es. C'est donc lui qui s'en sort le mieux, même s'il a augmenté le montant des remboursements. Si la règle générale veut que la prise en charge soit celle d'un billet de train 2^{ème} classe et que tout le monde l'applique, y compris les hauts cadres, il veut bien s'y plier. Il souhaite que les organisations syndicales s'entendent. Il entend que le CSE prenne une partie des frais à sa charge pour des questions pratiques, mais il estime que le débat doit avoir lieu avec l'employeur.

La présidente met au vote la résolution sur l'adoption de l'accord et de l'annexe au règlement intérieur du CSE relative aux TRH.
Votants : 24 - - POUR : 16 - CONTRE : 8 - ABSTENTION : 0

XII - Présentation des bilans formation 2019, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale

Les élu.es ont reçu l'ensemble des bilans formation des entreprises. Et la DRH LLF a préparé une synthèse pour les instituts de formation.

Il s'agit des actions de formation conduites sur l'année 2019 sur l'ensemble des entreprises et comprend les budgets et les CSP. L'ensemble des bilans assortis aux actions de formation sur 2020, permettra de faire une présentation sur la politique sociale de la politique de formation.

Concernant le bilan du plan de formation fédéral, une élue a lu, en page 6, les analyses et préconisations et notamment le volet communication et les désistements. Elle relève que 39 % des inscrits ont participé aux actions de formation. Cela représente un grand nombre de désistements. Elle aimerait connaître les éléments qui ont pu justifier cela.

Elle comprend à la lecture du document que tous les salariés ont accès au plan de formation et peuvent faire des retours. Or, sur le terrain, il y a un certain nombre de formations mises en place qui n'ont pas lieu, mais ce sont des informations qui lui sont parvenues de façon détournée. Elle demande

s'il serait possible de mettre en place une sorte de catalogue des formations auquel tous les salariés pourraient avoir accès et qui leur permettrait de faire connaître leurs souhaits à leur hiérarchie par le biais d'une procédure spécifique.

Il y a de multiples raisons à l'absentéisme en formation répond la présidente (professionnelles, changement de calendrier, absence de vérification d'une possible réalisation...). Il y a aussi des problématiques de remplacement. C'est un sujet sur lequel il faut travailler pour que les salariés puissent se mobiliser sur des formations professionnelles. C'est un frein sur lequel il faut agir. Il faut peut-être pour cela programmer des formations sur des temps divers, avec une possibilité de suivre des formations sur le temps de travail, mais aussi hors temps de travail tout en étant rémunéré. Ce sont des éléments sur lesquels structurer une offre pour faciliter l'accès à la formation.

La communication des plans de formation est diverse. Il y a les actions conduites dans le cadre de la mutualisation, développées au niveau de la fédération. Ce sont souvent des formations à destination des personnels encadrant, mais aussi vers des fonctions de terrain. Par ailleurs, il y a les actions de formations régionales qui sont établies à partir d'un inventaire des besoins, à travers les entretiens professionnels ou la sollicitation des responsables de sites ou délégués territoriaux. Le plan de formation, adapté aux besoins identifiés, a pour vocation de servir le projet de l'entreprise et non pas à participer à une réorientation professionnelle ou une requalification.

Il faut trouver une harmonisation dans les modes de communication, car l'accès à l'information est plus facile sur certains endroits que sur d'autres. Un projet de construction d'une page internet sur le site de la fédération est en cours. Il permettra de retranscrire l'ensemble des propositions de la fédération.

L'élue voudrait savoir comment un.e salarié.e peut accéder à l'information et remonter jusqu'au service des ressources humaines pour suivre une formation.

La procédure - les services ressources humaines, les supports de demande de formation, la façon dont sont générées les inscriptions - n'est pas harmonisée à ce jour sur les établissements. Un travail est nécessaire en ce sens pour renforcer la démarche métiers et n'avoir plus qu'une seule façon d'accéder à la formation et à la connaissance.

Il faut voir comment tout un chacun peut être informé d'une action de formation qui l'intéresse et faire remonter sa demande à la bonne personne, mais aussi comment est instruite sa demande d'inscription. Mais il faut aussi qu'un manager ou un responsable d'équipe puisse proposer une action de formation lorsqu'il estime qu'il est important pour un salarié de suivre telle ou telle formation.

Pour une élue il semble important d'avoir un modèle de présentation et de prise en compte de remontées lisible pour les élu.es. Cela suppose un minimum d'harmonisation. Par ailleurs, elle trouve que les salariés dans l'ensemble sont très mal informés des plans et des possibilités de formation. Elle-même est en train de suivre une formation et espère que son employeur acceptera de prendre à sa charge le montant qui lui permettra d'obtenir le titre, mais c'est une information qu'elle ne trouve nulle part.

Quant aux bilans, elle s'interroge sur ce que cela peut représenter pour les salarié.es en termes de montée en compétences, adaptation au poste de travail, évolution et autres.

La présidente reconnaît un manque d'harmonisation dans la présentation des bilans. Mais il est compliqué de mener un bilan de formation dans chaque entreprise tout en cherchant à faire une présentation identique, car les moyens mobilisés, les chaînes de communication, les modalités d'inscription sont très variés et passablement hétéroclites.

Il est nécessaire, aujourd'hui, d'une façon générale, d'avoir une lisibilité et une vision harmonisée autant du bilan social que des plans de formation ou de la politique sociale y compris les

rémunérations et la communication. C'est quelque chose qui va se faire par la structuration métier et la mise en place de Progress 2.

Un élu revient sur la nécessité d'être remplacé lorsque l'on part en formation et sur l'assurance d'une rémunération sur la période de formation. Or, il constate que ce n'est pas le cas sur le terrain. Il donne l'exemple d'une salariée qui va certes être payée sur ses heures habituelles, mais dont les frais annexes restent à sa charge. Par ailleurs, elle n'est pas remplacée. Il demande ce qui va changer sur ces points-là.

La présidente rappelle qu'un projet de formation peut être co-construit entre l'employeur et le.e salarié.e. Ainsi une partie de la formation peut se faire sur le temps de travail et une autre hors temps de travail, non rémunéré. Cela peut concerner des formations longues et diplômantes telle que le BPJEPS.

Par contre, la question du remplacement est un vrai sujet. Lors du montage d'un dossier de formation, il est demandé que la personne puisse être remplacée, donc que ce coût soit pris en charge dans le financement global du projet. Mais c'est une demande qui n'est pas souvent obtenue. C'est une difficulté sur laquelle il faudra se pencher pour trouver des modalités qui favorisent l'accès à la formation. Mais la réponse n'est pas encore connue à ce jour. Il faudrait, au moment de l'élaboration budgétaire des structures, pouvoir anticiper les départs en formation tout au long de l'année et les coûts des remplacements. C'est un sujet qui n'est pas encore bien maîtrisé et qui ne facilite pas l'accès à la formation. La situation est plus facile lorsqu'il est possible d'obtenir, par le montage du dossier, une enveloppe complémentaire.

Pour l'élu les salarié.es ne partent pas en formation de peur de laisser une équipe en plan et de devoir se débrouiller.

Pour la présidente, il faut beaucoup plus anticiper les départs, en particulier sur des formations longues. La période de confinement a permis de découvrir d'autres modalités d'organisation de la formation avec des accès simplifiés. Ce n'est peut-être pas le cas pour les BPJEPS, mais pour d'autres formations, le distanciel a touché beaucoup plus de salarié.es. À ce jour, 5 modules de formation sur la conduite d'entretien sont complets, parce que cela se fait à distance. Cela est aussi vrai pour la formation des animateurs sur la discrimination, les valeurs de la république, etc. Ce sont des pratiques que la fédération va soutenir dans le projet social global. Cela évite la lourdeur des déplacements. C'est une première réponse, même si elle n'est pas suffisante. Les remplacements ne sont simples ni pour les responsables de sites, ni pour les salarié.es eux-mêmes.

Pour l'élu il estime que la problématique de remplacement est généralisée. Lui-même n'est pas remplacé et comptabilise 77 heures de dépassement. Ce sont des heures qui ne lui seront pas payées et qu'il ne pourra pas récupérer.

Il aimerait connaître les modalités de co-construction d'une formation. C'est parfois tout simplement imposé aux salariés.

La présidente, précise qu'un accord peut intervenir entre un.e salarié.e et l'employeur pour que la formation soit organisée en co-financement. Cela peut se faire par le biais d'une convention ou d'une organisation des temps.

Un élu pense qu'il faudrait aussi réfléchir à la problématique de la formation en alternance, dont les rythmes sont assez éprouvants. Il arrive qu'entre les temps de formation et les vacances, un salarié soit absent de la structure pendant un mois. Cela peut entraîner une énorme charge de travail à son retour. C'est encore plus criant pour les personnes qui ont des postes à responsabilité. C'est un sujet qui demande une réflexion de fond avec les organismes de formation. Il propose de faire un

diagnostic de départ en formation pour faire un état des lieux, du poste du salarié et de sa structure. Il faut aussi prendre en compte la charge de travail qui est demandée lors d'une formation en alternance. Par ailleurs, lorsqu'il revient, le salarié doit faire un retour sur sa formation, car dans le cas contraire, celle-ci sera mal vécue. Cela s'est vu lors du confinement, lorsque des salarié.es n'ont pas pu effectuer leur projet d'animation. Et rien ne dit qu'à l'avenir il n'y ait pas de nouvelles situations sanitaires qui rendront l'alternance encore plus difficile. Croiser son expérience de formation à l'expérience professionnelle est un avantage pour le salarié.

La présidente confirme qu'un accord a été signé avec la branche professionnelle, la Pro-A, qui permet d'organiser l'évolution et l'acquisition de compétences par l'alternance. C'est un sujet qui va être très central dans l'année à venir pour mettre en place des modalités d'organisation satisfaisantes.

Le secrétaire rappelle que le bilan 2019 du plan des compétences qui est présenté aurait dû passer au CSE de février ou mars 2020. L'ordre du jour du mois de février ne l'a pas permis et le mois de mars a connu le début du confinement. Le dossier est donc remis à l'ordre du jour du CSE alors que les élu.es ont donné un avis au mois de juin, sur le plan de développement des compétences 2020, présenté par la Fédération.

En 2019 les structures subissaient de plein fouet les nouvelles dispositions de la loi sur la formation professionnelle qui modifiait largement la façon dont les entreprises devaient gérer ces dispositifs. Le plan de formation a été abrogé et remplacé par le plan de développement des compétences. Parmi les novations, les entreprises de plus de 50 salarié.es n'ont plus d'obligation de consacrer 0,9% de la masse salariale brute pour le départ en formation de leur personnel mais elles ont l'obligation d'assurer le maintien ou l'évolution des compétences des personnels sur leur poste de travail sans fixer de limite au budget à y consacrer. C'est à l'employeur de proposer un projet pour faire partir les salarié.es et leur permettre de maintenir les compétences nécessaires à leur exercice professionnel. Il aurait aimé que les bilans fassent état de cette situation. Parmi ceux présentés, celui de Léo Lagrange Centre-Est a, un bilan du plan de développement des compétences le plus aboutit. Il préconise que tous les autres soient construits sur le même modèle et présentent des statistiques sur le nombre de salarié.es prévu.es pour partir en formation, le nombre de ceux qui sont effectivement partis et de donner les raisons pour lesquels les salarié.es ne sont pas partis. En général, c'est lorsqu'ils.elles ne sont pas remplacé.es. Mais le plan de développement des compétences est considéré comme du temps de travail, ce n'est donc pas au. A la salarié.e de décider. Il.elle ne peut refuser que dans des cas de contraintes familiales particulières et celles-ci doivent être justifiées. De plus, les heures de formation qui vont au-delà du temps de travail doivent être prises en charge par l'employeur, contrairement à ce qu'avance la présidente, sauf en cas d'accord écrit entre les parties. Cela ne semble pas être le cas dans l'exemple donné par un des élu.es. C'est un sujet qu'il faut remettre à plat car c'est un frein énorme aux départs en formation.

Si la présidente est d'accord avec ce propos, elle redit qu'il arrive, dans certains cas, qu'un accord soit signé entre l'employeur et un.e salarié.e pour organiser le temps de formation. Il est nécessaire d'avoir une lecture du nombre de salarié.es par action, du temps passé et des dispositifs mobilisés pour financer la formation.

Un élu souhaite qu'il soit possible de distinguer dans les statistiques les accords qui ont pu être passés entre employeurs et salarié.es, ces derniers acceptant de partir sur leur temps personnel ou de participer au financement de leur formation, la certification obtenue leur permettant de progresser au sein de l'entreprise ou de rebondir ailleurs. Ce sont des informations qui ne sont pas dans les bilans.

Par ailleurs, il faudrait acter la valorisation des compétences acquises par le.la salarié.e dans le cadre de la formation. Beaucoup de salarié.es parti.es en formation n'ont pas la possibilité de mettre

leurs nouvelles compétences en application et on peut se demander à quoi sert leur formation. Il n'y a pas d'éléments concrets qui indiquent en quoi les formations ont été utiles aux salarié.es ou à l'entreprise et comment elles sont valoriser.

À ce jour, deux OPCO gèrent les fonds de la formation professionnelle, mais le font différemment. La filière animation connaît un dispositif conventionnel qui peut venir en complément à des actions de formation dans lesquelles l'entreprise peut s'inscrire, telle l'OPCO cohésion sociale pour les filières petite enfance et enfance jeunesse. Par contre pour l'OPCO AKTO, chaque entreprise de LLF est gérée indépendamment de leur intégration dans une UES qu'il ne reconnaît pas. Il serait donc bien, pour l'année 2020, d'indiquer dans les bilans l'aide financière apportée par celles-ci. Ou, comme l'année ayant été un peu particulière, à partir de 2021. C'est une information qui aura particulièrement du sens lorsque la fédération fonctionnera par filières.

La présidente répond qu'une trame est en préparation pour une harmonisation dans la présentation des bilans.

La DRH LLF présente une synthèse des formations 2019.

Dans un souci d'assurer l'adaptation des salarié.es à leur poste de travail, favoriser leur employabilité et anticiper l'évolution des besoins et des compétences, les instituts Léo Lagrange formation ont orienté les formations autour de :

- La digitalisation de la formation
- Être référent AFEST
- Construire une offre de formation en bloc de compétences
- Faire de la formation professionnelle un levier de développement.

L'année 2019 a été marquée par un changement dans les prises en charge des formations. La fédération est donc passée d'Uniformation à OPCALIA, pour le compte d'AKTO. Les instituts qui ont plus de 50 salarié.es ont vu leur budget se réduire drastiquement.

Les modalités de prise en charge sont différentes en fonction de la taille des structures. Ainsi, en 2019, le budget était limité à :

- 3 000 euros par an et par institut de moins de 11 salariés
- 6 000 euros par an et par institut de 11 à 49 salariés
- Pas de budget spécifique pour les instituts de plus de 50 salariés. Dans ce cas, seul le recours aux fonds propres était possible

On compte, au niveau du PFE fédéral, 20 départs en formation. Les thèmes étaient les suivants :

- Le MOOC
- Management responsable
- Le parcours facilitateur
- La fiscalité des organismes à but non lucratif
- Le dialogue social
- Le développement territorial

Les formations ont eu lieu soit en présentiel soit à distance. Des webinaires ont été organisés sur des problématiques plus fédérales comme l'accueil d'un enfant en situation de handicap ou la prévention des violences éducatives.

Les salarié.es étaient issus de :

- Préface
- Inforim (intégré à Instep Occitanie)
- Ifra
- Campus

Il y a aussi eu des PFE régionaux élaborés avec AKTO, qui portaient principalement sur de l'adaptation aux postes de travail et du développement de compétence.

Ces PFE sont aujourd'hui la principale source de financement.

Les formations portaient sur :

- Les activités de LLF
- L'informatique et la fonction administrative des supports (outils)

Ces formations proposent autant la prise en main du logiciel de gestion, Exiform, qui permet de planifier les activités de formation et les intervenants, que des formations qui portent sur le perfectionnement et la gestion des temps, ou encore la gestion administrative, les clés du management, le support d'actions managériales, responsable projet communication...

87 % des stagiaires sont des femmes contre 13 % pour les hommes.

Selon la nature de la formation, le panel des âges est très varié, allant de 20 à 55 ans.

Les instituts qui ont bénéficié des formations par AKTO sont :

- Instep Île-de-France, à 70 %
- Campus, à 17 %
- Instep Midi Pyrénées à 10 %
- Ifra, à 3 %

L'élu propose d'insérer dans les bilans les cotisations obligatoires des entreprises aux différents OPCO, pour mettre en regard d'un côté les obligations légales et conventionnelles et de l'autre l'effort que fait l'entreprise sur le plan de développement des compétences.

La présidente précise qu'à ce jour, les instituts de formation cotisent à hauteur du légal, soit 1 %. L'OPCO des instituts n'a pas envisagé de mutualisation d'une cotisation complémentaire à celle légale. Les entreprises sont libres de mener leur politique de formation.

Le secrétaire rectifie. L'OPCO AKTO laisse la possibilité aux entreprises d'effectuer un versement volontaire du montant qu'elles souhaitent. Ce versement n'est utilisable que par l'entreprise, sur la durée de son choix. C'est une option qui n'a été retenue par aucune des entreprises des organismes de formation.

Par ailleurs, la branche des organismes de formation est en train de négocier un accord en vue de mettre en place une cotisation conventionnelle sur un montant, encore en discussion, qui se situe entre 0,15 et 0,30. Ce versement sera obligatoire, comme c'est le cas dans l'animation. Il y aura alors mutualisation au sein de l'OPCO. Avec une progressivité sur 4 ans.

Toutefois, les entreprises de la fédération n'auront pas la possibilité de mutualiser entre elles et il n'y a pas d'action collective, comme c'est le cas dans l'OPCO cohésion sociale. Cela pose problème. Les deux filières professionnelles devront être distinguées à l'avenir, dans le traitement pour la formation professionnelle.

XIII - Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation

La présidente rappelle que les commissions se réunissent, font une note de synthèse des travaux et reviennent vers le CSE pour présenter ceux-ci et demander l'avis des élu.es.

Le secrétaire précise que la commission doit faire une synthèse de ce qui doit être adopté par le CSE. Le compte-rendu adopté par les membres est, lui, annexé au PV.

Le président de la commission conditions de travail convient qu'un compte-rendu, donné en amont du CSE, permet aux élu.es de prendre connaissance des points abordés lors de la réunion, mais il souhaite que les réflexions soient aussi portées au sein du CSE pour obtenir des retours, poser des questions à l'employeur et avoir un échange avec les élu.es. Toutes les régions ne sont pas représentées dans la commission et il est bien d'avoir des avis par les personnes concernées.

La présidente rétorque que les questions à l'employeur doivent être connues à l'avance pour que ce dernier puisse y répondre.

Le président de la commission indique qu'elles sont dans le compte-rendu, mais ne demande pas de réponse immédiate. Toutefois, il souhaite les partager avec tous les élu.es.

Commission conditions de travail

Le président de la commission commence par le point sur les intérimaires, certains ayant été sollicités sur un poste d'animateur. C'est un élément nouveau qui s'inscrit dans le paysage de la fédération suite à des problématiques de recrutement. Ces dernières étant récurrentes, le président s'interroge sur ce choix, mais aussi sur les diplômes requis, à savoir éventuellement le BAFA.

Il note que lors de la présentation du bilan social, il avait été relevé une explosion des recours au travail en CDD.

Pour la présidente, la question du travail en intérim touche plus particulièrement la région Ouest. Elle a été abordée en C2SCT et la DRH régionale y avait répondu.

Le président de la commission reprend sur la question des comptes rendus de C2SCT qui n'a pas été résolue, certaines régions n'en fournissant pas. La commission conditions de travail doit pouvoir s'appuyer sur ces documents pour pouvoir échanger sur les problématiques en région.

La présidente peut répondre aux questions sur les intérimaires, mais pas sur les diplômes, n'ayant pas accès à chacun des dossiers. Mais les équipes veillent à ce qu'il y ait a minima le nombre de personnes diplômées requis par la réglementation. Si la région Ouest a fait appel à l'intérim, c'est en particulier pour faire face à la reprise d'activité alors qu'il y avait des difficultés à recruter dans le contexte sanitaire, mais aussi pour éviter l'engorgement des services RH face à une surcharge de travail.

Une élue pense que le CSE est concerné par le recours important aux CDD. Par ailleurs, elle ne voit pas à quoi peut servir un C2SCT si les élu.es ne reçoivent pas de comptes rendus. En effet, cette instance a pour but de traiter des problématiques en local pour faire remonter les points importants au CSE et à sa présidente. C'est une instance qui ne fonctionne pas partout de la même manière et c'est un sujet à débattre.

Enfin, sur l'encadrement, elle n'est pas certaine que le nombre de salarié.es sans BAFA corresponde partout au niveau légal. Cela peut mettre les équipes en difficulté et générer des tensions. L'élue estime que toutes les fédérations d'éducation populaire devraient se demander pourquoi il est si difficile de recruter. Le recours à l'intérim ne peut pas compenser la fuite des compétences au sein de l'animation.

Le président de la commission relève que le recours à l'intérim date déjà de 2018. Il n'est pas spécifique à la situation sanitaire. Toutefois, c'est un sujet qui pose question, dans une entreprise de l'éducation populaire, car il n'y a pas ou que peu de professionnalisation dans l'intérim, même si c'est un choix pour certains.

Une élue confirme que le recours à l'intérim date d'avant la COVID, et selon la DRH Ouest, l'objectif étant de les fidéliser, mais cela n'a pas l'air d'être le cas.

La DRH Ouest a effectivement déjà donné beaucoup d'informations sur le recours à l'intérim, complète la présidente, qui pointe toutefois la particularité du dispositif nantais et le nombre de postes sur un même territoire, rendant parfois ce recours nécessaire.

Pour une élu, ce point relève de l'analyse du bilan social, entreprise par entreprise. Il rappelle que les élu.es ont déjà fait remonter à l'employeur les questions du CSE à ce sujet. Il faudrait désormais être en capacité de les traiter au sein de chaque C2SCT, sachant qu'elles ne produisent pas toutes des comptes rendus. Cela pose problème pour le suivi des questions qui pourraient être posées par le CSE à l'employeur.

Pour la présidente, tous les comptes rendus sont dans la BDU, sauf ceux de la région Sud-Ouest, qui n'a pas encore trouvé les modalités pour le faire.

L'élu répond que tous les comptes rendus ne contiennent pas les éléments nécessaires pour dire si une question posée est liée à une région en particulier ou si cela concerne l'ensemble des régions. Il aurait aimé avoir de quoi acter les choses.

La commission conditions de travail a été dotée de compétences nouvelles lorsque le CSE est passé en mode visioconférence au début du confinement, pour lui permettre une expression plus large des problématiques du terrain. L'accord est devenu caduc lorsque les visioconférences se sont faites avec l'ensemble des élu.es. Il serait partant pour qu'elle soit à nouveau missionnée pour refaire ce travail, mais cela demande qu'il y ait un accord en conséquence. Dans le cas contraire, la commission n'a qu'un rôle d'observation.

Il avait été convenu que les comptes rendus des commissions, dès lors qu'ils ont été adoptés à la majorité des personnes présentes en commission, soient annexés au compte-rendu. Ensuite, une synthèse est faite et des questions peuvent être posées à l'employeur pour qu'il puisse les traiter. Or, si une commission est faite la veille pour le lendemain, celui-ci aura quelques difficultés à répondre à chacune d'entre elles. L'élu propose de renvoyer les questions des commissions à l'employeur pour le CSE suivant, mais le délai est long. Ou alors, il faut mettre les commissions à distance des CSE pour que les élu.es puissent recevoir des réponses à ce moment-là. Il faudrait, selon lui, que les élu.es soient plus organisés pour faire évoluer leurs visions respectives et la méthodologie appliquée, pour éviter la cacophonie.

Le président de la commission conditions de travail est d'accord avec cette idée d'avoir des commissions en amont du CSE. Mais il ne faut pas que cela représente du temps de travail supplémentaire et il ne souhaite pas que les commissions se tiennent sur les temps de délégation. Il attend le feu vert de la présidente du CSE pour réunir les commissions par exemple une semaine avant. Mais cela suppose aussi que l'ordre du jour soit connu.

La présidente a déjà exprimé sa position. Les accords stipulent que les élu.es ont une journée en amont du CSE pour préparer les dossiers qui était dédié en présentiel peut l'être de la même manière et organisée différemment. Toutefois, il ne s'agira pas d'une extension du temps de réunion convoqué par l'employeur. Les élu.es ont deux journées, l'une la veille du CSE et l'autre le jour même. Il n'est pas possible de rajouter du temps de travail pour préparer ces réunions.

Une élue comprend que les élu.es ont droit à deux jours, dont l'un pour le CSE et l'autre durant lequel ils.elles se retrouvent en commission. Si cette journée est déplacée et que les élu.es se retrouvent une semaine plus tôt, elle ne voit pas pourquoi il serait nécessaire de rajouter une journée.

La présidente est tout à fait d'accord avec elle, mais ce n'est pas la proposition qui lui est faite.

Un élu rappelle que si l'accord prévoit que les élu.es se réunissent la veille du CSE, c'est pour que cela ne coûte pas plus à l'employeur et cela permet à chacun d'arriver au CSE en fonction des moyens de transport à sa disposition et de travailler à sa guise. Cette disposition ne tient pas compte du travail que les élu.es doivent fournir la veille pour le lendemain. Il leur est quasi impossible, dans ces

conditions, d'avoir un travail construit qui leur permet de se positionner sur telle ou telle disposition. Quant à l'employeur, il n'a pas le temps nécessaire pour apporter des réponses. De plus, il n'y a pas d'écrits, tout se fait à l'oral.

Il propose que les élu.es organisent les réunions à distance, pour éviter les contraintes, et sur les heures de délégation, à savoir 7 heures, sur les 30 dévolues.

L'élue estime que les 30 heures ne sont pas suffisantes pour tout faire.

La présidente qui a fait le décompte de toutes les heures durant la période de confinement indique que les commissions ont été prises sur du temps de travail.

Ce que confirme le président de la commission conditions de travail. Il était convenu que chaque président de commission s'arrange avec les membres selon les disponibilités de chacun pour fixer la date et l'heure, mais c'était bien, sur du temps de travail.

Il est d'accord que les commissions se tiennent en amont, mais insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas de temps de délégation. Par ailleurs, il espère que toutes les réunions ne vont pas désormais se faire en visioconférence. (

L'élue est d'accord de débattre sur la façon de travailler mieux sans problème d'heures de délégation. Il revient sur les deux questions posées par la commission conditions de travail. Pour la première, qui porte sur le recours à l'intérim sur certaines régions, il souhaite que la réponse de la présidente soit confirmée et que les raisons en soient données. Ensuite il espère que les intérimaires possèdent toutes.tous les mêmes diplômes requis pour encadrer les publics que les salarié.es de Léo Lagrange. Dans le cas contraire l'entreprise est en faute. Il suppose que l'employeur vérifie les compétences de ces personnes.

Le président de la commission relève que le manque d'effectif ne se fait pas seulement ressentir sur Nantes, mais aussi sur Toulouse. C'est une problématique présente sur toutes les régions. Il pense qu'il serait bien de faire un bilan sur le recours à l'intérim en Ouest. C'est quelque chose qui est encore peu connu au sein de Léo Lagrange, qui interroge, et dont on ne connaît pas le coût. C'est quelque chose qui peut s'entendre de façon ponctuelle sur des services tels que la paie, la comptabilité ou l'accueil, mais l'animation est un métier particulier. Il demande encore à quel type de contrat et sur quelle durée portent les recours à l'intérim. Ce sont des questions un peu techniques, mais le CSE est le seul endroit où les poser.

La présidente rétorque que pour répondre à ces questions, il lui faut le temps de chercher l'information et la traiter avant de la soumettre aux élu.es.

Une élue explique que les intérimaires embauché.es sur les accueils périscolaires de Nantes viennent d'une seule agence. Ils.elles ont au préalable été reçus.e par l'agence et par le service recrutement de la mission Nantaise. Ils.elles sont souvent possesseurs d'une qualification, CAP petite enfance ou éducateurs.trices de jeunes enfants par exemple. Ils ont à minima un BAFA. À la fin de la mission d'intérim il est proposé à tous et à toutes un CD2l. Elle préférerait qu'il n'y ait que des salarié.es recrutés par Léo Lagrange pour constituer une équipe sur la durée, car le recours à l'intérim pose des problèmes de suivi pédagogique.

Une autre élue voit dans le recours à l'intérim une possibilité pour les salariés de LLO d'avoir des renforts. Il n'y a plus qu'un.e seul.e éducateur.trice pour 25 ou 30 enfants et les intérimaires sont des personnes compétentes. Il y a des personnes qui sont embauchées en CEE durant les vacances scolaires et qui font des semaines de 40 à 43 heures, pour un salaire d'à peine 700 ou 800 euros. Donc, au-delà de la problématique des intérimaires, elle invite les élu.es du CSE à se pencher sur la question des conditions des salarié.es dans toutes les régions.

Pour le président de la commission, le recours à du travail intérimaire a déjà été abordé et considéré par les élu.es du CSE comme un abus, hormis peut-être sur les colonies de vacances.

Il note que même si les bilans peuvent être positifs, il faut tout de même débattre et avoir des retours. Il aborde maintenant le point sur les masques chirurgicaux. Sur certaines régions, l'employeur les fournit aux équipes, alors qu'ailleurs, il s'agit de masques certes aux normes NF, mais non chirurgical. Pourtant le confort des premiers est supérieur à celui du masque tissu et surtout ils protègent mieux. Le président souhaite savoir pourquoi toutes les régions n'ont pas recours à ces masques chirurgicaux.

La question a déjà été évoquée au CSE du mois de septembre, rappelle la présidente. Toutes les équipes ont été dotées de masques conformes à la réglementation. Mais certaines ARS ont exigé le port de masques chirurgicaux. D'où cette différence de traitement selon les régions.

Le président de la commission demande si dans ce cas, il ne serait pas possible de fournir tout le monde en masques chirurgicaux. Certains salariés apportent les leurs parce qu'ils sont plus agréables à porter et peuvent être changés régulièrement, car jetables. L'employeur ne pourrait-il pas être mieux disant sur la question et étendre la distribution à l'ensemble des salariés, pour une meilleure protection pour tous.

Une élue note surtout que les masques en tissu n'ont pas été renouvelés depuis la rentrée de septembre. Or leur durée d'efficacité est limitée. Elle ne sait pas si cette question a déjà été abordée en C2SCT.

La présidente sait que des commandes ont été faites à la rentrée et de nouvelles distributions devaient avoir lieu. Il est possible que tous les masques ne soient pas encore arrivés. Elle n'a pas la réponse à cette question.

Lors de la première vague, continue le président de la commission, l'employeur avait adapté les protocoles sanitaires de l'Éducation nationale aux métiers de l'animation et les avait mis par écrit. Il ne sait pas si cela a été fait partout pour cette deuxième vague, en tenant compte des nouvelles dispositions.

Concernant la cantine, il avait été prévu que les salariés puissent manger soit avant, soit après les enfants pour garantir la sécurité. Le président de la commission demande si l'employeur est prêt à octroyer ce temps de travail supplémentaire pour éviter que les salarié.es travaillent sans masque. Enfin, sur un site de Sud-Ouest, il est demandé aux salarié.es de venir avec leurs propres couverts. Le président de la commission aimerait savoir pourquoi.

La présidente estime qu'il n'est pas forcément utile de revenir sur les écrits des protocoles sanitaires, sauf si certaines structures demandent un aménagement au vu du contexte local. L'écrit sera alors un point de repère pour garantir la sécurité de tous. La seule différence notable est le port du masque pour les enfants.

Pour la cantine, le temps de repas étant du temps de travail effectif, le repas fourni aux salarié.es n'est pas considéré comme un avantage en nature. Mais cela change s'ils ne mangent pas en même temps que les enfants. Or, c'est ce que la situation sanitaire préconise. Donc, le repas, pris avant ou après, n'est pas considéré comme avantage en nature, dans le cas présent.

Une élue intervient sur un sujet discuté lors de la commission conditions de travail : est-il possible d'effectuer des heures de délégation pendant les vacances scolaires, congés payés et intermittence ?

La présidente précise que lorsqu'une personne est en congés payés, les heures de délégation suspendent cette période et la repousse d'autant. Il n'est pas possible de travailler pendant des congés payés. Lorsqu'une personne est en intermittence, elle peut être amenée à travailler et cela ne bouscule donc pas la règle des congés payés.

Commission communication

Concernant la mise en place du site internet du CSE, onze réunions se sont tenues depuis fin juillet et les comptes rendus sont disponibles.

Les élu.es de la commission désirent connaître la date butoir d'envoi des bulletins de salaire du mois de novembre, car ils souhaitent y insérer une communication sur le sujet.

La présidente explique que désormais, un envoi sur PeopleDoc peut être désolidarisé de l'envoi des bulletins.

La présidente de la commission précise que les membres de la commission ne savent pas qui se rend sur PeopleDoc et qui reçoit encore son bulletin de paie au format papier. Il faudrait pourtant que tous.toutes les salarié.es reçoivent l'information début décembre.

Cela dépend des entreprises, rétorque la présidente. La date d'envoi des bulletins comme celle du paiement des salaires ne sont pas partout à la même date. Il faut demander à chaque service de paie de fournir la liste des salariés qui reçoivent leur bulletin au format papier, pour joindre à ce dernier la communication de la commission. Il faut donc que le document soit imprimé. Pour ceux qui reçoivent leur fiche de paie par PeopleDoc, il n'y a pas de date butoir.

Pour le secrétaire, il faut d'abord que les élu.es adoptent la communication proposée par la commission. Il faut ensuite voir avec l'employeur quels moyens à mettre en place pour que tous.toutes les salarié.es reçoivent l'information. Si l'envoi doit se faire par voie postale, il faut connaître le nombre de personnes concernées pour fournir le nombre de documents nécessaires. Si les élu.es en sont d'accord, il est aussi possible que le CSE se charge de l'envoi, comme cela se fait pour le livret prestations. L'envoi se ferait alors au format papier pour tous et dans ce cas, il n'y a pas de limite de temps.

Pour que les élu.es puissent valider le texte de communication, le secrétaire propose de l'envoyer à tous les membres du CSE par mail.

Peut-être serait-il bien d'envoyer l'information aussi avec le bulletin de paie, pour être sûrs que tous les salariés le recevront.

La présidente de la commission informe les élu.es qu'ils vont recevoir très prochainement le texte qui informe les salarié.es que certaines données personnelles vont être transmises par l'employeur à Proweb pour les intégrer dans la base de données. Ils disposent à ce titre d'un droit d'accès, de modification, de rectification, d'opposition, conformément aux dispositions sur les RGPD. Elle souhaite le retour des élu.es pour le 15 novembre au plus tard.

La présidente n'a pas le souvenir d'envois de communications du CSE avec les bulletins de paie.

La proposition du secrétaire est là pour éviter une surcharge de travail des services RH. C'est une obligation légale d'informer les salarié.es que des éléments à caractère personnel vont être communiqués à un tiers. D'où le choix d'un envoi à tous.toutes les salarié.es puisqu'ils.elles ont un droit d'opposition ou de modification. Il demande à l'employeur de communiquer par voie dématérialisée le document que la présidente de la commission va envoyer. Pour ceux et celles qui

ne sont pas connectés à PeopleDoc, le document, imprimé par le prestataire du CSE, va leur être adressé par voie postale. Ainsi, tous.toutes les salarié.es recevront l'information.

La présidente en conclut que les élu.es ont besoin de la liste des salarié.es qui n'ont pas de coffre-fort.

Les élu.es du CSE vont recevoir la communication qui a été travaillée. Si après un temps imparti par la présidente de la commission, aucune remarque ne lui est faite, elle sera déclarée adoptée. Si des demandes ne peuvent pas être prises en compte, on considérera que leur auteur a voté contre.

La présidente confirme la possibilité d'envoyer l'information par PeopleDoc. Pour les salarié.es qui ont fait le choix de la voie postale, une liste sera envoyée à la commission en vue d'un envoi courrier.

La présidente de la commission a envoyé à toutes les OS le fichier DRH pour faire le point sur les coordonnées des élu.es et mettre le document à jour. Ce dernier sera ensuite envoyé à la présidente du CSE pour que tous disposent des mêmes informations sur les coordonnées des élu.es, puis la version corrigée sera intégrée sur le site du CSE.

Toutes les pages du site ont été vérifiées. Il faut maintenant faire remonter ce qui ne va pas. Les temps sont respectés pour une mise en ligne début janvier. Il est important que le CSE puisse communiquer avec les salariés et inversement. À l'heure actuelle, les salarié.es n'ont pas accès aux délibérations du CSE et ne sont pas informés sur les actions de l'instance.

Plusieurs modules de formation sont prévus avec Proweb et le premier a eu lieu. Il s'agissait de la formation à la communication qui doit permettre de gérer le site. Elle s'est tenue en visioconférence sur une journée. Si le matin, les choses se sont bien déroulées, l'après-midi, les élu.es de la commission étaient saturés d'informations et le résultat n'est pas tout à fait à la hauteur. Le prestataire propose une deuxième journée de formation avec un surcoût. Afin d'économiser ce surcoût et de ne pas céder aux pratiques commerciales du prestataire. Les six membres de la commission qui ont suivi la formation envisagent de se retrouver très prochainement en présentiel sur Toulouse pour faire un partage de compétence sur l'outil de gestion du site et informer les autres.

Les membres de la commission demandent aux élu.es d'approuver cette alternative à une nouvelle journée de formation payante et à l'employeur de faciliter ce regroupement. Plusieurs membres de la commission sont sur Toulouse.

Un élu ne sait pas si la formation était prévue en présentiel. Si c'était le cas, il estime que le fournisseur aurait dû la calibrer pour qu'elle soit plus efficace. Il ne comprend pas pourquoi une deuxième formation devrait être payante.

La présidente de la commission estime qu'elle ne peut pas seule négocier avec Proweb. L'alternative propose d'avancer sur le dossier pour mettre le site en ligne dans les délais fixés.

Un élu rappelle que certains groupes d'élu.es étaient contre ProwebCE, fonds de pension américain. Il affirme qu'il ne sera pas possible de négocier quoi que ce soit qui sorte du contrat, contrairement au Groupe Up. Il invite les élu.es qui ont choisi ProwebCE à aller négocier la gratuité de la formation.

La présidente de la commission rétorque que sa liste a voté contre ce prestataire et qu'elle se retrouve pourtant à devoir négocier pour faire avancer la mise en place en place du site que les salariés attendent.

Un élu note que la formation a commencé avec environ une heure de retard, au total. Dans le cas contraire, il pense qu'il aurait été possible de terminer la formation.

La présidente de la commission demande si l'employeur comme les membres du CSE sont d'accord pour que la commission communication puisse se retrouver pour un groupe de travail dans les locaux de Léo Lagrange à Toulouse pour faire une sorte d'autoformation, sur le mois de décembre ou tout début janvier.

La présidente confirme que ce sera possible dans les locaux de Toulouse ou ceux de l'Instep. Il faudra par contre attendre une évolution des règles sanitaires. Si les rencontres en présentiel sont possibles, il faut que ce soit dans un environnement sécurisé. Mais les choses seront peut-être différentes à la fin de l'année. Quoi qu'il en soit, la présidente pense qu'il sera tout à fait possible d'organiser un tel groupe de travail pour neuf personnes.

Le secrétaire confirme que les élu.es doivent valider le déplacement de certains élu.es de la commission sur Toulouse, puisque celui-ci est pris en charge, selon les règles adoptées au mois de février 2020.

Sachant que sur les huit personnes de la commission, quatre d'entre elles sont déjà sur Toulouse, la présidente de la commission demande aux élu.es du CSE de voter, pour que ces personnes puissent prendre part à une journée d'autoformation et de mise en commun des compétences sur l'outil de gestion du site. Le CSE prenant en charge les frais de déplacement, selon les conditions légales.

La demande est votée à l'unanimité.

Commission égalité

La présidente de la commission demande où en sont les négociations, sachant que celle sur la qualité de vie au travail devait être séparée de celle sur l'égalité professionnelle. Elle ne sait pas quelle décision a été prise sur le sujet.

Tous les éléments à disposition des élu.es de la commission en fin de mandature ont été renvoyés par mail. Ils font état du bilan et des préconisations faites.

Des élu.es de la commission ont fait de nouvelles propositions lors de la dernière réunion.

La RRS rappelle que la dernière négociation a eu lieu la semaine précédente. Les membres de la commission avaient au préalable échangé sur la mise en place d'un accord de méthode pour organiser les négociations et leur périodicité. Le calendrier doit être encore revu, car il était trop court pour prendre en compte les observations reçues. Il est prévu d'en parler avec les délégués syndicaux lors de la réunion du 1^{er} décembre.

La séparation entre QVT et égalité professionnelle doit aussi être vue avec les délégués syndicaux. Pour l'instant, ces sujets n'ont pas été abordés distinctement. La RRS n'est pas opposée à l'idée de faire deux accords plus lisibles. Cela ne changera ni le contenu ni l'avancement des négociations. Il faut toutefois bien définir les missions de la commission égalité et l'avancement des négociations avec les délégués syndicaux qui portent sur les contenus et la rédaction de l'accord.

Les éléments qui vont porter sur le suivi des accords collectifs vont être mis dans la BDU, ainsi que le précédent accord. Ainsi les élu.es pourront faire leurs préconisations et leurs observations avant le prochain CSE. Il serait bien que les membres de la commission égalité réfléchissent aux thèmes qu'ils souhaitent voir avancer dans l'accord et les choses qu'il est important de mettre en avant.

La présidente de la commission indique que ce travail a été amorcé et se trouve dans les documents envoyés suite au précédent CSE. Des éléments nouveaux ont été apportés, mais il faut attendre de voir comment les délégués syndicaux se sont saisis des négociations pour éventuellement proposer d'autres préconisations.

La RRS souhaite un compte-rendu écrit de celles-ci. Ce serait une synthèse sur laquelle s'appuyer pour continuer les négociations.

La présidente de la commission indique que tous les éléments se trouvent sur le compte-rendu de la commission, telles que les mesures ou les critères de suivi, qui n'ont pu être anticipés dans le précédent accord. Il faut prendre en compte le fait que la durée des différentes mesures n'est pas toujours la même. L'absence de planification ne permet pas de suivre leur faisabilité.

Une élue constate qu'il n'y a pas eu de franchises avancées, puisqu'il s'agit d'un accord de méthode. Le compte-rendu indique que seules quelques mesures et deux thématiques ont été retenues pour limiter le nombre. En effet beaucoup d'actions entamées n'ont pas été menées à leur fin. Elle note que tous les élu.es n'ont pas reçu le compte-rendu bien que le nécessaire ait été fait.

La présidente de la commission précise ne l'avoir envoyé qu'au secrétaire du CSE en lui demandant de le faire suivre à tous les élu.es. Elle a constaté le jour même que tous et toutes ne l'ont pas reçu, d'où un nouvel envoi de sa part.

Commission ASC

Un groupe de travail a réuni la commission ASC et la commission communication.

La commission ASC a reçu deux demandes d'aides exceptionnelles, qui n'ont pas pu être retenues. La première concerne un souci de santé chez un enfant. Les élu.es ont réfléchi à une aide qui s'appuierait sur les intérêts du livret. Ils n'ont pas encore trouvé de solution. La deuxième est en attente. Les élu.es ont demandé des documents à la personne. Celle-ci n'a encore rien renvoyé.

Enfin concernant le budget des ASC, les élu.es demandent à l'employeur si les cotisations employeur seront à taux plein sur l'année 2020 ou au prorata des chômages partiels.

La présidente répond que la cotisation est calculée tous les mois sur la masse salariale. En effet, si celle-ci a baissé, la contribution chute aussi.

Une élue souhaite trouver avec l'employeur une solution pour ne pas pénaliser plus les salarié.es. Si la masse salariale est plus faible, il en ira autant de l'attribution des prestations.

L'employeur a décidé l'attribution d'une contribution exceptionnelle de 100 000 euros, précise la présidente. Elle aurait dû être versée au 31 octobre.

L'élue revient sur le travail avec la commission communication et indique que dans un premier temps, il n'y aura pas les informations sur les prestations de l'année 2021. En effet, c'est courant novembre que les élu.es réfléchiront sur les montants des prestations et enveloppes attribuées.

Un élu revient sur le sujet des aides exceptionnelles. Il rappelle que la commission étudie le dossier et propose un avis au CSE qui le vote. Il ne comprend pas pourquoi les demandes n'ont pas été retenues.

Un élu explique que la première demande d'aide ne rentrait pas du tout dans les critères. Les élu.es se sont demandé comment malgré tout venir en aide à cette personne, car la situation est complexe.

Ils.elles n'ont pas encore trouvé de solution. S'il devait y en avoir une, elle sera proposée au vote des élu.es du CSE.

L'élú propose de parler de la situation. Une solution pouvant éventuellement émerger du CSE. Les élu.es, avec leur expérience, peuvent peut-être proposer quelque chose pour résoudre le problème.

Un autre élu explique que la demande ne provient pas directement de la personne concernée, mais d'un tiers qui a fait part de la mise en place d'une cagnotte pour payer l'opération de la fille de ce salarié qui a de gros soucis de santé. Celle-ci pourrait se faire soigner en Allemagne, mais sans prise en charge par la Sécurité Sociale. Le reste à charge serait de 8000€.

Les élu.es ont réfléchi à la possibilité de s'appuyer sur les intérêts perçus sur le livret de fonctionnement, mais il n'est pas possible de faire un don à une association via un compte de fonctionnement. Les élu.es cherchent une autre solution. Il propose que l'employeur diffuse le lien vers la cagnotte en ligne. Les salarié.es qui le souhaitent pourraient participer à cet élan de solidarité.

Une élue précise qu'une communication a été faite en ce sens aux salariés de PRÉFACE.

L'élú propose de l'étendre à l'ensemble des salarié.es de l'UES.

Un élu relève qu'il fait partie de la commission ASC, mais qu'il n'est jamais invité aux réunions. Il n'a pas reçu les liens de connexion. Il souhaite être invité à la prochaine réunion.

Concernant les aides exceptionnelles, il rappelle que les élu.es du CSE doivent avoir tous les éléments des différents dossiers pour pouvoir ensuite voter. C'est une décision qui doit être prise en réunion plénière. Il est déjà arrivé que des décisions soient prises non pas en termes de critères, mais politiques, lorsqu'un salarié est en difficulté. Il y a un risque de redressement URSSAF, mais les élu.es prennent leur responsabilité.

Par ailleurs, il a compris que le calcul du montant des ASC pour 2020 va prendre en compte le chômage partiel. Cela induit une baisse conséquente du budget des œuvres sociales pour l'année. Même si l'employeur compense à hauteur de 100 000 euros, la différence va se faire sentir. Il faut communiquer sur un accord exceptionnel sur les œuvres sociales.

La présidente répète que la cotisation sociale est assise sur la masse salariale et se calcule tous les mois sur l'ensemble des entreprises. L'employeur apporte au 31 octobre une contribution de 100 000 euros, mais il est possible de revoir la situation ultérieurement.

Pour l'élú il trouve contradictoire de signer un accord pour ce montant, puisque l'année est exceptionnelle et que les salariés n'ont pas pu bénéficier d'un accès à la culture ou aux vacances comme les autres années, mais de ne pas maintenir le budget normal de 300 000 euros.

La présidente rétorque que personne n'a de visibilité sur la situation. Il a été dit qu'un point de situation serait fait à la fin de l'année.

L'élú précise que cela portait sur le maintien des salaires à 100 %. Mais le CSE ne peut pas attendre le mois de décembre pour décider des prestations. Il demande le maintien du budget des œuvres sociales sur la base de la masse salariale de 2019 auquel s'ajoutent les 100 000 euros.

Si cette somme ne compense pas la perte du budget, le CSE ne pourra pas maintenir le même niveau de prestations.

Le secrétaire rappelle que lors du vote des prestations du mois de septembre, il était précisé que le CSE abondait cette prestation de quelque 80 000 euros auquel s'ajoutait l'abondement de l'employeur de 100 000 euros. Cela permettait de voter la prestation complémentaire de fin d'année.

Le trésorier avait ajouté qu'il était important que les entreprises versent leur quote-part. Les élu.es n'ont jamais été interpellés sur le fait que la masse salariale ayant drastiquement chuté sur 2020, le niveau des cotisations allaient baisser d'autant. Il est pratiquement certain que le CSE sera dans le rouge à la fin de l'année. Il demande au trésorier de préciser si l'instance a les moyens de cette prestation. Si la réponse est oui, le problème est reporté sur 2021. Et comment faire dans le cas contraire.

Le trésorier répond que suite aux échanges avec le Secrétaire Général de Léo Lagrange, il ressortait que le budget des ASC restait à niveau et que l'on ne tenait pas compte de l'impact du chômage partiel. Il reconnaît que cela n'a pas été confirmé par écrit.

C'est effectivement une des raisons pour lesquelles le secrétaire demande des écrits. Certains sujets sont abordés de façon très généraliste et il est important de remettre les choses en perspective pour que les décisions soient compréhensibles par tous et toutes. Des prestations ont été votées en début et en fin d'année, avec des montants relativement conséquents. Concernant la première partie, il n'y a pas de souci, les dépenses ont été effectuées. Mais sans les 100 000 euros et le reste des cotisations dues par les employeurs, le CSE n'aura pas la capacité de financer la totalité de la prestation de fin d'année.

La présidente propose aux élu.es de revenir vers eux avec des éléments économiques.

Le trésorier lui demande s'il est possible d'avoir une évaluation de la masse salariale au 31 octobre. Cela permettra de proratiser sur les deux derniers mois.

La présidente va dans ce sens.

Pour le secrétaire il faut, pour 2021, avoir une projection pour savoir sur quoi tabler.

Le trésorier indique que la commission ASC doit se réunir une semaine avant le CSE de novembre pour commencer de travailler sur la politique 2021 et proposer un vote sur celle-ci au mois de décembre.

La présidente indiquera aux élu.es la masse salariale au 31 octobre. Il sera possible d'extrapoler pour novembre et décembre pour voir ce que cela donne.

Une élue rappelle que lors du vote pour ou contre le chômage partiel, c'est un point qu'elle avait évoqué. Elle pointait les incidences que cela pouvait avoir en termes de financement sur le CSE. Plusieurs personnes lui ont alors assuré qu'il n'y en aurait pas, que ce serait neutralisé. Les salariés les plus précaires ont eu des pertes de revenus sur plusieurs mois, il ne faudrait pas en plus qu'il soit impossible de leur apporter une modeste compensation.

La présidente rétorque que ce n'est pas du tout l'idée de priver le CSE de ses ressources en direction des salarié.es. Il s'agit simplement de mécanismes qu'il faut regarder.

L'élue relève que dans ces derniers, ce sont des minimums qui sont retenus par la loi. L'employeur a toute latitude pour s'en affranchir.

L'employeur a la latitude de ses capacités économiques, réplique la présidente.

Le secrétaire conclut que les élu.es auront tous les éléments de réponse au prochain CSE.

Le trésorier aborde le sujet des chèques CADHOC pour lesquels les retours étaient prévus jusqu'au 31 octobre. Certain.es salarié.es ayant reçu l'information pendant les vacances, cela a provoqué un décalage dans l'arrivée des demandes. Il demande aux élu.es s'ils sont d'accord pour prolonger le délai au 13 novembre.

Pour le secrétaire, il faut le faire pour ne pas oublier tous.toutes les salarié.es qui n'ont pas reçu le courrier dans les délais escomptés.

Le trésorier rappelle que cela avait été fait l'année précédente.

Le secrétaire propose d'accepter la prolongation du délai comme cela se fait habituellement et propose de mettre le déficit à l'ordre du jour du prochain CSE en fonction des réponses que la présidente aura pu apporter.

Une élue trouve que le délai au 13 novembre est court pour permettre une communication. Elle-même a beaucoup de retours.

Le secrétaire précise qu'il n'y a pas de communication, mais que toutes les demandes arrivées en retard sont traitées. Elle peut donc continuer à envoyer les demandes qu'elle reçoit.

Un élu se fait préciser qu'il s'agit uniquement de traiter les retards. C'est une information qu'il ne faut pas partager.

Commission logement

La présidente n'a pas accès à d'éventuels échanges sur la commission logement.

Le président de la commission ne propose pas de rapport, mais informe que le portail entreprise qui doit servir à attribuer les points bonus aux salarié.es n'est toujours pas mis en place par Action Logement. Il devrait avoir un retour de Makoura en début de semaine. Celle-ci devait discuter de cela avec Éric Breton qui est l'interlocuteur national pour Action Logement. Il verra ensuite avec la commission comment gérer les dossiers en attente ou problématiques. Il souhaite y répondre même si le scoring n'est pas mis en place. Pour cela il faut que le portail soit mis en place, ce qui est loin d'être le cas.

Le secrétaire signale une demande de prêt à l'acquisition dans l'ancien qui serait en attente.

Une élue se souvient que lors du dernier CSE il avait été dit qu'il n'était plus nécessaire de faire voter les prêts accession, du fait d'une enveloppe très importante de la part d'Action Logement. Ces derniers sont passés à 40 000 euros. Elle avait transmis une demande au secrétaire pour qu'il fasse un extrait de délibération, mais aussi aux élu.es de la commission logement. Elle demande si les élu.es veulent la voter ou s'il est possible de la gérer au niveau de la commission.

Le secrétaire estime que si l'enveloppe est ouverte, il n'est pas nécessaire de voter et de rédiger un extrait de délibération. Les élu.es de la commission doivent voir avec Action Logement si la délibération est utilisée/utile ou pas.

L'élue répond qu'il faut juste l'autorisation employeur. Le problème de la salariée est qu'elle n'arrive pas à joindre qui que ce soit pour signer ce document. Elle est basée à Montpellier, mais son employeur est à Paris. Elle demande à la présidente si elle peut lui adresser le document.

Celle-ci répond que toutes les adresses mail des salariés de Léo Lagrange sont constituées de la même façon : prenom.nom@leolagrange.org. Sinon, la demande peut passer par le secrétariat de la fédération qui fera suivre à la personne.

Un élu pense qu'il est bien que la commission logement fasse à chaque fois une information sur les demandes de prêts, même si le vote n'est plus utile. C'est une façon de suivre le budget. Et chaque demande peut être intéressante.

Le président souhaite effectivement demander un état, y compris pour les prêts travaux, et un avancement des demandes qu'Action Logement peut fournir.

Le secrétaire est d'accord, mais précise qu'Action Logement ne donne pas ces informations.

Le président de la commission pense que, selon les dires de Monsieur Breton, il est possible d'obtenir un état des situations des demandes.

Le secrétaire aimerait connaître le nombre de personnes qui ont, sur l'année 2019, bénéficié d'un prêt logement dans de l'ancien ou du neuf, et avoir des statistiques par territoire. Cela permettrait des projections sur l'année suivante et de vérifier si les 40 000 euros proposés ont du sens pour les élu.es du CSE ou pas. Il serait aussi possible de comparer avec le 1% logement versé par l'employeur à Action Logement.

Selon la présidente, la commission logement a toutes les facultés de demander des statistiques au collecteur.

Un élu réplique que si en réunion Action Logement confirme qu'il est possible de les obtenir, ils ne les fournissent jamais par la suite, même s'ils ont l'obligation de donner les chiffres. Il faudrait non seulement avoir les chiffres de 2019 pour comparer, mais aussi faire une note à mettre sur le site internet du CSE, pour indiquer que des salarié.es font des demandes de prêt d'accèsion à la propriété. Cela en pousserait peut-être d'autres à faire de même. C'est un sujet mal connu.

Le CSE est clos à 18h43.