

**PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE EN VISIOCONFÉRENCE du 29 AVRIL 2020**  
**Adopté le 29/05/2020 avec 26 voix pour - 0 contre et 0 abstention**

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

Les représentants employeur :

Pascale DUMARIE (Présidente du CE), Vincent SEGUÉLA (SG FLL)

Les membres élus présents :

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

Les représentants syndicaux :

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

Excusée : 1 CHERIFI Linda (RS - UNSA), (LLSO).

## Ordre du jour

**Aux Membres Titulaires,  
Cher.e.s Collègues,**

Comme convenu, nous vous informons que la 5<sup>ème</sup> séance ordinaire du Comité Social et Économique se tiendra sous forme de VISIOCONFÉRENCE, le :

**VENDREDI 29 AVRIL 2020**

**A partir de 9 heures 00**

**(Les codes de connexions vous ont envoyés séparément)**

**Ordre du jour :**

- ✓ Désignation des Représentants de proximité sur les territoires suivants :
  - Centre-Est,
  - Sud-Ouest,
  - Méditerranée,
  - Campus & Instep Occitanie-Ex-Inforim (LLF),
  - La Fédération (Siège), ALLDC, UNSLL.
- ✓ Compte rendu des commissions :
  - Économique
  - Conditions de travail
- ✓ Information et suivi des mesures de chômage partiel mise en place dans toutes les entreprises de l'UES Léo Lagrange,
- ✓ Information et consultation sur les mesures mise en place de formation à distance dans le cadre des PDC national et régionaux,
- ✓ Consultation sur un projet de licenciement d'un salarié protégé de LLSO,
- ✓ Mandat au Secrétaire pour signer la lettre de mission du Cabinet CoEXco.

**Le Secrétaire du CSE  
Yann POYET**

**La Présidente du CSE,  
Pascale DUMAIRIE**

La Présidente ouvre la séance plénière du CSE dans la configuration prévue par l'accord de méthode du 4 avril 2020.

## I – Désignation des Représentants de proximité sur les territoires LLCE, LLM

### Concernant LLCE

1. **Rhône Isère** : 8 postes à pourvoir – 8 candidats – Les élu.es du CSE procèdent à la désignation candidat.e par candidat.e

<b>METRAL Bernadette</b>	Désignée par <b>26 voix POUR</b> – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION
<b>BURGIO Jérémy</b>	Désigné par <b>26 voix POUR</b> – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION
<b>RODRIGUEZ-MARCHEIX Céline</b>	Désignée par <b>26 voix POUR</b> – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION
<b>ROBINET Nathalie</b>	Désignée par <b>26 voix POUR</b> – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION
<b>COURET Alexandra</b>	Désignée par <b>26 voix POUR</b> – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION
<b>HAMDI Nathalie</b>	Désignée par <b>26 voix POUR</b> – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION
<b>OTHMAN Jalel</b>	Désigné par <b>26 voix POUR</b> – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION
<b>MELLAH Nadia</b>	Désignée par <b>26 voix POUR</b> – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION

2. **Ain, Gex et Haute Savoie** : 4 postes à pourvoir – 4 candidats – Les élu.es du CSE procèdent à la désignation candidat.e par candidat.e

<b>HADDAD Anissa</b>	Désignée par <b>26 voix POUR</b> – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION
<b>PERON Brendan</b>	Désigné par <b>26 voix POUR</b> – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION
<b>BOCHATON Stéphane</b>	Désigné par <b>26 voix POUR</b> – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION
<b>PERRAUD Chrystelle</b>	Désignée par <b>26 voix POUR</b> – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION

3. **Alsace Lorraine** : 4 postes à pourvoir – 2 candidats – Les élu.es du CSE procèdent à la désignation candidat.e par candidat.e

<b>CHOUIHED Amira</b>	Désignée par <b>26 voix POUR</b> – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION
<b>KHETTAB Yamina</b>	Désignée par <b>12 voix POUR</b> – 10 CONTRE – 4 ABSTENTION
Sans candidat.e	Un constat de carence est acté
Sans candidat.e	Un constat de carence est acté

4. **Bourgogne Franche-Comté** : 2 postes à pourvoir – 3 candidats – Les élu.es du CSE procèdent à la désignation candidat.e par candidat.e

<b>DECHILLY Alexandra</b>	N'est pas désignée par 11 voix POUR – <b>14 CONTRE</b> – 1 ABSTENTION
<b>COITOUX Nathalie</b>	Désignée par <b>25 voix POUR</b> – 0 CONTRE – 1 ABSTENTION
<b>REBETEZ Sonja</b>	Désignée par <b>17 voix POUR</b> – 8 CONTRE – 1 ABSTENTION

5. **Drôme, Loire, Haute Loire** : 2 sièges à pourvoir – 0 candidat.es – Les élu.es du CSE font un constat de carence.

### Concernant LLM

7. **Pyrénées orientales** : 2 postes à pourvoir – 1 candidat – Les élu.es du CSE procèdent à la désignation candidat.e par candidat.e

<b>ARTHAUD Loïc</b>	Désignée par <b>26 voix POUR</b> – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION
<b>DÉ BOUARD Stéphane</b>	N'est pas désigné par 0 voix POUR – 26 CONTRE – 0 ABSTENTION

8. **Alpes Provence Vaucluse** : 1 poste à pourvoir – 1 candidat – Les élu.es du CSE procèdent à la désignation candidat.e par candidat.e

<b>MENANTEAU Hélène</b>	Désignée par <b>26 voix POUR</b> – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION
-------------------------	--

### Concernant LLF

9. **INSTEP OCCITANIE** : 1 poste à pourvoir – 5 candidats – Les élu.es du CSE procèdent à la désignation candidat.e par candidat.e

**ALBOUY Jean-Michel**

SOBRA Annette

**DETREZ-DEWOLF Christine**

LORENZINI Christelle

PADILLA Frédéric

**Désigné au CSE du 25 février 2020**

N'est pas désignée par 3 voix **POUR** – **22 CONTRE** – 1 ABSTENTION

Désignée par **25 voix POUR** – 0 CONTRE – 1 ABSTENTION

N'est pas désignée par 3 voix **POUR** – **22 CONTRE** – 1 ABSTENTION

N'est pas désigné par 3 voix **POUR** – **22 CONTRE** – 1 ABSTENTION

10. **Campus** : 1 poste à pourvoir – 2 candidats – Les élu.es du CSE procèdent à la désignation candidat.e par candidat.e

**HOLWECK Frantz**

RAHAL Karen

Désigné par **25 voix POUR** – 0 CONTRE – 1 ABSTENTION

N'est pas désignée par 3 voix **POUR** – **22 CONTRE** – 1 ABSTENTION

### Concernant LLSO

11. **Hors Toulouse** : 9 postes à pourvoir – 11 candidats – Les élu.es du CSE procèdent à la désignation candidat.e par candidat.e

**AMMADI Siham**

DAVID Johann

**VERGER Thibault**

**BOSCHUNG Arnaud**

AZEMA Natacha

**IRIGOYEN Stéphane**

**LASSERRE Gilles**

**ROSE Anne**

**ROQUES Marion**

**SAMBALLA Dialo**

**SISULJAK Nathalie**

Désignée par **26 voix POUR** – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION

N'est pas désigné par 12 voix **POUR** – 14 CONTRE – 0 ABSTENTION

Désigné par **26 voix POUR** – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION

Désigné par **16 voix POUR** – 1 CONTRE – 9 ABSTENTION

N'est pas désignée par 13 voix **POUR** – 12 CONTRE – 1 ABSTENTION

Désigné par **26 voix POUR** – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION

Désigné par **26 voix POUR** – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION

Désignée par **26 voix POUR** – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION

Désignée par **26 voix POUR** – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION

Désigné par **16 voix POUR** – 0 CONTRE – 10 ABSTENTION

Désignée par **26 voix POUR** – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION

12. **Toulouse** : 8 postes à pourvoir – 14 candidatures – Les élu.es du CSE procèdent à la désignation candidat.e par candidat.e

**BRINI Bouziane**

GEORGET Frédéric

OYARZUN Maé

**MERADI Anissa**

**GARDELLE Katia**

LAMARQUE Jean Philippe

**LEFEVRE Mathieu**

**KINGUE ELESSA Dominique**

BOSCHATEL Loïc

**CARRER Patrick**

SOCHON Coralie

**CHELLILI Laid**

**LAHDIFI Mounia**

NELZIN Emmanuelle

Désigné par **16 voix POUR** – 10 CONTRE – 0 ABSTENTION

N'est pas désigné par 3 voix **POUR** – **18 CONTRE** – 5 ABSTENTION

N'est pas désigné par 12 voix **POUR** – **13 CONTRE** – 1 ABSTENTION

Désignée par **26 voix POUR** – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION

Désignée par **26 voix POUR** – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION

N'est pas désigné par 10 voix **POUR** – 4 CONTRE – 12 ABSTENTION

Désigné par **26 voix POUR** – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION

Désigné par **26 voix POUR** – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION

N'est pas désigné par 7 voix **POUR** – 18 CONTRE – 1 ABSTENTION

Désignée par **16 voix POUR** – 10 CONTRE – 0 ABSTENTION

N'est pas désignée par 4 voix **POUR** – **22 CONTRE** – 0 ABSTENTION

Désignée par **26 voix POUR** – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION

Désignée par **13 voix POUR** – 13 CONTRE – 0 ABSTENTION

N'est pas désignée par 3 voix **POUR** – **23 CONTRE** – 0 ABSTENTION

13. **Tarn et Garonne** : 1 poste à pourvoir – 1 candidat – Les élu.es du CSE procèdent à la désignation candidat.e par candidat.e.

**ARCAZ Laetitia**

Désignée par **26 voix POUR** – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION

14. **Ariège** : 1 poste à pourvoir – 2 candidats – Les élu.es du CSE procèdent à la désignation candidat.e par candidat.e

**LEBEUF Blandine**

COLLANGE Bertille

Désignée par **16 voix POUR** – 9 CONTRE – 1 ABSTENTION

N'est pas désignée par 13 voix **POUR** – 13 CONTRE – 0 ABSTENTION

## Concernant FLL

15. **FLL** : 2 postes à pourvoir – 1 candidate – Les élu.es du CSE procèdent à la désignation candidat.e par candidat.e

**ROSSIGNOL Sabine**  
sans candidat

Désignée par **26 voix POUR** – 0 CONTRE – 0 ABSTENTION  
Un constat de carence est acté

Avant d'aborder le second point de l'ordre du jour, la présidente fait le point sur les annonces du Premier Ministre concernant le déconfinement qui se fera en plusieurs phases. La première étape commencera le 11 mai, la suivante le 2 juin.

C'est une phase à la fois très attendue, mais en même temps risquée et difficile à mettre en œuvre. La reprise des établissements scolaires maternels et élémentaires avec des groupes d'enfants n'excédant pas 15 par classe va particulièrement concerner Léo Lagrange. Les enseignants seront équipés de masques qu'ils utiliseront en fonction des activités. Par contre, il n'est pas prévu que les enfants en portent.

Les crèches pourront rouvrir avec des groupes de 10 enfants maximum, voire plusieurs groupes de 10 sur un même établissement si les conditions d'accueil permettent aux groupes de ne pas se croiser.

Il n'y aura pas de restauration scolaire.

Rien n'a été dit concernant les activités périscolaires. Ces éléments seront sans doute abordés au local en fonction des collectivités et du nombre d'enfants accueillis dans les établissements. L'accueil des enfants des personnels soignants est maintenu.

Les déplacements seront limités à un périmètre de 100 km, mais les attestations ne seront plus nécessaires.

Une carte de l'état sanitaire de chaque département va permettre d'identifier la progressivité du déconfinement. Celui concernant les départements en rouge reste encore incertain.

Le port du masque sera obligatoire dans les transports et nécessaire dans un certain nombre d'activités. Les autres gestes barrières restent d'actualité.

Le chômage partiel est prorogé jusqu'au 1<sup>er</sup> juin, par contre il n'y a aucune information passée cette date. Des ordonnances vont sans doute être édictées prochainement à ce sujet. A priori, il y aurait une dégressivité de la prise en charge par l'État de ces mesures.

Les mesures barrières pour les 227 salariés volontaires et les équipements sont réclamés depuis le début du confinement, mentionne un élu qui estime que les salariés de Léo Lagrange peuvent être assimilés aux enseignants en ce qui concerne le port des masques dans le périscolaire ou dans les crèches. Pour lui, le port est obligatoire lorsqu'il n'est pas possible de respecter les mesures barrières, ce qui est le cas dans ces deux métiers. Il demande si la direction travaille à une reprise en toute sécurité, avec une distribution de masques à tous les salariés qui en auront besoin.

La présidente confirme que des mesures de sécurité sanitaires sont mises en place. Concernant les sites en service volontaire, il a été noté une évolution significative de l'équipement entre fin mars et avril (masque, gel hydroalcoolique et gants). Il est clair que si le masque est demandé aux enseignants, il est aussi nécessaire pour les animateurs et il y aura une distribution sur l'ensemble des sites qui seront en activité, y compris sur les sièges. Des commandes ont été engagées sur des masques grand public, c'est-à-dire lavable. La date de livraison n'est par contre pas encore connue, mais ils seront disponibles au moment de la reprise.

Une élue se dit satisfaite des réponses qui sont données, le port du masque étant source d'inquiétude chez les salariés. Elle se fait confirmer toutefois que tous les salariés seront bien équipés.

La présidente note qu'il peut y avoir des difficultés de production et de livraison, mais confirme que les commandes ont été passées et que l'ensemble des établissements s'est mobilisé pour que tous les salariés soient équipés lors de la reprise. Elle redonne la position de Léo Lagrange qui estime que la position envers les animateurs doit être la même que celle pour les enseignants. Elle renvoie, une fois encore, les élus vers l'état des lieux par les CSSCT qui figure dans la note de consultation du CSE.

L'élue souhaite savoir si la direction a évalué la reprise, même si toutes les décisions ne sont pas encore prises. Elle pointe en particulier les horaires décalés, spécifiés par le Premier Ministre, pour éviter que les personnes ne se croisent. Elle demande si des roulements sont possibles. Et ce qui est prévu pour les locaux.

Un élu demande si l'activité reprendra pour le cas où, le 11 mai, toutes les commandes ne sont pas arrivées et que tous les salariés n'auront pas le matériel nécessaire.

Le secrétaire du CSE, au vu des questions qui se posent, propose qu'un CSE extraordinaire soit organisé avant la rentrée. Cela permet à la direction d'élaborer un plan de rentrée sur lequel les élus pourront donner un avis, filière par filière. En effet, selon le discours du Premier Ministre, les crèches vont rouvrir, et il en sera sans doute de même pour le périscolaire. Les classes étant limitées à un certain nombre d'élèves, le nombre d'enfants accueillis sera très différent de celui pour lesquels Léo Lagrange a contractualisé avec les collectivités locales. Il faut donc se poser la question de la viabilité financière de l'opération d'ouverture. Il est possible que cela coûte plus que ça ne rapporte. Ce sont des questions auxquelles il faut répondre tant sur un plan de la santé que sur un plan économique. Il est important de connaître l'impact de cette décision si les collectivités territoriales concernées ne financent pas à 100 %, même une activité partielle.

Le représentant syndical CFDT approuve l'organisation d'un CSE extraordinaire pour faire le point sur le redémarrage, qu'il soit ponctuel ou échelonné. Il fait allusion aux fiches pratiques mises en place dans certaines entreprises en direction des salariés sur les aspects techniques de la reprise. Il propose à la direction et aux élus de faire de même, selon les catégories de métiers, pour épauler et rassurer les salariés sur les bonnes pratiques à suivre. Par ailleurs, contrairement à l'affirmation de la présidente du CSE sur l'amélioration du matériel de protection, les élus, lors d'un dernier CSSCT de la région Sud-Ouest, n'ont pas enregistré d'évolution dans les équipements des salariés depuis le mois de mars. Il regrette enfin que le Premier Ministre n'ait pas tenu compte, dans son discours, des métiers de la petite enfance et enfance jeunesse qui sont pourtant essentiels à reprise du travail par les parents.

La présidente invite les élus à se rendre sur la page 8 de la note de consultation du CSE qui reprend les suivis sanitaires de l'ensemble des régions.

Le représentant syndical CFDT rétorque que pratiquement tous les sites en Sud-Ouest n'ont pas atteint les niveaux de sécurité requis. Les retours qu'ils ont faits en ce sens à la direction et à la RH ont été plutôt mal reçus. L'attitude méprisante des dirigeants envers les élus est, selon lui, tout à fait intolérable.

La présidente confirme que la direction travaille à un plan de reprise à plusieurs niveaux. Le premier est global et cadre l'ensemble des activités. Le second se fera par branches professionnelles, sachant que la formation n'est pas visée dans la reprise et reste centrée sur la mise en place des formations à distance, une reprise du présentiel n'étant pas prévu avant le mois de septembre. Ensuite les plans de reprise se feront dans les entreprises régionales, et en dernier lieu structure par structure, en fonction des contraintes (matérielles, organisation du temps de travail) de chacun. Enfin, elle va s'organiser avec les collectivités locales, en particulier avec les maires, responsables de la gestion des écoles.

Elle appuie la demande d'un CSE extraordinaire, rappelant que les CSSCT devront, eux aussi, se réunir au local pour préparer cette réunion, le tout dans des délais très courts. Elle propose la date du 7 mai après-midi, pour étudier les plans de reprise, identifier les éventuelles difficultés et voir les aménagements nécessaires.

La direction souhaite par ailleurs valoriser, dans les pratiques futures, les expériences menées par les équipes d'animateurs volontaires, ou les auxiliaires de puériculture dans les crèches assurant un service minimum. Ils ont fait preuve d'inventivité pour mener leur mission auprès des enfants tout en tenant compte des contraintes et gestes barrières. Certains volontaires souhaitent partager leur expérience. Il faut non seulement s'appuyer sur ce qui a été positif, mais aussi sur les difficultés rencontrées pour s'en servir pour la suite.

Les instituts de Léo Lagrange Formation travaillent sur l'élaboration de modules, en direction des salariés, pour aborder toutes les questions de l'utilisation du matériel, ainsi que des gestes barrières et leur gestion dans les secteurs d'activité de Léo Lagrange.

Le représentant syndical CFDT reconnaît que le souhait de la Fédération de recueillir l'ensemble des différentes expériences sur les secteurs où s'est exercé un accueil minimum volontaire est intéressant, pour les analyser et qu'elles fassent partie des formations express destinées aux salariées en vue d'anticiper au mieux

la reprise. Toutefois, les animateurs qui ont participé à ces expériences pédagogiques et de vie quotidienne concèdent que cela a été possible parce que les effectifs étaient réduits. Ces pratiques seront sans doute plus difficiles à mettre en place après la reprise, même avec des groupes limités à 15 enfants. D'où l'urgence de les analyser rapidement pour prendre les bonnes mesures pour les salariés. Quoi qu'il en soit, le représentant syndical demande que les efforts des volontaires, tant auprès des enfants, que ceux qui ont cousu des masques pour leurs collègues, soient reconnus, au-delà d'une simple remarque stipulant que tout s'est bien passé.

La présidente relève les efforts faits par les bénévoles et souligne qu'à travers l'investissement des équipes, des modes de prise en charge et des pratiques se sont développées de façon spécifique et qu'elles doivent servir à enrichir le redémarrage des activités, avec un transfert des savoir-faire vers les équipes qui n'ont pas été mobilisées.

Le représentant syndical CFDT rapporte que, selon certains propos, un tri aurait été fait parmi les salariés de Nantes désireux de participer à l'effort volontaire pour désigner ceux qui seraient volontaires. Il demande que les choses soient clarifiées pour éviter toute polémique à ce sujet.

S'il n'y a pas eu de turn-over sur les équipes constituées, c'était, répond la présidente, pour limiter le nombre de personnes en activité pour ne pas multiplier les risques sanitaires. Elle s'accorde à dire que tous les volontaires n'ont peut-être pas été retenus, mais c'était le seul moyen pour que le virus ne circule pas.

Une élue demande si les volontaires ont été mobilisés pour travailler sur les modules concernant les gestes barrières, car ils sont à même de les enrichir de cas pratiques, et d'apporter des réponses concrètes.

La présidente confirme que les équipes de Léo Lagrange formation, en charge de la réalisation de ses modules, sont en lien avec les personnes sur le terrain.

La représentante syndicale FO revient sur les volontaires de Nantes, estimant qu'il y a eu un manque d'informations vis-à-vis des animateurs et précise que les actions ont été gérées secteurs par secteurs. Le manque de retour de la part de la direction de LLO sur ce qui se passait sur le terrain est certainement à l'origine des questions que certains se posent sur le service minimum.

Un élu préconise que les directeurs de chacune des structures puissent être associés au plan de reprise et à l'élaboration des règles. Il pense qu'il est indispensable que les salariés aient aussi un temps de préparation pour apaiser les craintes et recommencer dans de bonnes conditions.

L'élue a fait remonter à la direction des questions du terrain sur la possibilité d'échanges et la mise en place d'un dispositif spécifique avant la reprise.

## II - Compte rendu des commissions

### Commission Conditions de travail

La Présidente rappelle que la commission s'est tenue le 27 avril et était présidée par Bouziane BRINI.

Un élu relève que, pour certains élus, les heures passées en réunion n'ont pas été prises en charge sur les fiches de paie.

La présidente explique que les heures qui n'ont pu être prises en compte sur le mois d'avril, du fait des dates, seront payées au mois de mai. Elle assure que l'ensemble des heures passées en réunion, en préparation, en CSE ou autres temps convoqués par l'employeur, fait l'objet d'un décompte transmis au service paie et sont rémunérées à taux normal.

Toutefois, des élus répondent que certaines heures du mois de mars n'ont pas été payées en avril, ce qui a été signalé lors du dernier CSE. Pour le mois d'avril, les heures auxquelles ils font allusion sont antérieures au 24. Le problème se pose essentiellement sur Sud-Ouest.

Un élu précise qu'il a fait son relevé d'heures et l'a envoyé non seulement à la DRH, mais aussi à la présidente et ne peut que confirmer qu'elles n'ont pas été payées. Pour lui, l'attitude des dirigeants locaux les décrédibilise et renforce la défiance des élus envers eux.

Une élue atteste, elle aussi, des retards de paiement, jusqu'à trois mois, et remarque qu'il est demandé que les bons de délégation soient envoyés avant le 27 du mois pour être pris en compte, ce qui semble être une erreur. Elle estime que la situation n'est plus tenable et doit changer.

La présidente rétorque qu'il n'y a pas de volonté de la part de l'employeur de léser les représentants du personnel de leurs heures de délégation. Elle relève toutefois que les services paie sont dans une situation très difficile depuis le mois de mars, du fait des nouvelles règles, des nouveaux paramétrages, des animateurs volontaires, du service minimum et de la mise au chômage partiel, les congés du mois d'avril, etc. Les ordonnances ont apporté des modifications dans les règles de calcul du chômage partiel, obligeant de reprendre toutes les fiches de salaire des personnes concernées. Elle répète que les heures de réunions avec l'employeur ou de préparation du CSE sont des heures de travail effectif et ne rentrent pas dans le décompte du temps de délégation.

Selon un élu s'il n'y a pas de démarche volontaire de la part de l'employeur, il y en a une de la part de Catherine Richard en Sud-Ouest qui détient tous les éléments et a reçu des mails de rappel. Cela concerne des élus de toutes les organisations syndicales. Il relève que ce problème ne se pose pas dans les autres régions. L'attitude méprisante de la direction de Sud-Ouest est partagée par plusieurs élus, tous syndicats réunis.

La présidente défend la position de la DRH de Sud-Ouest, estimant qu'il peut y avoir des problèmes de circulation d'informations. Elle va clarifier la situation. Elle garantit qu'il n'y a aucune démarche volontaire de qui que ce soit.

Selon le représentant syndical CFDT, les personnels de la paie ne traitent que les informations qui leur sont données et un échange de mail semble indiquer que tous les éléments concernant les heures de délégation ne soient pas parvenus au service paie de Sud-Ouest, ou s'ils l'ont été, ils n'ont pas été pris en compte pour autant. Des élus demandent qu'une solution soit trouvée, estimant que la situation est à la limite de l'entrave.

La présidente répond qu'elle reviendra vers les élus sur ces questions particulières.

Un élu fait état d'une problématique concernant la transmission d'information et remarque que la situation de Sud-Ouest n'est pas très claire, selon les échos qu'il a eus. Si partout ailleurs il peut constater une volonté de travail sur la mise en place des mesures nécessaires, ce n'est pas ce qui est ressenti dans cette région. Il demande l'instauration d'un vrai dialogue pour le bien des salariés.

Concernant les CSSCT, la présidente affirme que les documents remis ont le même format dans toutes les entreprises et sont renseignés de la même façon. Le suivi du temps de travail sur les sites et siège se fait par services, selon qu'il s'agit de travail, de chômage partiel ou de télétravail. Les services minimums et les structures fermées sont indiqués par département, par site, par DTA qui suit les dispositifs, ainsi que le nombre des animateurs volontaires. Il en résulte un même mode de consultation.

Le même élu indique que le problème vient plutôt de la façon dont les supports sont présentés en Sud-Ouest et les informations complémentaires qui peuvent être données. Il est donc nécessaire que la direction de Léo Lagrange résolve cette problématique pour que les IRP puissent fonctionner correctement et être dans un vrai dialogue.

Un autre élu confirme le besoin d'un dialogue pour présenter les tableaux des CSSCT. Celui-ci existe dans plusieurs régions, mais pas dans Sud-Ouest où les élus n'obtiennent pas les éléments qu'ils demandent pour pouvoir apprécier les tableaux. Or, ils ont une certaine expérience en termes de droit d'alerte.

La présidente rappelle que les tableaux sont volontairement anonymés. Ce à quoi l'élu répond que les informations parviennent par le dialogue, or celui-ci est inexistant en Sud-Ouest. Des salariés d'un même service se demandent pourquoi certains étaient en télétravail et pas d'autres, les élus n'ont pas de réponse à apporter. Il en va de même pour des problèmes de paie.



Le représentant syndical CFDT trouve insultant de la part des dirigeants de Sud-Ouest de se moquer des représentants du personnel qui ont quelques difficultés à interpréter les tableaux. Cette situation a poussé ces derniers à voir comment ils pourront, à l'avenir travailler en CSSCT. Face au discours rassurant du secrétaire général, l'attitude du directeur régional, qui se permet de rabrouer les élus et de partir avant la fin de la réunion sans avoir donné de réponse, pose la question de sa légitimité à siéger aux CSSCT. C'est une question qui sera posée d'un point de vue juridique.

La présidente invite les élus à revenir à l'ordre du jour, après avoir dit au préalable qu'elle donnera des réponses à la situation.

### Compte-rendu de la commission

Une élue explique que lors de la réunion de la commission conditions de travail du lundi matin, la BDES était bloquée et que les élus n'avaient pas accès aux documents. Seuls LSO et LLO étaient représentés rendant difficile une vision d'ensemble. Toutefois, LLO avait travaillé sur les préconisations de l'inspection d'académie de Nantes et du gouvernement quant au port du masque. Elle relève que certains sites n'ont pas de masques ou ceux-ci sont périmés. La commission lance donc une alerte sur ce point, mais aussi la nécessité d'obtenir des informations précises sur les protocoles mis en place. Elle réclame qu'un inventaire précis du matériel à disposition soit fait et approuve l'idée de réunions de CSSCT extraordinaires avant la reprise. Concernant le document unique d'évaluation des risques (DUER), un questionnaire a été remis à chaque salarié de LLM pour évaluer les risques spécifiques sur leur lieu de travail et selon les missions. L'élue trouve qu'il serait intéressant de le diffuser plus largement. Elle pointe l'ordonnance du 25 mars 2020 sur la prise en charge des surcoûts liés à la gestion de la commande publique, durant la crise et après le confinement et demande donc que les frais de nettoyage des vêtements et des masques lavables des salariés soient payés par l'employeur ou qu'il y ait achat de blouses.

Elle rebondit sur le sujet du choix des salariés volontaires et précise que ce sont les coordinateurs de secteur qui ont géré la situation. Or les critères et les modes de communication n'ont pas été les mêmes partout, ce qui laisse un peu à désirer.

Elle pense qu'il faut attendre les réunions extraordinaires de CSSCT pour faire le point et lancer ensuite le droit d'alerte, certains sites n'ayant pas de masques.

La présidente observe que le droit d'alerte est référencé par le Code du Travail et répond à des règles et des procédures. Elle souhaite donc savoir si les élus des CSSCT se disent seulement vigilants sur les conditions de reprise ou bien s'ils désirent mobiliser les articles du Code du Travail et demandent aux membres du CSE de se prononcer sur un droit d'alerte.

Une élue a demandé, lors du dernier CSE, de pouvoir participer aux commissions conditions de travail et économique. Elle n'a eu aucun retour et s'interroge sur les raisons de ce silence, notant qu'elle n'a donc pas pu participer à la commission conditions de travail. Elle souhaite avoir une réponse de la part des élu.es.

Elle souhaite ensuite savoir si les élu.es ont effectivement l'intention de lancer un droit d'alerte, sur les protections sanitaires et la gestion humaine, et si, dans ce cas, il a été prévu de faire appel à un cabinet.

Elle demande à la présidente si tous les salarié.es ont reçu un courrier leur indiquant s'ils.elles sont en chômage partiel uniquement ou en chômage partiel avec des heures travaillées. Il est pour elle important de connaître la situation de chacun.e pour que les salarié.es ne soient pas sollicité.es à tort.

Une autre élue se fait le porte-parole des élu.es de sa délégation qui ressentent une forme d'attente de la part de la direction de Léo Lagrange qui n'anticipe pas la reprise, faute de directives gouvernementales, alors que des choses peuvent dès à présent être mises en place. Pourtant des responsables de site demandent à leurs salariés, au nom de la fédération, de se positionner sur une éventuelle reprise. Or les critères ne sont pas connus.

Par ailleurs, les directeurs attendent de connaître tous les protocoles à mettre en place, en concertation avec les directeurs d'école avec lesquels ils travaillent déjà. Or ils ne savent pas quels locaux seront mis à leur disposition et comment ils pourront accueillir du public. Par ailleurs, ils s'interrogent sur comment appliquer les consignes, sachant qu'elles seront difficiles à respecter dans certaines structures. La question du port du masque chez les enfants petits va poser problème et les élu.es se demandent comment l'employeur prévoit de faire face aux cas spécifiques sans se réfugier à tout moment derrière les mesures du gouvernement.

L'élue note au passage qu'il a fallu l'intervention du CSSCT de LLSO pour que les heures de travail des directeurs de structures soient prises en compte.

Enfin, elle se dit satisfaite de la façon dont se déroule le CSSCT des organismes de formation, qui a permis de faire des préconisations, en bonne entente avec l'employeur. Ainsi des protocoles d'utilisation des locaux seront affichés dans chaque institut de formation accueillant du public. Un diagnostic sera réalisé en parallèle pour voir la faisabilité de la mise en place des gestes barrières. Ce sont ces mesures que les directeurs de CLAE et d'accueils périscolaires réclament aussi. S'il est déjà possible de mettre des actions en place, l'élue regrette qu'il n'y ait aucun soutien en la matière.

Les élu.es de la commission conditions de travail demandent que le CSE statue sur un droit d'alerte, tant sur les conditions sanitaires lors de la reprise, que sur un suivi économique, en faisant appel à un cabinet d'expert.

Le secrétaire du CSE soulève le fait que le droit d'alerte, dans les nouvelles dispositions du Code du Travail, doit faire l'objet d'une caractérisation. Dans le cas présent, il faut donc produire des éléments probants sur des sites ou des salarié.es concerné.es, pour engager la procédure. Le COVID 19 ne déroge pas aux dispositions applicables. Ainsi, le CSE extraordinaire doit-il permettre d'avoir un avis sur les conditions dans lesquelles les structures de la fédération Léo Lagrange envisagent la reprise d'activité avec l'ensemble des mesures de protection des salarié.es. Il est donc difficile de décréter un droit d'alerte sur des éléments qui n'ont pas encore été présentés aux élu.es du CSE. Ce dernier peut donc être déclenché sur des cas précis et non pas de manière générique.

Une élue demande si la fédération a prévu de considérer le cas des salarié.es porteurs de maladies chroniques qui ne sont peut-être à même de reprendre leur travail dans la situation actuelle. Elle souhaite savoir s'ils.elles ont été identifié.es et si une communication est prévue pour les informer.

Le représentant syndical CFDT confirme que sur certains sites de Sud-Ouest, des salarié.es en service minimum travaillaient, fin avril, sans aucune protection. Il est donc possible d'apporter des éléments factuels et de faire appel à des témoignages. Il veut bien attendre le CSE extraordinaire pour avoir les garanties nécessaires pour l'ensemble des salariés. Passé cette réunion, la CFDT se posera à nouveau la question du droit d'alerte.

Une élue rappelle que lors de la réunion de la commission conditions de travail, les élu.es n'avaient pas accès à toutes les informations. Toutefois, les tableaux analysés montraient une absence de masques ou des masques périmés, ce qui faisait pencher la balance dans le sens d'un droit d'alerte. Mais elle se dit prête à attendre le CSE extraordinaire, pendant lequel il sera possible de faire le point et de vérifier si tout est mis en place pour les salariés, avant de se prononcer.

Selon un élu, la législation a évolué sur le droit de retrait et non pas sur le droit d'alerte. En effet, dans le cadre du COVID, certains syndicats ont vu leur droit de retrait retoqué en justice. Il propose donc de voir avec le cabinet DEGEST les conditions de travail des salarié.es volontaires, mais aussi la possibilité de déposer un droit d'alerte, si les conditions de sécurité ne sont pas mises en place par l'employeur lors de la reprise. Il est d'avis que les élus anticipent sur des situations qui pourront se poser. Il reproche à la direction d'attendre que le gouvernement donne des masques pour équiper les salariés, sans prendre les devants.

La présidente lui rétorque qu'une commande a d'ores et déjà été engagée par Léo Lagrange.

Pourtant, précise l'élue, les 227 salariés en service minimum n'ont pas reçu d'équipement et il demande si un suivi de ces personnes est prévu. Il souhaite donc que des dispositions soient prises pour la mise en place éventuelle d'un droit d'alerte.

La présidente confirme que le suivi des personnes en service minimum est possible. Elle propose que lors du CSE extraordinaire du 7 mai, soit produit un état d'enregistrement des arrêts maladie au cours du mois d'avril des intervenants en service minimum sur le mois de mars. Ce serait un indicateur objectif.

Le secrétaire du CSE confirme qu'aucun des décrets parus du fait du COVID n'a modifié de manière substantielle la façon dont le droit d'alerte peut s'exercer. Toutefois, le Code du Travail spécifie, concernant le risque grave et imminent, que la nature et la cause du danger soit clairement explicitées, que les postes de travail concernés soient décrits et que soit désigné les postes de travail concernés. À ce jour seule la commission conditions de travail émet la possibilité d'un droit d'alerte, et non pas l'ensemble des élus du CSE,

et le compte-rendu produit n'est pas assez explicite pour décider de s'engager sur le sujet. Il peut y avoir des risques pour certains salariés en activité au sein de la structure, si l'employeur n'a pas fait le nécessaire pour s'assurer qu'il n'y avait pas de danger pour eux. Dans ce cas-là, il faut préciser les cas et présenter des éléments factuels sur l'existant lors du CSE extraordinaire. Tant que le dispositif que propose l'employeur pour activer la reprise du travail n'est pas connu, il est difficile de se prononcer sur la question.

La présidente tient à clarifier la question du droit d'alerte. Puisqu'il s'agit d'une prérogative individuelle des membres du CSE, chacun doit se positionner sur cette question et le faire valoir dans l'exercice de l'article L4132-1 du Code du Travail et suivants. Les dangers graves et imminents visés par ce droit d'alerte doivent être alors consignés dans un registre, en précisant les postes de travail concernés, les causes du danger, leur nature et les travailleurs exposés. Elle interroge les élu.es sur leur volonté de délibérer sur le sujet, faisant remarquer qu'il faut donner une réponse à ce qui est indiqué dans le rapport de la commission des conditions de travail.

L'élue demande un vote sur le droit d'alerte. Il remarque qu'il suffit de prendre les informations contenues dans les tableaux des CSSCT qui indiquent que les salarié.es en service minimum n'ont pas de protection. Il précise que le droit d'alerte ne doit pas obligatoirement déboucher sur une expertise, mais que cela permet de poser les questions et d'avoir des réponses écrites à soumettre à un cabinet d'expert.

Le secrétaire du CSE ne réfute pas les situations existantes, mais préfère proposer au préalable un temps de travail sur ces questions pour voir si elles peuvent constituer un droit d'alerte dans l'intérêt de tous. Par ailleurs, il indique ne plus vouloir faire appel au cabinet DEGEST.

Une élue qui n'est pas membre de la commission conditions de travail peut travailler sur ce droit d'alerte, et proposer éventuellement un vote lors du CSE extraordinaire du 7 mai. Elle invite un.e autre élu.e de LLSO de se joindre aux membres de la commission, pour que toutes les organisations syndicales soient représentées.

La présidente rappelle que les membres de la commission ont été désignés par le CSE et elle ne voit pas de raison d'en modifier le périmètre.

Le représentant syndical CFDT souhaite aussi réfléchir à un possible droit d'alerte. Mais avant cela, il propose de collecter et confronter les informations factuelles et de se mettre d'accord sur la marche à suivre dans les prochaines semaines.

Un élu estime qu'il faut d'abord rédiger le droit d'alerte en y apportant tous les éléments prévus dans le Code du Travail et de le présenter au CSE extraordinaire. Cela autorise l'employeur à répondre aux questions et à apporter aussi des mesures correctives sur les situations de danger grave et imminent à l'encontre des salariés.

Le secrétaire du CSE propose d'établir un questionnement à l'employeur d'ici le 7 mai. Si les réponses apportées laissent supposer que les salarié.es ne pourront pas reprendre le travail en toute sécurité, alors il sera possible de voter le droit d'alerte. D'autant qu'il a le sentiment que les soucis de sécurité portent essentiellement sur Léo Lagrange Sud-Ouest. Il estime qu'il n'est pas obligatoire de réunir la commission pour travailler sur le sujet. Cela peut se faire par échanges de mails ou en visioconférence. Ainsi participent tous ceux qui le veulent.

L'élue a pris note de la position de la présidente sur sa participation à la commission conditions de travail. Par ailleurs, elle se dit elle aussi favorable à un temps d'échange entre les élu.es avant la réunion du 7 mai pour qu'ils.elles puissent, le cas échéant, élaborer un droit d'alerte efficace, à l'appui d'éléments factuels, dans l'intérêt des salarié.es et de faire appel à un cabinet d'expert si nécessaire.

L'élue ayant porté le droit d'alerte souhaite que les membres du CSE répondent par un vote à la demande de la commission conditions de travail sur la mise en place d'un droit d'alerte. Il propose ensuite une réunion de travail pour analyser les éléments et les réponses qui seront apportées par l'employeur avant de décider, par un nouveau vote, lors du CSE extraordinaire, de la mise en place effective ou non de ce droit d'alerte.

Le représentant syndical CGT dit ne pas avoir les compétences nécessaires pour dire si un masque répond à des normes de sécurité ou pas, ni être en mesure de se prononcer sur les cas de salariés malades. Il préfère, plutôt que de parler de droit d'alerte, que les élus se réunissent et se penchent sur le cas des 227 volontaires pour leur trouver les équipements requis. En attendant l'arrivée des masques commandés, il est toujours possible, selon lui, de se fournir auprès de pharmacies, mais il fait confiance à l'employeur en ce sens. Il précise que la reprise du travail à Toulouse le 11 mai concerne 296 salariés. Ainsi, si les mesures sont prises pour les salariés volontaires, cela permettra de rebondir rapidement sans lancer de droit d'alerte et d'avoir une reprise cohérente qui assure la sécurité de l'ensemble des salariés sur toutes les régions.

Le représentant syndical CFDT trouve intéressante l'idée de travailler le questionnaire, qui est une initiative de la commission conditions de travail. Il est favorable à positionnement clair des organisations syndicales sur la méthode et préconise que les membres de la commission puissent œuvrer en toute sérénité.

La présidente fait la synthèse des échanges et conclut que le CSE prend en compte l'alerte menée par la commission conditions de travail, demande qu'il y ait un CSE extraordinaire avant la reprise, et que la commission travaille sur l'élaboration d'un questionnaire auquel l'employeur devra répondre. Si les réponses de ce dernier sont satisfaisantes le droit d'alerte est levé. Dans le cas contraire, le CSE votera le droit d'alerte.

L' élu ayant porté le droit d'alerte demande avant tout que les élu.es répondent à la sollicitation de la commission conditions de travail. Soit le CSE estime qu'il est trop tôt, mais demande aux membres de la commission de travailler en vue d'un vote lors du prochain CSE, soit il vote le droit d'alerte et la commission se penche sur sa mise en œuvre.

Le secrétaire du CSE votera contre le droit d'alerte tel que constitué dans le compte-rendu de la commission conditions de travail, mais souhaite que celle-ci reprenne ses travaux et formule les questions nécessaires pour que le CSE du 7 mai puisse alors statuer sur la nécessité ou non de recourir au droit d'alerte.

Pour un autre élu, le droit d'alerte n'est pas qualifié pour l'instant. Il préfère prendre le temps de rédiger les questions auxquelles l'employeur devra répondre. Le droit d'alerte pourra être lancé si les réponses ne sont pas satisfaisantes.

Une élue dit ne pas pouvoir prendre part à un droit d'alerte si tous les élus, toutes tendances confondues, ne sont pas associés à sa réflexion. Elle préfère prendre le temps, avant le 7 mai, de réfléchir ensemble à la question.

Pour le représentant syndical CFDT, il est nécessaire avant toute chose de se positionner sur la question du droit d'alerte soulevée par les membres de la commission conditions de travail. La rédaction d'un questionnaire viendra dans un deuxième temps.

L' élu ayant porté le droit d'alerte précise que la commission conditions de travail sollicite le CSE pour la mise en place d'un droit d'alerte, et ce dernier doit répondre s'il suit ou non ces préconisations. Si les élus valident le droit d'alerte, les membres de la commission posent les questions à l'employeur et en fonction des réponses, le vote qui aura lieu lors du CSE extraordinaire suspendra le processus ou au contraire confortera la procédure. Si les élus votent contre le droit d'alerte, la commission sera invitée à retravailler les questionnements que les membres du CSE discuteront le 7 mai.

La présidente met aux voix la question suivante : Le CSE donne-t-il suite aux orientations de la commission conditions de travail pour déclencher un droit d'alerte ?  
Pour : 8 Contre : 5 Abstention : 13 - le droit d'alerte est adopté

L' élu ayant porté le droit d'alerte invite la commission conditions de travail à se réunir pour élaborer les questions à l'employeur.

La présidente redonne le détail des conditions auquel le droit d'alerte doit répondre. Si tous les éléments ne sont pas réunis, il n'est pas recevable.

L'élue rétorque que les noms sont anonymisés en CSSCT. Il demande donc d'avoir ceux des salariés en service minimum. A la présidente qui demande quels sont les sites concernés, l'élue fait remarquer que les tableaux qui indiquent que les salarié.es n'ont pas de protection sont fournis par l'employeur.

La présidente insiste sur le fait que les élus connaissent les sites concernés et qu'ils doivent viser des situations précises pour que la direction puisse répondre.

L'élue répond qu'il est difficile de fournir des éléments que les membres de la commission n'ont pas. Par contre ils peuvent poser des questions et si les réponses de la direction sont satisfaisantes, les élus suspendent le droit d'alerte.

Le secrétaire du CSE constate que 8 voix se sont portées pour constituer le droit d'alerte, pour 13 abstentions et 5 voix contre. Le droit d'alerte est maintenant effectif. La commission conditions de travail doit poursuivre la construction du questionnaire en direction de l'employeur pour avoir les réponses au plus tôt. Si des actions judiciaires doivent être menées, ce sera par la suite, l'employeur ayant le droit de contester le droit d'alerte devant les tribunaux. Il précise qu'après le 7 mai, cette procédure ne sera peut-être plus d'actualité.

Une élue rappelle que la procédure du droit d'alerte stipule que ce sont les élus du CSE qui enquêtent conjointement avec l'employeur et qu'elle-même ne délègue pas à la commission conditions de travail le fait de créer le questionnaire.

Un élu note que les membres de la commission ont déjà commencé à travailler sur des pistes. Il propose de rencontrer les autres élu.es le 4 mai pour finaliser les questions à l'employeur pour que ce dernier puisse donner ses réponses le 7.

Le secrétaire du CSE remarque qu'il est possible pour les élu.es absents de communiquer par mail, pour réagir et reformuler les questions.

### Commission économique

La commission s'est réunie le 27 avril en présence de tous ses membres. Les documents fournis pour la consultation viennent à la suite de ceux qui avaient été donnés lors de la première commission. Les nouvelles directives ont été intégrées dans les scénarios déjà présentés, comme les prestations de service de la Caisse d'Allocations Familiales et le développement des actions de formation à distance pour LLF.

Le compte-rendu de la commission ne se trouve pas sur la BDES. Et si le collège salariés l'a validé, après modifications, le secrétaire n'a pas eu de retour de la présidente ni de la DAF.

La présidente confirme que l'employeur n'avait pas de modification à apporter suite à celles qui avaient été proposées par des élu.es, mais indique ne pas avoir reçu la dernière mouture.

Il est donc proposé de repousser ce point à l'ordre du jour plus tard en journée.

Avant d'aborder le point suivant, le représentant syndical CFDT tient à porter au débat une problématique concernant les bulletins de salaires d'un certain nombre de salariés en Sud-Ouest. Il propose que la personne qui a mené les investigations intervienne de façon ponctuelle et pour garder l'équilibre dans le nombre de représentants syndicaux, il propose de se retirer durant l'intervention.

Ce point n'étant pas à l'ordre du jour, la présidente propose qu'il soit abordé à la suite du CSE.

## **III – Consultation sur un projet de licenciement d'un salarié protégé de LLSO**

Ce projet de licenciement fait suite à une absence injustifiée depuis le mois de janvier. La présidente précise qu'il s'agit d'une consultation et qu'il y aura un vote des élus, puisqu'il est à bulletin secret. Faute de pouvoir techniquement l'organiser ce jour, il sera organisé en début de semaine suivante, et les élus recevront l'invitation.

Le représentant syndical CFDT explique que le salarié avait un projet professionnel qui l'obligeait à changer de région. Il avait donc sollicité une rupture conventionnelle auprès de sa hiérarchie qui ne lui a donné aucune réponse en retour. Le salarié a renouvelé sa demande d'être reçu par la direction pour exposer son projet et

sa requête. Bien que le directeur adjoint de Léo Lagrange Sud-Ouest lui ait répondu favorablement, aucun rendez-vous n'a été proposé. La CFDT est intervenue auprès du directeur adjoint, qui a indiqué que, vu les excellents états de service du salarié, la direction ne souhaitait pas son départ et n'accepterait pas une rupture conventionnelle. Le salarié s'est retrouvé dans une situation compliquée d'autant qu'il ne pouvait pas démissionner dans le cadre de son projet. Il a ensuite été déclaré en absence injustifiée.

La CFDT n'a jamais été contre les ruptures conventionnelles et essaie d'accompagner les salariés au mieux. Dans le cas présent, le salarié s'est senti poussé dans ses retranchements, voulant tourner la page de Léo Lagrange. Il a été convoqué, début mars, accompagné d'un élu, à entretien préalable, en vue d'un licenciement.

Le secrétaire du CSE comprend que n'ayant pas de réponse à sa demande de rupture conventionnelle, le salarié a décidé de forcer la main à la fédération Léo Lagrange par une absence non justifiée qui le menait à un licenciement, pour partir avec l'indemnité à laquelle il pense avoir droit.

La présidente confirme que le salarié ne s'est pas présenté à son travail depuis le 23 janvier. Deux courriers lui ont été envoyés auxquels il n'a pas répondu. Il s'est présenté à un entretien préalable à une éventuelle mesure de sanction disciplinaire, accompagné par un élu. Il a ensuite envoyé un mail, le 6 avril pour dire qu'il reprenait son poste.

Une élue remarque que le cas de ce salarié n'est pas unique. Il est parfois difficile de quitter Léo Lagrange et certaines personnes se sont vues poussées à l'abandon de poste, étant donné que rien d'autre ne leur est proposé. C'est une pratique qui n'est pas très fidèle aux valeurs portées par la fédération et un problème dont il faut s'emparer.

Un élu relève que certain.es salarié.es qui ont des responsabilités ont du mal à laisser des équipes à l'abandon. Dans le cas présent, il s'agit d'un salarié qui montre une certaine détresse face à l'absence de réponse de la part de l'employeur. Il déplore lui aussi une telle situation.

La présidente confirme à un élu que le vote électronique se fera aussi en nombre réduit. Celui-ci pense qu'il est possible d'envoyer le lien à tous les membres du CSE pour qu'ils puissent voter. La présidente dit ne pas être opposée à cette proposition, d'autant que la note a été envoyée à tous les élu.es. Toutefois, la consultation se fait dans le cadre de la réunion du jour.

Pour le secrétaire du CSE si les élu.es qui n'ont pas participé au CSE du jour votent, il peut y avoir un vice de forme. Il invite donc à la prudence et n'est pas favorable à un tel vote du fait d'une rupture d'égalité dans l'information.

La présidente reconnaît qu'il est compliqué de sortir de la combinaison mise en place pour organiser les CSE.

Le représentant syndical CGT comprend que les personnes présentes vont se faire le relais des propos échangés en direction des autres membres de son syndicat et qu'une seule personne votera pour l'ensemble de sa délégation. Il note qu'ils n'auront qu'une seule journée pour partager les informations.

La présidente répond que le vote était prévu pour le jour même et que dans ce cas-là, seul.es les élu.es participant.es auraient pris part au vote au nom de leurs collègues.

Le représentant syndical CGT remarque que ce n'était qu'une proposition de la part des élus de sa délégation et qu'il n'y a donc aucun souci.

La présidente tient à préciser qu'une rupture conventionnelle se fait entre deux parties et que si l'une des deux n'est pas d'accord, la rupture ne peut avoir lieu. Dans ce cas la relation contractuelle perdure et l'exécution de la mission se poursuit.

Le vote se fera donc par voie électronique et chacun des membres présents au CSE de ce jour sera invité nommément à voter lundi 4 mai 2020.

Résultat du vote électronique effectué lundi 4 mai 2020 :

Vote pour le licenciement du salarié protégé de LLSO  
POUR : 14 - CONTRE : 9 - ABSTENTION : 3

### Commission économique

La présidente revient sur la commission économique suspendue précédemment.

Le secrétaire qui est également le rapporteur de la commission confirme la présence de tous les membres des délégations, hormis un élu qui siégeait dans une autre commission.

Le sujet portait sur le suivi des mesures de chômage partiel envisagées. L'ensemble des structures ont alimenté les tableaux proposés lors de la première réunion de la commission économique et ont complété certains items pointés dans la délibération produite lors du CSE des 10 et 15 avril.

- Fermeture administrative depuis le 14/03/2020
- Une reprise de l'activité au 11/05/2020 mais fixée au 15/05/20 dans les scénarios pour « simplifier » les calculs.
- L'Impact financier sur les structures par filière : Perte de recettes/Mise en chômage partiel des salariés ; et avance des salaires de Mars et Avril en attendant le remboursement de l'État...

Les Mesures d'aides prises par le Gouvernement pour soutenir les associations sont utilisées.

1. Le paiement d'échéances sociales ou fiscales de février, mars et avril est repoussé mais ces échéances seront à payer dans quelques mois : 5 360 257 € pour LLA et 6 115 675€ (dont 2 971 716€ en juin ; 1 969 2020€ en juillet), pour LLF (755 418€ de report sollicité dont 707 888€ en Juin et 47 530€ en Août)
2. Remise d'impôts directs – fait pour les redevances SIE
3. Prêt garanti par l'État le dépôt des dossiers est en cours ; les DAF des établissements en télétravail n'ont pas pu récupérer les pièces demandées pour constituer le dossier de demande de prêt comme notamment les Comptes de Résultats 2019 ce qui a engendré un retard dans le dépôt des dossiers. Ces derniers devraient être déposés fin de semaine, ou début de semaine prochaine.  
→ Pour l'Animation sur 10 structures (Établissements + SAS) : 2 dossiers déposés dont un accordé pour 3 000 000€ (LL Nord Ile de France) + 1 dossier en cours (LL Méditerranée) et 7 dossiers sont en cours de finalisation (non déposés à ce jour).  
→ Pour la formation sur 6 structures : 5 dossiers déposés dont 2 accords de principe pour 800 000€ (Préface) et 107 000€ (Campus) et 1 dossier en cours de finalisation (non déposé à ce jour).
4. Médiation du crédit pour le rééchelonnement des crédits bancaires
5. Dispositif de chômage partiel – mis en œuvre sur toutes les structures (cf. tableau)
6. Médiateur des entreprises en cas de conflit – non activé à l'heure actuelle
7. Marchés publics, les pénalités de retard ne seront pas appliquées – concerne toutes les structures.
8. Modification des ordres de services des financeurs de la Formation (formation à distance) en cours de mise en œuvre.
9. Contrat MAIF assurance perte de recettes – garantie maximale de 500 K€ par sinistre. Léo Lagrange a déclaré 13 460 054€ de perte et a perçu 1 765 000€ d'avance de la part de la MAIF – Le pourcentage de l'avance perçue ne correspond pas au pourcentage de pertes déclarées (entre 9.44% et 48.87% en fonction des dossiers). Un rectificatif a été demandé et accepté par la MAIF et une régularisation est à venir.
10. L'ordonnance du 25 mars 2020 sur les contrats publics, prévoit de poursuivre sans délai les règlements prévus aux contrats quand bien même ces derniers sont suspendus également il a été demandé d'être relevé de tout paiement dont les structures sont redevables. Les bilans

financiers seront réalisés à l'issue de la crise sanitaire et feront l'objet d'un avenant... les Collectivités pourront alors réclamer le remboursement des sommes versées pour les activités non réalisées pendant le confinement. Le maintien des paiements sur les marchés collectivités territoriales et FSE ne seront intégrés que lorsque la direction UES aura une confirmations écrites.

Les tableaux communiqués lors de la première instance ont été complétés. Pour la petite enfance, l'impact des mesures s'élève à 355 535 euros. C'est une évolution par rapport au moins 91 000 du premier tableau. On passe de moins 64,45 euros par salarié à plus 251,26€/salarié.e.

Pour enfance-jeunesse, on passe de moins 455,26 à plus 349, 76€/salarié.e.

Dans ces deux filières professionnelles les mesures prises par les financeurs et la CAF, offrent des ressources, alors que la plupart des salariés est en activité partielle.

Pour la formation, on passe de moins 3 629 euros par salarié.e à moins 2 985, 66€/salarié.e. Si l'on constate un mieux, il ne faut pas s'enthousiasmer pour autant car les difficultés sont devant nous.

Si l'on devait simplifier à l'extrême la situation on dirait que les feux sont orange pour la petite enfance et enfance jeunesse, et rouge pour la formation.

Une projection de la situation économique est nécessaire pour évaluer les risques d'ici la fin de l'année. Le bilan devra intégrer toute la problématique de cette période sans recette ou avec des recettes limitées. La période qui va suivre la reprise va engendrer des dépenses supplémentaires sans forcément avoir des recettes en regard.

Le nombre limité d'enfants dans les structures enfance jeunesse aura un impact sur les financements versés par les collectivités territoriales. Rien n'a été précisé dans les marchés passés sur cette question de financement partiel ou total en cas d'activité réduite. Il est possible que ce soit une perte sèche.

Les élu.es devront donc être vigilant.es sur le coût supplémentaire des procédures de reprise d'activité, s'il n'y a pas de recettes de la part de qui que ce soit, d'autant qu'il est difficile d'en calculer le montant.

Concernant les factures à régler d'ici la fin de l'année, il faudra les comptabiliser dans les tableaux fournis par la Direction des affaires financières, comme cela a été souhaité par les élus dans leur délibération du CSE des 10 et 15 avril.

La présidente confirme l'impact positif de la fermeture des structures petite enfance par rapport à ce qui avait été prévu précédemment, mais relativise, car cela tient au fait que les achats ont été suspendus. Par ailleurs 70 % des charges brutes de personnels sont prises en charge par l'État. Or, la réouverture des structures va nécessiter un encadrement, réactivant alors une bonne partie des charges, tandis que le nombre d'enfants sera minoré. Elle appelle à la vigilance quant aux financements des collectivités publiques et à ceux de la CAF. Il faut attendre les décisions de cette dernière, par rapport à des reprises en mode dégradé des services. Les 17,00 euros par berceau, actuellement versés, concerne les structures qui sont fermées. Reste encore la question du transfert sur les multi-accueils des mesures prises pour les relais d'assistantes maternelles et les micro-crèches.

La direction de Léo Lagrange a recensé le nombre de contrats passés avec les collectivités publiques et a pris contact avec l'ensemble de ces dernières. Ainsi, les avis favorables de maintien de versements, bien que les activités soient suspendues, sont à considérer dans le cadre de l'ordonnance du 29 mars, et devront faire l'objet d'un comparatif, en fin d'année, entre service rendu et service payé. Il faut envisager d'avoir à restituer aux collectivités des trop-perçus.

Les avis favorables n'ont pas forcément été notifiés par écrit.

Elle note un retour de la FOAD sur le secteur de la formation, qui ne représente toutefois que 20 % de l'activité. Il est donc essentiel de voir avec les collectivités, les partenaires et les prescripteurs, quelles suites seront données à la situation, qui n'est pas très lisible pour l'instant.

Pour le secteur animation, la participation de la CAF s'établit sur les prestations de service 2019. Certaines sont directement perçues par les mairies. Il faudra donc s'assurer que ces dernières les ont bien reçues, et voir ce qu'elles entendent en faire.

La commission économique est aussi revenue sur le communiqué de la branche professionnelle, partie employeur et partie salariés, sur la prise en charge des salaires à 100 % jusqu'à 1,5 SMIC. Il n'y a pas eu de réponse de la part des pouvoirs publics (Ministères des Finances et du Travail) sur ce point. La Fédération a



toutefois fait un exercice de simulation. Si elle devait financer 100 % des salaires pour tous les salariés, le résultat pour les 15 premiers jours de chômage partiel du mois de mars serait de 1 025 645 euros. Si les salaires devaient se limiter aux 1,5 le SMIC, elle devrait déboursier 786 835 euros. Si elle ne prenait en compte que les salariés de moins de 24 heures sur les groupes A, B et C de la branche professionnelle, le montant serait de 277 876 euros. Ainsi, dans le premier cas, le total pour la période allant du 16 mars à la reprise, serait de plus de 3 millions d'euros. Il faudrait compter un peu plus de 2,1 millions pour les salariés jusqu'à 1,5 SMIC et presque 900 000 euros, dans le dernier cas.

Si un fonds social devait être mis en place, comme le souhaitent les élus, il faudrait donc l'alimenter en conséquence et en fonction du choix.

Bien que la Fédération ait fait un gros effort de communication sur la reprise d'activité, beaucoup de salariés restent toutefois éloignés. Un travail de terrain est nécessaire pour que personne ne reste ignorant de ce qui se fait.

Il faut aussi commencer à travailler sur la rentrée de septembre et donner de la lisibilité aux équipes. Se pose aussi la question de la mise en place ou non des congés scolaires, en fonction de la reprise de l'activité et un possible rallongement de l'activité scolaire.

Un élu note que sur les dossiers de prêt, la fédération a reçu une réponse positive sur un dossier, qu'une réponse est attendu sur un autre et enfin que sept n'ont pas été déposés. Il souhaite savoir si les demandes sont centralisées ou de la responsabilité de chacune des régions et dans ce cas, pourquoi certaines n'ont pas encore fait de demande.

La présidente répond que la fédération était en pleine période de clôture des comptes. Or ceux-ci sont exigés par les banques pour obtenir des prêts. Les dépôts de dossiers sont en cours.

L'État avait annoncé un règlement sous 15 jours des prises en charge des salaires en cas de chômage partiel. L'élu s'inquiète de savoir si des remboursements ont eu lieu.

La présidente renvoie les élu.es vers le tableau des suivis de remboursements et confirme que pour Nord Île-de-France et Sud-Ouest les remboursements ont été réalisées. Sur Centre-Est, les règlements arrivent petit à petit. Pour Léo Lagrange Méditerranée les demandes ont été finalisées récemment et sont donc en cours. Le support pour faire les demandes de remboursement d'allocations est un véritable casse-tête, ce qui explique les délais. Par contre, une fois le dossier envoyé, le paiement se fait sous moins de dix jours.

L'élu revient sur le propos du secrétaire général de la Fédération Léo Lagrange concernant le maintien des salaires à 100 % qui touche une majorité de salarié.es, et sa proposition de faire un point deux ou trois mois après la reprise et l'éventualité de reverser les compléments de salaires. Il demande si la simulation faite par la fédération remet cette proposition en cause.

La présidente explique qu'il faut d'abord étudier la situation, d'où cette étude pour avoir différents scénarios. Elle propose aux élu.es de discuter de la situation dans les mois à venir d'autant que le chômage partiel va toucher certaines activités et pas d'autres et les modalités de la prise en charge vont changer au 1<sup>er</sup> juin et être dégressive. La reprise d'activité sur certains secteurs se fera avec un nombre restreint d'enfants et seulement une partie des effectifs, de ce fait la fédération risque de se retrouver prise en tenaille. La direction travaille sur la question des bas salaires et l'impact du chômage partiel sur les rémunérations pour avoir des points de repère. Mais un retour ne sera possible qu'une fois sortie de la crise et en possession d'une vision économique claire.

Concernant la communication dans le cadre de la reprise, qui va être progressive, l'élu souhaite qu'elle soit suffisamment explicite pour que chacun comprenne bien qui va reprendre et à quel moment, mais aussi de bien préciser les conditions sanitaires pour qu'un maximum de salariés reprennent le travail lorsque ce sera nécessaire.

La présidente lui répond que le sujet a longuement été abordé le matin même dans le cadre de la commission conditions de travail. Un courrier est en préparation pour indiquer à tous les salariés que la reprise sera partielle. Ensuite chaque responsable local aménagera le plan de reprise sur son dispositif. Les organisations

syndicales sont sollicitées pour organiser les modalités du chômage partiel individualisé, mais aussi pour déterminer les critères nécessaires au redémarrage.

Le représentant syndical CFDT note les efforts de la fédération pour adapter l'outil de formation à la demande, mais regrette un manque d'informations sur l'actualité par région. Il a aussi fallu, sur certains sites, rassurer les financeurs en mettant en place des modules de formation à distance. Par contre, les salariés qui ont débuté une formation sur le temps du confinement se demandent s'ils auront la possibilité de la terminer avant une reprise d'activité. C'est peut-être la raison pour laquelle certaines formations ne trouvent pas preneurs. Se pose alors le souci du financement de ces formations.

Par ailleurs, il lui semble que le compte-rendu de la commission économique est cohérent par rapport aux sujets débattus, mais estimant que les élus n'ont pas toutes les compétences requises, il propose de recourir au cabinet Eponyme pour avoir une analyse approfondie de la situation économique exceptionnelle.

Pour une élue, le compte-rendu de la commission a bien répondu aux interrogations. Toutefois, s'il y a une levée du chômage partiel pour les directeurs de structures, il est aussi nécessaire, à son avis, d'impliquer les salariés de terrain avant le 11 mai, pour anticiper la reprise. De plus, elle attend les réponses qui seront faites sur le maintien du salaire à 100 %.

Une autre élue note que la demande de remboursement pour Léo Lagrange Sud-Ouest est de 497 000 euros pour les journées du mois de mars, alors que lors de CSE du 10 avril, la somme estimée était, sur la masse salariale brute, à plus de 2 millions sur 33 jours. Le montant des demandes de remboursement est donc bien inférieur à ce qui figure dans le tableau.

La présidente confirme que sur la période des personnes ont été en congés, en intermittence, en arrêt maladie ou ont travaillé, ce qui explique cette différence.

L'élue demande encore à quelle date est prévu l'envoi du courrier aux salarié.es en vue de préparer la reprise. La présidente espère que ce sera fait avant la fin de la semaine. Quant à la levée du chômage partiel, elle va dépendre de l'ouverture des établissements scolaires et de l'aménagement du périscolaire, mais aussi de l'évolution sanitaire du pays. Mais il va aussi falloir tenir compte des critères qui seront déterminés en collaboration avec les organisations syndicales sur l'aménagement du chômage partiel individualisé.

L'élue demande si les coordinateurs.trices, mais aussi les équipes dirigeantes et les salarié.es de terrain en chômage partiel dont les structures vont rouvrir peuvent travailler un peu en vue de préparer la reprise.

La présidente confirme que des moyens seront donnés pour coordonner le redémarrage de l'activité et que les équipes puissent se retrouver. Elle pense qu'il est possible de se calquer sur les écoles pour lesquelles le 11 mai sera réservé aux enseignants pour qu'ils puissent s'organiser.

L'élue demande si les outils d'identification des ressources humaines, du matériel et des systèmes d'information sont disponibles, de même que ceux pour les activités sur les sièges. Quant à la cellule de suivi, elle souhaite savoir si elle sera mise en place à la reprise ou en amont.

La note de consultation comporte, à la fin, un plan de structuration de la reprise qui répertorie les questions et les sujets qui doivent être impérativement abordés. Les éléments sont en cours de construction à tous les niveaux et doivent tenir compte des contraintes locales, importantes dans l'organisation sanitaire de la reprise, explique la présidente.

L'élue confirme le besoin de décision locale, chaque région ou structure n'ayant pas les mêmes contraintes, toutefois elle a l'impression que les réflexions au niveau national ne descendent pas. De même des informations pourraient remonter du local vers le national.

La présidente lui répond que la direction avance avec les délais qui lui sont impartis.

Le représentant syndical CGT salue la projection budgétaire présentée par le rapporteur de la commission économique qui permet de voir ce qui est fait. Par ailleurs, s'il est satisfait des éventuelles dotations budgétaires issues de certains marchés ou DSP pour l'ensemble des secteurs, il note toutefois que l'espace

scolaire est souvent oublié. Il remercie la présidente pour les précisions qui montre toute la complexité budgétaire liée à des conventions et autres bons de commandes.

Il informe les membres du CSE de la date officielle des vacances scolaires fixées au 7 juillet.

Enfin il confirme que des échanges ont eu lieu avec la ville de Toulouse sur l'extrascolaire en vue de préparer de l'exercice 2020-2021. Ont été arrêtés un calendrier, un volume budgétaire et un reversement financier pour le printemps.

La réouverture de structures sur Sud-Ouest ne doit concerner que 60 établissements sur 207, soit 3 000 élèves. Il faut donc recenser quels sont les salariés concernés, où, quand, comment et avec quels moyens.

Il demande à la présidente s'il serait possible que les élu.es du CSE communiquent eux aussi de leur côté vers les salariés sur la situation de crise pour accompagner le travail du CSE et de l'employeur.

Un élu revient sur les dispositifs mis en place dans la formation sur l'accompagnement à distance. Il félicite des équipes d'ingénierie qui ont fait un bon travail d'adaptation. Ceci dit toutes les formations ne peuvent pas se faire à distance, d'autant que de nouveaux dispositifs ont été mis dans la boucle. Des financeurs ont validé des commandes, mais ils paient pour une salle de formation avec un nombre précis de stagiaires. Mais selon des nouvelles contraintes sanitaires, il est possible que certaines salles ne soient pas adaptées, obligeant à l'ouverture de nouvelles salles, ce qu'il sera difficile à présenter aux financeurs. Il faut voir si cela a un impact financier, car ouvrant sur de nouvelles dépenses. Il demande quels éléments Léo Lagrange peut ajouter à l'existant en vue du redémarrage des formations en présentiel.

La présidente répond que les organismes de formation travaillent à l'identification des coûts, des surcoûts et à l'organisation de la reprise de formations en présentiel, avec les mises en place des conditions nécessaires.

Le représentant syndical CFDT souhaite avoir l'avis des autres élu.es du CSE quant à sa proposition de s'appuyer sur un cabinet d'expert pour analyser la situation financière.

Une élue se dit favorable à un accompagnement sur du long terme, pour anticiper d'éventuelles problématiques et être force de proposition sur certains éléments de suivi de l'impact du chômage partiel sur les structures de Léo Lagrange.

Un élu est lui aussi d'accord sur l'accompagnement, d'autant que des décisions devront être prises dans les prochains mois. Des indicateurs clairs sur la situation seront nécessaires dès le mois de septembre, qu'il faudra croiser avec ceux de l'employeur. Ce sont des éléments que ce dernier pourra aussi utiliser dans ses travaux et prises de décision.

Le secrétaire du CSE veut bien s'appuyer sur l'avis d'un expert-comptable, mais pas au sens des dispositions du Code du Travail. Pour lui, faire appel à un cabinet d'expertise doit servir à construire une analyse des chiffres communiqués par la direction Léo Lagrange, et aider la fédération à élaborer un outil pour obtenir des indicateurs fiables. Il propose un accord entre la direction et les élus sur le budget du CSE pour financer le cabinet. Par contre, il émet des réserves si l'avis du cabinet se fait dans le cadre du droit d'alerte.

Le trésorier demande à quelle date aura lieu la consultation sur l'étude des comptes 2019. Il pense qu'être accompagné d'un cabinet d'expert à ce moment-là permettrait à la fois de se pencher sur la situation de l'année précédente qui n'était pas très favorable et de regarder l'impact du chômage partiel et l'arrêt de l'activité sur l'année 2020. Cela donnerait une image de la situation fin 2019 et de prévoir ce qui va se passer sur l'année en cours et de prévoir des projections en conséquence.

Le secrétaire fait la distinction entre la réalité économique sur les résultats de 2019 qui va sans doute permettre de déclencher un droit d'alerte économique, et les mesures de 2020 qui ouvriront sur un éventuel droit d'alerte économique seulement une fois les comptes connus. Il souhaite que l'expert accompagne le CSE dans la lecture des chiffres communiqués et voir si les tableaux sont suffisants pour apprécier la situation réelle. En parallèle il pourrait être envisagé de construire des indicateurs complémentaires pour un suivi au fil de l'eau jusqu'à la fin de l'année.

Une élue rejoint le secrétaire sur le sujet.

Le représentant syndical CFDT confirme que l'idée de départ est bien d'avoir des outils complémentaires pour obtenir une analyse de la situation, pour prendre les bonnes décisions ou faire des propositions et non pas pour une situation de droit d'alerte qui sera peut-être émise, par la suite, au vu de l'analyse des comptes de 2019.

La présidente comprend que le CSE souhaite s'appuyer sur les compétences d'un cabinet pour avoir une lecture analytique de la situation et construire ses propres indicateurs pour suivre en toute connaissance.

Le secrétaire propose d'établir un cahier des charges pour que le cabinet choisi fasse une proposition financière. Si cet appui est nécessaire, il doit répondre à un réel accompagnement. La note peut être envoyée à deux cabinets et la décision être prise assez rapidement selon les retours.

Un élu insiste pour que soient pris en compte les délais de traitement des informations par les cabinets.

Le secrétaire lui répond que dans le cas présent le but est de pouvoir vérifier que les éléments communiqués sont pertinents, proposer une analyse des chiffres et aider les élus demander des compléments d'information à l'employeur pour rendre efficaces les tableaux de bord réalisés depuis la première réunion. Il entend l'inquiétude de l'élu sur les temps de traitement des dossiers par les cabinets et propose que les membres du CSE rajoutent à la note les éléments nécessaires.

La présidente rappelle que l'agenda prévisionnel du CSE prévoit une consultation sur les situations économique et financière au CSE du 30 juin.

Le trésorier est d'avis que la situation actuelle sera aussi impactée par les résultats de l'année 2019, du fait des fonds propres de chaque structure. L'analyse doit être globale pour un accompagnement par un cabinet qui va forcément s'appuyer sur une antériorité pour analyser la situation actuelle.

Le secrétaire comprend que la démarche actuelle doit permettre d'analyser les chiffres communiqués, de rendre plus pertinents les tableaux de bord proposés et de poser les bonnes questions à l'employeur sur un certain nombre d'outils. Il estime que le cabinet n'ira pas pour autant regarder dans les comptes si la trésorerie est suffisante. Par contre au 30 juin, les comptes de 2019 entraîneront certainement un droit d'alerte, en particulier sur la formation. Un même cabinet pourra s'occuper des deux situations et la connaissance des situations antérieures et présentes viendra étayer cette alerte.

Le secrétaire préparera la note pour la passer au CSE de mai.

#### **IV - Information consultation sur les mesures mise en place de formation à distance dans le cadre des PDC national et régionaux**

Une note détaillée se trouve dans la BDE et une synthèse est présente dans la note d'information du CSE.

Le représentant syndical CFDT pense qu'il serait bien d'informer les salariés sur la formation par le biais d'une version papier, qui leur présenterait les formations programmées et celles maintenues, leur rappelant qu'ils peuvent consacrer du temps à ces formations. Ils pourraient alors choisir entre des formations à distance ou en présentiel selon le cas. Ce sont des informations qui sont normalement relayées par les boîtes mail pros, mais celles-ci sont actuellement verrouillées. Cela permettrait de compléter les accès à la formation et pallier les carences actuelles.

Une élue a entendu dire que les heures de formation à distance étaient payées à 100 %. Elle demande une confirmation ou une infirmation.

Les élus de sa délégation ont constaté que certains concepteurs numériques, qui auraient pu mettre en place les formations à distance, étaient en chômage partiel ou en télétravail à mi-temps. Cela explique peut-être le temps de réaction un peu long entre la proposition de profiter du confinement pour faire des formations à distance et la mise en place effective de ces dernières.

La présidente confirme qu'en temps normal, dans le cadre d'un chômage partiel, un employeur qui met ses salariés en formation doit maintenir leur rémunération à 100 %. Toutefois, dans la situation actuelle, la rémunération se fait à 70 % du brut, comme n'importe quel chômage partiel.

Le secrétaire du CSE salue les équipes qui ont re-déployé le plan de développement des compétences, prévu en majorité en présentiel pour passer en distanciel. Les contenus étant différents la réactivité plus ou moins forte selon les régions est un exploit. Il regrette qu'il n'y ait pas eu homogénéité de traitement sur l'ensemble du territoire. Il se dit favorable à un prolongement du dispositif après la période de confinement. Cela permet aux salarié.es de se connecter lorsque leur activité est moindre. Il ne tient pas compte de la période particulière de l'activité partielle. Il reconnaît toutefois que tous les salariés ne sont pas égaux face à la possibilité de se former à distance, en fonction des conditions de logement, de situation familiale, de disponibilité du matériel et de connectivité. Il souhaite donc que l'employeur fasse le nécessaire pour éviter que des disparités ne se creusent entre ceux qui ont accès à internet et ceux qui ne l'ont pas. Il préconise un avis favorable.

Le trésorier du CSE préconise un avis favorable. Il note que Léo Lagrange comme les organismes de formation avec lesquels la fédération travaille, n'avaient pas une connaissance particulière du travail à distance ce qui a demandé un temps de préparation du programme pédagogique. Il note que comme à Léo Lagrange, dans les organismes de formation avec lesquels la Fédération et les régions travaillent, la formation à distance n'est que très peu développée. Les formations prévues demandent un minimum temps de préparation d'autant plus que certaines de ces formations nécessitent de l'échange de pratiques et une interaction entre les stagiaires et les formateurs. (adaptation du programme pédagogique, séquençage, maîtrise des outils de formation à distance).

Une élue salue, elle aussi, le travail d'adaptation des formations, d'autant que celles-ci vont se prolonger au moins jusqu'en septembre. Il est donc important de s'inquiéter des salariés qui n'ont pas de connexion informatique, ou qui rencontre un environnement familial ou social compliqué. Elle donne un avis favorable.

Le représentant syndical CFDT confirme que pour les formations qui ont débutées après le début du confinement, les rémunérations se font sur la base du chômage partiel, mais ce n'est pas le cas des formations longues qui ont commencé avant.

Des formations longues prévues en présentiel sur une base de 6 ou 7 heures par jour, 5 jours par semaine, ne sont pas tenables en distanciel. C'est compliqué pour les salariés qui travaillent chez eux. Il faut penser à adapter ces temps de formation, en les allégeant ou en les différenciant un peu.

Un élu indique que les élu.es de sa délégation s'abstiennent. Il remercie toutefois les équipes qui ont rendu la formation à distance possible, mais il estime que toutes les conditions ne sont pas satisfaisantes. Il reproche à l'employeur de ne pas avoir anticipé suffisamment la mise en place de ces formations.

Une élue informe que les élu.es de sa délégation s'abstiennent aussi.

Le représentant syndical CGT pense que c'est la situation qui a poussé à privilégier la méthodologie et le mode d'accompagnement des salariés en formation. Si le choix a sans doute été incontournable, il regrette qu'il n'y ait pas eu d'échange ni de communication auprès des formateurs concernés pour leur expliquer les raisons pour lesquels ils n'ont pas été retenus pour assurer les formations alors qu'ils étaient déjà engagés sur des cohortes de stagiaires. Bien qu'ils aient été sollicités pour monter des méthodologies et mettre du contenu, ils ont été remplacés par des personnes qu'ils ne connaissaient pas. Il s'agissait de formations sur la durée avec un réel contenu.

Une élue demande si elle a bien compris les propos du représentant syndical CGT sur la situation de certains formateurs, sollicités en amont, mais pas retenus pour assurer les formations. Ce dernier confirme que des plates-formes ont pris la main sur le travail de préparation des formateurs alors que ceux-ci maîtrisent les contenus et l'état de situation des stages. Elle indique qu'elle s'abstient finalement.

La présidente se fait confirmer par le représentant syndical CGT, qu'il fait allusion à la façon dont l'organisme de formation a mobilisé une partie de ses équipes pour intégrer le contenu pédagogique dans la plate-forme.

Le représentant syndical CFDT est conscient des problématiques relevées, il dit que sa délégation émet un avis favorable sur l'ensemble du travail proposé et effectué.

La présidente tient à signaler le travail considérable qui a été conduit tant par les services RH des régions que par la RH nationale sur le PDC national. Il y a eu une grande réactivité d'organisation et de mobilisation pour développer l'offre le plus rapidement possible dans des délais très contraints, alors qu'ils étaient déjà très occupés par une multitude de dispositifs à prendre en charge. Elle considère que c'est une réussite au vu du nombre de salariés touchés par ces formations. L'action de formation à distance va devoir être étudiée différemment dans l'avenir, en particulier concernant la question des moyens et de l'accessibilité. Mais hors confinement, il sera possible d'organiser de la formation à distance à partir de lieux bien équipés. Ce type de formation va modifier l'approche globale de la formation professionnelle par les équipes.

#### **V - Mandat au Secrétaire pour signer la lettre de mission du Cabinet CoEXco**

Le courrier proposé par le cabinet CoEXco se trouve dans la BDES. La lettre de mission est renouvelée chaque année et le secrétaire demande mandat pour reconduire cet accompagnement mis en place sur la dernière mandature. C'est un cabinet qui a l'expérience de la structure et est relativement bon marché et par ailleurs réactif à chacune des demandes. Il s'adapte parfaitement au format du CSE.

Le trésorier confirme que le cabinet intervient depuis 2017. La lettre de mission porte sur la tenue des comptes ASP et AEP, le suivi des subventions des régions et sur le volet RH concernant la secrétaire administrative. Le travail régulier fourni par le cabinet permet un vrai suivi des comptes du CSE.

Une élue trouve le tarif de 15 000 euros un peu excessif, même si, dans les documents reçus, la gestion des déclarations salariales n'était pas indiquée. De plus, il n'y a qu'une seule présentation dans l'année. Elle souhaite savoir s'il est possible de baisser la somme ou augmenter les prestations avec par exemple un rapport par trimestre.

Le trésorier répond que pour un cabinet sur Paris, le tarif n'est pas si excessif et la proximité est intéressante. Une présentation intermédiaire au 31 août est aussi incluse dans le tarif.

Le secrétaire comprend la position des nouveaux élu.es, mais confirme que grâce au cabinet le CSE a gagné dans la façon de présenter les comptes, et bénéficie d'un suivi régulier. Il faut pouvoir comparer le tarif avec ceux qui sont pratiqués par d'autres cabinets auprès de CSE pour apprécier celui proposé par CoEXco. De l'avis du secrétaire, ce cabinet n'est ni le plus cher ni le moins cher, mais le travail n'a jamais été contesté par aucun des élu.es d'aucune organisation syndicale.

S'il devait y avoir une remise en cause, elle doit être faite courant 2020 pour que le problème ne se repose pas.

Mandat est donné au Secrétaire pour signer la lettre de mission.

**POUR : 26 – CONTRE : 0 - ABSTENTION : 0**

Fin de la séance du CSE : 16 :10