PROJET DE PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE EN VISIOCONFÉRENCE
du 24 novembre 2020
Adopté le 15/12/2020 avec 26 voix pour - 0 contre et 0 abstention

Présents et excusés au comité social et économique extraordinaire

Les représentants employeur :

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

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

OS	TITULAIRES	SUPPLÉANT.E.S CONVIE.E.S ou REPLACANT.E.S UN.E TITULAIRE	
UNSA	1 <u>MELLENDEZ Manon</u>	LLM	<u>BLAITEAU Julie</u>
	2 <u>CAILLEAU Nicolas</u>	<u>LLO</u>	
	3 <u>KRELLADI Yamina</u>	<u>LLO</u>	<u>Vincent GALBRUN</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 <u>LACLEF Dimitri (C)</u>	<u>LLCE</u>	
FO	1 <u>GILBERT Laurence</u> (après-midi)	<u>LLO</u>	SUNER Léa
	2 <u>BIRAMBAUX Christophe</u>	<u>PREFACE</u>	Virginie GALLO
	3 <u>TORNE-COLS Catherine</u>	<u>LLSO</u>	
	4 KATTOUCHE Aziz	IFRA	<u>Ladislav LEDUC</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>	IRIGOYEN Stéphane
	4 <u>GARDELLE Katia</u>	<u>LLSO</u>	
CFDT	1 <u>AMMADI Siham</u>	<u>LLSO</u>	<u>LEFEVRE Mathieu</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	<u>CHERIFI Linda</u>
FO	1	<u>BOURSIN Véronique</u>
CGT	1	<u>TERAB Mansour</u>

Ordre du jour

Aux Membres Titulaires,
Cher.e.s Collègues,

Comme convenu, nous vous informons que la 10^{ème} séance ordinaire du Comité Social et Économique se tiendra sous forme de Visio conférence, le :

MARDI 24 NOVEMBRE 2020

A partir de 9 heures 30

(Les codes de connexion vous seront envoyés ultérieurement)

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

1. Approbation du PV du CSE du 29 octobre 2020, prolongé le 9 novembre 2020,
2. Présentation des comptes complémentaire santé et prévoyance branche animation et branche formation par Gras Savoye
3. Présentation des comptes à la clôture au 31 août 2020 en présence de Vincent Séguéla,
4. Information sur l'état des situations d'activité partielle et de télétravail,
5. Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'un salarié (LLSO),
6. Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'un salarié (LLSO),
7. Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'un salarié (LLO),
8. Désignation d'une représentante de proximité sur le périmètre Léo Lagrange Ouest Ile-et-Vilaine,
9. Questions sur la mise en place de la démarche Progress,
10. Calendrier des CSE 2021,
11. Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation.

Le Secrétaire du CSE
Yann POYET

La Présidente du CSE,
Pascale DUMAIRIE

I – Approbation du PV du CSE du 29 octobre 2020, prolongé le 9 novembre 2020,

Le secrétaire du CSE informe avoir eu des retours sur la version 4 du PV du CSE et il précise les avoir toutes prises en compte.

Il a une demande d'un élu qui souhaite supprimer de son intervention (page 6) le passage sur l'inspectrice du travail, « suite à un appel de cette dernière qu'il a reçu tout de suite après la C2SCT : *« Celle-ci estime qu'il y a entrave, mais ne peut pas le constater. »* L'élu estime que cette remarque était en OFF. Le secrétaire aurait préféré qu'il le dise à ce moment-là, car cela a une incidence. En effet, pour lui, si l'inspectrice du travail a tenu ce propos, c'est de manière officielle, ce qui n'a pas été traduit dans les textes.

L'élu pense avoir précisé, au moment où il prenait la parole, que c'était en OFF.

Le secrétaire accepte d'enlever cette phrase, bien qu'il n'ait pas entendu dans l'enregistrement que c'était un aparté entre élu.e.s.

La présidente met aux voix le Projet de PV du 29 octobre 2020 :

VOTANTS : 25 - POUR : 25- CONTRE : 0 - ABSTENTION : 0

I I – Présentation des comptes complémentaire santé et prévoyance branche animation et branche formation par Gras Savoye

Le CSE accueille Monsieur Stéphane BIZON et Monsieur Emmanuel PERRETTE de Gras Savoye qui vont présenter les comptes prévoyance et frais de santé, le positionnement du régime et ses équilibres, et le contexte, sans rentrer dans le détail des options. Ils répondront ensuite aux questions des élu.e.s.

Régime de prévoyance.

Il s'agit du contrat qui couvre les proches d'un.e salarié.e en cas de perte de salaire, suite par exemple au décès de ce dernier. Mais cela concerne aussi les arrêts de travail. Les versements se font sous forme d'une indemnité journalière, en cas d'incapacité, ou d'une rente, en cas d'invalidité.

L'incapacité a une durée de 3 ans maximum. Au-delà, la Sécurité sociale bascule la personne en invalidité. Celle-ci va donc percevoir une rente tant de la Sécurité sociale que de la prévoyance, et ce jusqu'à l'âge légal de la retraite, soit 62 ans.

La page 3 du document diffusé en partage d'écran donne les résultats liés au risque de décès et ceux liés à l'incapacité et à l'invalidité, c'est-à-dire avec arrêt de travail.

Le régime décès n'a enregistré aucun sinistre. Le ratio de sinistralité est à 0,11 et 0,81. Lorsque ce ratio est à 100 %, on dit que le compte est à l'équilibre. Quand il est inférieur à 100 %, le compte est bénéficiaire, mais il est déficitaire lorsque le ratio est supérieur à 100 %, soit 1.

Sur la partie incapacité – arrêts de travail – le ratio pour 2018 est à 1,15 et à 3,46 en 2019. Cela signifie qu'il y a eu de nombreux arrêts de travail sur ces deux années avec des versements de prestations, respectivement de 228 000 et de 115 000 euros.

L'assureur a l'obligation de provisionner sur ces arrêts de travail, pour garantir à tous moments le règlement de ses engagements. Il va aussi anticiper sur les arrêts de travail qui auraient pu être déclarés tardivement.

En 2018, le ratio est à 1,15 et à fin septembre 2020, 6 dossiers restent ouverts contre 34 pour la période de 2019.

Potentiellement, les personnes en arrêt de travail sur 2019, ont des chances de l'être encore sur 2021 et de recevoir une rente jusqu'à leur retraite. Cela a un impact sur le compte de prévoyance.

Le ratio pour 2019 est très élevé et du fait du provisionnement, le compte est déficitaire. Toutefois, un laps de temps plus important est nécessaire pour analyser la situation. L'expérience montre que sur des structures comme celles de Léo Lagrange, il y a beaucoup d'arrêts de travail qui vont se résorber dans le temps, sans toutefois revenir à l'équilibre. Donc, au moment de l'inventaire et du provisionnement, la vision est dégradée.

Une élue demande les raisons de cette présentation. Ce à quoi la présidente rétorque que les élu.e.s doivent connaître l'état de la gestion des comptes prévoyance et santé, et voir s'ils sont ou non gérés à l'équilibre. Ensuite ils.elles seront appelé.e.s à s'interroger sur une éventuelle augmentation des cotisations sur la part santé et la part prévoyance. Les membres du CSE ont par là même une vision de la situation de santé des salarié.e.s. Ce sont des éléments qui viennent nourrir la lecture qu'ils.elles peuvent avoir du bilan social. C'est aussi l'occasion de se pencher sur les taux de cotisation de la branche professionnelle et de comparer et prendre des décisions en termes économiques.

Par contre, l'objet de l'intervention de ce jour n'est pas de remettre en question le contrat avec le cabinet Gras Savoye.

Un élu convient qu'il est possible de revoir le niveau des cotisations, mais aussi les garanties. Ce que confirme la présidente. La présentation porte sur la totalité du contrat.

Stéphane BIZON indique que le résultat global en prévoyance reprend le total de la partie décès et de la partie incapacité, pour les années 2018 et 2019. Sur cette dernière année, le ratio est à 2,61, donc particulièrement déficitaire.

Emmanuel PERRETTE aborde la partie santé et pointe le fait que l'année 2019 a été une année de très forte consommation, pas seulement sur Léo Lagrange, mais sur l'ensemble des associations et des entreprises. Cela s'explique en partie par la réforme 100 % santé, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020, qui a provoqué un effet d'anticipation, particulièrement pour le dentaire et l'optique. C'est assez classique à la veille de réformes sur les mutuelles.

L'année 2020 est très particulière du fait des épisodes de confinement, le premier ayant été plus strict que le second. Cela engendre un arrêt des soins sur plusieurs mois. Le ratio de 2020 a des chances d'être meilleur qu'en 2019, mais il ne reviendra pas forcément à l'équilibre pour autant.

À ce jour, les pouvoirs publics estiment que les assureurs vont faire des profits en 2020 et prévoient qu'ils fassent l'objet d'une taxe qui sera répercutée sur les contrats de frais de santé. De leur côté, les assureurs se basent sur une année 2019 très mauvaise et font des projections pessimistes, puisque l'on peut s'attendre à des disparitions d'entreprises avec pertes d'emploi, ce qui suppose beaucoup de portabilité. Ils ont donc des velléités, quelle que soit l'économie de leurs contrats, d'augmenter les cotisations. C'est un contexte qui dépasse le cadre du seul contrat de Léo Lagrange. Le profil démographique de Léo Lagrange montre que 4 785 salarié.e.s font partie de l'animation contre 604 sur la formation, en 2019.

Les coefficients familiaux sont de 1,30 pour l'animation et 1,44 pour la formation. La moyenne nationale étant « marié, deux enfants », la valeur étalon est donc de 2,2. Les coefficients familiaux au sein de Léo Lagrange sont faibles. 83 % de la population salariale est « célibataire isolée », c'est-à-dire sans enfant ni conjoint, contre 73 % dans la formation. Ce sont des indicateurs plutôt positifs en termes de mutualisation et d'économie du contrat, puisque ces personnes vont être assez peu consommatrices. Les coefficients sont un peu supérieurs dans la formation du fait d'un âge moyen plus élevé.

La présidente demande si les personnes concernées sont réellement célibataires ou bien si elles se sont assurées individuellement sans avoir besoin de garantir des membres de leur foyer.

Pour une bonne part, cela recoupe l'état civil, mais ces chiffres comprennent aussi des personnes qui n'ont pas fait adhérer leurs ayants droit, réplique l'intervenant.

Il y a quatre niveaux de garantie, sur les deux périmètres, animation et formation. Un régime de base et trois options supplémentaires. Les effectifs sont répartis essentiellement soit sur la base seule, soit sur l'option la plus élevée. Les options intermédiaires sont peu souscrites avec moins de 10 % d'adhésions sur chacune d'entre elles.

La base seule concerne généralement les célibataires sans enfants, alors que sur les options, en particulier l'option 3, ce sont les chargés de famille les plus élevés, mariés avec enfants.

Il serait intéressant à plus ou moins court terme de voir s'il est opportun de conserver les options en l'état, mais ce n'est pas l'objet à l'ordre du jour. C'est une piste de réflexion pour le futur.

D'une façon générale, plus la charge de famille est importante, plus il y a des besoins en niveau de prestation et en étendue de garanties, plus l'option est élevée (option 2 ou 3).

Le tableau de gauche indique le nombre de salarié.e.s qui sont au régime de base avec un coefficient familial très faible. Et à l'opposé le coefficient familial le plus élevé se situe sur l'option 3 - ou 2 pour la formation.

Cette partie démographique explique en grande partie des résultats qui vont être présentés ensuite.

La page 9 présente le résultat technique de 2016 à 2019 inclus. Le ratio de sinistralité global est de 120 %, soit à l'équilibre sur la période. Mais cela représente, sur l'ensemble des salarié.e.s, une perte technique de 80 000 euros. Le périmètre animation est globalement créditeur sur l'ensemble des 4 années, alors que le périmètre formation est déficitaire de 277 000 euros. L'équilibre a été bon durant 3 ans, jusqu'à 2019.

Les cotisations n'ont pas évolué pendant 4 ans. Notamment celles de base, exprimées en euros. C'est-à-dire qu'elles n'évoluent pas en fonction du plafond de la Sécurité sociale. Cette stabilité est assez rare dans le paysage de la complémentaire santé en France pour être soulignée. Les taux de cotisation dont bénéficient les salarié.e.s de Léo Lagrange sont par ailleurs inférieurs à ceux prévus par les conventions collectives de l'animation ou de la formation. Toutefois, l'exercice arrive au bout dans son état actuel.

En 2018, le ratio est encore de 120 %, mais à l'échelle d'une année. Le déficit est passé sous la barre des 13 000 euros, ce qui reste acceptable vu la taille de Léo Lagrange. Par contre, l'année 2019 devient plus critique puisqu'elle enregistre une perte technique de 203 000 euros. Le ratio de sinistralité est de 111 %. Pour la première fois l'animation et

la formation sont tous les deux en déficit. Ce qui est nouveau pour l'animation. Il faut donc envisager des hypothèses de revalorisation, car vu le contexte, les organismes assureurs sont plutôt prudents.

Les tableaux prennent en compte les ANI, c'est-à-dire les salarié.e.s qui ont quitté l'entreprise, mais qui bénéficient encore de la portabilité, sans pour autant payer de cotisation, puisqu'ils jouissent du Pôle Emploi. Dans l'animation qui a été fortement dégradée en 2019, le poids des ANI est plutôt faible par rapport aux prestations versées. La situation déficitaire est donc plus liée aux salarié.e.s en activité.

Sur la consommation médicale globale de l'ensemble du périmètre animation, les courbes sont différentes selon les options. En effet, le régime de base est synonyme de peu de consommation, alors que l'option 3 sera mécaniquement la plus élevée.

Par rapport aux caractéristiques de la population, ces régimes servent pour beaucoup essentiellement à couvrir le risque quotidien, voire l'hospitalisation. C'est la raison pour laquelle l'histogramme de Léo Lagrange est un peu plus important que la moyenne des portefeuilles gérés par Gras Savoye ou encore de son secteur d'activité, sur l'hospitalisation et la médecine de ville et pharmacie.

A contrario, le dentaire et l'optique qui sont généralement les postes les plus importants dans une complémentaire santé collective, sont un peu, voire assez nettement inférieur à la moyenne. En particulier sur le poste dentaire. Toutefois le profil change selon les options.

Analyse du régime de base

Le tableau diffusé par les intervenants Gras Savoye en partage d'écran porte sur l'animation et uniquement les salarié.e.s qui cotisent au régime de base. L'effectif est important avec 3 291 personnes. Celles-ci cotisent seules à 95 %. L'âge moyen est de 32,4 ans. Le nombre d'enfants est faible avec un âge moyen assez bas, donc il y a peu de traitements orthodontiques qui coûtent cher. Globalement le ratio de sinistralité estimé est à 67 %, contre 101 % sur le global. C'est donc une option qui est positive et créditrice. L'effet de canalisation joue entre la base et l'option 3. Donc les bons résultats d'un côté ne suffisent plus à compenser les mauvais résultats de l'autre.

Le taux de couverture est bon, avec 89 %. Un salarié qui dépense 100 € voit ses frais médicaux, après intervention de la Sécurité sociale et de la complémentaire santé, lui être remboursés pour un total de 89 €. La consommation globale moyenne est faible avec 151 € par chef de famille et par an, contre un montant en général entre 800 et 1 000 € par famille. Pour autant, en 2019, il y a eu véritable effet de consommation optique et dentaire, avec les plus grosses variations. L'optique en particulier passe de 29 000 euros de prestation en 2018 à 59 000 € en 2019. Ceci a été constaté sur l'ensemble des portefeuilles gérés par Gras Savoye.

La présidente précise que les données portant sur la couverture du secteur de la petite enfance sont intégrées dans celle de l'animation. Il s'agit de la même convention collective, donc du même niveau de cotisation et de la même garantie de base.

Un élu relève la répartition de la population des salarié.e.s de Léo Lagrange et le clivage entre l'option de base et l'option 3. Les deux options intermédiaires ne sont pratiquement pas utilisées. L'option 3 est plutôt à destination des familles qui vont avoir une consommation importante. Il y a donc pour la population majoritaire, jeune et sans enfant, un travail à faire car ils n'ont pas les moyens d'aller sur l'option 3, qui ne

correspond de toute façon pas à leurs besoins, mais ne s'y retrouvent pas sur les options 1 et 2. Les élu.e.s d'une liste préconisent d'augmenter les garanties sur les options de base pour couvrir un peu mieux ces salarié.e.s.

La présidente fait remarquer que le taux de remboursement est quand même à hauteur de 89 % des frais engagés sur le régime de base.

L'intervenant confirme que le taux est plutôt bon pour un régime de base, mais il convient qu'il peut être optimisé. Il remarque que les paliers de garantie des options intermédiaires ne sont peut-être pas assez marqués. Ainsi selon les besoins, soit les salarié.e.s restent sur le régime de base, soit ils passent tout de suite à l'option 3. Au vu de la répartition démographique, le régime de base devrait avoir plutôt vocation à couvrir la médecine de ville et l'hospitalisation et il faudrait envisager une option qui couvre des postes pas ou peu pris en charge par la Sécurité sociale, tel que le dentaire. La question de l'optique repose sur des grilles et des réseaux et cela suffit sur le régime de base. D'ailleurs, s'il y a eu une augmentation de l'optique dans le régime de base, c'est bien parce qu'il y avait une garantie qui répondait assez efficacement aux besoins.

Il est possible de réorganiser l'architecture des offres, mais c'est un gros travail qu'il n'est pas possible de faire à chaud. Toutefois, une piste de réflexion peut être envisagée.

Sur l'option 1, le coefficient familial augmente un peu. Les personnes ont un petit besoin de renfort de garantie. Il s'agit d'une population qui est à 57 % de salarié.e.s seul.e.s, les autres ont un conjoint et/ou des enfants. L'âge moyen augmente et passe à 37 ans. Le ratio de sinistralité passe à 119 %. La consommation moyenne par chef de famille est de 583 euros. Les niveaux de consommation sont un peu plus standards que sur le régime collectif. Le taux de couverture n'a pas contre pas beaucoup évolué. C'est la raison pour laquelle il est possible de prévoir un régime de base calibré en termes de garanties en médecine de ville et en hospitalisation. En effet, on est passé d'une pratique médicale qui auparavant ne concernait que les opticiens, avec un alignement de la prestation servie au niveau de la garantie dont bénéficiait l'assuré social, à une pratique en hospitalisation. Il est donc possible d'avoir un régime efficace sans pour autant prévoir des garanties inflationnistes que les salarié.e.s de Léo Lagrange paieraient pour ceux de l'entreprise voisine. Toutefois, ce n'est pas en augmentant tous les niveaux de prestations que les salarié.e.s seront mieux servis.

Une élue suppléante s'interroge sur le fait que les salarié.e.s au régime de base qui représentent 80 % de la masse salariale couverte par Gras Savoye sont à 67 % de la sinistralité, alors que les salarié.e.s de l'option 3 ne représentent que 34 %. Elle ne pense pas que les personnes en arrêt de travail le sont pour des raisons dentaires ou d'optique. Elle estime que si peu de salarié.e.s prennent l'option 1, c'est qu'il y a très peu de différences dans les garanties et que, par ailleurs, ils n'ont pas les moyens d'avoir une meilleure option. Elle constate que l'optique joue un rôle important dans les remboursements entre 2018 et 2019. Elle souhaite savoir ce qui est entendu par visite de médecin traitant et les hospitalisations. Elle s'inquiète encore d'une éventuelle augmentation des cotisations. Les difficultés actuelles sont la source d'une augmentation de certains soins et des arrêts de travail. Ces derniers ne sont pas en lien avec l'option 3 ou les prestations qui coûtent cher, telles que l'optique ou le dentaire. Dans le cadre d'une évolution des options, elle pense qu'il serait bien de

proposer des aides de santé plus élargies pour répondre à la politique sociale de l'entreprise. Ce sont des résultats qu'elle a du mal à voir dans le compte rendu des sinistres.

Une élue se demande si le recours à l'optique ne serait pas le résultat d'un travail plus important sur ordinateurs. C'est un sujet en lien avec les conditions de travail. Les circonstances jouent aussi un rôle sur l'obligation de travail sur écran et il serait dommage que cela ait un impact sur le montant des cotisations.

La présidente précise que la question porte sur l'impact que peuvent avoir, en particulier sur les garanties d'optiques, les conditions de travail du fait que de plus en plus de salarié.e.s ont l'obligation de recourir aux ordinateurs.

L'intervenant répond qu'il n'y a pas d'études de santé publique qui montrent que les salarié.e.s ont plus recours à l'optique que par le passé. Toutefois, c'est un poste qui croît depuis des années. Malgré tout, la population qui est au régime de base ou à l'option 1 n'a pas recours à des équipements coûteux tels que les verres progressifs lorsqu'elle a des besoins en optique.

L'augmentation des prestations, y compris sur le régime de base, durant l'année 2019, se fait dans un cadre général, mais il est aujourd'hui possible d'équiper correctement les salarié.e.s. La garantie est adossée à un réseau, ce qui offre une qualité des produits et des traitements pour bien protéger les yeux par rapport à la luminosité d'un écran.

La présidente demande si l'impact de la réforme de la mutuelle santé est connu, depuis qu'elle est obligatoire dans toutes les entreprises et si des indicateurs permettent de dire si cette politique de garantie santé a permis à plus de jeunes de se soigner, en particulier sur le dentaire.

Un bilan est prévu, mais seulement après trois ans de réforme. Celle-ci n'a pas changé grand-chose pour les entreprises qui étaient déjà éligibles à des régimes collectifs obligatoires. Léo Lagrange est rentré dans ce champ au 1^{er} janvier 2016. Dans ce type de structures, les conventions collectives ont mis en place des régimes calqués sur ce modèle, avec donc un régime de base et des options supplémentaires.

Le régime de base ne suffit pas à couvrir parfaitement le dentaire, l'optique et les autres postes coûteux et très peu pris en charge par la Sécurité sociale. Si ce premier niveau a permis de couvrir des personnes qui ne l'étaient pas, ce qui a résolu un problème de santé publique, il n'est pas suffisant pour répondre à tous les besoins des pratiques de santé. C'est la raison pour laquelle a été créé le 100 % santé. Cela se ressent au niveau du dentaire, mais il faut encore attendre un an pour consolider cette affirmation. Par contre, la réponse apportée ne produira aucun effet sur l'optique, car les équipements 100 % santé ne sont pas vendus ni même demandés par les assurés. Plus que l'esthétique, c'est la qualité du verre qui est prise en compte. Les montures de base sont fabriquées en Chine, et si l'on rajoute le prix du transport et de la diffusion, il est clair qu'elles ne sont pas de qualité. Si la réponse est pertinente dans la méthode, elle arrive un peu tard. Le 1^{er} janvier dernier, a été transposé dans la loi une mécanique de réseau de soins qui existe sur le marché français depuis 20 ans. D'ailleurs, les salarié.e.s qui n'avaient que le régime de base, bénéficiaient déjà de prestations optiques relativement performantes. Dans l'hypothèse d'une refonte du régime, il est possible d'envisager que l'option 3 ne soit réservée qu'à du post-dentaire. Il faut noter

que les bases de remboursement de la Sécurité sociale ont évolué en 2019. Le niveau de garantie s'est élevé mécaniquement. Toutefois les tarifs des chirurgiens-dentistes restent au-dessus. Il est possible d'envisager de n'avoir qu'un seul régime de base pour l'ensemble des salarié.e.s, avec un même niveau de garantie pour tous, pour faire mieux jouer la mutualisation et de trouver comment renforcer les garanties, notamment dentaires, tout en maîtrisant le coût de la cotisation.

Concernant l'animation, base + option 2, le coefficient familial augmente un petit peu et passe à 61. Le nombre d'adhérents seuls est de 56 %. Il y a donc un peu plus de salarié.e.s qui cotisent en famille.

Le ratio technique est de 115 % et donc potentiellement en déséquilibre et une consommation par assuré de 616 €. Le taux de couverture est de 90 contre 88 ou 89 dans les options précédentes.

Le coefficient familial est à 1,63 pour l'option 3. Les adhérents seuls ne sont plus qu'à 53 % contre 56 ou 57 % précédemment. L'âge moyen est de 43,7 ans et le ratio de sinistralité passe à 148 % et la consommation moyenne par chef de famille est de 975 €.

Ce sont des métriques de contrat d'assurance collective comme si tous les salarié.e.s étaient sur un régime base + option 3.

Le taux de couverture est à 91 %. Donc que le niveau de garantie augmente ne signifie pas qu'on augmente le niveau de couverture. Il est donc possible de travailler sur certains postes à un niveau de base comme l'hospitalisation et la médecine courante, mais aussi l'optique avec un adossement à des réseaux de soins. Reste des postes comme le dentaire où la couverture est un peu plus basse. Le reste à charge sur ce poste est en quelque sorte institutionnalisé.

Les médecines alternatives sont prises en charge. Elles représentent 42 000 euros de prestations, soit 4 % du total des dépenses. C'est le signe d'une évolution. Avant l'ensemble des médecines douces, des cures thermales, des forfaits maternité, des actes de prévention représentait au total seulement 5 % de la consommation. Les médecines douces, qui comprennent l'ostéopathie, la chiropraxie, etc., sont donc à presque 5 % et ont explosé un peu partout. La demande est forte. C'est aujourd'hui un poste à part entière.

Sur le périmètre formation, les constats sont à peu près les mêmes, hormis que les âges moyens sont un peu plus élevés, de même que les charges de famille, mais c'est la même mécanique.

Le graphique est le même que pour l'animation avec tous les régimes confondus (Base – Option 1 – Option 2 – Option 3).

Pour ce qui est de l'optique, elle est un petit peu au-dessus de la moyenne des portefeuilles gérés. Par contre, pour la médecine de ville et l'hospitalisation, les chiffres sont à peu près les mêmes.

Il n'y a pas de remarques particulières, sauf en ce qui concerne l'optique. L'âge moyen étant un peu plus élevé, il y a potentiellement plus de consommateurs de verres techniques coûteux. La moyenne de la consommation est donc un peu supérieure.

Les constantes observées sur l'animation se retrouvent sur la formation. Si le périmètre est déficitaire, c'est qu'il est plus petit, avec un total de 700 salarié.e.s. L'effet de mutualisation est un peu moindre. Les caractéristiques démographiques sont « moins favorables » que sur le périmètre animation : âge moyen, situation de famille, nombre d'enfants.

L'écart moyen entre les taux de cotisation appliqués depuis 4 ans et ceux de la convention collective est plus important, au bénéfice des salarié.e.s, que dans le périmètre animation. C'est-à-dire que cela crée plus facilement un déficit technique, mais cela a malgré tout tenu pendant trois ans sans problème.

Le régime de base de la formation présente quelques petites différences d'avec l'animation. Le nombre d'assuré est de 90 % contre 95 %, mais le coefficient familial est un peu plus élevé avec 1,15 contre 1,09. L'âge moyen est à 43 ans contre 32 ans. La composante démographique sur le périmètre de la formation indique des charges de famille plus importantes que sur l'animation, ce qui explique le déséquilibre technique récurrent.

Le ratio de sinistralité est estimé à 73 %, pour les salarié.e.s de la formation qui n'ont souscrit qu'au régime de base. La consommation moyenne par chef de famille est de 158 €, similaire à l'animation. Le taux de couverture est de 86 %.

Pour le régime de base + option 1, le schéma est le même. Le coefficient familial est à 1,60, les adhérents seuls sont 52 %, et l'âge moyen à 47 ans, donc plus élevé que dans l'animation.

Le ratio de sinistralité est estimé à 89 %, donc il reste équilibré, et le taux de couverture est à 83 %.

La consommation moyenne est de 377 euros. Le taux de couverture plonge sur les postes optique et dentaire. Toutefois, il faut noter un niveau de dépenses faible. La mutualisation ne joue pas. Avec les garanties à disposition, le taux de couverture devrait être supérieur. C'est quelque chose qu'il est possible d'optimiser en termes de communication et de règle de gestion, à savoir comment utiliser au mieux sa garantie.

Le régime de base + option 2 est l'option la plus déficitaire dans le périmètre formation. Le nombre d'adhérents seuls est de 42 %, et le coefficient familial est le plus élevé à 1,82. L'âge moyen est de 45 ans, avec donc plus de consommations potentielles.

Le ratio de sinistralité est estimé à 187 % et la consommation moyenne par chef de famille est de 992 euros. Ce sont les mêmes métriques que celles de l'animation option 3.

Le taux de couverture est de 88 %. Il est lui aussi perfectible, bien que le taux de couverture de l'optique soit plutôt bon.

Sur le régime de base + option 3, 250 personnes dépassent l'âge moyen et franchissent le cap des 50 ans. Le coefficient familial baisse un peu, par rapport à l'option 2. Le nombre de salarié.e.s seuls est de 58 %.

Le ratio de sinistralité global est estimé à 163 % et la consommation moyenne par chef de famille à 885 euros.

Le taux de couverture est au-dessous de la barre des 90 % et devrait pouvoir être amélioré, même si les taux, à l'exception du poste dentaire, frôlent un taux de couverture correct. En dentaire, ce dernier est à 75 %.

Avec la réforme en cours et si les chirurgiens-dentistes jouent le jeu de la convention dentaire, signée deux ans en arrière, les taux de couverture devraient s'améliorer significativement, notamment sur le poste prothèses dentaires. L'objectif de cette réforme est de revaloriser les bases de remboursement par la Sécurité sociale et qu'elles soient ainsi mieux prises en charge par les complémentaires. Mais pour cela, il faut que les chirurgiens-dentistes aient moins recours aux prothèses dentaires, même si c'est le poste sur lequel ils se rémunèrent le mieux. Le but de la réforme est de

neutraliser des coûts, pour un meilleur accès aux soins pour l'ensemble des salarié.e.s.

Par contre les premiers résultats ne seront visibles que l'an prochain, encore que le confinement et le report de certains soins puissent retarder les effets.

La réforme 100 % santé a pour but d'inciter les personnes à plus de soins dentaires. Mais en ce qui concerne les prothèses dentaires, les chirurgiens-dentistes doivent obligatoirement proposer trois devis. Le devis panier 100 % santé avec une prise en charge intégrale. Viennent ensuite le devis panier maîtrisé et le devis sur le panier libre. Dans le premier cas, la prothèse serait intégralement remboursée, Sécurité sociale et contrat mutuelle.

Une élue se demande s'il y a des explications concernant les déficits, en particulier sur la branche formation, en dehors de la pyramide des âges. Elle souhaite aussi avoir des explications sur les provisions 2019 qui ont explosé.

Le mécanisme de provision en matière de prévoyance est complexe. Il est basé sur la durée potentielle de l'arrêt maladie ou de la rente possiblement versée, explique la présidente.

Concernant la couverture santé, les deux régimes, animations et formation, sont à des taux de cotisation inférieurs à ce qui est prévu dans les branches professionnelles. Par exemple, le taux de cotisation dans l'animation est de 25 € pour le régime de base, payé pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié, alors qu'il est de 32 € pour la branche. Il est indexé en pourcentage du plafond de la Sécurité sociale. Pour la formation, les salarié.e.s cotisent 7,60 € et l'employeur un peu plus de 18 €, soit un total de 26,50 €.

Les régimes sont aujourd'hui déficitaires, alors qu'ils ont bien tenu pendant les trois premières années. Ils sont par contre très en dessous de ce qui est prévu par la branche.

L'intervenante de Gras Savoye précise que lorsqu'un salarié est en arrêt de travail, l'assureur est dans l'obligation de provisionner le dossier comme si ce dernier devait aller à son terme. C'est-à-dire, en cas de survie, la liquidation des droits à la retraite, ou autrement le décès. Par exemple, si, à l'instant T, la personne est jeune et que la prestation à payer est de 2 000 euros, il faut provisionner 100 à 150 000 euros, car l'assureur doit être en situation de faire face à ses engagements. À l'observation des comptes de résultat, on constate que pour l'année 2019, il y a beaucoup de dossiers d'arrêt de travail, ce qui engendre beaucoup de provisions mathématiques. Bien entendu, lorsqu'un salarié reprend son activité, la provision mathématique est effacée.

Lorsque l'on compare une année qui compte X dossiers d'arrêt de travail pour X milliers d'euros de provision mathématique, avec l'année suivante, ou l'année encore d'après, les résultats ne sont pas les mêmes. Ainsi l'année 2019 observée en 2021 sera meilleure qu'en 2020. Mais il n'est pas possible d'enlever les provisions.

L'élue comprend que l'augmentation du nombre d'arrêts de travail, qu'elle relie à une dégradation des conditions de travail, coûte cher.

Le représentant syndical CFDT demande s'il est possible de connaître le solde depuis le début du contrat, puisque celui-ci a déjà quelques années, pour voir s'il est globalement négatif ou au contraire bénéficiaire.

L'intervenant renvoie l'élue à la page 9 du document, sur la partie santé, où se trouve la globalité du ratio de sinistralité de 2016 à 2019. Ce dernier est à 101 %. Ce qui représente 79 000 euros de perte.

Sur la prévoyance, le recul est de 2 ans. Le contrat a été souscrit en 2018. La perte est supérieure à 1 million avec les provisions.

Pour la présidente il sera possible de constater la situation des comptes en prévoyance au bout de 5 ans.

L'intervenant confirme qu'un contrat ne s'analyse pas sur un ou deux ans. S'il y a beaucoup d'arrêts de travail de personnes jeunes, la provision va être importante. Mais l'étude des chiffres sur 4 ans à 5 ans permet d'épurer les provisions et d'avoir une analyse sur l'impact des arrêts de travail sur le régime de prévoyance.

Par contre, c'est différent pour la santé. Par exemple l'année 2019 a fait exploser les résultats du régime.

La période de référence d'un régime de prévoyance est de 5 ans. Tous les assureurs, que ce soit une mutuelle, une institution de prévoyance ou une compagnie d'assurance, ont les mêmes obligations prudentielles imposées par l'Europe, dont l'obligation de provisionnement. Mais à l'heure actuelle, les taux d'intérêt sont très bas. En temps normal, pour une personne en arrêt maladie à 40 ans et pour laquelle il faut provisionner 20 ans de prestations, jusqu'à sa retraite, les assureurs vont immobiliser une somme inférieure sachant que le delta sera couvert par les intérêts. Mais lorsque les taux sont faibles, voire négatifs, ils se retrouvent en situation de sous-provisionnement. La vision sur 5 ans est donc très mauvaise, même s'il est probable que la situation se calme dès qu'il y aura moins d'arrêts maladie et donc moins de provision. C'est la raison pour laquelle tous les assureurs augmentent leurs cotisations en prévoyance, même si les dossiers sont presque vierges de tout sinistre.

La présidente remercie les deux intervenants de Gras Savoye pour leurs explications. Elle confirme qu'il va falloir revoir l'équilibre des contrats avec le maintien ou non des options telles qu'elles se présentent aujourd'hui. Il est peut-être possible de les optimiser en modifiant l'organisation de certains régimes. La question des cotisations va aussi devoir être étudiée. C'est un travail qui va se faire dans les prochaines semaines et qui sera présenté d'une part à Gras Savoye et à la Mutuelle Générale, et d'autre part aux élu.e.s pour concrétiser des pistes de réforme.

Une élue souhaite ajouter à la présentation qui a été faite, le haut degré de solidarité (HDS) qui n'a pas été abordé. Sur la branche de l'animation, il a été décidé de réserver une somme de 500 000 euros à destination des salarié.e.s dont les entreprises sont dans les mutuelles recommandées. Elle demande si une même démarche pourrait se faire à Léo Lagrange envers celles et ceux qui ont subi une perte de salaire depuis le début de l'année.

La présidente pense qu'il y a environ 80 000 euros dans le HDS de Léo Lagrange. Elle rappelle qu'une partie avait été utilisée pour doubler la portabilité chez les salarié.e.s touché.e.s par le plan social PREFACE et IFRA, passant de 12 à 24 mois. Elle confirme que le HDS (Haut Degré de Solidarité) peut à nouveau être sollicité pour apporter des compléments à des salarié.e.s dans le besoin.

Elle explique qu'il avait été envisagé de mobiliser une partie du HDS pour permettre à l'ensemble des salarié.e.s une vaccination gratuite de la grippe. La pénurie de

vaccins dans les pharmacies fait qu'ils ont été dirigés vers les personnes vulnérables, rendant la démarche caduque. La fédération peut donc faire le choix de mobiliser le HDS à d'éventuels compléments.

L'élue propose que ce complément soit à hauteur de 100 euros par personne, sous condition de ressources, construit à partir d'une photographie des niveaux de revenus. L'idée est de garantir le même niveau d'accès à la culture, au sport, etc. Pour la branche ECLAT (ex-animation) cette prestation a été lancée le 16 novembre, et il y a déjà 2 000 demandes. C'est donc quelque chose qui répond à un besoin des salarié.e.s.

Un élu estime que le HDF ne doit pas venir en complément de revenus, même s'il entend que la plupart des salarié.e.s ont eu des baisses de salaire, mais plutôt sur des mesures de prévention. Il propose des opérations coup de poing sur certaines catégories de personnel, avec par exemple un reste à charge zéro pour la dentition ou l'optique, étant donné la qualité des équipements 100 % santé proposés. Ainsi certains salarié.e.s pourront s'offrir des soins de qualité. Ce type d'opération rentrerait bien dans une optique de haut degré de solidarité dans la santé.

La présidente confirme que les membres du CSE auront l'occasion prochainement d'échanger sur la mutuelle, la politique santé et éventuellement la mobilisation du HDS.

III - Présentation des comptes à la clôture au 31 août 2020 en présence de Vincent Séguéla

La présidente propose de profiter de la présence de Vincent Séguéla et de passer, après la présentation des comptes, au point 9 à l'ordre du jour, sur les questions sur la mise en place de la démarche de Progress 2.

Le secrétaire général de Léo Lagrange salue les membres du CSE, appréciant, en cette période difficile, de pouvoir échanger, même par visioconférence.

Il remercie les équipes qui ont travaillé à la clôture des comptes en cette année singulière où rien n'est simple. La présentation permet de voir le déroulement de l'année en cours et d'estimer comment elle va se terminer, mais aussi d'avoir des éléments stables pour construire les hypothèses budgétaires pour 2021.

Il invite la présidente à se rendre sur la diapositive sur la synthèse LLA et LLPE.

À la demande des élu.e.s, mais aussi en prévision de l'évolution du fonctionnement de la fédération, la présentation fait la distinction entre l'animation et la petite enfance, car si à ce jour ces deux activités sont gérées dans un même établissement, elles seront demain gérées par métier.

Le secrétaire général émet deux petites réserves. La première porte sur Léo Lagrange Sud-Ouest, car la présentation faite mériterait d'être retravaillée, au vu du contexte de crise sur ces établissements. La version proposée est très pessimiste. La deuxième réserve concerne Léo Lagrange Centre-Est, qui connaît un problème de données. Il y a une hésitation entre un plus et un moins qui joue toutefois sur un montant de 400 000 euros, fois deux, selon si c'est en plus ou en moins, sur les charges produit. C'est un élément en cours de vérification. Mais cela n'aura pas de conséquence sur l'analyse générale.

Sur les deux activités animation et petite enfance, la fédération est en discussion avec les collectivités locales. Suite à la crise et à l'ordonnance du 25 mars 2020, ces dernières étaient supposées continuer, sur la plupart des marchés et concessions, de verser la trésorerie sur l'exécution ordinaire du marché. Des négociations devaient ensuite avoir lieu pour faire la balance sur les aides que les organisateurs comme Léo Lagrange ont perçues, tel que le chômage partiel considéré comme un produit, et la CAF qui a bien réagi, tant sur la petite enfance avec une aide exceptionnelle de 17 € par jour et par berceau fermé. C'était une décision importante que la fédération a soutenue. Il y a eu aussi la PSO/PSU, aide ordinaire de la CAF sur l'enfance jeunesse. C'est une décision qui a été moins facile à obtenir auprès des unions et organisations syndicales. Quoi qu'il en soit, le montant de prestation de 2019 sera maintenu en 2020, quelle que soit la fréquentation effective sur la période de confinement. Ce sont des mesures importantes qui permettent à des associations telles que Léo Lagrange d'avoir certes des résultats négatifs, mais qui auraient été dangereusement dégradés sans ces dispositions.

Les élu.e.s trouveront dans les comptes les produits de l'assurance MAIF, liés à l'assurance perte d'exploitation souscrite en 2013 ou 2014, qui viennent en déduction du poste de charges au siège. À cette époque, la fédération avait connu deux cas de fermeture administrative dans des crèches. Aujourd'hui, cela représente 1,7 million d'euros pour Léo Lagrange animation et petite enfance. Ce sont donc des mesures favorables.

Léo Lagrange animation a perdu par rapport aux prévisions un peu plus de 15 % du produit d'exploitation, mais les charges n'ont baissé que de 11,4 %. Cela entraîne un déficit d'exploitation assez conséquent.

La petite enfance a aussi connu une perte de produits et de charges. Il faut toutefois reconnaître que les crèches fermées ont permis d'aller mieux que lorsqu'elles fonctionnent ordinairement. Le résultat d'exploitation sur la petite enfance entre 2019 et 2020 est moins dégradé du fait de l'aide de la CAF. Cela signifie que les résultats économiques ne sont pas satisfaisants sur ce secteur. Les pertes sont assez lourdes sur Centre-Est qui constitue 80 % de l'activité. Il faut noter deux exceptions que sont les crèches de Paris ou de Marseille, qui ont moins bien gagné pendant le COVID qu'en 2019. C'est un élément d'appréciation qui montre qu'il y a de nets progrès à réaliser sur la tenue de cette activité. Cela justifie l'organisation d'une filière de la petite enfance, avec une plus grande maîtrise et expertise sur le secteur, pour rétablir les fondamentaux économiques.

Léo Lagrange animation et petite enfance connaît un produit exceptionnel de 1,3 million, lié à la vente de l'ancien siège social de Léo Lagrange Centre-Est à Villeurbanne. Le hasard a voulu que celle-ci se réalise sur l'année du confinement. Il faut donc la soustraire de l'analyse. Il en résulte une perte d'environ 2,3 millions euros.

La partie MAIF, la partie CAF et la vente exceptionnelle sont des éléments à prendre en considération dans la lecture économique.

Concernant les instituts de formation de Léo Lagrange, il n'y a pas d'aide de la CNAF, ce qui donne 30 % de produits d'exploitation en moins par rapport à la prévision. C'est

plus du double des résultats dans l'animation et la petite enfance. Les instituts sont les plus impactés par la crise, en particulier sur la période de confinement. Les charges d'exploitation ont pu être contenues en partie, mais elles restent plus élevées que les produits qui ont pu être engrangés.

Le secrétaire général tient à saluer la performance des collègues de la formation. En effet, lors du premier confinement, seules les formations en distanciel étaient possibles. En partant de la plateforme naissante de formations à distance qui existait à l'Instep Occitanie, les équipes ont réussi, en un mois et demi, à réaliser 30 % du chiffre d'affaires pour l'ensemble des instituts. Non seulement la plateforme a été développée, mais elle a aussi été livrée et adaptée pour l'ensemble des instituts et la plupart des formations avec l'OFIP, Pôle Emploi ou les conseils régionaux. C'est une très belle performance organisationnelle, fonctionnelle, humaine et technologique, insiste le secrétaire général. La formation à distance est un sujet de longue date à Léo Lagrange, mais la crise a permis cet énorme bond en avant, d'une façon un peu inattendue. Ce travail permet d'envisager des évolutions très intéressantes. D'ailleurs à la demande de la fédération, Léo Lagrange Formation a mis en place deux modules en distanciel sur « le COVID et moi, en tant que professionnel » et « le COVID et moi, professionnel, et notre public ». Ces deux modules ont été suivis chacun par plus de 3 000 salarié.e.s en interne. Cela a contribué à une reprise des activités dans les meilleures conditions.

Au total la formation perd un peu plus de 400 000 euros. Il faut prendre en compte dans ce résultat les 800 000 euros de produits de la MAIF qui viennent en attribution des postes de charges du siège.

La MAIF représente dans le résultat global un total de 2,5 millions d'euros de produits.

Sur le total général, la fédération affiche une perte de moins 1,4 million. Avec la suppression dans l'analyse du produit de la vente du siège de Centre-Est de 1,3 million, le résultat est à moins 2,7 millions, sachant qu'il y a 2,5 millions de produits. C'est-à-dire que sans la MAIF et le siège, la perte cumulée s'élève à 5,2 millions d'euros.

La MAIF étant un produit lié à la crise, il peut être intégré dans l'analyse, contrairement à la vente du siège. Le résultat à prendre en compte est donc de moins 2,7 millions. D'un point de vue économique, le résultat est donc honorable dans le contexte de crise, si on y ajoute les réserves préalables que le secrétaire général indiquait précédemment. Si les négociations des avenants avec les différents partenaires, prévues par l'ordonnance du 25 mars sur l'animation et la petite enfance, sont bien menées, la fédération peut s'en sortir très correctement. Par contre cette phase est terminée pour la formation, puisqu'il y a beaucoup de marchés à bon de commande et que ceux-ci n'entrent pas dans le périmètre de l'ordonnance. Les formations prévues au printemps ont donc été décalées par les donneurs d'ordre plus tard dans l'année, et se confrontent désormais au deuxième confinement. La formation est un secteur qui traverse de nombreuses évolutions lourdes et les mois de novembre et décembre sont habituellement chargés en activité ce qui entrave encore la situation économique.

Les indicateurs de production pour septembre et octobre sont attendus. Ce sont a priori des bons mois, avec une bonne reprise de l'activité.

À ce jour la formation se poursuit sauf dans les prisons où le taux de contamination est assez élevé. Le ministère de la justice a gelé pratiquement toutes les actions de formation dans le secteur pénitentiaire. Quant aux conseils régionaux qui financent

ces formations, ils rejettent la responsabilité sur la décision du ministère de la justice. La situation est donc délicate pour Léo Lagrange Formation.

Les résultats sont plutôt bons au total [eu égard aux résultats attendus dans ce contexte], estime le secrétaire général, même s'il reste les négociations avec les collectivités pour espérer clore l'année de la façon la moins mauvaise possible.

Un élu constate que la situation est moins grave que ce qui était attendu au printemps. Il reconnaît que c'est grâce aux salarié.e.s du siège et sur le terrain qui ont œuvré pour maintenir le cap. Par contre il insiste sur le fait que les chiffres présentés sont arrêtés au 31 août, et ne comprennent pas la perspective des avenants COVID qui vont avoir leur incidence. Il espère que les négociations vont déboucher sur de bons résultats. Il pointe en Sud-Ouest des structures comme Toulouse, Tournefeuille ou Colomiers qui ne sont pas comptabilisées, or Toulouse seul représente 600 000 euros, et cela peut changer la donne. L'écart par rapport à 2019 n'est pas très important et si les négociations sont favorables, le résultat sera peut-être meilleur. C'est quelque chose de particulier dans le contexte.

C'est une information à faire passer auprès des salarié.e.s qui s'inquiètent sur l'avenir de la fédération. Et aussi leur dire que c'est leur travail qui a permis ce résultat. En effet, le résultat économique est issu d'une force de production du terrain. S'il faut attendre la clôture des comptes pour pouvoir tirer des conclusions, il est nécessaire de voir le côté positif des chiffres, mais aussi de prendre la mesure de l'état social. Les résultats chiffrés sont à l'opposé de l'état moral et psychologique du terrain.

C'est la raison pour laquelle le secrétaire général a précisé d'emblée que sa présentation était technique. S'il espère que les négociations avec les collectivités locales vont aller dans le bon sens, il note quelques certitudes dans les chiffres. Il reconnaît qu'il y a encore du travail à faire. L'ordonnance du 25 mars pose des principes, mais ne prend pas en compte toutes les situations, dont les marchés à bon de commande. Par ailleurs, les obligations de négociations ne signifient pas qu'il y aura conclusion. La mairie de Courbevoie, en Île-de-France, refuse catégoriquement toute discussion. La mairie de Paris fait la distinction entre les concessions et les marchés. Il y a un panel de situations contractuelles et de comportements de collectivités qui ajoute à la complexité du moment, d'autant que les élections municipales ont amené de nouvelles équipes qui doivent faire face au deuxième confinement. Cela ne favorise pas l'avancement de certaines situations.

Certaines collectivités veulent d'abord en finir avec les négociations du premier confinement avant de regarder le deuxième. D'autres au contraire suspendent les discussions et attendent la fin du deuxième confinement pour faire une négociation globale. Les équipes, notamment DAT et directions, doivent donc s'adapter, sans oublier les gros marchés tels que Toulouse ou même des petites communes. L'objectif est d'arriver à la clôture des comptes au mois de mars avec le plus de certitudes possibles par rapport à ces contrats et aux négociations, pour faire entrer un maximum de produits et atténuer les pertes autant que possible. Il convient que la situation sera peut-être paradoxale avec un résultat économique meilleur en 2020 qu'en 2019. Ceci dit, cette dernière était particulièrement mauvaise.

La fédération va travailler à s'éloigner de cette zone de turbulences, même si l'année 2020 n'est pas la meilleure pour œuvrer en profondeur sur l'organisation.

Il est clair qu'il est encore difficile de mesurer l'impact organisationnel et social, mais il est possible de noter une grande fatigue tant à la fédération que dans les entreprises,

mais aussi de la lassitude et des interrogations. Les conditions de travail pèsent sur les organismes de façon variable selon les personnes. Ce sont des éléments sur lequel il sera nécessaire d'être attentif.

L'élue a noté dans les propos du secrétaire général, le fait que les crèches semblent plus rentables lorsqu'elles sont fermées que lorsqu'elles reçoivent des enfants. Elle demande quelles pourraient être les corrections à apporter pour éviter d'être dans une situation difficile tous les ans.

Elle a aussi entendu que les charges d'exploitation avaient été contenues, mais ne se souvient pas si cela concerne l'animation ou la formation. Elle demande des précisions à ce sujet.

Le secrétaire général répond que les trois secteurs ont su contenir les charges d'exploitation, grâce aux mesures de chômage partiel, mais aussi à la bonne gestion des stocks et des commandes, ou encore à la négociation d'annulation, de réduction ou de déplacement de charges type locative. Par exemple, quand une crèche est fermée, il n'y a plus d'achat de couches, et il y a des négociations sur le loyer. Mais le facteur majeur sont les charges de personnel qui représentent 60 à 80 % des dépenses, selon les secteurs. D'où la nécessité de mettre en place le dispositif de chômage partiel pour, entre autres, les équipes de production. Le maintien des charges d'exploitation était essentiel pour éviter un dérapage considérable et dangereux.

Concernant la petite enfance, le secrétaire général tient à rappeler que le secteur n'a pas toujours perdu d'argent. Il y a eu de belles réussites à son lancement dans les années 2000, suivi d'une période tendue entre 2007 et 2009. À partir de 2010, le secteur dégagait une économie satisfaisante qui permettait de financer les charges de structure. Les déséquilibres sont survenus suite à la mise en place du CICE puis du CITS. À ce jour la rentabilité n'est pas suffisante.

Si la fédération Léo Lagrange s'est contentée des 17 € d'aide exceptionnelle de la CNAF sur les fermetures de berceau, d'autres acteurs mutualistes, coopératifs ou encore du secteur privé lucratif n'ont pas trouvé cette aide suffisante. La différence tient à la marge opérationnelle qui est de 4 ou 5 % pour Léo Lagrange, contre 6 ou 7 pour les autres organismes. Il est donc possible de dégager une marge plus importante.

Pour répondre à la question sur la façon de faire, le secrétaire général précise qu'il n'existe pas une seule réponse, soit à court soit à long terme, parce qu'il n'y a pas qu'un seul problème. Une solution est la constitution de la filière métiers. À l'heure actuelle, lorsqu'une crèche est gérée dans le cadre de l'activité enfance jeunesse, l'expertise liée à ce métier n'est pas suffisamment développée. Le but de la réforme est d'avoir des équipes dédiées, de plus en plus expertes, sur la gestion économique, mais aussi sur la politique RH, la stratégie de développement, les politiques d'investissement, etc. La réponse structurelle à long terme est donc bien la filière métier, qui connaît déjà des retours positifs. La fédération Léo Lagrange est désormais en contact avec le ministère de tutelle de l'activité. En plus de ses échanges avec l'Éducation nationale ou encore le secrétariat au sport et à la jeunesse, elle a des échanges réguliers avec la direction de la cohésion sociale, de la parentalité et de la petite enfance du ministère de la santé. Elle a adhéré au regroupement des associations mutualistes gestionnaires de la petite enfance, ce qui lui permet d'être dans la discussion sur les normes, la réglementation, la politique d'emploi et de formation de ce secteur et de porter un certain nombre de revendications :

- Former plus facilement des personnels sur la petite enfance
- Organiser des passerelles entre les métiers de l'animation et la petite enfance

La fédération doit être, en interne, plus près des préoccupations du métier. La petite enfance nécessite un suivi régulier du taux de fréquentation des crèches et celui de la facturation des familles. Il faut développer aussi l'accueil occasionnel. Tout cela demande des outils et des méthodes adaptées. C'est un travail un peu plus à court terme.

L'ensemble de toutes ces mesures doit permettre à la fédération d'être plus performante et de trouver des équilibres économiques dans ce secteur qui est orienté sanitaire.

Les directions de crèche ont une formation réglementaire, qui n'inclut pas le management. Or il est nécessaire, lorsqu'on dirige une crèche, d'avoir des savoir-faire en matière de gestion et d'économie. La construction de la filière doit aider à la création d'une politique de formation à destination de ces équipes, adaptée et complémentaire au socle réglementaire édicté par le ministère de tutelle.

Le but est de retrouver une activité petite enfance qui se développe, avec des résultats économiques satisfaisants, car en 2019, c'est une des activités qui a économiquement tiré vers le bas.

Le représentant syndical CFDT demande comment communiquer autour de l'aspect économique. Il est important de faire connaître le gros travail réalisé par les salarié.e.s pour maintenir les établissements à flot et de capitaliser sur cette force de travail. Il est donc nécessaire de féliciter l'ensemble des salarié.e.s. D'autant que les dégâts sociaux commencent à se faire ressentir, avec une fatigue généralisée et de l'inquiétude pour l'avenir. Il ne faudrait pas que des personnes, pas forcément représentatives des organisations syndicales, profitent des résultats économiques pour dire que Léo Lagrange continue à se faire de l'argent sur la force de travail et sur les salarié.e.s. Certains d'entre eux risquent de ne pas comprendre, après ce qu'ils ont vécu, que malgré tout la fédération Léo Lagrange se trouve dans une « santé correcte ».

Le rapporteur de la commission économique informe que la commission économique qui s'est tenue la veille n'a pas pu faire un compte-rendu exhaustif de ce qui s'est dit, toutefois, la photographie proposée au 31 août 2020 est mieux disante que ce à quoi tout un chacun s'attendait au mois de mars, du fait de l'incidence que le confinement pouvait avoir sur l'activité économique. Malgré tout, les chiffres ne sont pas les meilleurs que la fédération ait connus. En effet, au 31 août, on constate un déficit à moins 2 249 925 euros, alors qu'il était attendu un résultat net de 3 156 000. L'écart est donc très important, même s'il aurait sans doute plus important si la fédération n'avait pas assuré la perte d'activité.

Par ailleurs, la négociation faite par la fédération est intéressante, car plutôt que de gérer l'assurance structure par structure cette dernière a été mutualisée sur l'ensemble des structures de l'UES.

Toutefois le rapporteur de la commission économique préfère regarder le déficit par salarié. Ce sont des ratios qui ont déjà été réalisés dans les précédentes commissions lors de la présentation de l'impact COVID sur les différentes structures. La petite enfance était le secteur professionnel qui s'en sortait le mieux, avec un déficit au 21 septembre de moins 31,5 euros par salarié. Pour l'enfance jeunesse, il passait à moins 1 245,96 euros par salarié et à moins 3 468,50 euros par salarié pour la formation.

Ces chiffres ne tenaient pas compte des recettes en cours, notamment l'assurance et les prêts garantis par l'Etat encore en discussion et étaient toujours en attente des réponses des collectivités territoriales. Le bilan au 31 août 2020 montre que la petite enfance et enfance jeunesse présentent un déficit de moins 941,34 euros par salarié. Quant à la formation, elle fait montre une nette amélioration avec un déficit à moins 1 416,53 euros par salarié. Cela signifie que la situation ne peut que s'améliorer sur les quatre mois restants. Les efforts consentis par les équipes de direction et les salarié.e.s sur le terrain limitent la casse. Cela permettra d'envisager un retour à la normale en 2021, si l'activité reprend comme espéré.

Le rapporteur de la commission économique tient à comparer ces chiffres à ceux de 2019, année particulière, où le déficit cumulé de toutes les structures s'élevait à moins 2 453 000 et correspondait à moins 1,3 % du chiffre d'affaires total, alors qu'au 31 août 2020, il s'élève à moins 2 249 925 euros, soit moins 2,47 % d'un chiffre d'affaires qui n'est pas complet. Les mois restants vont permettre de rester dans l'épure de l'année 2019 qui était mauvaise, mais pas catastrophique. Il serait bien de remettre ces chiffres par filière professionnelle, dans les tableaux qui ont été présentés, pour permettre, dès que Progress 2 sera mis en œuvre, des comparaisons de l'année 2019 à l'année 2022. Cela permettra aussi de montrer que les filières professionnelles ont tout leur sens.

Un élu revient sur le débat concernant le maintien de salaire à 100 % pendant le chômage partiel. Il informe les salarié.e.s qu'il faut attendre la fin de l'année pour avoir une connaissance précise de la situation, mais c'est un sujet qui revient alors que le chômage partiel dure. Si, sur la première période, certains acceptaient le manque à gagner, à ce jour l'inquiétude monte sur leur pouvoir d'achat. L'élu demande si un effort sera fait d'ici la fin de l'année pour proposer une compensation, en plus des 100 000 euros que seront mis sur la table par le CSE. L'élu entend des salarié.e.s qui s'interrogent aussi sur leur avenir et leur orientation professionnelle, en particulier les animateurs qui sont à temps partiel. S'il n'est pas possible d'avoir une réponse dès à présent, il faudrait pouvoir en proposer une d'ici la fin de l'année.

Une élue se félicite de ce que la fédération et l'ensemble des salarié.e.s aient réussi à bien gérer la crise, même s'il reste des choses à faire. Par contre, elle se sent visée par les propos de l'élu qui parle de personnes non représentatives et trouve cela fort regrettable, d'autant que l'ensemble des élu.e.s du CSE a montré sa capacité à travailler de concert pour garantir une suite favorable à la fédération Léo Lagrange et ses salarié.e.s.

Elle pense elle aussi qu'un grand nombre de salarié.e.s souffrent, mais pas seulement de problèmes économiques. Certaines conditions de travail se sont dégradées un peu partout. C'est un sujet qu'il faudra considérer dans les mois qui viennent pour y apporter des réponses adaptées. Le point sur Progress va très certainement permettre d'envisager la suite de manière sereine et constructive.

Le secrétaire général revient sur la question du rattrapage salarial lié à la phase de chômage partiel. Il admet que les demandes des élu.e.s sont compréhensibles, mais pour l'instant la fédération perd plusieurs millions d'euros. D'un point de vue économique et de gestionnaire, ce n'est pas le meilleur moment pour faire de la redistribution. La direction a tenté d'apporter quelques éléments de réponse, entre autres avec l'accord sur les œuvres sociales du CSE, mais il va falloir attendre un peu de voir comment se profile réellement l'année qui certes n'a pas été aussi catastrophique que prévu, mais qui n'est pas encore terminée. Par exemple la

situation de PREFACE va se dégrader considérablement. Pour ce qui est des accueils périscolaires, ils fonctionnent de façon irrégulière selon les endroits. Quant à la formation, même si les structures sont ouvertes, il faut que les gens soient présents, or ils ont beaucoup d'appréhension à venir. Ceux qui viennent sont ceux qui ne veulent pas perdre leurs droits.

La direction n'est donc pas aujourd'hui en situation d'arbitrer, elle se concentre sur la limitation des pertes économiques. Toutefois la question est légitime et le secrétaire général propose d'en rediscuter dès que la situation sera plus claire.

IV - Questions sur la mise en place de la démarche Progress

La présidente indique qu'une première présentation a déjà eu lieu lors du dernier CSE, après un séminaire à Artigues durant lequel les directeurs métiers avaient présenté la structuration métier.

Durant le CSE, les élu.e.s ont envisagé se faire assister par un cabinet sur la structuration, la stratégie et l'accompagnement au changement.

Le secrétaire général rappelle que Progress 1 portait sur la réécriture du manifeste, sur la décision d'une organisation nouvelle orientée par filières métiers, mais aussi par une recomposition de la présence territoriale. La phase 2, elle, a pris un peu de retard du fait de la situation sanitaire, économique et sociale. Le président de la fédération a même interrogé le bureau et le conseil d'administration sur une éventuelle suspension de la réforme compte tenu du contexte. D'autant qu'en début d'année, alors que débutait le confinement, tombaient les résultats de 2019 qui sont très mauvais. Cela fragilisait encore la conduite de la réforme et le redéploiement de l'activité au moment où celle-ci rencontrait des difficultés économiques et sociales, dans une période de crise sanitaire avec ses conséquences inédites. La direction a toutefois convenu de poursuivre le chantier, mais à un rythme adapté, car il y avait une dynamique intéressante dans la phase de Progress 1, mais aussi parce qu'elle est convaincue que le redéploiement par filière de métiers et une recomposition du rapport aux territoires sont indispensables.

Le travail se poursuit donc de façon plus mesurée. En effet, tous sont occupés par l'événement COVID, mais aussi par les problématiques d'exploitation repérées à l'occasion de l'exercice 2019 et ont donc moins d'énergie pour la transformation de l'organisation telle que prévue. Globalement, il faut prévoir une année de plus. Les échanges au conseil d'administration poussent à décaler d'un an l'ensemble de l'opération, y compris le congrès qui se tient normalement tous les trois ans.

Pour autant, certaines choses avancent et Stéphane DEBIC et Joël CONTIS ont pris les directions à temps plein des métiers en phase de construction et ont donc été remplacés dans leur fonction à la tête des établissements qu'ils dirigeaient. Les instances de dialogue se constituent au sein des directions, qui vont allier les métiers et les territoires. Sont aussi repérées, petit à petit, les fonctions nécessaires dans les métiers au suivi de l'activité (crèche, centre de loisir ou de formation).

En sortant de l'approche territoriale généraliste, des sujets apparaissent avec plus de force dans certains métiers, comme le patrimoine dans la petite enfance et la formation, avec des gestions locatives. L'exploitation ou l'aménagement de lieux tels que les crèches ou les salles de formation a une incidence de plus en plus forte dans le cycle d'exploitation de ces activités. Cela suppose des approches plus pesantes que pour un centre de loisir, d'un centre social ou une maison de quartier.

Pour conduire ces changements il était prévu que la fédération se fasse assister par un certain nombre de compétences extérieures, pour avoir entre autres des regards spécifiques qui n'existent pas en interne. Quatre chantiers vont faire l'objet de deux séquences qui vont débiter en 2021, avec l'appui de cabinets conseils.

Le premier chantier, appelé structurel, qui démarrera fin janvier ou début février, est une étude qui sera confiée à un cabinet d'avocats et un cabinet d'experts-comptables. Il a pour but de visiter la situation actuelle des établissements régionaux, des instituts, d'un point de vue administratif, comptable, juridique, fiscal et social, afin de préparer la mise en place des trois structures métiers. Il y aura trois personnes morales métiers, une LLF (Léo Lagrange Formation), une LLA (Léo Lagrange Animation) et une LLPE (Léo Lagrange Petite Enfance). Des questions se posent comme le besoin de créer des structures nouvelles ou de fusionner les structures entre elles, comment s'assurer que les marchés sur une région vont suivre l'évolution et changer d'interlocuteur, de personne morale. Comment s'assurer que Léo Lagrange animation disposera toujours des attributs utiles, tels que l'agrément jeunesse éducation populaire et complémentaire de l'Éducation nationale. Il en ira de même pour la formation qui devra être porteuse des agréments et des datas, ou encore pour la petite enfance.

C'est un chantier qui est lourd, car il y a plein de conditions juridiques, administratives, comptables et sociales à réunir pour constituer les personnes morales métiers. Il va durer entre neuf et onze mois et va nécessiter des investissements des prestataires, mais aussi en interne pour alimenter la réflexion et mettre les instances en situation de décision. Les élu.e.s du CSE seront bien entendu consultés le moment venu.

Le deuxième chantier, qui doit être conduit dans les mêmes échéances, concerne les quatre axes stratégiques définis dans Progress 1, dont le pacte social ou la politique managériale à Léo Lagrange. Mais il y a aussi la question de l'expertise éducative, le rapport aux sciences dans les métiers, le nouveau contrat social adapté aux orientations stratégiques et à l'organisation en place métiers. La fédération va être accompagnée par un cabinet qui va l'aider à déterminer ce qui dans la stratégie groupe de la fédération Léo Lagrange devra se dessiner demain dans une stratégie pour chaque métier, dans un souci de traduire en des actes visibles ce que sera demain le pacte social. Il s'agira de voir quels sont les attendus en matière de politique de formation, de mobilité, politique salariale, conditions de travail, coopération entre les personnes, etc. Le but est d'avoir des orientations et des axes partagés, connus de tous, dans lesquels il sera possible de s'inscrire dans la durée.

Les deux autres chantiers qui devaient être lancés sur 2021 vont être retardés.

L'un était un chantier sur la communication institutionnelle, le porte-parolat. C'est-à-dire ce que pense la fédération et comment elle le dit aussi bien à ses publics qu'aux collectivités partenaires, aux autorités, au grand public, à ses salarié.e.s. C'est un dossier important, mais il a semblé d'abord utile d'affiner la stratégie de communication.

Enfin le dernier chantier, qui porte sur l'accompagnement à la conduite du changement, a aussi été différé car cela demande d'être dans la phase de mise en œuvre de ce changement qui est encore loin, et que les ressources manquent pour le faire.

Par ailleurs, il faut répondre aux questions des élu.e.s sur la façon dont tout cela va s'organiser, qui va faire quoi, comment vont se mailler les métiers sur les territoires. Cela exige un pilotage à la fois métier et très territorial. C'est le travail qui se propose pour les prochains mois, voire les deux prochaines années.

Les questions qui avaient été soulevées, comme de savoir à quel niveau se discutent la politique sociale, la structuration métier, les interlocuteurs des salarié.e.s, ont déjà trouvé une partie de leur réponse, selon la présidente.

Une élue remarque que le secrétaire général n'a pas répondu à ses questions. La présidente les énumère toutes, mais l'élue confirme son propos.

Le secrétaire général explique qu'il a d'abord présenté un panorama général et qu'il va tenter maintenant de répondre aux questions.

Tout d'abord, lors du dernier congrès, il a été question d'ouvrir la place aux salarié.e.s dans les conseils d'administration, dans le cadre de la mise en place de la réforme, via les instances représentatives du personnel ou par d'autres procédés qui sont encore à établir. Les modalités ne sont pas encore connues.

L'élue s'inquiète de la gestion de la GPEC notamment sur l'évolution et la mobilité des salarié.e.s dans l'organisation par métiers. Elle demande à quel niveau cela va être géré et quels seront les différents interlocuteurs des salarié.e.s, individuellement et collectivement, qui assureront la mise en place de cette mobilité.

La façon dont les instances de représentation du personnel seront organisées devra être discutée avec les organisations syndicales représentatives. La mise en place coïncidera avec la fin du mandat des élu.e.s du CSE, il faut donc savoir comment organiser la représentation du personnel dans le nouveau cadre, de façon qu'elle soit la plus adaptée possible. Cela implique de trouver un consensus large. Il n'y a pas de volonté, de la part de la fédération, de scinder la représentation du personnel, mais de constituer un maximum une entreprise unique. Il n'est pas envisagé que chaque métier soit indépendant et que les élu.e.s ne s'intéressent qu'à leur branche. Le but est d'avoir une vision transversale et globale. Toutefois, s'il faut conduire des politiques de formations dans la petite enfance différentes de celles des formateurs, chaque métier ayant ses cadres et ses contraintes, il faudra imaginer des niveaux de décision et de dialogue à l'échelle des métiers. Cela n'est pas incompatible avec la vision de groupe. Par exemple, si la formation des salarié.e.s constitue une priorité et un acte de développement pour la fédération Léo Lagrange, tournée vers de plus en plus de qualité, c'est une orientation de groupe qu'il faudra décliner dans chaque métier selon les attendus spécifiques à chacun. En effet les leviers, voire les OPCO, sont différents. L'activité se passe sur les sites. Si l'on prend un centre social, par exemple, il faut se poser la question de ce qu'il faut faire pour qu'il fonctionne bien. Il faudra probablement un délégué territorial à l'animation, mais il sera nécessaire de voir avec qui il travaille et auprès de qui, en proximité et en central. Les voies seront là aussi différentes entre l'animation et la petite enfance. Il n'y aura pas de niveau intermédiaire régional de coordination dans la petite enfance, par contre l'organisation de l'activité de l'animation nécessitera peut-être une approche différente. Quant à la formation, elle restera sur l'échelon de la région administrative, puisque c'est le conseil régional qui a la compétence. De plus Pôle Emploi a une organisation territoriale et régionale, de même que l'OFFI. C'est un échelon incontournable pour pouvoir discuter entre autres avec la DIRECCTE. La réforme a pour but une meilleure adaptation aux nécessaires lieux de dialogue, de développement et de gestion selon chaque activité.

La mobilité et la GPEC seront conduites dans une approche globale de groupe, car il faut organiser des passerelles entre les secteurs et la mobilité géographique ou

fonctionnelle dans les métiers à l'échelle territoriale. Par exemple, la fédération souhaite que des directeurs de centre sociaux de Léo Lagrange puissent devenir des directeurs ou directrices de crèches, ce qui est aujourd'hui réglementairement impossible. À l'heure actuelle, les personnes doivent passer les diplômes nécessaires, ce qui demande du temps. La fédération va donc faire le nécessaire auprès des ministères pour que cela change, avec peut-être des formations complémentaires. Il y a déjà des formateurs qui viennent de l'animation ou qui se dirigent vers elle. Et cela marche très bien.

Pour le secrétaire général, il est important que tous travaillent ensemble en particulier sur les passerelles qui seront créées, les évolutions de carrière, la gestion des métiers, l'évolution des compétences individuelles et collectives. Cela demande une bonne structuration pour qu'un salarié puisse se tourner vers son N+1 et qu'ensemble ils puissent s'adresser aux fonctions RH adaptées. Et c'est au groupe d'impulser cette politique et de donner les indications nécessaires. Cela commence par un travail sur les axes stratégiques. Si la mobilité doit être une déclinaison du nouveau pacte social, il faudra en décliner les conditions de sa mise en œuvre.

L'élue aimerait que les élu.e.s qui ne sont pas issu.e.s des organisations syndicales représentatives puissent être informé.e.s des débats, même s'ils n'y participent pas, et qu'ils puissent faire parvenir par écrit des questions ou des suggestions. Libre ensuite aux organisations représentatives de les reprendre et d'en faire quelque chose.

Le secrétaire général répond que c'est un sujet qui sera discuté dans le cadre prévu par la loi et les accords, puisque les négociations ne se font qu'avec les organisations syndicales représentatives. Mais il se dit favorable à ce que des organisations non représentatives ou des élu.e.s libres puissent adresser à la direction d'éventuelles remarques. Il en prendra connaissance sans difficulté.

Il rappelle à tou.te.s les élu.e.s que lorsqu'ils/elles rediscuteront du cadre social adapté sur la construction de la fédération et l'organisation économique, sociale, managériale, il sera fait un bilan de la mandature. Il espère que ce sera un travail commun. Celle-ci sera particulière parce que ce sera la première avec un CSE, mais aussi parce que les métiers vont émerger petit à petit, tandis que les structures régionales vont survivre, ce qui va occasionner des chevauchements. Un accord assez audacieux a été signé, qui prévoit des représentant.e.s de proximité en nombre, désigné.e.s par le CSE. Il faudra donc que la direction et les élu.e.s regardent comment l'actuel dispositif a fonctionné, voir s'il porte en lui des éléments positifs à reconduire ou des facteurs de blocage à rediscuter. Cela se fera au moment de la négociation, mais le secrétaire général a aussi prévu de revenir régulièrement vers les élu.e.s pour les tenir informés et avoir des échanges directs avec eux sur l'évolution du déploiement des activités.

La présidente précise qu'il existe dans la BDU une rubrique nommée « négociations », qui contient non pas les échanges sur les accords en cours de signature, mais des supports d'analyse qui peuvent alimenter la négociation. Les élu.e.s ont tous la possibilité d'apporter des éléments complémentaires qu'ils souhaitent voir pris en compte.

L'accord de méthode précise les sujets de négociation et leur cadence. Lorsque ce dernier sera signé, il sera présenté au CSE, ce qui permettra d'avoir toutes les informations pour suivre l'actualité des négociations.

L'élue demande comment est pensée l'adhésion dans ce chantier. Elle entend par là, que les salarié.e.s qui peuvent s'identifier dans les valeurs de la fédération Léo Lagrange et apporter leur pierre à l'édifice, finissent par partir. Elle pense que la raison en est qu'ils n'ont pas pu adhérer à la structure et à l'organisation de Léo Lagrange et elle se demande si, dans le cahier des charges, il est prévu quelque chose qui leur permette de se reconnaître dans les sujets qui seront portés par la fédération.

Le secrétaire général réplique que le cahier des charges doit aider à écrire et décliner les axes stratégiques, dont le pacte social fait partie. Mais il y a aussi la question de l'expertise et du rapport aux sciences dans le projet éducatif, ou encore l'innovation et le territoire. L'adhésion des salarié.e.s est donc un des attendus de la politique à mettre en place. La place des salarié.e.s dans les conseils d'administration en fait partie. Cette question de l'adhésion fait référence, il l'entend bien, à la façon dont les personnes sont accueillies, à la façon dont elles doivent être informées, comment elles peuvent participer. Mais pour le secrétaire général, si des salarié.e.s quittent Léo Lagrange, c'est parfois tout simplement parce qu'ils ont envie de faire autre chose. Leur départ n'est pas uniquement dû à de la défiance, ou au mode d'adhésion. Il ne revendique pas l'idée que toute personne qui entre à Léo Lagrange doit y faire l'entièreté de sa carrière et encore moins dans le même domaine. Par contre, il faut que les salarié.e.s sachent, en arrivant, qu'ils ont le choix, selon leurs envies, d'évoluer, d'être mobile, ou même de se former et de partir tout de suite après s'ils le veulent. Cela fait partie du contrat social. Léo Lagrange ne doit pas être une impasse, mais un lieu où il est possible de se construire et de croiser ses attentes professionnelles avec ses choix. D'ailleurs, il arrive que des salarié.e.s qui sont parti.e.s reviennent.

Le secrétaire général prend pour exemple du bienfait de l'évolution le cas des services jeunesse de certaines collectivités où les animateurs sont fonctionnaires et n'ont pas su évoluer entre le moment où ils sont arrivés, il y a 20 ans, et aujourd'hui, car aucune perspective ne leur est offerte par leur employeur. Ce sont des situations totalement contre-productives, tant pour les animateurs que pour les publics concernés.

Le secrétaire général convient qu'il est bien que les salarié.e.s adhèrent à la vision de la fédération, dès leur arrivée, pour qu'ils puissent travailler avec plus d'envie et mieux. Il est donc important de faire le maximum pour favoriser l'évolution de leur projet. Cela passe par le conseil professionnel et les conventions territoriales. Il a été développé des outils collaboratifs pour que les salarié.e.s puissent travailler ensemble sans forcément passer par des maillages hiérarchiques, tels que les espaces ressources. Ceux-ci pourraient être relancés à l'appui de la nouvelle technologie.

Il ne faut pas traduire tous les départs par une absence d'adhésion. Il est bien que certains aient d'autres projets, cela fait partie du contrat social. Léo Lagrange les aura préparés à cela.

L'élue estime que les passerelles entre les métiers font partie de l'adhésion des salarié.e.s et reconnaît que les départs sont nécessaires lorsqu'une personne veut changer de projet, mais il est important que celui-ci soit accompagné. Toutefois, elle pense que certains salarié.e.s partent parce que la question de l'adhésion n'a pas été anticipée et qu'ils ne vont pas garder une bonne image de la fédération. Il serait bien que cette question fasse partie d'un travail de réflexion dans la restructuration de Léo Lagrange.

Un élu s'interroge sur les moyens mis sur la table pour que le pacte social soit efficient. Il partage le fait que les salarié.e.s évoluent et même partent pour faire autre chose, mais il faut aussi voir comment faire pour qu'ils restent et qu'il soit possible d'embaucher des animateurs. Cela suppose entre autres de revoir les salaires. Concernant la représentation du personnel, c'est effectivement un chantier important, et le bilan de la mandature devra être fait bien en amont des dates d'échéance. Il propose la mise en place de CSE par établissement, mais pense qu'il sera nécessaire de travailler aussi sur une représentation de proximité. L'expérience prouve qu'un certain nombre de problématiques se règlent au niveau du territoire. Il faut réfléchir par exemple au rôle des N+1 et de leur formation. Il pense que le bilan de tout cela devra se faire au moins deux ans avant les prochaines élections professionnelles. Il est important de savoir ce qui sera mis dans le pacte social, quels seront les moyens et quels seront les déroulements de carrière possibles pour les salarié.e.s à Léo Lagrange ou ailleurs.

Le secrétaire général convient que le dernier bilan a été fait de façon un peu rapide, mais cela était dû à la réforme du Code du travail sur le CSE. Il est nécessaire de s'approprier le nouveau cadre juridique. Il compte bien, à l'avenir, faire le bilan de la situation, pour s'assurer, par exemple, que les RP servent à quelque chose et dans quelle mesure, mais aussi le CSE et les commissions. Il sera mis dans le pacte social, le développement des compétences, ce que les uns et les autres souhaitent et peuvent y mettre. La question des moyens vient après celle du projet. Il faut d'abord se mettre d'accord sur les intentions. C'est une étape importante, et c'est après que sont décidés les moyens. Il faut, à chaque étape, valider l'accord sur le projet.

L'élu répond que si le projet a pour but le développement de l'emploi, le maintien des salarié.e.s à plein temps et créer les conditions pour qu'il n'y ait pas de temps partiel subi, il ne peut qu'y adhérer.

Le secrétaire général approuve, mais précise que cela relève d'une condition de fond qu'il cherche à vérifier en permanence, non seulement avec les élu.e.s, mais aussi avec l'ensemble des composantes de la fédération. Par ailleurs, il faut se créer les conditions d'avoir les moyens, ce qui suppose une œuvre collective, même s'il y a différents niveaux de responsabilité. Mais actuellement, la situation est telle qu'il faut apprendre à fonctionner avec moins de moyens tout en se demandant comment redresser la barre et créer les conditions d'une bonne exploitation pour qu'il soit possible de créer des postes et améliorer les conditions de travail. Or, acheter du matériel, améliorer les bureaux, recruter et payer mieux, former plus suppose avoir des moyens. Le projet a pour but de réussir à se donner les moyens pour réinvestir, notamment dans l'humain qui constitue 80 % des ressources de production et constitue le métier. Il relève de la responsabilité collective, en plus de la responsabilité individuelle à chaque palier de l'organisation. Le secrétaire général espère qu'à l'avenir, lorsque la fédération fera plus 3 ou plus 4 millions d'euros de résultats économiques, il sera possible de discuter avec les élu.e.s de la façon de les répartir entre les fonds propres pour passer les coups durs, les fonds nécessaires à l'investissement et les redistributions, notamment sur le capital RH. Avec de l'argent, les argumentaires seront beaucoup plus faciles à avancer en termes de redistribution de la richesse.

Le secrétaire général forme le vœu ardent d'être à l'avenir interpellé par les organisations syndicales sur la façon d'investir l'argent dégagé par l'activité dans le cadre de son projet, entre autres vers les salaires.

Avant la coupure méridienne, la présidente de la commission communication explique avoir envoyé à l'ensemble des élu.e.s une proposition de délibération. Le secrétaire du CSE a déjà fait des commentaires. Elle invite à en prendre connaissance pour que cela puisse être évoqué lorsque le point de l'ordre du jour sur les commissions sera abordé. Elle a par ailleurs adressé un bref compte-rendu aux élu.e.s de la commission qui ont été obligé.e.s de partir plus tôt la veille.

Le secrétaire du CSE répond favorablement à la demande d'un élu d'envoyer à tous les membres du CSE le compte-rendu validé par les membres présents de la commission condition de travail.

Pause méridienne

V - Information sur l'état des situations d'activité partielle et de télétravail

La DRH LLF indique que tous les instituts de formation ont été obligés, dans le cadre de la crise liée au COVID, de suspendre l'accueil du public du 16 mars au 11 mai 2020 et donc toute activité de formation continue en présentiel. Pour répondre à cette situation inédite toutes les équipes se sont mobilisées pour déployer des modalités de formation et d'accompagnement à distance, tout en négociant avec les financeurs celles des prises en charge.

PREFACE, qui intervient en milieu carcéral, a suspendu ses activités, d'autant que les personnes sous-main de justice n'ayant pas accès à internet, aucune formation à distance n'a été possible.

L'activité a repris après le confinement avec un public présent et satisfait de pouvoir reprendre les formations.

Le confinement du mois d'octobre a imposé de nouvelles restrictions de déplacement et de contact, ce qui perturbe les formations et oblige à une réorganisation et une adaptation dans le mode de fonctionnement. C'est pourquoi, une fois encore, les instituts proposent de la formation à distance avec des modalités et des outils adaptés. Les cahiers des charges sont définis par les formateurs et évoluent par nature de dispositif de formation, en particulier en milieu carcéral.

Le ministère du travail préconise des formations en présentiel sous conditions, justifiées par la nature de l'activité, comme celles qui visent à l'acquisition de gestes professionnels ou l'utilisation d'un plateau technique. Les publics peu autonomes qui ont besoin d'un accompagnement renforcé ou rencontrent des difficultés d'accès aux outils numériques sont aussi accueillis en présentiel pour limiter les risques de décrochage.

Suite aux restrictions de déplacement sur l'ensemble du territoire depuis le 2 novembre, le ministère de la justice a décidé de façon unilatérale de suspendre toutes les formations en milieu pénitentiaire.

PREFACE, dont c'est le cœur de métier, est impacté par cet arrêté, de même que l'IFRA, l'INSTEP Île-de-France et l'INSTEP Occitanie. Les formateurs ont donc été placés en activité partielle jusqu'à nouvel ordre.

Léo Lagrange Formation et le Synofdes, le Syndicat employeur de la branche professionnelle organismes de formation, ont interpellé les ministères de la justice et du travail pour solliciter la levée de cette décision unilatérale, afin de permettre aux

salarié.e.s de réintégrer leur poste de travail et aux stagiaires de reprendre leur formation.

Les objectifs sont d'assurer en priorité la continuité des parcours de formation, en mettant à disposition des outils et des contenus pédagogiques à distance, mais aussi de maintenir le lien avec les stagiaires engagés dans une formation, pour éviter les ruptures de parcours et faciliter les échanges à distance. Le but est de favoriser l'acquisition de compétences professionnelles transférables à tous les secteurs de métier.

Les formations à distance se font par le biais de la plate-forme dédiée, l'accès à des ressources pédagogiques en ligne, un accompagnement par téléphone, par visioconférences, avec des temps d'échanges.

Il faut distinguer les activités qui peuvent se faire à distance, pour lesquelles le télétravail a été généralisé. Celui-ci s'étale entre 2 et 5 jours par semaine. Les réunions d'équipes ou de services, de même que les échanges avec les partenaires se font par audio ou visioconférences.

Compte tenu de l'évolution du contexte sanitaire, la dernière mise à jour du protocole national, au 13 novembre, met l'accent sur le télétravail et prévoit : *« dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, il doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100 % pour les salarié.e.s qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. Dans tous les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements de l'outil de travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne pourraient pas être réalisées en télétravail. Et ce pour réduire les interactions sociales. Ce sont les employeurs qui fixent les règles applicables dans le cadre du dialogue social de proximité, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salarié.e.s en télétravail. »*

Pour toutes les autres tâches, les instituts ont organisé un lissage des horaires d'arrivée et de départ des salarié.e.s pour limiter l'affluence aux horaires de pointe et le recours aux transports en commun.

Les espaces collectifs de travail ont aussi fait l'objet de mesures adaptées.

Malgré toutes ces mesures d'adaptation, certains sites ont dû fermer. Pour le mois de septembre, 10 salarié.e.s de A2F ont été placés en activité partielle, cela représente 180 heures dans le mois.

Les instituts A2F, PREFACE, IFRA, INSTEP Île-de-France, INSTEP Occitanie et CAMPUS ont été concernés par l'activité partielle en septembre, pour un total de 30 salarié.e.s, soit 991 heures.

En octobre, trois instituts sont en activité partielle : A2F, IFRA et INSTEP Occitanie, pour un total de 13 salarié.e.s et 581 heures. Il y a donc une reprise des activités.

PREFACE est particulièrement touché. La Direction de l'Administration Pénitentiaire a suspendu, le 2 novembre, l'ensemble des dispositifs de formation en établissements pénitentiaires, tout en évoquant une possibilité de maintien de l'activité pédagogique pour les stagiaires.

Ce dernier point concerne les centres de Lille et Melun, l'élu francilien, Réau et Nantes. Sur ces trois établissements, les financeurs et l'Etat, conformément à la proposition de la DAT, ont décidé qu'aucun salarié n'est en activité partielle. Ils sont tous mobilisés sur l'intégralité de leur temps de travail pour la conception de supports pédagogiques à transmettre aux salarié.e.s. Un travail est en cours sur la mise en place de capsules vidéo. Lille et Réau disposent du matériel nécessaire et travaillent

avec la personne en charge de l'activité culturelle au sein de Léo Lagrange pour préparer les supports vidéo.

À Réau, les entretiens au parloir avocat sont autorisés ce qui permet de maintenir un lien avec les stagiaires et d'assurer le suivi de leur parcours.

Les formateurs et les chargés d'accueil d'insertion sont accompagnés dans cette démarche de conception par le service pédagogique de PREFACE et guidés sur le terrain par les DTF.

Les supports pédagogiques sont mis en commun dans un dossier partagé pour alimenter une base de données. Ils sont utilisables dans l'ensemble des établissements pénitentiaire dans lesquels PREFACE développe des activités.

Les mesures sanitaires sont respectées sur chaque établissement. Les salarié.e.s alternent, selon une organisation précise décidée par le DTF, entre des temps de travail en présentiel et en distanciel.

En région, les activités ont été suspendues. Les formateurs sont en activité partielle. Cela concerne 51 salarié.e.s chez PREFACE.

Concernant le Centre, Val de Loire et Bourgogne Franche Comté, une réflexion est conduite pour le maintien de l'activité pédagogique. Il reste à définir les éléments de preuve pour que ces deux régions puissent donner leur accord dans la prise en charge de l'organisme de formation et la rémunération des stagiaires.

Sur PACA, comme sur la Nouvelle Aquitaine, la Bretagne, les Hauts de France, l'Île-de-France, Grand-Est et Occitanie, la fédération est en attente d'informations concernant la prise en charge de la période.

Compte tenu du contexte sanitaire, les perspectives jusqu'à fin 2020 supposent des changements et des adaptations. Le positionnement des financeurs ne permet pas de prévoir l'évolution de la situation d'ici la fin de l'année. Malgré tout, il est noté une continuité dans les activités depuis le mois de septembre, une présence constante de publics accueillis et un carnet de commandes. Il est donc possible que les activités se maintiennent dans les conditions actuelles. Toutefois, les activités en milieu pénitentiaire sont dans l'attente d'un positionnement clair des ministères du travail et de la justice, quant à la date de reprise des activités et les modalités associées.

La présidente insiste sur le fait qu'en milieu pénitentiaire aucune connexion internet n'est possible. C'est la raison de la création de capsules vidéo qui peuvent être visionnées si le matériel adéquat est présent sur place. Il n'y a aucune possibilité de formation en distanciel.

Il faut toutefois souligner une reprise d'activité dans les instituts. Tous les salarié.e.s se sont mobilisés, depuis le mois de juin, pour développer des activités sous toutes leurs formes possibles. Mais il reste des activités qui restent suspendues à des positionnements des ministères.

Il sera sans doute nécessaire que la direction revienne vers les élu.e.s du CSE au mois de janvier pour une consultation sur un prolongement possible de travail partiel sur certaines activités, en particulier en milieu carcéral.

Les comptes présentés, arrêtés au 31 août 2020, sont globalement satisfaisants eu égard au contexte et aux résultats attendus grâce aux indemnisations et aux aides spécifiques liées à la période, que ce soit de la CAF ou d'autres financeurs.

À ce jour, les mesures qui seront reconduites par le gouvernement ne sont pas connues. Il est donc difficile de connaître les conditions qui seront établies à partir de janvier 2021.

Un élu souhaite connaître le nombre de salarié.e.s en télétravail. Par ailleurs, il regrette les ratés dans les déclarations gouvernementales concernant l'obligation ou non de mettre les salarié.e.s en télétravail.

La présidente rappelle que le point à l'ordre du jour concerne uniquement le secteur de la formation.

Le représentant syndical CFDT estime qu'il existe deux hypothèses concernant les formations en milieu pénitentiaire. La première suppose que le confinement et la restriction des capacités de travail impactent directement PREFACE. La deuxième concerne un retour à la normale. L'élu veut savoir s'il existe des garanties qui prévoient que les contrats suspendus vont pouvoir reprendre, puisqu'il s'agit de marchés à bon de commande. Dans le cas contraire, il invite les élu.e.s à réfléchir sur des moyens de limiter la casse.

La présidente réplique que lorsqu'un marché n'a pas été exécuté, il faut le renégocier et signer un avenant. Toutefois, tous les marchés ne sont pas à bon de commande sur PREFACE, il faut donc les voir dans le détail. L'absence de formation en milieu pénitentiaire touche 51 salarié.e.s, et si la situation devait durer, il y a des risques pour la santé économique de la structure. C'est pourquoi la présidente envisage la possibilité de consulter les élu.e.s sur un recours au chômage partiel au premier trimestre 2021. Elle note aussi l'opposition dans le discours de l'administration pénitentiaire qui interdit la formation présentielle tout en réclamant un lien avec les stagiaires. Par ailleurs, les connexions internet étant impossibles, il faut développer une ingénierie nouvelle. Les équipes ont beaucoup travaillé pour développer des supports pour répondre le mieux possible à la commande, comme les capsules vidéo ou des supports pédagogiques papier.

Le représentant syndical CGT mentionne le fait que les activités sportives sont toujours d'actualité, 10 heures par semaine en milieu ouvert et fermé. Les salarié.e.s font leur possible pour que ça se passe dans les meilleures conditions. Ils ont repris leurs activités en milieu carcéral, il y a huit jours.

Par ailleurs, il indique qu'une information devrait leur parvenir prochainement sur une possible réouverture des activités en milieu carcéral avec des dispositions particulières. Ce sera à l'appréciation des JAF, des procureurs, des préfets et, en fonction des accords et des conventions entre les régions et les entités de formation, à celle des chefs d'établissement.

Concernant l'accompagnement à distance des bénéficiaires par les organismes de formation, si les relations sont très bonnes avec l'INSTEP, il dit avoir été sollicité sur CAMPUS qui a connu un démarrage un peu chaotique au printemps, mais a connu une amélioration durant l'été, avec la mise en place de formations en distanciel qui ont connu un succès à 98 %. Par contre, depuis septembre et l'arrivée de nouveaux stagiaires, la situation a changé avec un nombre de modules dédiés et deux formateurs qui se retrouvent avec deux ou trois portefeuilles de modules de cohorte. Ils n'arrivent pas à avancer, car la charge de travail est considérable. Les moyens dédiés ne sont plus en adéquation avec les formations en distanciel. Il y a deux formateurs et demi, contre cinq ou six habituellement et ce sont les référents et les responsables qui gèrent les plates-formes, les inscriptions, les entretiens à distance et accompagnent les promotions. De plus, sur les quatre personnes, deux ont été en arrêt

maladie une semaine. Le représentant syndical demande si un accompagnement un peu plus approprié est prévu, avec plus de moyens.

Il note que des ressources existent en interne à Léo Lagrange et que les candidatures de personnes qui participent à l'accompagnement des formateurs et dont les compétences sont reconnues n'ont pas été diffusées, alors qu'il y a des postes à pourvoir sur CAMPUS Sud-Ouest. Par contre, c'est un cabinet externe qui, avec Pôle Emploi, a lancé des appels à candidature. L'élu ne sait pas combien de temps les salarié.e.s vont tenir face à cette situation.

Il précise encore qu'une cohorte est le nombre de stagiaires dédiés par formateur référent. Ce dernier peut avoir différentes promotions et il arrive qu'il ait deux ou trois contingents de stagiaires.

La présidente propose à la DRH LLF d'apporter des réponses au prochain CSE, estimant qu'elle n'a pas pour l'heure le détail de la situation. Toutefois, elle précise que lorsqu'il y a un poste à pourvoir, il est généralement diffusé en interne, mais aussi à l'externe pour ne pas perdre de temps dans la procédure de recrutement. Mais elle vérifiera si les choses se sont bien passées ainsi dans le cas présent.

Le représentant syndical CGT dit avoir vérifié et noté que rien n'a été diffusé en interne. Il pense que c'est peut-être dû à la situation de crise.

Le représentant syndical CFDT confirme que certaines personnes en interne qui ont les compétences requises étaient prêtes à donner un coup de main en attendant un recrutement de qualité interne ou externe. Il assure qu'il n'y a pas eu d'annonce en interne et il invite à corriger le tir.

Pour la présidente il s'agit d'un dysfonctionnement dans la procédure habituelle. Elle se rapprochera des services pour voir ce qui a pu se passer.

Sur la situation de télétravail et de chômage partiel et dans l'attente des dernières informations, la RRS explique que des constantes se dégagent dans toutes les structures de l'animation. Des documents sont disponibles dans la BDU.

Le nombre de fermetures à ce jour n'a rien à voir avec le précédent confinement, puisque la plupart des activités continuent. Il y a trois structures qui sont soit fermées, soit partiellement fermées sur LLO, un site fermé sur Nord Île-de-France et deux sites fermés en Centre-Est.

Les fermetures pour raisons sanitaires ont été de courtes durées. Par contre certaines activités n'ont pas pu se poursuivre comme dans les Maisons de quartier ou les centres sociaux.

Le recours à l'activité partielle n'est donc pas non plus le même qu'au printemps. Il représente moins de 10 % en Centre-Est. C'est néanmoins un recours qui reste aussi nécessaire du fait d'une diminution de fréquentation, en particulier le matin.

Les services centraux sont moins touchés par l'activité partielle, mais plus concernés par le télétravail.

L'activité partielle a aussi été compensée par le développement d'autres activités, comme cela a été le cas sur LLO, qui face à une diminution des activités jeunesse, a développé des animations à distance.

Le recours au télétravail reste majoritaire dans les sièges, pour répondre aux préconisations sanitaires. Pourtant, certains sièges ont mis en place des pratiques qui

permettent aux salarié.e.s qui le souhaitent de ne pas être totalement en télétravail. Ainsi, sur Nord Île-de-France, il est prévu un jour en présentiel.

Sur la petite enfance des directrices de structures et des responsables de relais d'assistantes maternelles sont aussi en télétravail, de même que des DTA. Sur Centre-Est des équipements sont en place auprès des référents jeunesse famille pour qu'ils puissent toucher un public plus large et que le télétravail puisse s'étendre.

La présidente confirme que tous les établissements ont répondu aux préconisations du Ministère du travail, tout en tenant compte des réalités des personnels et des difficultés rencontrées. Il a été difficile pour certains de se retrouver en télétravail et d'être coupés des relations habituelles et des modalités d'organisation. L'obligation de l'employeur de fournir une attestation de déplacement professionnel a été l'occasion d'échanger avec les salarié.e.s pour identifier les difficultés, tels que les espaces personnels de travail. Il y a par ailleurs des activités cycliques, comme la paie, qui sont difficiles à faire en télétravail. Le travail au bureau a donc été facilité sur ces périodes, en respectant les gestes barrières et les distances.

Le recours au chômage partiel a été limité au maximum. Aussi, dans les structures recevant du public qui aurait dû fermer, il a été demandé aux équipes, en s'appuyant sur les enseignements du précédent confinement, de travailler sur des formes différentes de mise en contact et de relation avec les publics des Maisons de quartier pour maintenir du lien social.

Un élu a entendu dire qu'en Sud-Ouest, contrairement aux autres régions, les salarié.e.s en télétravail ne toucheraient pas la prime correspondante.

La présidente rappelle que l'accord sur le télétravail reposait, au départ, sur le volontariat. Il était alors prévu une indemnisation de 2,00 euros par jour dans la limite de trois jours de télétravail par semaine. Il en allait de même pour le télétravail lié au confinement. Un rappel d'indemnisation a donc été fait sur les fiches de paie d'octobre, à l'appui des déclarations de télétravail qui avaient fait l'objet de suivi dans les C2SCT et au CSE. Depuis le 1^{er} septembre, le nombre de jour de télétravail par salarié est pris en compte et l'indemnisation sera celle prévue par l'accord.

L'élu demande que cette information soit donnée aux RH, car certains ne semblent pas être au courant, particulièrement en Sud-Ouest.

Une élue précise qu'elle a bien reçu au mois d'octobre une indemnisation, mais celle-ci ne couvre pas l'ensemble des trois mois qu'elle a passé en télétravail, puisqu'elle n'a perçu que l'équivalent de 35 jours.

Un élu ne considère pas le télétravail comme une préconisation, mais bien une obligation, selon le discours de la ministre du travail, chaque fois que c'est possible, même si cela n'a pas été traduit dans les textes. Cela semble nécessaire dans le contexte sanitaire, même si pour certains salarié.e.s les conditions ne sont pas réunies pour travailler correctement à domicile. Il s'agit toutefois d'un effort collectif pour éviter des contaminations dues à un regroupement de personnes. Il faut donc donner à chacun les moyens d'exercer. Par contre le télétravail n'est pas obligatoirement de 5 jours par semaine, il peut connaître des coupures, ce qui permet aux salarié.e.s de rencontrer des collègues, tout en prenant les précautions nécessaires.

La présidente réagit à ces propos qui sous-entendent que l'employeur n'est pas responsable et soutient les propos du MEDEF. La différence entre la préconisation et l'obligation est que dans le premier cas, l'employeur est appelé à organiser le plus possible de télétravail, alors que dans le second cas, il n'a absolument pas la possibilité de faire autrement. Il faut bien entendre la différence. La fédération favorise le télétravail partout où c'est possible tout en prenant en compte un certain nombre de situations particulières de salarié.e.s qui sont en grande difficulté lorsqu'ils sont en télétravail. La moyenne est entre 3 et 5 jours par semaine et par salarié au sein de la fédération. Il existe une exception au moment des périodes de paie, mais dans ce cas, les règles sanitaires sont strictement respectées.

L'élue réagit car sur le terrain, il existe des situations où les salarié.e.s doivent se battre pour pouvoir être en télétravail. Dans le périscolaire, il est admis qu'une partie de la mission des directeurs de structures peut être faite en télétravail, mais cela n'est pas traduit dans la réalité. De même que son collègue, il a entendu dire en Sud-Ouest que l'accord sur l'indemnisation de 2,00 euros ne serait pas applicable, parce que le télétravail devenait obligatoire. Entre le discours tenu en CSE et l'application sur le terrain, il y a une différence. Il reconnaît que certains préfèrent travailler au bureau plutôt qu'à la maison, mais il faut dire que le télétravail est une responsabilité individuelle dans le cadre d'une mesure globale. Pour lui, il faut dépasser la simple préconisation du gouvernement et proposer le télétravail chaque fois que c'est possible.

La présidente rétorque qu'il n'est pas seulement proposé, mais organisé. Le mot d'ordre depuis la rentrée des classes est d'organiser, dans tous les établissements, le plus de télétravail possible. Cela n'empêche pas de prendre en compte les particularités, qui ne sont que des exceptions. La fédération se doit de participer à la prévention des risques en matière de propagation du virus en évitant au maximum que les salarié.e.s se croisent sur leur lieu de travail, en particulier dans les sièges.

Toutefois, elle va faire en sorte de rappeler à qui de droit en région ce qui doit être mis en place partout. En effet, le télétravail concerne aussi les directeurs d'accueils de loisir.

À l'heure actuelle, ce n'est pas l'accord tel qu'il a été signé qui est appliqué, mais une dérogation qui rend caduc la limitation du nombre de jours en télétravail par semaine. Toutefois, l'indemnisation de 2,00 € par jour est maintenue et doit être versée.

Concernant les instituts de formation, le décompte des journées de télétravail pour l'ensemble de la période de confinement est en cours de réalisation. Le rappel sera réalisé sur les paies de novembre et de décembre.

Une élue souhaite savoir en quoi consistent les activités jeunes, à distance. C'est-à-dire comment maintenir le lien social avec les jeunes dans ces conditions.

La RRS répond qu'elle faisait allusion à une proposition de Léo Lagrange Ouest de formations à distance sur des plates-formes utilisées par les jeunes, telles que Discord. Ce n'est pas la même chose que d'animer un groupe de jeunes, mais cela permet des temps d'échanges. Mais elle n'a pas plus de détails.

La présidente complète en parlant des réseaux sociaux sur lesquels il est possible de mettre des informations en ligne en direction des jeunes dans le but de maintenir le lien.

Une élue souhaite s'assurer que les heures de réunions en visio pour le CSE et les commissions qui se font en télétravail font bien partie des dispositions de l'accord.

La présidente affirme que tout ce qui relève du télétravail est compris dans l'indemnisation. S'il existe un décalage entre les décomptes des élu.e.s et ceux des services RH, elle invite les personnes à le signaler.

Une élue confirme que sur Centre-Est le télétravail est bien appliqué. De son avis, les services ont été réactifs et ont insisté sur cette pratique. Toutefois, elle note que certains salarié.e.s ont eu besoin de travailler en présentiel et l'employeur a pris ces particularités en compte.

Une élue certifie que sur LLO le télétravail est presque trop bien appliqué et cela devient difficile pour certains. Mais cela réduit les risques, notamment sur les structures. Elle a bien eu l'information que l'indemnisation serait régulée sur la paie de novembre, mais précise que les 2,00 € portent sur des journées complètes.

La présidente explique que si un salarié a travaillé quatre demi-journées en télétravail sur une semaine, celles-ci vont être cumulées et l'indemnisation correspondra au nombre de journées pleines.

Une élue remercie pour la précision. Concernant les activités jeunesse, le réseau jeunesse s'est très rapidement présenté à l'ensemble des structures, ce qui a largement été apprécié, en particulier sur l'animation des réseaux sociaux. L'application Discord est effectivement très utilisée, mais il y a d'autres accueils de jeunesse et donc beaucoup d'animations peuvent se faire à distance. Par contre, il a été constaté que Discord est interdite à l'utilisation pour les moins de 15 ans. Elle se demande comment toucher les jeunes de 11 à 14 ans.

La présidente estime qu'il faudrait poser la question au délégué territorial à l'animation ou à la personne responsable du secteur jeunesse LLO pour voir ce qui est envisagé.

Une élue répond qu'étant donné qu'il est possible de déposer toutes sortes de contenus sur cette plateforme, il est important de faire attention d'un point de vue légal. La DDCS de Maine-et-Loire a précisé sur son nouveau protocole que les déplacements des mineurs sur les périodes nocturnes sont interdits. Ils doivent être accompagnés d'une personne majeure. Les animateurs s'interrogeant sur le terme de « nocturne », certains d'entre eux ferment les accueils à 17h00 au lieu de 18h00, c'est-à-dire à la tombée de la nuit, quand d'autres considèrent que le terme de nocturne s'applique à partir de 19h00 et donc ferment à 18h30. La suppléante n'a pas su quelle réponse donner.

Pour la présidente, ce sont des questions qui doivent se traiter sur le terrain. Il faut éventuellement se tourner vers les administrations qui établissent les règles pour avoir une réponse claire.

Le représentant syndical CFDT considère que les problèmes sur Sud-Ouest relèvent d'un problème d'échange d'informations. En effet, d'un secteur à un autre, que ce soit hors Toulouse ou sur les CLAE toulousains, les salarié.e.s n'entendent pas la même

chose. De son côté, il a discuté avec des directeurs de structures qui sont en télétravail, alors que sur d'autres lieux ce dernier est pratiquement tabou.

Il sera difficile de régler toutes les problématiques de ce territoire en quelques semaines, réplique la présidente. Mais elle invite tout un chacun à faire ce qu'il faut pour que l'information soit partout identique et que les règles soient collectives. Il faut que l'ensemble des salarié.e.s bénéficient du même accompagnement et des mêmes avantages sur tous les territoires. Elle a bon espoir que cela finisse par arriver un jour.

VI - Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'un salarié (LLSO)

La première des deux consultations sur LLSO concerne des propositions de reclassement adressées à Madame AMAR Schiffra âgée de 53 ans, qui occupait un poste de directrice adjointe au CLAE Calvinhac à Toulouse. Elle travaille en mi-temps thérapeutique depuis septembre 2016. Suite à une visite médicale en septembre 2020, elle a été déclarée inapte à son poste, mais serait apte à un poste hors accueil d'enfants et pourrait suivre une formation.

Trois propositions sur des postes administratifs sont envisagées :

- Agent administratif et d'accueil à Léo Lagrange Centre-Est
- Agent administratif à CAMPUS
- Assistante RH à Tournefeuille. C'est un poste à temps plein en CDI qui comporte une petite part d'animation. Interrogée, la Médecine de travail n'y voit pas d'inconvénient si la salariée elle-même ne s'y oppose pas.

La C2SCT a rendu son avis le 16 novembre. Elle se dit réservée en attendant de plus de précisions, vis-à-vis de son poste actuel à temps partiel.

Un élu précise (de manière humoristique) qu'à la demande de la DRH, le C2SCT n'a pas voté un avis, mais seulement donné son opinion. La salariée concernée, qui est adjointe depuis quelques années sur un site, a occupé un poste très intéressant, à mi-temps, au siège. Elle était la référente du suivi des recrutements. Elle travaillait à la recherche d'animateurs pour pallier aux manques sur le terrain et s'occupait des entretiens. Ayant une bonne connaissance du terrain, ses choix étaient pertinents. Ce poste a été donné à une autre personne du siège, pour compléter un mi-temps qu'elle faisait par ailleurs. Pour les élu.e.s du C2SCT, un tel poste mériterait un temps plein vu le périmètre de Léo Lagrange Sud-Ouest. À Léo Lagrange Ouest, il existe une brigade de trois salarié.e.s, entièrement dédiée à ce travail.

La salariée qui a occupé ce poste pendant quelques mois était très appréciée pour son travail, et en était elle-même très contente d'autant qu'elle souhaite obtenir un poste au siège.

Elle a reçu une autre proposition qui pourrait lui convenir à l'Instep Midi Pyrénées. Mais le poste a été proposé à une autre salariée en inaptitude et les élu.e.s du C2SCT pensent que celui-ci pourrait tout à fait lui convenir du fait de son handicap suite à un accident.

Ils sont d'avis, par ailleurs, que le poste précédemment occupé par la salariée lui conviendrait tout à fait puisqu'elle connaît les besoins des ALAE et connaît les principes du recrutement. Ils se demandent pourquoi son poste n'a pas été pérennisé. C'est la raison pour laquelle ils ont émis des réserves.

Un élu considère que la fédération de Léo Lagrange ne gère les inaptitudes que d'un point de vue administratif et que cela manque d'humanité. Dans le cas présent, il est proposé un poste en dehors de sa région à une salariée qui travaille à mi-temps. C'est, selon lui, une façon de répondre aux obligations légales et estime qu'il n'y a aucune recherche sérieuse. Pour lui, lorsqu'un salarié est victime d'un accident de la vie, il faut prendre le temps, pendant un mois, de traiter la situation pour trouver des solutions, quitte à ce que la personne concernée fasse savoir que ce qui lui est proposé ne l'intéresse pas.

L'élu indique qu'il votera contre chaque fois que la proposition ne sera qu'une réponse administrative et non humaine.

La présidente répond que l'encadrement de la procédure d'inaptitude par un accord a déjà été envisagé. Ce sera sans doute l'un des éléments de la politique sociale globale. Il est possible d'intervenir en amont de l'incapacité, mais la présidente reconnaît qu'il manque une certaine réactivité face à des arrêts maladies récurrents et que les services RH n'arrivent pas à anticiper l'avis d'inaptitude du médecin par des échanges. Il y a des marges de progrès à faire sur ce sujet, mais aussi entre le moment où la Médecine du travail notifie l'inaptitude et celui où les services RH prennent contact avec le salarié pour voir ce qu'il envisage. Il arrive effectivement que des postes à pourvoir au sein de la fédération soient proposés, s'ils correspondent aux préconisations du médecin du travail. Il manque toutefois du temps pour encadrer cet accompagnement. Les services RH et toutes les personnes en charge des conditions de travail ont parfois des difficultés à répondre à toutes ces attentes.

La prévention sera rattachée aux conditions de travail. L'accompagnement pourra être encadré dans un accord. Reste l'aménagement des services RH et de ce qu'ils peuvent mobiliser, pour aller dans le sens d'une progression. Mais ceux-ci ne feront pas l'impasse sur les offres qui doivent être faites, puisqu'ils sont contraints de proposer tout ce qui existe sur l'environnement, dès lors que cela correspond aux préconisations du médecin du travail.

La présidente redit que ce n'est pas parce qu'une offre est faite sur un poste éloigné du lieu de résidence, que la situation du salarié n'est pas prise en compte. Cela peut être une opportunité pour la personne et les membres du CSE n'ont pas à en préjuger. La présidente convient que les services RH ne sont pas toujours bons sur l'accompagnement et la prévention, mais ils essaient de suivre les règles édictées.

L'élu entend dire depuis longtemps que les services RH sont débordés, sauf, à son avis, pour envoyer des convocations préalables au licenciement. Il convient qu'un accord sur le télétravail a pu être fait rapidement, mais note que celui sur l'inaptitude n'est toujours pas d'actualité. Il sait bien qu'il y a une obligation à proposer des postes, mais regrette que le N+1 du salarié, par exemple, ne se rapproche pas de ce dernier pour discuter avec lui de ses projets. L'élu estime que de proposer, de but en blanc, à un salarié de Paris un poste à Marseille est vexant pour celui-ci. Pour lui, un appel téléphonique préalable pour expliquer la situation et voir avec le salarié ce qu'il envisage de faire est nécessaire. À l'heure actuelle, le côté humain n'est pas pris en compte à son avis.

La présidente répond que la fédération va se donner les moyens de progresser sur ce sujet. Par ailleurs, elle rappelle qu'un accord de méthode, qui comprend le sujet de l'inaptitude, est en attente d'un retour des organisations syndicales. Ce n'est donc pas l'employeur qui met un frein aux négociations sur les sujets engagés.

L'élue note qu'il y a des négociations tous les mois et il souhaite que celles sur l'accord accélèrent. Il estime que le sujet de l'inaptitude au travail est prioritaire. Il rappelle les revendications à ce sujet, à savoir le maintien du salaire pendant la période d'inaptitude, une enveloppe supplémentaire sur la formation et le traitement humain.

Une élue considère que recevoir une proposition de travail à Marseille n'est pas forcément une mauvaise chose.

Elle note, à chaque consultation en CSE sur les dossiers d'inaptitude, l'absence du point de vue du salarié concerné. Or, elle constate que dans la BDU se trouve un mail de la part d'une salariée de Nantes qui indique ses souhaits. Elle espère que dorénavant cela puisse être toujours le cas, puisque c'est possible. Elle se dit mal à l'aise face à un dossier de reclassement professionnel qui ne propose qu'un descriptif administratif, l'avis du médecin du travail et des propositions de reclassement. Le minimum que le service RH concerné devrait faire, c'est de connaître les souhaits de la personne déclarée en inaptitude avant de proposer quoi que ce soit. Les élu.e.s du CSE ont besoin de connaître la position du ou de la salarié.e.

Un élu répond (de manière humoristique) à l'élue qu'on ne lui demande pas son opinion, réservé au C2SCT, mais son avis.

Il convient ensuite avec la présidente que les services RH ont besoin de renforts, car la fédération Léo Lagrange gère de l'humain. Il convient qu'il est nécessaire de prendre le problème de l'inaptitude à bras-le-corps et de trouver des solutions. Le CSE va être sollicité tous les mois sur le sujet. Il souhaite qu'un travail soit fait en amont par les C2SCT qui connaissent le terrain et les situations. Il arrive que des solutions soient cherchées en local, sur des postes adaptés, mais souvent elles rencontrent un obstacle. Dans le cas présent un poste était existant et cohabitait toutes les cases requises, avec une salariée motivée qui souhaitait rester à Léo Lagrange. L'élue trouve dommage que l'avis des représentants du personnel n'ait pas été suivi.

Le secrétaire du CSE propose d'annoncer les votes par liste, car les élu.e.s sont trop nombreux pour qu'il puisse voir tout le monde.

La présidente passe au vote sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'un salarié (LLSO).

Votants : 25 - Pour : 9 - Contre : 11 - Abstention : 5

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

Cette consultation concerne Madame Alexia Didier qui est animatrice enfance jeunesse et est âgée de 25 ans. Suite à un accident de voiture survenu dans sa vie personnelle, elle a eu plusieurs arrêts de travail. Le médecin du travail, lors d'une consultation le 19 octobre 2020, l'a déclarée inapte à son poste, avec contre-indication au port de charges, à la station debout prolongée et avec une limitation des trajets en voiture. Elle est en capacité de suivre une formation.

Les recherches de reclassement ont également porté sur des postes administratifs :

- Agent administratif d'accueil à Léo Lagrange Centre-Est
- Agent administratif au sein de Campus

La C2SCT a émis une opinion favorable pour une mission sur Campus qui correspond mieux à sa situation personnelle.

Un élu explique que les élu.e.s du C2SCT estimaient que le poste pouvait convenir avec un accompagnement si nécessaire. Ils ont appris qu'elle était véhiculée et le périmètre est pertinent. Par contre, ils n'ont pas su si la salariée a été retenue sur le poste.

Sur un plan technique, si un poste est libre, c'est l'employeur qui le propose et cela peut s'accompagner de mesures d'adaptation.

Une élue a lu que le poste proposé sur Campus est un CDD de 6 mois. Elle demande ce qui se passera ensuite.

La présidente répond qu'il faudra alors revoir sa situation professionnelle.

L'élue suppose qu'une formation sera alors possible.

La présidente insiste sur le fait que la proposition étant effectivement sur un CDD, c'est à la salariée de l'accepter ou de le refuser.

L'élue demande, dans le cas où la salariée accepte ce poste, si elle continuera à bénéficier d'un accompagnement dans le cadre d'un reclassement.

Ce que la présidente confirme, tout en précisant qu'une offre de reclassement peut être en interne ou en externe à l'entreprise, c'est-à-dire soit dans l'UES, soit auprès de partenaires. Dans le cas présent, la salariée est passée sur Campus pour un CDD de 6 mois et qu'à l'issue de ce dernier elle ne sera plus salariée de l'entreprise.

La présidente passe au vote sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'un salarié (LLSO).

Votants : 25 - Pour : 14 - Contre : 11

VIII - Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'un salarié (LLO)

La situation concerne Madame Lise-Marie Robert, embauchée en 2016, en CDI, en tant que directrice d'accueil périscolaire au sein de l'école Plessis Cellier à Nantes. Elle a été déclarée inapte lors d'une visite médicale de reprise, avec des préconisations : pourrait occuper un poste de management avec activités linéaires, administratives, et moins de terrain. Son état de santé lui permet de suivre une formation en vue d'un poste compatible.

Les recherches ont permis, le 9 novembre 2020, d'identifier un poste administratif en Centre-Est. La salariée n'y est pas favorable vu l'éloignement et se dit perplexe, l'inaptitude ne portant que sur son poste de directrice. Elle a été contactée par la RH de Nantes qui lui a très vite demandé de se positionner sur le reclassement proposé. La salariée a précisé qu'elle est mobile sur un rayon d'environ 60 km, soit environ 45 minutes de déplacement en voiture. Il lui a alors été proposé de regarder les offres et de donner une réponse. La veille du CSE, elle a reçu une convocation pour un

entretien préalable en vue d'un licenciement et est convoquée le lundi 30 novembre, alors qu'elle n'a pas eu d'autres propositions de reclassement. C'est une personne qui a de réelles compétences et pourrait être formée sur d'autres postes. L'inaptitude est liée au poste de DAPS qui est actuellement compliqué.

La RRS n'a pas l'avis de la C2SCT.

Une élue trouve que la recherche est assez succincte et qu'il ne lui a pas été proposé de suivre une formation, soit pour une réorientation, soit en complément de ses savoir-faire. De plus, elle a déjà reçu sa convocation à un entretien préalable à licenciement programmée la semaine suivante du CSE, avant même l'avis du CSE.

A la RRS qui demande si le dernier courrier reçu par la salariée ne concerne pas une proposition de reclassement, il est répondu qu'il s'agit bien d'un recommandé en vue d'un entretien préalable à un licenciement.

Le secrétaire du CSE propose que le dossier soit envoyé à la présidente du CSE et à la RRS. À charge pour elles de rappeler les personnes concernées à l'ordre. Il comprend que les services RH soient débordés, mais déplore le manque de compétences. Les élu.e.s passent beaucoup de temps à trouver des solutions, mais ont l'impression d'être tenu.e.s pour des imbéciles.

La présidente confirme qu'elle ira creuser cette information. Elle ne comprend pas comment un tel scénario est possible.

Pour le secrétaire du CSE, les dysfonctionnements pointés par les élu.e.s se sont concentrés sur LLSO, ce qui ne signifie pas qu'il n'y a pas de problèmes sur les autres régions. Dans un dossier d'inaptitude, il y a la procédure légale qui est nécessaire, mais pour que les consultations ne fassent pas l'objet de débats sans fin, les élu.e.s ont besoin d'information sur l'objet de la consultation et d'éléments concernant les salarié.e.s visé.e.s par ces mesures pour émettre un avis. Dans l'attente d'une procédure sur les dossiers d'inaptitude, il faudrait que les élu.e.s sachent pourquoi leur avis est souhaité sur le dossier, et de connaître les conséquences que cela va avoir pour le.la salarié.e s'il.elle refuse le reclassement proposé.

La présidente rétorque que dans le cas présent, la situation va au-delà de ce que les élu.e.s pourraient avoir dans le dossier de consultation. Elle est d'autant plus étonnée que la DRH de Léo Lagrange Ouest maîtrise tout à fait la procédure, et que c'est un cas tout à fait nouveau. Elle reste dubitative.

Une élue explique qu'il a été précisé aux élu.e.s du C2CST que ce poste sur LLCE était loin et que la salariée avait indiqué qu'elle n'était pas mobile. Par ailleurs, alors qu'elle était prête à suivre une formation, aucune ne lui a été proposée. Par ailleurs, la DRH de LLO a rajouté que si aucune offre n'était proposée ou acceptée par la salariée au 3 décembre, elle devra être licenciée pour inaptitude.

La présidente explique que la date du 3 décembre est normale, puisqu'après la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail, l'employeur a un mois pour trouver des offres de reclassement ou de formation. Le salaire est suspendu sur cette période. Si au terme de ce mois l'employeur n'a pas trouvé d'offres de reclassement, il doit soit

reprendre le paiement des salaires, soit procéder à la rupture du contrat de travail. Toutefois cette date du 3 décembre peut être repoussée de quelques jours, avec reprise du versement du salaire.

L'élue demande si le courrier a pu être envoyé par anticipation.

Le secrétaire du CSE en est persuadé. Il propose que les élu.e.s du CSE votent, mais qu'ensuite la direction des ressources humaines de la fédération Léo Lagrange fasse le nécessaire auprès du service compétent pour qu'un courrier d'entretien soit renvoyé, car le premier n'est pas conforme.

Une élue ajoute que les élu.e.s du C2SCT avaient trouvé que le délai de trois semaines était un peu court pour faire une nouvelle proposition avant de basculer sur un licenciement pour inaptitude.

La présidente rétorque que c'est une situation qui demande d'être réactif, car elle ne peut pas s'éterniser.

Une élue est d'avis que certaines personnes sont tout simplement contentes du départ de la salariée. Elle estime qu'il faut le dire et que Léo Lagrange l'assume.

Un élu propose que ce point à l'ordre du jour soit reporté au CSE du mois de décembre et que le salaire de cette personne soit maintenu. Le CSE est consulté alors que la salariée a reçu sa convocation pour inaptitude. Il espère que les élu.e.s vont voter de la même manière que précédemment sur les dossiers pour inaptitude, dans le cadre d'une politique générale de défense des salarié.e.s et non pas en fonction de situations connues. Par contre, il ne retient pas l'idée d'une volonté de se débarrasser de la salariée. Pour lui, il s'agit d'un dossier pour inaptitude qui doit être traité comme tous les autres.

Le représentant syndical CFDT rejoint l'élu sur sa proposition de reporter le vote au prochain CSE. Celui-ci doit se faire en toute sérénité et non pas dans un climat de suspicion.

Un élu propose que plutôt que de refaire un courrier en recommandé à la salariée pour un entretien préalable, de lui envoyer une lettre qui annule le premier courrier et de reprendre ensuite la procédure en bonne et due forme.

Le secrétaire est lui aussi favorable au report de ce point à l'ordre du jour du CSE du mois de décembre pour permettre à la fédération Léo Lagrange Ouest de se conformer à la procédure normale.

Une élue explique que la salariée est dans l'attente d'une réponse suite au courrier reçu la veille qui l'a déprimée, d'autant qu'elle ne souhaite pas forcément quitter Léo Lagrange.

La présidente met au vote le report de la consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'un salarié (LLO), compte tenu de la procédure engagée par la région Ouest.

Votants : 25 - Pour : 25

À la question d'une élue sur le maintien de salaire jusqu'au prochain CSE, la présidente répond qu'il est de la responsabilité de l'employeur de tirer les conséquences de l'avis des élu.e.s du CSE qui sera relayé le soir même.

IX - Désignation d'une représentante de proximité sur le périmètre Léo Lagrange Ouest Ille-et-Vilaine

Deux candidatures ont été déposées dans la base de données, sur le périmètre de l'Ille-et-Vilaine.

La première est celle de Dimitri BLAY qui est animateur jeunesse communautaire pour Léo Lagrange Ouest sur le territoire de Bretagne Porte de Loire.

La deuxième est celle de Madame Vanessa AMOND, directrice d'une structure Petite-enfance.

Il n'est pas précisé si ce sont des candidatures libres ou non.

Un élu précise que Madame Vanessa AMOND se présente au titre de l'UNSA.

Le secrétaire rappelle qu'il a été demandé, lors de l'installation des RP, qu'il est important de préciser à quelle organisation syndicale le candidat/la candidate est rattaché.e. Si les candidatures libres sont acceptées, les élu.e.s ont besoin de savoir, au moment du vote, à quelle organisation ils.elles se réfèrent.

Un élu note que Vanessa est directrice d'un accueil de loisir et précise qu'il y a déjà un RP qui est animateur jeunesse, sur le territoire. Cela ferait donc deux avec Dimitri. L'élu trouve qu'il y a une légitimité à représenter les métiers de l'enfance.

L'élue ajoute que les élu.e.s avaient souhaité que les candidats se présentent et donnent les raisons de leur volonté d'être RP. C'est pour elle aussi important que l'appartenance syndicale.

La RRS indique qu'il n'y a pas beaucoup d'informations de part et d'autre sur le formulaire qui accompagne la candidature.

La présidente passe à la désignation d'un/d'une représentant.e de proximité sur le périmètre Léo Lagrange Ouest Ille-et-Vilaine.

Pour la candidature de Madame Vanessa AMOND :

Votants : 25 - Pour : 15 - Contre : 10

Pour la candidature de Monsieur Dimitri BLAY :

Votants : 25 - Pour : 11 - Contre : 14

Madame Vanessa AMOND est désignée comme RP.

X - Calendrier des CSE 2021

Le calendrier des CSE proposé est le suivant :

- 13 janvier
- 4 février
- 17 mars
- 8 avril
- 19 mai
- 23 juin
- 21 juillet
- 22 septembre
- 14 octobre
- 14 novembre
- 15 décembre

Une élue fait part d'un problème d'enregistrement ou d'impression de documents qui se trouvent sur la BDU. Elle ne peut que les consulter.

Le secrétaire explique qu'une fois que le document est téléchargé, il faut le mettre au format PDF pour pouvoir l'enregistrer.

Une élue remarque que le CSE du mois d'octobre se situe au milieu des vacances scolaires.

D'après la présidente, il se tiendra en fait la semaine précédant le début des vacances. Les commissions sont inscrites dans le calendrier à la veille des CSE, comme cela se fait habituellement en présentiel. Cela pourra être rediscuté si ces dernières se tiennent en distanciel.

Le secrétaire du CSE annonce officiellement qu'il va démissionner de son poste pour permettre l'élection d'un nouveau secrétaire au mois de décembre. Il assumera ses fonctions jusqu'au 15 décembre, après avoir fait adopter le PV du présent CSE et celui du CSE extraordinaire du 20 novembre.

Il quittera la fédération Léo Lagrange le 31 janvier 2021.

Une élue demande s'il faut lancer un appel à candidature.

Le secrétaire répond qu'elle pourra être informée par son organisation, mais précise que le point 2 de l'ordre du jour du CSE du 15 décembre concernera l'élection du ou de la secrétaire qui aura présenté sa candidature à ce moment-là, comme cela s'est fait en début d'année 2020.

XI - Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation.

Commission communication

La première partie de la commission a été consacrée au groupe de travail ASC et communication. Les élu.e.s ont reçu le compte-rendu.

Concernant le site, une réunion est prévue avec le prestataire durant la semaine, et va porter sur le visuel. Les membres de la commission proposent d'envoyer début

décembre, à l'ensemble des élu.e.s, un lien vers le site de démonstration pour que chacun puisse le regarder, le tester et qu'ils puissent ensuite faire des retours au prochain CSE.

Le document sur les RGPD va être transmis aux salarié.e.s, soit par le biais de PeopleDoc, soit avec le prochain bulletin de salaire. Ce qui est confirmé par la présidente du CSE.

Le secrétaire corrige et précise que les salarié.e.s qui n'ont pas de compte PeopleDoc, recevront le document par voie postale, envoyé par le prestataire du CSE, sinon l'employeur ne le fera pas.

Il rappelle que les président.e.s de commission président leurs commissions et font remonter des propositions qui sont validées en CSE. La gouvernance est assurée par le secrétaire et le trésorier du CSE qui mettent en œuvre les dispositions votées.

Un projet de flyer avait été validé par les élu.e.s du CSE. Ce dernier sera envoyé au mois de décembre à l'ensemble des salarié.e.s. Ce dernier a été modifié en fonction des demandes.

Le secrétaire indique qu'une fois que le flyer aura été mis au format PDF, il sera envoyé aux salarié.e.s via PeopleDoc ou par courrier pour ceux qui n'ont pas de compte.

La présidente de la commission explique qu'il y a deux versions, l'une pour l'impression et l'autre pour un envoi dématérialisé.

Concernant l'annuaire des élu.e.s et des RP, elle pense avoir eu presque tous les retours et précise qu'elle attend encore le retours des listes FO et UNSA. Mais le secrétaire du CSE précise qu'il lui enverra les informations de la liste FO le soir même. Elle pourra donc envoyer les informations au prestataire après avoir ajouté la nouvelle RP.

Les membres de la commission communication ont ensuite évoqué les modalités de diffusion des PV approuvés et de leurs annexes. C'est une procédure qui doit être inscrite dans le règlement intérieur. La présidente de la commission a envoyé la version modifiée de celui-ci aux élu.e.s.

Le secrétaire explique que la présidente de la commission a fait une proposition de délibération comme quoi les élu.e.s de la commission souhaitent s'assurer que les PV, une fois qu'ils ont été adoptés, puissent être mis à disposition de tou.te.s les salarié.e.s. Cela peut se faire au travers du site sur un espace réservé aux salarié.e.s qui auront ouvert un compte. Cela relève de la responsabilité du secrétariat du CSE, tel que prévu au règlement intérieur. Pour que la diffusion puisse se faire au travers du site, il faut que cela soit aussi précisé dans le règlement intérieur qui est le seul dispositif opposable aux salarié.e.s et à l'employeur si nécessaire.

La présidente s'inquiète de ce que certains puissent comprendre par-là que l'employeur a une obligation d'affichage des PV.

Le secrétaire propose, en remplacement de la délibération proposée par la présidente de la commission, de modifier l'article 6 du règlement intérieur, par :
« Les procès-verbaux des réunions du comité... Ils seront accessibles sur le site internet du CSE, via le compte personnel des salarié.e.s. » Il précise que tous les élu.e.s

qui ont accès à la BDU et au site sur le compte personnel qui leur est ouvert, ont la possibilité de télécharger le ou les PV des CSE une fois adoptés et de les adresser à tout salarié qui en fait la demande par voie électronique. Il est difficile d'afficher un PV de 50 pages et ses annexes sur un tableau et de demander que cela soit de la responsabilité de l'employeur ou de l'élu.e concerné.e. Toutefois, si une personne souhaite le faire sur son site de travail, c'est possible.

La proposition de la présidente de la commission visait les salarié.e.s qui ne sont pas familiarisé.e.s avec internet, leur donnant ainsi l'information qu'ils avaient la possibilité d'imprimer les PV et de les laisser à disposition des autres salarié.e.s. Ils ne sont pas obligés d'aller sur le site pour les consulter.

Une élue demande si le règlement intérieur du CSE a été voté. Ce à quoi le secrétaire répond que cela a été fait le 27 janvier 2020. Il l'a renvoyé aux élu.e.s en version intégrale au format PDF et a joint l'ajout qu'il propose, suite à la remarque de la présidente de la commission.

À la présidente du CSE, le secrétaire explique que le règlement intérieur a été rédigé par le président du CSE de l'époque et que le secrétaire général de Léo Lagrange avait demandé à être signataire. Mais cela peut être changé. Il devra de toute façon être signé formellement.

La présidente de la commission demande qu'il soit bien précisé dans le règlement intérieur qu'il s'agit du PV adopté et de ses annexes.

La présidente de la commission relève qu'il y a beaucoup de problèmes concernant les comptes rendus des C2SCT.

Le secrétaire du CSE rétorque que ces derniers ne sont pas annexés au PV.

La présidente du CSE confirme qu'ils n'ont pas vocation à l'être, ils sont là pour éclairer les élu.e.s du CSE pour qu'ils.elles puissent prendre les décisions qui leur incombent et pour les votes qui leur sont soumis et les informations nécessaires pour siéger. Il n'y a pas de procès-verbaux en C2SCT, celle-ci n'étant pas une personne morale. Et les comptes rendus produits n'ont pas à être diffusés aux salarié.e.s, ni à être annexés au PV du CSE. Les C2SCT ne sont qu'une émanation du CSE et seul ce qui se dit en CSE fait l'objet d'un procès-verbal.

La présidente de la commission relève que lorsque des problèmes locaux sont remontés en CSE, les élu.e.s sont renvoyés vers les débats en C2SCT. Il n'y a alors pas trace des réponses de l'employeur. Elle a l'impression de ne pas pouvoir ainsi apporter de réponses aux salarié.e.s.

La présidente redit que lorsque les sujets ne sont pas traités au local, mais doivent l'être en CSE, ils sont mis à l'ordre du jour.

Une élue s'inscrit en faux, car cela n'a jamais été l'esprit de l'accord. Si tous les comptes rendus de tous les comités RP et des C2SCT sont annexés au PV du CSE, cela signifie qu'ils devront être lus en séance aux salarié.e.s.

La présidente réitère son propos. Il n'y a pas de PV dans les C2SCT. Il ne s'agit que de comptes rendus qui ont pour vocation à retranscrire le contenu des sujets qui ont été abordés et les décisions qui ont été prises. Elle précise que la commission conditions de travail n'est pas prévue dans les accords. Elle a été rajoutée au mois de janvier. Elle est facultative. Il n'était donc pas prévu que les comptes rendus des C2SCT soient annexés au PV du CSE.

L'élue répond qu'il était simplement prévu dans l'accord que les élu.e.s puissent avoir tous les éléments et de pouvoir reconstituer le CHCST, à travers le C2SCT les RP par rapport aux instances uniques dans la négociation. Les comptes rendus devaient être accessibles aux salarié.e.s. Elle est surprise de la réponse de l'employeur face à la demande de certains élu.e.s d'annexer les comptes rendus aux PV.

Le secrétaire répond qu'il a été acté que les comptes rendus des commissions, dès lors qu'ils sont validés par les membres des commissions concernées, sont annexés au PV du CSE. Les comptes rendus des C2SCT n'ont jamais été inclus dans cette décision. Cela rendrait les PV totalement illisibles du fait du grand nombre de pages. Par contre les C2SCT font remonter au CSE les problèmes qui n'ont pas trouvé de solutions sur leur périmètre pour qu'ils soient tranchés. Dans ce cas-là, cela apparaît dans les PV du CSE. Il est vrai qu'il y a des salarié.e.s sur des territoires qui souhaitent savoir ce qu'il est advenu des problèmes qu'ils ont exposés. Il faudrait envisager une façon de compiler certaines décisions qui ont été prises sur ces territoires pour les mettre à disposition des salarié.e.s sur le site du CSE.

L'accord de création du CSE n'a pas pris en compte toutes les situations auxquelles nous nous trouvons confrontés aujourd'hui. Il serait fait différemment aujourd'hui avec le recul.

La présidente pense que la C2SCT pourrait trouver un moyen d'informer les personnes qui sont parties prenantes d'un sujet traité. Elle pourrait décider, par exemple, qu'au terme d'une enquête ou lorsqu'une situation a été soulevée, le résultat soit transmis aux salarié.e.s concernés. Elle rappelle que le CHSCT n'existe plus. Il faut apprendre à travailler dans les nouvelles instances et respecter leur esprit. Elle ne peut pas être d'accord pour annexer au PV des sujets qui n'ont pas été traités en CSE.

Une élue est d'avis qu'il ne faut pas projeter ses propres envies et les généraliser à l'ensemble des salarié.e.s. Elle rappelle que lors des C2SCT des noms de famille sont donnés, il serait donc inacceptable d'avoir des informations sur l'un ou l'autre des salarié.e.s. Les RP sur Ouest gèrent une foire aux questions. Les réponses sont données par la direction et c'est aux RP ou au représentant de C2SCT de les faire connaître aux salarié.e.s. Ce sont les élu.e.s de C2SCT qui vont chercher les informations auprès des RP, quitte à y retourner plusieurs fois pour les obtenir. Les salarié.e.s attendent des réponses à leurs propres questions et non pas à celles du voisin. Elle propose d'ouvrir toutes les réunions de C2SCT et de CSE aux salarié.e.s par le biais des réseaux sociaux, ils auraient ainsi connaissance de tout ce qui se dit et comment s'est dit. Elle ne voit pas comment intégrer aux PV du CSE les comptes rendus des C2SCT, certains faisant plusieurs pages, alors que certains salarié.e.s ne lisent déjà pas le PV qui fait 50 pages. Elle pense même que les élu.e.s ne lisent que ce qui les concerne pour voir la retranscription de leurs propos, mais pas l'intégralité.

Un élu confirme que dans l'accord tout n'a pas été transcrit sur papier. Les élu.e.s qui étaient à la manœuvre se sont inspirés de ce qui existait, dans l'espoir que ça continue, avec de nouvelles règles. Mais petit à petit, ils constatent qu'il y a des manques. Certes la commission conditions de travail est facultative, pourtant, en tant que président de celle-ci, il est beaucoup sollicité. Il faut bien à un moment synthétiser toutes les problématiques et les faire remonter. Il est donc nécessaire de mettre en place des procédures pour pouvoir communiquer avec les élu.e.s du CSE pour qu'ils soient au courant des conditions de travail sur le terrain. Mais les élu.e.s des C2SCT sont aussi très sollicités à la fin des réunions, car les salarié.e.s veulent avoir des réponses. Il faut donc trouver la bonne procédure de communication, car effectivement, il y a des données parfois confidentielles au sein des C2SCT. Peut-être faut-il faire des comptes rendus avec des relevés de décision et les transmettre aux salarié.e.s au local.

C'est la proposition que fait le secrétaire. Mais il n'est pas nécessaire de trouver une réponse immédiate. Il faut mettre en place une transmission la plus intelligente possible pour que les salarié.e.s aient envie de la lire, parce que ça les concerne. Toutefois, il faudra faire un travail de synthèse. Le compte-rendu du C2SCT ne peut pas être diffusé puisqu'il n'est pas anonymisé. Il est déjà difficile de faire un compte-rendu, faire une synthèse intelligible le sera encore plus. En tout cas, ce n'est pas le secrétaire du CSE qui s'en chargera parce que cela représente énormément de travail. Il note que ce sont toujours les mêmes qui travaillent et qu'il y a toujours des mécontents. Il ne refuse pas qu'il y ait de l'information pour les salarié.e.s sur les territoires. Cela pourra se faire au travers du compte personnel sur le site de CSE, à condition que le contenu soit travaillé, intelligible. Il donne raison à l'élu, il faudra faire des synthèses. Les comptes rendus des C2SCT ne peuvent pas être communiqués en l'état. Il est possible de mettre en place un groupe de travail qui s'interrogera sur ce qui peut être diffusé et ce qui ne peut pas l'être. Il faudrait aussi travailler une maquette qui facilite la lecture.

L'accord de constitution du CSE, même dans l'esprit, n'a jamais envisagé cela. C'est impossible à effectuer d'un point de vue du temps de travail.

La présidente rappelle que la commission conditions de travail s'est trouvée réorientée dans ses missions par l'accord signé au moment du confinement et les conditions de fonctionnement à distance. La commission, telle que prévue par le règlement intérieur, a une vocation d'observation sur le territoire, mais pas de traiter tous les problèmes de conditions de travail. Elle peut, par le biais d'études, éclairer le CSE sur un certain nombre de sujets liés aux conditions de travail, mais ce n'est pas l'endroit où vont se résoudre les problématiques. Cela se fait en C2SCT.

Une élue indique que les comptes rendus de C2SCT ont été demandés par des salarié.e.s auprès du syndicat SUD. Elle convient qu'il y a beaucoup de données qui ne peuvent pas être transmises en l'état.

Concernant la commission conditions de travail, le problème vient de ce que les élu.e.s n'ont pas accès à la BDU.

Un élu fait savoir qu'il existe sur Ouest un registre spécifique sur les questions RP, pour avoir des réponses aux questions qui ont pu être posées par chaque salarié. Sur les C2SCT, toutes les situations ne sont peut-être pas exposées, quand elles sont individuelles. Il partage l'avis du secrétaire sur le fait que les C2SCT locales traitent les sujets au local. C'est bien quand elles y arrivent. Mais si des situations obligent à un débat au niveau du CSE, cela doit se faire. C'est l'organisation prévue du CSE.

L'élue comprend que des élu.e.s souhaitent de la transparence sur certaines décisions. Quant aux instances locales, elle rappelle qu'elles ne sont pas amenées à seulement traiter des sujets individuels, mais aussi des problématiques collectives d'ordre organisationnel, pour lesquels les salarié.e.s attendent des réponses claires de l'employeur. Reste qu'il est parfois difficile de faire remonter des sujets qui ne trouvent pas de solution au local au niveau du CSE pour être entendus. Lorsqu'il n'y a pas de compte-rendu, les salarié.e.s peuvent penser que leurs questions n'ont pas été posées, car les élu.e.s ne sont pas dans la capacité de leur apporter des éléments de réponse. Mais cela peut tenir au fait que d'une région à l'autre, le fonctionnement des instances locales (RP, C2SCT) n'est pas le même. L'élue pense que c'est un sujet qu'il ne faut pas balayer de la main et qu'il est important d'y réfléchir.

La présidente insiste sur le fait qu'il n'est pas possible d'annexer les comptes rendus des C2SCT aux PV du CSE. Par contre elle est tout à fait ouverte à une réflexion sur la façon d'informer les salarié.e.s sur les contenus, les sujets abordés, les décisions prises, qu'elle soit collective ou individuelle en C2SCT. Un procès-verbal de CSE a une existence juridique, il n'est donc pas possible d'y annexer des éléments qui n'ont pas été inscrits à l'ordre du jour. Seuls les rapports des commissions sont ajoutés.

Une élue est d'accord pour respecter l'anonymat et la confidentialité et ce qui a été décidé. Elle explique comment, à Léo Lagrange Méditerranée, se déroule un C2SCT, de la désignation du secrétaire de séance à la mise sur la BDU du compte-rendu de séance, en passant par sa rédaction et la validation par les membres et éventuellement l'employeur. Elle s'inquiète de savoir toutefois comment faire pour informer les salarié.e.s sur les réponses de l'employeur à leurs questions et quelles solutions mettre en place pour les comités RP. Le site n'est peut-être pas la bonne solution. Et contrairement à ce qui a été dit, elle estime que les réponses qui sont données sur une région peuvent servir dans les autres, puisqu'il s'agit d'une fédération. Elle indique que les élu.e.s SUD vont voter la modification du règlement intérieur telle que proposée par le secrétaire, mais demande que la question de la communication des informations aux salarié.e.s soit mise à l'ordre du jour d'un prochain CSE.

Une élue note que lorsqu'un.e salarié.e a une question, il.elle ne se tourne pas forcément vers un élu puisqu'il.elle peut la poser à son N+1, N+2, voire directement au siège. Sur sa région, une question a été posée sur la légalité d'organisation des séjours, à la demande de nombreux salarié.e.s. La réponse est arrivée en C2SCT, parce que les RP avaient sollicité l'employeur et la RH a informé tous les directeurs de structure sur les mentions légales liées à ces séjours. C'est pour l'élue la façon de communiquer aux salarié.e.s. C'est à la direction de faire descendre l'information, aussi par le biais des directeurs de structure.

Par contre, elle n'est pas sûre que les informations puissent être partagées sur tout le territoire du fait d'accords différents selon les régions, comme les congés ou les RTT.

La présidente passe au vote sur la modification du règlement intérieur.

Votants : 23 - Pour : 23

La présidente de la commission communication explique que les élu.e.s ont besoin d'échanger de façon récurrente, mais ont très peu d'espaces pour le faire. Il a été

demandé au gestionnaire du site de disposer d'un espace commun réservé aux élu.e.s pour débattre et échanger des documents et cela n'est pas possible. Il a été proposé un accès à un forum dédié qui permettra les discussions, mais pas de partager des documents. Elle demande au trésorier s'il aurait connaissance de Dropbox peu cher, pour résoudre ce problème d'envoi de documents qui sont parfois lourds.

Les membres de la commission aimeraient trouver un moyen pour mettre en place un suivi des questions des salarié.e.s à l'employeur. Le but est de pouvoir archiver les questions et les réponses.

Le secrétaire se dit favorable à ce que des propositions concrètes soient mises à l'ordre du jour d'un prochain CSE pour adoption.

Le trésorier pour sa part répond que le meilleur des outils de partage et de communication, c'est Microsoft 365. Mais il va regarder ce qui existe. Il doit pour cela connaître les attentes et les besoins de chacun et savoir s'il faut créer des espaces supplémentaires.

La présidente propose que les élu.e.s fassent un inventaire et que la commission travaille sur le sujet. Il existe effectivement de nombreux outils, tel que SharePoint. Elle préconise que les élu.e.s puissent, avec ces outils, avoir des documents de suivi et connaître les interventions des uns et des autres.

Le trésorier confirme qu'il faut regarder les solutions qui se proposent, en tenant compte de la diversité des adresses mails des élu.e.s.

Le secrétaire invite les membres de la commission à réfléchir à une modalité accessible et facile à maîtriser et de voir pour les adresses mail avant de revenir avec des propositions à faire adopter.

Commission conditions de travail

Les élu.e.s ont reçu le compte-rendu de la commission, qui sera annexé au procès-verbal.

Les membres de la commission n'ont pas eu accès à tous les comptes rendus de C2SCT dans les régions et tous les élu.e.s n'étant pas présents il n'a pas été possible d'avoir certains retours.

Le premier point qui a été abordé concerne les risques psychosociaux qui sont importants à l'heure actuelle. Qu'il s'agisse des salarié.e.s en face-à-face pédagogique, dans les services supports ou dans la formation, beaucoup sont très fatigués du fait de la durée de la crise. Il a été proposé de faire une enquête sous forme d'un questionnaire, comme cela a déjà été fait.

La dernière enquête révélait que 96 % des salarié.e.s étaient satisfaits sur les conditions de travail. Il faut maintenant voir si celles-ci sont identiques ou si elles ont changé.

Les élu.e.s de la commission aimeraient profiter de la collaboration de l'employeur sur l'enquête pour construire le questionnaire de telle sorte qu'il rentre dans

l'évaluation des risques. Ce serait l'occasion de mettre à jour les documents uniques. Il faut pouvoir travailler sur une réalité et non pas un ressenti.

Les membres de la commission souhaitent que le questionnaire soit réalisé au mois de décembre, et face au travail que cela représente, proposent de s'appuyer sur celui qui avait été conçu deux ans auparavant. Cela permettrait aussi de comparer et de voir l'évolution.

Durant le premier confinement, Léo Lagrange avait mis en place son propre protocole sanitaire. Les membres de la commission se demandent pourquoi il n'a pas été reconduit, alors que les protocoles gouvernementaux ont changé et que le plan Vigipirate a été réactivé. Ce dernier mobilise des moyens supplémentaires avec l'obligation pour certains salarié.e.s de rester à l'entrée, alors qu'ils sont déjà en sous-effectifs. Sachant que la situation sanitaire va perdurer, les salarié.e.s attendent des réponses et demandent une mise à jour du protocole Léo Lagrange.

Concernant la composition des directions des ALAE, il est constaté en Sud-Ouest que chaque structure compte un.e adjoint.e et éventuellement un.e directeur/directrice. Ce nombre varie en fonction du nombre d'animateurs. Alors qu'à Léo Lagrange Ouest l'adjoint rejoint le directeur en fonction du nombre d'animateurs à encadrer. Il arrive donc que le directeur soit seul sur le site en responsabilité sur le périscolaire. Certes il existe des différences de culture ou de négociations sur les marchés, il n'en reste pas moins que tous font le même métier. L'adjoint peut prendre le côté administratif ou pédagogique pour libérer du temps au directeur, c'est un rôle intéressant qui pourrait être appliqué ailleurs que sur Sud-Ouest.

Des tests antigéniques vont être mis à disposition dans les écoles. Les élu.e.s de la commission demandent à l'employeur s'il a des précisions à ce sujet, si ces tests ne concerneront que les adultes, tous les adultes ou uniquement le corps enseignant ou encore des enfants porteurs de symptômes.

Les REP et REP+ sont des sites déjà très tendus en temps normal, avec des publics qui ont besoin d'une attention particulière. Mais la situation sanitaire et ses contraintes diverses font naître de plus en plus de cas de violence sur les sites. Les salarié.e.s qui y travaillent sont encore plus sujets au stress et ont du mal à mener à bien leurs missions. Il serait bien de pouvoir mettre plus de personnel, bien que ce soit compliqué à faire à l'heure actuelle. Une personne de plus permettrait pourtant de mieux gérer les situations de violence, en jouant un rôle de médiateur, pendant que l'animateur référent continuerait à s'occuper du groupe.

Il serait bien aussi d'avoir des temps d'analyses de pratiques pour aider à libérer la parole et rajouter des formations d'adultes.

Le secrétaire a bien noté le désir de refaire une enquête en s'appuyant sur un questionnaire existant, mais n'a pas compris sur quel point doit porter l'avis du CSE. Il demande si le travail présenté est abouti et qui va se charger de ce projet. Il faudrait par ailleurs un accord qui proroge le mandat de la commission conditions de travail pour effectuer ces travaux. Les élu.e.s du CSE ont besoin d'une proposition concrète.

Le président de la commission répond que la commission conditions de travail a un mandat pour l'enquête. Comme pour la première enquête, il faut constituer un groupe

de travail pour qu'au-delà des membres de la commission, chacun puisse s'inscrire dans la démarche.

Le secrétaire réplique que l'accord prévoyait que le mandat s'arrête, il est donc nécessaire de le mettre en conformité. Par ailleurs, les membres de la commission doivent faire une proposition concrète.

Le président de la commission propose de voter la constitution d'un groupe de travail. Il explique que la commission étant facultative, elle est limitée en nombre de personnes et il estime que l'intérêt d'une enquête nationale, demande un groupe de travail issu du CSE qui comprendra les membres de la commission conditions de travail.

Pour le secrétaire si la commission propose déjà un questionnaire de base, il est plus facile ensuite pour les élu.e.s d'intervenir et de faire des allers-retours. Pour aller plus vite, il est nécessaire d'avoir une trame.

La RRS demande si ce type de sujets ne pourrait pas être abordé dans le cadre de la négociation QVT. Il serait alors possible de considérer la mise en place d'une politique RPS et de voir comment conduire cette enquête.

Une élue voit un lien possible entre les C2SCT et la commission conditions de travail, mais se dit surprise qu'il ne soit pas question des publics autres que les animateurs, le périscolaire et la jeunesse. Il y a aussi les personnes qui travaillent dans les centres sociaux, avec les familles, les publics fragiles et les seniors. Un RP s'est vu sollicité par des communes pour effectuer des visites à domicile. Il a été demandé à la RRH s'il existait un protocole, puisque les visites ont déjà commencé et que les salarié.e.s ne peuvent pas profiter d'un guide Éducation nationale. C'est une question qui n'a pas été vue par la commission. Les salarié.e.s ne savent pas comment faire pour ne pas prendre de risque et en faire prendre aux autres.

Quant au questionnaire, elle note que le précédent, réalisé par un prestataire, n'est pas très utilisé. Ce document pourrait servir de base de travail, bien qu'il réponde peu aux qualités psychométriques essentielles dans une étude anonyme. Il n'y a ni objectif ni hypothèse nécessaires à un traitement statistique.

Chorum est l'organisme qui mène une enquête QVT tous les quatre ans, explique la présidente, dans le secteur de l'économie sociale et solidaire. Cela permet des comparaisons chiffrées sur la branche professionnelle et sur le secteur de l'économie sociale dans son ensemble. Ils savent manier les statistiques.

Le président de la commission confirme que le questionnaire a bien fait l'objet d'une analyse. Il est prévu qu'il serve de base de travail, d'autant que le canevas de question restant être le même, cela permet de voir l'évolution des conditions de travail.

Les membres de la commission ont bien noté que ce questionnaire ne prenait pas en compte les métiers de la formation, de la petite enfance ou des centres sociaux.

Quant à la question de l'intervention de salarié.e.s à domicile, il reconnaît que le sujet n'a pas été abordé en commission. Il est possible qu'il relève du C2SCT, ce qui expliquerait qu'il ne soit pas traité en CSE.

Pour un élu tous les salarié.e.s, qu'ils soient dans l'animation, la formation, la petite enfance ou sur les services centraux, participent à la réussite des missions qui leur sont confiées. Il faut donc les considérer tous ensemble et non pas par secteurs d'activité et être précis dans les termes utilisés.

Le président de la commission voulait simplement dire qu'il manquait peut-être un formateur ou une personne qui travaille en crèche, lors de la commission, pour faire remonter les difficultés que rencontrent ces métiers. Il a beaucoup été question de l'animation et du périscolaire, mais il est clair que la fédération ne se limite pas à ces métiers.

Le secrétaire revient sur le souhait de la commission conditions de travail de donner une suite à l'enquête QVT menée en 2017, par Chorum. Il ne sera plus possible de faire appel à cet organisme en 2020 ou 2021. Il faudrait pouvoir réutiliser les questions et voir avec un prestataire et l'employeur comment les faire évoluer pour couvrir l'ensemble des secteurs et des filières professionnelles et que les réponses obtenues soient comparées à celles de 2017 pour avoir une vision de l'évolution des conditions de travail. Cela demande un travail technique. Le secrétaire reprend la proposition qui a été faite, de voir comment associer, lors de la prochaine négociation QVT, les élu.e.s du CSE, les organisations syndicales intéressées et les représentants employeur des différents secteurs. Cette proposition ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord de l'employeur.

La présidente ne s'oppose pas à un nouveau projet d'identification des indicateurs sur la qualité de vie au travail, dans la suite de ce qui avait été engagé. Les résultats étaient parlants et assez élaborés. Le plus difficile est d'en tirer des conclusions.

Le secrétaire propose, au travers de la négociation sur la QVT, de s'attacher les services d'un prestataire pour faire le travail, car ce ne sont ni les élu.e.s ni l'employeur qui va le faire.

La présidente précise que les élu.e.s sont dépositaires du questionnaire de 2017. Ils peuvent donc l'utiliser, s'assurer que les éléments recherchés sont pertinents et le soumettre au groupe de négociation pour ensuite établir un cahier des charges et choisir un prestataire.

Le secrétaire invite le président de la commission à travailler sur le questionnaire et de l'envoyer à l'ensemble des élu.e.s pour que chacun puisse intervenir. Les éléments devront être disponibles lors de la prochaine réunion de négociation.

Le président de la commission estime qu'il ne sera pas possible de faire le travail avant la prochaine réunion de la commission conditions de travail. Il peut envoyer le questionnaire à tous les élu.e.s, mais il faut ensuite s'organiser au niveau des moyens. Le groupe de travail auquel il pensait pourrait être pris sous la forme de NAO. Cela permettrait de multiplier les forces vives.

Une élue pense que certains élu.e.s pourraient effectivement apporter leurs compétences dans la réalisation du nouveau questionnaire. Elle propose de regarder déjà combien de personnes seraient intéressées pour rejoindre le groupe de travail. Il est important que les différents métiers se retrouvent autour de la table. Il faut que le

questionnaire soit construit de façon que chacun se sente concerné au moment d'y répondre. Elle a en tête un document à destination des nouveaux arrivants, mais ne sait pas si c'est de celui-là qu'il s'agit.

En effet, le secrétaire confirme qu'elle parle d'une autre enquête réalisée par un cabinet autre que Chorum, qui a été payée sur les fonds de fonctionnement du CSE pour aucun résultat. Ce dont il est question ici, c'est d'un questionnaire que les élu.e.s du CE de l'époque avaient choisi de réaliser avec Chorum, car cet organisme s'occupait d'une enquête sur la branche d'animation, ce qui permettait un comparatif intéressant. Ce qui ne sera désormais plus possible.

Le secrétaire confirme que le président de la commission va renvoyer le questionnaire à tous les élu.e.s. Chacun sera libre de répondre pour le faire évoluer. Le président se chargera de récupérer tous les retours à une date qu'il indiquera. Il faudra avoir tous les éléments lors de la prochaine réunion QVT pour les faire évoluer avant de choisir un prestataire avec l'accord de l'employeur.

L'élue estime qu'il serait mieux d'avoir trois heures d'échange entre élu.e.s qui le souhaitent plutôt que de s'envoyer des mails dans tous les sens. Il pourra être fait un bilan des propositions en vue de l'accord QVT.

Le secrétaire précise que le président de la commission a demandé du temps supplémentaire et d'élargir le groupe pour couvrir tous les secteurs potentiels avec des personnes intéressées par le sujet. Peut-être que ce temps supplémentaire se trouvera dans le temps de négociation.

Un élu rappelle qu'au mois d'octobre il avait été évoqué une esquisse qui avait été commanditée et qui n'avait pas été jusqu'au bout. Ce sera peut-être l'occasion de finaliser un travail entamé, qui s'adresserait à l'ensemble des 7 500 salarié.e.s, ceux du terrain comme l'ensemble des personnels administratif. Il faut pour cela savoir ce que l'on veut faire pour mettre en place une stratégie. Il vaut peut-être mieux pour cela se laisser un délai supplémentaire de trois mois.

La présidente propose de revoir la façon dont le questionnaire a été construit, de vérifier si son contenu est toujours satisfaisant, d'ajouter des questions complémentaires liées au contexte particulier qui vient d'être traversé. Ensuite, les élu.e.s et l'employeur se retrouvent en négociation sur la QVT et sélectionnent le cabinet pour conduire le travail. L'enquête doit toucher l'ensemble des salarié.e.s de Léo Lagrange, quel que soit leur domaine d'intervention ou les services auxquels ils sont affectés. Elle sera bien évidemment limitée au nombre de réponses. La dernière enquête a touché 9 % des effectifs.

Le secrétaire ajoute que 920 salarié.e.s avaient répondu à la QVT menée par Chorum, ce qui était un retour assez exceptionnel pour ce type de questionnaire.

Pour la présidente, le résultat était suffisamment probant pour pouvoir en faire quelque chose. Elle espère que la méthode qu'elle propose convient aux élu.e.s.

Le président de la commission constate que le sujet intéresse des élu.e.s et espère qu'ils s'inscriront dans le groupe de travail. Il répète que les études ont toujours concerné tous les salarié.e.s. C'est la raison pour laquelle il souhaite ouvrir la

commission conditions de travail, car les élu.e.s représentent un panel complet des différents métiers. Lui-même ne connaît pas toutes les problématiques rencontrées sur certaines branches.

Il va donc envoyer un mail à tous les élu.e.s. Et si c'est nécessaire les élu.e.s se retrouveront une fois pour échanger.

Commission égalité

Un compte-rendu a été envoyé à tous les élu.e.s. Les élu.e.s se sont retrouvés par WhatsApp pour la réunion de la commission.

Un résumé de la situation comparée sous forme de tableau au format Excel a été réalisé et déposé dans la BDU. Des retours ont été faits par structure, même si la mise en œuvre de l'accord égalité est inégalitaire selon les régions. Certaines ont joué le jeu, d'autres pas. Les membres de la commission doivent se revoir le lendemain pour croiser les éléments qui figuraient dans l'ancien accord et ceux qui ont été rajoutés, en particulier sur la promotion professionnelle et l'articulation des temps de vie, et de faire un bilan. Le but est aussi de noter les éléments irréalisables qui sont présents dans l'accord. Les éléments seront reportés dans le tableau qui sera ensuite envoyé aux élu.e.s. Ce sera un support à la négociation.

La RRS remercie pour le travail qui a été fait et confirme que la direction va mener un travail identique pour recenser les éléments importants. Les résultats seront confrontés lors de la prochaine réunion de négociation. Il est important que les élu.e.s indiquent ce qui leur paraît utile et qui aura une réelle portée pour la suite.

Commission ASC

La commission s'est réunie la veille. Ses membres n'ont pas pu se réunir les 19 et 20 novembre pour préparer les propositions des prestations 2021. Le trésorier ne disposait pas des éléments financiers.

Le compte 641-100 représente la masse salariale au 31 octobre. La base de calcul des subventions AEP pour le fonctionnement du CSE représente 0,22 %. Les subventions ASC sont de 1 %.

L'employeur propose que la base retenue pour le calcul de la cotisation ASC 2020 soit assise sur la masse salariale sans prendre en compte l'impact du chômage partiel. La subvention est donc estimée à 1 175 000 euros, soit un gain de 155 700 euros par rapport à un calcul qui tiendrait compte du chômage partiel. Les élu.e.s soulignent l'effort de l'employeur.

La commission se réunira deux demi-journées le 3 décembre après-midi et le 7 décembre au matin pour définir les prestations 2021, leurs critères, le calendrier, les dates de retour et de réclamation, les critères d'acceptation ou de refus d'une réclamation. Il sera aussi proposé une communication.

Toutes les propositions seront proposées au CSE du 15 décembre.

La commission a reçu 43 réclamations, adressées au secrétariat du CSE après le 13 novembre, concernant les chèques Cadhoc, auxquelles la commission donne une

suite favorable. Un mail sera envoyé à ces salarié.e.s pour leur rappeler le caractère exceptionnel de la réponse dû au contexte sanitaire.

Un élu rappelle qu'il fait partie de la commission ASC, mais qu'il n'est pas invité aux réunions, alors qu'il était présent à chaque commission lorsqu'elles se tenaient en présentiel. Il aimerait savoir pourquoi.

Un élu a repris le PV du CSE du mois de janvier pendant lequel les membres des commissions ont été désignés et confirme que l'élu ne fait pas partie de la commission.

Le secrétaire rappelle à l'élu que le PV du CSE du 27 janvier qui a été adopté fait que les membres du CSE ont été désignés. Il convient que l'élu a été présent aux réunions de commissions qui se sont tenues la veille des CSE lorsque ceux-ci se tenaient en présentiel, parce qu'il est possible à n'importe quel élu d'y participer sans forcément en être membre. Par contre, en distanciel, il faut une invitation de l'employeur et celui-ci n'invite que les personnes qui ont été désignées. C'est la raison pour laquelle l'élu a été « exclu ».

La présidente reprend que l'élu n'a pas été exclu, mais qu'il n'a pas été invité parce qu'il ne fait pas partie de la commission.

L'élu ne comprend pas, parce que les élu.e.s de son organisation avaient proposé qu'il fasse partie de la commission ASC. Il pense qu'il s'agit d'une erreur au moment de la désignation des commissions. Mais il reconnaît qu'il était absent ce jour-là.

La présidente reprend le PV du CSE du 27 janvier et lit le nom des personnes désignées pour la commission.

L'élu indique qu'il a été désigné dans la commission égalité professionnelle. Ce que confirme la présidente.

Le secrétaire indique qu'il est possible de modifier les commissions, à condition que ce soit inscrit à l'ordre du jour.

L'élu demande que ce soit mis à l'ordre du jour du prochain CSE.

L'élu continue sur les réclamations qui ont été faites auprès du secrétariat du CSE. Les motifs avancés sont la non-réception de la communication du CSE pour la prestation Cadhoc. Certains ne la reçoivent que maintenant.

Le secrétaire rappelle que lors du CSE du 29 octobre, qui s'est prolongé le 9 novembre et qui a été adopté en début de séance, les élu.e.s avaient décidé une date limite pour accepter les demandes sans qu'il y ait besoin d'un retour en CSE.

Le trésorier rappelle que la date était celle du 13 novembre. Or il arrive encore des courriers de salarié.e.s qui demandent que leur réclamation soit étudiée.

Le secrétaire invite à aller jusqu'à la fin du mois, pour qu'il n'y ait pas d'autres réclamations.

Le trésorier indique que 3 500 demandes de prestations Cadhoc ont été traitées, pour un montant de 314 000 euros. Il reste 400 demandes à traiter. Ce sera fin à la fin de la semaine.

Le formulaire mis en ligne a facilité le traitement par la secrétaire et a permis de faire partir les prestations assez rapidement.

Une élue a reçu un mail d'une salariée qui demande à quelle date elle va recevoir ses chèques Cadhoc. Elle demande si elle doit faire suivre le mail ou si elle doit en rédiger un si elle a plusieurs demandes.

La présidente de la commission souhaite que le mail lui soit transféré, pour avoir les coordonnées de la personne.

Un élu propose de mettre à l'ordre du jour du prochain CSE la composition des commissions.

Une élue revient sur la diminution de la contribution de l'employeur au fonctionnement du CSE et salue le geste de l'employeur en neutralisant les effets du chômage partiel sur les ASC. Par contre elle note une diminution de la contribution au CSE. S'il faut à nouveau recourir au chômage partiel, elle espère que cette contribution ne diminuera pas à nouveau, pour permettre de compenser la perte de revenu des salarié.e.s les plus précaires et que cette diminution de 10 000€ de la contribution au fonctionnement du CSE sera abondée pour compenser la perte de revenu des salariés précaires placés en activité partielle.

La présidente réplique qu'il ne s'agit pas d'une diminution, mais que le taux de 0,22 % est assis sur la masse salariale, alors que le 1% porte sur ce qu'aurait été la masse salariale s'il n'y avait pas eu l'impact du chômage partiel. Pendant la période de confinement, les dépenses du CSE ont baissé, puisqu'il n'y a pas eu de déplacements, de restauration, et autres. Le fonctionnement de l'instance n'est pas mis en difficulté.

Une élue revient sur la composition des commissions et convient qu'il faut la repenser.

En ce qui concerne la participation de l'employeur aux ASC, la présidente dit que cet élément est assorti de l'effort de 100 000 euros de contribution complémentaire exceptionnelle de l'entreprise Léo Lagrange.

Commission logement

Le président de la commission a envoyé aux élu.e.s du CSE un relevé de décision.

Il a été décidé de mettre en place un plan d'action sur le suivi des dossiers, car le portail entreprise n'est toujours pas activé, pour que les élu.e.s de la commission aient une visibilité, en particulier sur les dossiers qui posent des problématiques précises. Cela va se faire par le biais d'une fiche navette récapitulative des situations qui servira de point d'appui auprès d'Action Logement pour accentuer les demandes des salarié.e.s. En effet, tout passe par un portail qui propose peu de visibilité, même si le scoring Action Logement est mis en place. Il est important que les dossiers portés par Léo Lagrange arrivent sur le dessus de la pile. Les membres de la commission vont se

répartir le suivi des dossiers par territoire pour faire un travail de proximité, avec les référents logement employeur en région, mais aussi les référents Action Logement qui sont des interlocuteurs directs.

Le président précise la répartition des membres de la commission par secteurs régionaux qui sera communiquée à Éric Breton, seul véritable interlocuteur auprès d'Action Logement.

Les noms des salarié.e.s dont les dossiers ont été traités en commission apparaissent sur le relevé de décision, il demande qu'ils soient retirés du PV pour des raisons de confidentialité.

L'élue, en sa qualité de référente logement, a transmis aux élu.e.s des documents utiles à la compréhension des dispositifs de demande de prêt et de logements locatifs.

La fiche navette sera présentée au CSE du mois de décembre. C'est un outil indispensable qui sera sans doute testé au préalable.

Les membres de la commission souhaitent intégrer Carole MULUMBAY dans leur groupe, car elle est très intéressée par les travaux de la commission. Le président propose de revoir ce point en même temps que la composition des autres commissions.

Deux demandes de prêts ont été faites par des salarié.e.s, l'une d'un montant de 40 000 euros pour une accession à la propriété pour une maison, l'autre, d'un même montant, concerne un appartement.

Si les demandes de prêts pour accession ne sont plus soumises au vote des élu.e.s, les membres de la commission veulent les tenir informés.

Fin de la séance à 18h59.

ADOPTÉ LE 15/12/20