

**PROJET DE PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE EN VISIOCONFERENCE
du 15 décembre 2020**

Adopté le 12/01/2021 avec 22 voix pour - 0 contre et 0 abstention

Présents et excusés au comité social et économique

Les représentants employeur :

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

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

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

Les représentants syndicaux :

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

Ordre du jour

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

Comme convenu, nous vous informons que la **11^{ème} séance ordinaire du Comité Social et Économique** se tiendra sous forme de **Visio conférence**, le :

MARDI 15 DECEMBRE 2020

A partir de 9 heures

(Les codes de connexion vous seront envoyés ultérieurement)

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

1. Approbation des PV des réunions du 20 et du 24 novembre 2020
2. Election du secrétaire
3. Consultation sur la politique sociale (avis global)
4. Consultation sur le projet de PDC 2021
5. Présentation du rapport de la commission formation
6. Consultation sur la prolongation envisagée du recours à l'activité partielle à partir de janvier 2021 dans le secteur formation
7. Consultation sur les propositions de reclassement relatives à l'inaptitude médicale d'une salariée (LLCE)
8. Consultation sur les propositions de reclassement relatives à l'inaptitude médicale d'une salariée (LLO)
9. Validation des pages du site internet du CSE
10. Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation
11. Présentation du calendrier modifié des réunions CSE 2021.

**Le Secrétaire du CSE
Yann POYET**

**La Présidente du CSE,
Pascale DUMAIRIE**

En préambule à la réunion, un élu souhaite que les comptes-rendus de commission ne soient pas mis en dernier sur les ordres du jour des CSE, de façon que leurs membres puissent s'exprimer largement.

C'est une demande que la présidente du CSE accepte, mais ne pourra pas appliquer pour la réunion du jour étant donné qu'il y a deux gros dossiers à traiter, le DPC 2021 et la consultation sur la politique sociale globale. Elle demande que chacun.e s'exprime de façon la plus synthétique possible pour que l'ensemble de l'ordre du jour puisse être abordé sans frustration de prise de parole.

Un élu confirme que jusqu'à récemment, le compte-rendu des commissions était toujours placé en deuxième position dans l'ordre du jour, quels qu'aient été les autres sujets importants. Les commissions sont au cœur des missions du CSE et lient celui-ci au terrain. Par contre, il convient de prévoir un temps de parole imparti, sans exagération, pour permettre de traiter tous les sujets à l'ordre du jour. Les sujets abordés dans les commissions sont importants pour les salarié.es dont les élu.e.s sont les porte-paroles. Il estime que d'aborder ce point en dernier est une forme de mépris. Ce que conteste la présidente. Pour elle, le dernier point à l'ordre du jour a la même importance que les autres, mais une fois encore, elle souhaite que les débats, tout au long de la réunion soient le plus concis possible pour que tous les sujets soient abordés, sans bâcler les échanges pour autant. Elle indique que l'ordre des points à aborder pourra être changé à partir du mois de janvier 2021.

L'élu insiste et demande que les comptes-rendus de commissions soient positionnés dès le début de la réunion de façon que tou.te.s les élu.e.s de toutes les commissions puissent s'exprimer. Toutefois il comprend que si tout un chacun ne fait pas attention à son temps de parole, les élu.e.s ne pourront pas débattre sur les sujets des commissions. C'est en cela qu'il estime être brimé. Il ne trouve pas normal d'être obligé de synthétiser la présentation des travaux réalisés.

La présidente répond que tous les points à l'ordre du jour sont abordés, quelle que soit leur position. Le représentant syndical CFDT répond qu'il est difficile d'aborder sereinement des sujets à l'ordre du jour en toute fin de journée. C'est la raison pour laquelle il demande lui aussi que les commissions soient prioritaires dans leur traitement pour qu'elles puissent être traitées en profondeur et que les débats soient possibles si cela est nécessaire. À son avis, le format des réunions du CSE ne permet ni à la direction, ni aux syndicats, ni aux élu.e.s de participer correctement jusqu'à la fin. Il propose de rallonger le temps des réunions pour que l'ordre du jour soit traité dans son ensemble, sans restriction de temps de parole, mais aussi en donnant la possibilité à tous les membres d'avoir les mêmes capacités intellectuelles en fin de journée que le matin. Il est important que tous les échanges soient constructifs.

Une élue est du même avis que les autres élu.e.s. Les commissions ne peuvent pas être des chambres d'enregistrement du CSE. Les élu.e.s qui ont été désigné.e.s doivent pouvoir apporter des éclairages et permettre un débat constructif en séance. Elle demande donc que les retours des commissions se fassent lorsque les esprits sont encore bien clairs, mais aussi qu'ils ne soient pas écourtés, par manque de temps.

I – Approbation des PV des réunions du 20 et du 24 novembre 2020

Approbation du PV de la réunion du 20 novembre 2020

Le secrétaire précise qu'il s'agit de la version 3 et qu'il a pris en compte toutes les demandes de modification.

La présidente du CSE met aux voix le PV de la réunion du 20 novembre 2020.

votants : 26

Pour : 26

Approbation du PV de la réunion du 24 novembre 2020

Le secrétaire indique qu'il s'agit de la version 4 et qu'il a considéré les 2 propositions de modification de la Présidente du CSE, de même qu'une correction orthographique, ainsi que toutes les autres corrections demandées.

Une élue précise l'orthographe du mot OFII. Le secrétaire en tient compte.

La présidente du CSE met aux voix le PV de la réunion du 24 novembre 2020.

Votants : 26

Pour : 26

II – Election du secrétaire du CSE

Le secrétaire du CSE partant à la retraite à la fin du mois de janvier 2021, son poste doit être pourvu pour que l'instance puisse se dérouler.

Le représentant syndical CFDT regrette qu'il n'y ait pas eu de discussion entre les responsables syndicaux sur ce sujet qui lui semble important.

Le représentant syndical CGT indique que les élu.e.s de son syndicat déplorent aussi l'absence de bonnes pratiques, avec des échanges sur des perspectives communes, pour l'avenir des salarié.e.s, sur la mise en place de l'accord de méthode quant à l'organisation du CSE et la mise en place des différentes commissions, ou encore sur les pourcentages liés aux élections. Il trouve que la dynamique s'émousse, même vis-à-vis de la personne qui va prendre le relais, et à l'accompagnement qu'elle pourra attendre des uns et des autres. Il espère que la passation va se révéler constructive pour tous.

Une élue tient à rendre hommage au secrétaire du CSE pour la façon qu'il a eue d'intégrer les nouveaux élu.e.s au CSE, et la pédagogie qui est la sienne dans la conduite de sa mission. Elle espère que la personne qui prendra sa suite à l'issue du vote, aura à cœur de poursuivre ce travail, qui est énorme et pour lequel elle a le plus grand respect, avec la même intégrité, le même sérieux et le même humour. Elle espère que les travaux du CSE pourront reprendre au mois de janvier dans une ambiance joyeuse.

La présidente dit ne pas comprendre les interventions des représentants syndicaux. Le dialogue se fait entre deux parties et n'est pas de la responsabilité exclusive de l'une ou de l'autre. Si les élu.e.s souhaitaient débattre entre organisations syndicales au sujet de l'élection du/de la secrétaire du CSE, ils.elles auraient pu la solliciter en ce sens. Elle n'est pas seule à porter le dialogue social dans l'entreprise, les élu.e.s ont aussi leur part.

Un élu estime que le secrétaire du CSE a joué son rôle de la meilleure façon qui soit, essayant de prendre en compte les avis de chacun. Ce qui n'est pas toujours facile. Il tient à le remercier pour cela.

Un élu explique à la présidente que les remarques ne s'adressaient pas à l'employeur, mais rappelle qu'il était de coutume, autrefois, dans les comités d'entreprise, lorsqu'il y avait un changement dans un poste de responsabilité, de discuter entre élu.e.s et organisations syndicales. Il note que depuis les dernières élections des représentant.e.s des salarié.e.s les choses ont changé, mais il aurait aimé pouvoir échanger sur la continuité. Le changement se retrouve aussi au sein des commissions et dans la façon qu'ont les élu.e.s de travailler. Il s'excuse de s'être emporté, la veille, parce qu'il n'avait

pas été invité à la commission ASC. Il souhaite revenir à ce qui fonctionnait très bien avant, à savoir un travail collectif. Il espère qu'en 2021 les élu.e.s auront à nouveau, quelle que soit l'étiquette syndicale, des discussions et des échanges lors de la préparation des CSE. La nomination d'un secrétaire aurait pu être partagée, en amont, avec l'ensemble des élu.e.s et des organisations syndicales, comme ces dernières l'ont toujours fait lorsqu'elle avait le secrétariat. L'écu en profite pour indiquer que l'ancien secrétaire du CE, élu CGT, va peut-être demander sa réintégration au sein de l'UES Léo Lagrange, son licenciement ayant été refusé par le tribunal administratif.

La présidente ne comprend pas pourquoi les élu.e.s ne se sont pas organisés pour discuter de ce point qui est important. Toutefois, elle ne saisit pas le sens des différentes interventions. Quant aux commissions, elle dit encore une fois que l'employeur convoque les élu.e.s désigné.e.s, à partir de l'ordre du jour qu'elle reçoit du président de la commission. Mais si des élu.e.s qui ne sont pas désigné.e.s veulent participer, ils.elles peuvent tout à fait le faire. Il n'y a rien qui les en empêche. C'est ainsi que cela se passe en présentiel. Les élu.e.s ont toujours pu, sur la journée prévue pour cela, passer d'une commission à l'autre. Les réunions en distanciel obligent à un fonctionnement différent. Ainsi c'est l'employeur qui convoque les membres des différentes commissions. Le capital temps pour ces réunions est le même que celui qui existait en présentiel. Par contre si les élu.e.s travaillent sur des dossiers en dehors de ce capital temps, pour débattre et aboutir sur des sujets, ils.elles ont la possibilité de participer sur leur crédit d'heures de délégation. Ils.elles peuvent définir du temps partagé pour échanger sur des sujets avant de les finaliser sur le temps de réunion des commissions convoquées par l'employeur.

L'écu remercie la présidente pour ce rappel. Il invite à trouver un fonctionnement interne pour que les présidents des commissions puissent diffuser l'invitation à ceux qui veulent participer. Les réunions en visioconférence ne facilitent pas les choses.

La présidente indique que toute.s les élu.e.s sont destinataires des ordres du jour des différentes commissions. Elle invite celles et ceux qui sont intéressés à se manifester. D'autant que si certain.e.s élu.e.s ne peuvent pas participer à ces commissions, l'ensemble des membres du CSE se retrouveront en séance plénière à devoir refaire les commissions.

Une élue relève que toutefois, lorsque elle-même a voulu participer à une commission économique, quelques mois auparavant, cela lui a été refusé au titre qu'elle n'était pas élue désignée et que l'on ne souhaitait pas que ça change. Elle se dit donc satisfaite des propos de la présidente.

Cette dernière réitère qu'elle ne convoquera pas d'autres élu.e.s que ceux désignés pour les commissions. Quant aux élu.e.s qui participent en dehors de la réunion qui se tient la veille du CSE, ils le font sur leurs heures de délégation, et pas sur convocation du président ou de l'employeur. Elle ne peut en aucun cas interdire la participation d'un.e élu.e à une commission qui est une émanation du CSE.

Le secrétaire du CSE renvoie les élu.e.s à l'accord de création du CSE et à l'obligation de le respecter. Il estime par ailleurs qu'il faut faire évoluer le règlement intérieur pour clarifier les choses entre élu.e.s. Par exemple, les réunions en présentiel prévues la veille du CSE permettent aux élu.e.s de passer d'une commission à une autre à leur gré. Pour que les élu.e.s ne soient pas obligé.e.s de revenir sur les débats lors du CSE, hormis lorsqu'il n'y a pas eu d'accord entre eux, il est nécessaire que des décisions soient prises a minima et que des propositions de délibérations soient présentées pour acter les choses. Mais il est vrai que cela est compliqué lorsqu'il faut faire la veille pour le lendemain. Organiser des réunions avant le CSE, sur les temps de délégation, permet de finaliser les délibérations la veille pour pouvoir les acter le lendemain. Lorsque les points de vue ne sont pas suffisamment convergents, le débat est finalisé lors du CSE en séance plénière et non pas l'inverse.

C'est un nouveau mode de fonctionnement qui n'a peut-être pas encore été bien intégré. Autrefois, il est vrai que les commissions et le CE se confondaient. Les travaux n'étaient jamais aboutis en commission, lorsque les débats étaient intenses, et ils se poursuivaient en CE. Ce n'est plus le cas à ce jour. Le travail des commissions est très important. C'est pour permettre que les délibérations aient du sens, puisqu'il n'est pas possible de refaire les débats en séance plénière, que les comptes-rendus de commissions ont été placés à la fin des ordres du jour. C'est aussi la raison pour laquelle le secrétaire a proposé d'ajouter en annexe du PV du CSE les comptes-rendus des commissions. Ainsi les salarié.es peuvent voir le travail qui est fourni.

Et cela fait gagner du temps, car si une réunion en visioconférence de 7 heures est lourde, c'est pire pour une réunion équivalente en présentiel, puisqu'il faut y ajouter les temps de transport. Cela obligeait certain.e.s élu.e.s à quitter le CSE avant la fin pour pouvoir regagner leur domicile à des heures correctes. Quoi qu'il en soit la lourdeur des séances, en présentiel ou à distance, est une problématique. Il faudrait donc pouvoir trouver un autre mode de travail, avec peut-être plusieurs temps de réunion dans le mois.

Un élu est d'accord avec l'idée de trouver un nouveau moyen de fonctionnement. Il pense que pour supprimer cette lourdeur décriée, il faut organiser les ordres du jour différemment, en étalant les points tout au long de l'année. Par contre, il estime que si certain.e.s élu.e.s ne sont pas d'accord avec les échanges qui ont eu lieu et la décision prise majoritairement par la commission, ils doivent pouvoir en débattre en plénière. Pour lui, ce qui est dit en séance, en lien avec les décisions prises en CSE, n'est pas forcément retranscrit dans les comptes-rendus de commission, tous les auteurs n'ayant pas la même facilité à écrire. Il est donc important de reprendre les débats tous ensemble pour que chacun.e puisse exprimer sa position.

Un élu estime que les débats en séance plénière ont pour vocation d'échanger avec l'employeur, ce qui n'est pas possible en commission. Il est important de connaître sa position ou ce qu'il peut apporter dans certains domaines. La représentativité territoriale des métiers présente au CSE ne se retrouvant pas toujours en commission, il est nécessaire que certains puissent apporter leur vision sur le sujet, d'où l'importance des débats. Il reconnaît la contrainte de temps, mais c'est pour lui un point essentiel dans la défense des salarié.e.s.

Selon lui, il n'est pas possible de faire des réunions de commission sur les heures de délégation. En effet, lorsque des élu.e.s, en dehors de la commission obligatoire qui se tient une fois par mois, ont besoin de se rencontrer pour mener à bien leur mission, ils.elles sont convoqué.e.s par l'employeur ce qui leur permet de se déplacer, d'être pris en charge et d'être absent.e.s sur leur lieu de travail. Il s'agit donc de temps de travail. Par contre, il convient que si des élu.e.s souhaitent se réunir syndicalement ou inter-syndicalement, cela se fait sur des heures de délégation.

La présidente confirme que chaque commission se tient une fois par mois, sur convocation de l'employeur, et à condition qu'il y ait un point à l'ordre du jour. Les élu.e.s du CSE peuvent très bien travailler sur des sujets liés aux commissions, en dehors de la convocation, mais dans ce cas, il s'agit d'heures de délégation.

Une élue a compris que les commissions ont pour objet de préparer le travail du CSE. Les élu.e.s s'inscrivent en fonction des thématiques de chacune et selon ce qu'ils pensent pouvoir apporter. Les travaux des commissions sont là pour appréhender les sujets et l'ensemble des documents y afférant, présents dans la BDU, et éclairer les élu.e.s en fonction des regards des un.e.s et des autres. Pourtant, la veille, l'élue a été surprise par la demande qui était faite de voter sans apporter trop de modifications à la délibération proposée. Par ailleurs, il était entendu que les élu.e.s devaient aller sur la BDU trouver les informations dont ils avaient besoin. Cela remet en cause la compréhension qu'elle a de l'intérêt d'une commission.

La présidente demande des explications.

Pour l'élue, l'objet des commissions est de débattre en petits groupes sur un sujet à l'ordre du jour du CSE, pour éclairer l'ensemble des élu.e.s, faire un état des lieux, indiquer les réponses obtenues ou non sur les questions qui ont été posées. Suite à ça, il est possible de reprogrammer certains points si nécessaire.

La présidente ajoute que ce travail permet aussi de préparer les textes pour le CSE lorsqu'il y a consultation.

L'élue comprend que le compte-rendu ne doit pas forcément relever d'une décision unanime ou prise à la majorité, mais être le reflet des différents points de vue sur la question, même ceux qui divergent. La présidente confirme que ce document doit aussi intégrer la part de questionnement ou de modération des différents élu.e.s de la commission, selon ce qu'ils souhaitent porter au débat.

Un élu informe que la commission logement a été contrainte de se tenir en deux fois. Il ressort des propos de la présidente, les élu.e.s n'ayant été convoqué.e.s que pour la première réunion, que le temps consacré à la deuxième réunion sera pris sur les heures de délégation. Ce n'est, à son avis, pas normal, puisqu'il s'agissait de terminer sur les travaux en cours.

La présidente répond que la direction ne va pas convoquer plusieurs réunions de commission par mois, en fonction de l'ordre du jour décidé par les élu.e.s. Ce point n'est pas prévu dans l'accord. Elle entend que les commissions doivent travailler, mais il faut rester dans la mesure. Elle s'interroge sur la façon de déterminer ce qui est nécessaire ou pas.

L'élue objecte que les membres des commissions n'ont pas toujours besoin de se réunir plusieurs fois par mois.

La présidente réclame que cela fasse l'objet de discussions. En effet, si l'employeur doit convoquer des réunions supplémentaires, il doit en connaître les raisons.

L'élue dit qu'en fonction des urgences sur certains dossiers en cours, ces réunions sont nécessaires. Il n'est pas possible de tout boucler en une séance. Pour lui, une séance par mois uniquement est parfois trop restrictive.

La présidente répète que si une réunion supplémentaire est nécessaire, il est impératif d'en discuter au préalable avec l'employeur pour que ce dernier puisse juger de la nécessité d'une nouvelle convocation. Dans le cas contraire les élu.e.s doivent travailler sur leurs heures de délégation.

Une élue explique qu'Action Logement a mis en place une nouvelle plate-forme, obligeant les élu.e.s à attribuer des points à l'ensemble des dossiers en fonction de critères précis. C'est un travail qui leur a demandé deux heures, d'où le besoin de se réunir une deuxième fois. Les points doivent être attribués avant la fin de l'année.

Une élue note que la commission égalité a commencé à voir le jour lors de la consultation sur la politique sociale, avec l'idée d'un accord. Elle pense qu'il serait bien de revoir les codes. Elle rappelle que du temps du CE, les retours des commissions en séance plénière étaient le signe tacite du besoin d'un travail supplémentaire. Désormais, si le cas se présente, il faut d'abord en faire la demande à l'employeur, en lui donnant les raisons. Son accord est nécessaire pour se réunir à nouveau, alors qu'une décision peut devoir être prise la veille pour le lendemain. Pour elle, lorsqu'une commission est reconnue comme étant nécessaire, il faut aussi entendre que les élu.e.s peuvent avoir parfois besoin de se réunir plus qu'une seule fois par mois. Il ne faut pas pour autant imaginer qu'ils se réunissent à tort et à travers.

La présidente rétorque qu'elle ne suppute rien, mais qu'elle souhaite qu'il y ait des règles auxquelles se référer pour les quatre prochaines années. En présentiel, les commissions se réunissent la veille des CSE, sans limitation de temps sur cette journée dédiée. En distanciel, les élu.e.s disposent d'un crédit de temps, à savoir les 7 heures normalement prévues à l'organisation des commissions. Si les élu.e.s utilisent ces heures en 2 temps, par exemple, la seconde rencontre n'est pas considérée comme une nouvelle commission, mais bien comme la suite de la première.

L'élue découvre qu'il y a un crédit de temps dédié aux réunions de commission. Elle rejoint l'autre élue sur le besoin de clarification.

La présidente tient à clarifier les choses. Les commissions sont convoquées par l'employeur, sur ordre du jour du président de la commission. L'employeur ne convoque que les élu.e.s qui ont été désigné.e.s dans les commissions. Les réunions de commission sont créditées de 7 heures, qu'elles se tiennent la veille du CSE ou plusieurs jours avant. Ce même nombre d'heures est mobilisable en distanciel.

Le secrétaire pense que tous les élu.e.s n'ont pas à l'esprit la modification induite par les ordonnances Pénicaud Macron sur les dispositions du Code du travail. En particulier le décret du 29 décembre 2017 contient l'article R2315-7 qui précise :

« À défaut d'accord d'entreprise, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du Comité Social et Économique, aux réunions mentionnées au deuxième alinéa de l'article L2315-11, n'est pas déduit des heures de délégation prévues à l'article R2314-1, dès lors que la durée annuelle globale de ces réunions n'excède pas :

- 30 heures pour les entreprises de 300 à 1 000 salarié.es
- 60 heures pour les entreprises d'au moins 1 000 salarié.es. »

L'UES faisant partie de cette deuxième catégorie, les élu.e.s bénéficient de 6 heures de délégation par mois. Cela correspond aussi aux dispositions de l'accord d'entreprise. Toutes les heures passées par les élu.e.s au-delà de ce nombre d'heures sont prises sur la délégation.

La présidente de confirmer que le temps dédié au travail des commissions, en présentiel, la veille du CSE est le même en distanciel.

Un élu pense que certains élu.e.s ne souhaitent qu'une chose, c'est de pouvoir faire fonctionner les commissions. Même si le recours à l'intérim ou l'évolution technologique ont changé les choses, il rappelle que la commission ASC a eu, par le passé, besoin de plus d'heures de réunion. L'employeur et le secrétaire du CE n'y voyaient pas d'inconvénient. Seule la prise en charge des déplacements a pu faire débat. Il estime par ailleurs, qu'il n'est pas nécessaire à chaque CSE de multiplier les commissions. Il pense qu'un président de commission doit faire savoir en séance plénière lorsqu'il a besoin de réunir les élu.e.s une fois de plus pour traiter des dossiers particuliers. Il estime qu'il est parfois possible d'aller au-delà des textes de loi.

C'est aussi l'avis de la présidente, qui souligne qu'il faut pour cela avoir des points de repère.

Un élu note que la commission ASC communication s'est réunie plusieurs fois pour la construction du site et se demande comment le temps de travail des élu.e.s est pris en compte.

La présidente répond que si elle n'a pas convoqué les élu.e.s, c'est qu'il s'agit de temps de délégation.

Le représentant syndical CGT est d'accord pour respecter les diverses lois et décrets, mais demande qu'en contrepartie soient respectés l'affichage médical, les contenus des comptes-rendus et ceux des commissions à transmettre aux salarié.e.s, tous les éléments relatifs aux applications émanant du législateur sur le fonctionnement des instances. Il remarque que les commissions en présentiel permettaient la présence de membres non désignés, ce qui autorisait des avis différents et élargissait le débat. Quoi qu'il en soit, tout ce qui relève de la législation doit être respecté dans toutes ses dimensions.

Une élue demande que soit aussi respecté le temps de signature des accords. Elle invite chacun à prendre sa part de responsabilité quant aux personnes convoquées ou non, sollicitées ou non, ou lorsque les convocations n'arrivent pas en temps et en heure.

La présidente redit que les commissions sont convoquées par l'employeur, sur l'ordre du jour du président. Elles se réunissent durant les 7 heures que représente le crédit d'heure qui correspond au temps prévu en présentiel. Si des travaux supplémentaires doivent faire l'objet d'une convocation par l'employeur, ils doivent être discutés en amont, pour pouvoir être pris en compte ou non.

Une élue demande comment vont être pris en compte les deux jours de formation par le prestataire qui ont été nécessaires aux membres de la commission ASC, pour être en mesure de comprendre le site, ce à quoi, la présidente répond qu'elle n'est pas au courant.

C'est un point qui était pourtant indiqué dans le compte-rendu de la commission, intervient une élue. D'où l'importance de ces derniers pour indiquer les besoins que peuvent avoir les élu.e.s de se réunir à nouveau ou de suivre des formations.

Une élue mentionne que les jours de formation, ainsi que les temps de travail nécessaires à l'élaboration du site ont été abordés dans le cadre du règlement intérieur du CSE. Il avait été dit que des heures seraient allouées pour mener à bien ces travaux. Elle estime que les journées de formation ne peuvent qu'être hors temps de délégation. D'autant que ces heures étaient prévues dans le contrat avec le prestataire et lui ont été payées.

La présidente pense que cela a été pris en compte dans le règlement intérieur.

Le secrétaire ajoute que lorsque les comptes-rendus sont présentés sans que ces points importants soient mis en exergue, ceux-ci ne sont pas votés. Il estime que si les choses étaient mises par écrit, bien des débats n'auraient pas lieu. Il est d'accord pour que les heures soient payées, mais pour cela il faut les quantifier et savoir qui s'est inscrit. Ces heures de formation doivent donc être inscrites à l'ordre du jour pour qu'elles puissent être validées, que les employeurs récupèrent les moyens financiers et que ce temps ne soit pas imputé sur les heures de délégation.

L'élue dit tenir à disposition de la présidente et du secrétaire du CSE les comptes-rendus de réunion avec la liste d'émargement, mais aussi la liste des participants à la formation.

La présidente renvoie l'élue à l'article 8 du règlement intérieur qui permet au CSE d'attribuer du temps de travail supplémentaire dans certains cas, mais il est nécessaire de passer ce dossier au vote lors d'une prochaine session, après que les élu.e.s en ont débattu.

L'élue propose de préparer pour le début d'après-midi une délibération à soumettre au vote des élu.e.s. Ce que la présidente accepte.

Le représentant syndical CFDT demande que le CSE se penche prochainement sur la gestion et l'organisation des bons de délégation. Il faut que les élu.e.s sachent quand ils/elles doivent les déposer. Des bons circulent sur les territoires, cause de conflits latents, alors que des travaux avaient été engagés sur ce sujet.

La présidente propose de mettre ce dossier en point annexe de la négociation. Elle s'étonne de ce que des bons puissent être différents d'une région à une autre, vu qu'ils sont instaurés depuis plusieurs mois.

La présidente revient au point à l'ordre du jour, à savoir la désignation d'un ou d'une secrétaire. Elle demande s'il y a des candidatures.

Laurence GILBERT, élue FO présente sa candidature au poste de secrétaire.

La présidente indique qu'il n'y a pas d'autre candidature et procède au vote.

Une élue demande si l'élue veut bien se présenter et donner les raisons de sa candidature.

L'élue explique avoir déjà été secrétaire de CE auprès de son ancien employeur, Nantes Action Périscolaire. Elle a aussi été trésorière. C'est un environnement qu'elle connaît. Si le comité d'entreprise d'alors était plus modeste, avec 800 salarié.es, il connaissait des problématiques similaires. Cela fait 25 ans qu'elle a un mandat syndical. Elle a bien entendu envie de continuer le travail de l'actuel secrétaire. De la même organisation syndicale, ils partagent des valeurs communes,

d'un travail au service du collectif et des salarié.es. Elle pense avoir aussi le sens de l'humour, apprécié précédemment par une élue chez le secrétaire sortant. Pour répondre aux autres élu.e.s, elle redit qu'effectivement, les élu.e.s, quelle que soit leur organisation, auraient pu, en amont, partager un moment autour du changement de secrétaire et trouve dommage qu'ils n'aient été demandeurs puisque cela semblait leur tenir à cœur. Elle estime qu'il n'y a pas de sujets interdits et qu'il n'est pas besoin de s'autocensurer. Le collectif est nécessaire même si tous ne sont pas toujours d'accord entre eux.

Le représentant syndical CFDT répond que depuis le début de la mandature, il n'y a jamais eu d'invitation à travailler collectivement et à échanger sur les sujets traités en CSE. Les élu.e.s CFDT n'étant pas très représentatifs au sein de l'instance, ils attendaient de la part des chefs de file un geste d'invite. Il reconnaît que le trésorier a fait son travail, mais estime que ce n'est pas le cas de tout le monde.

Un élu reconnaît que les anciennes pratiques évitaient ce type de débat et permettaient d'avancer. Il propose un temps d'échange, hors CSE, au mois de janvier, entre élu.e.s et organisations syndicales pour clarifier, entre autres, le nouveau fonctionnement.

La présidente remercie l'élue pour son intervention, il est important de connaître l'esprit dans lequel elle va s'engager dans sa fonction de secrétaire du CSE, pour construire le dialogue avec l'employeur, mettre en place les ordres du jour, être le relais des élu.e.s. Le changement de secrétaire n'est pas neutre dans la suite de l'organisation de l'instance.

Le secrétaire du CSE rappelle à un élu que, contrairement à ce qu'il pense, le vote ne s'est jamais fait à bulletin secret, mais à main levée. Il propose que soit, chaque élu est appelé et donne son avis, soit cela se fait d'une façon globale pour chaque délégation syndicale.

L'élu se remémore pourtant un vote à bulletin secret pour l'élection d'un président de commission ASC. Il dit s'abstenir pour le vote présent.

Un élu demande que le vote se fasse élu par élu.

La présidente met aux voix la candidature de Laurence GILBERT au poste de secrétaire du CSE.

Votants : 26 Pour : 18 Abstention : 8

Suite à un échange véhément, voire grossier, de la part de certains membres du CSE, un élu estime que les propos tenus ne sont pas entendables. Il trouve cela déplorable et souhaite que tous reviennent à des relations apaisées, en tenant compte des positions des uns et des autres. Le respect est indispensable. Il se demande où se trouve l'intérêt des salarié.es dans les débats qui durent depuis une heure trois-quarts.

Une élue entend que tous les élu.e.s sont d'accord sur la difficulté de leur tâche. Elle comprend que les nouveautés dans l'organisation dérangent certaines personnes et qu'il n'y a pas assez d'heures pour faire tout le travail requis, mais elle n'a pas pour autant envie d'échanger après les propos qui se sont tenus depuis le début du CSE, sauf à être capable de parler de manière intelligente et sans agressivité. Elle se souvient que les élu.e.s ont voté, lors d'un précédent CSE, un délit d'entrave pour un comportement inacceptable de la part de l'employeur, et ne comprend pas que cela puisse passer quand il s'agit d'un.e élu.e. Certes, les élu.e.s n'ont pas suffisamment de temps pour travailler, toutefois ils sont là pour les salarié.e.s qui, eux, rencontrent des problèmes au quotidien sur leur lieu de travail et n'ont pas non plus assez de temps. Elle veut bien qu'ils ne soient pas d'accord quand il s'agit des salarié.e.s, mais

pas au-delà. Elle estime que certain.e.s élu.e.s ont volontairement pris le prétexte des difficultés de connexion internet pour provoquer la discorde. Elle ne comprend pas leur attitude puisqu'il n'y avait pas de candidature concurrente. Quant à ceux qui reprochent à certains de ne se connecter qu'au moment du vote, elle les invite à reprendre l'ensemble des CSE depuis le début de l'année durant lesquels des élu.e.s se sont connecté.e.s par téléphone, sans qu'on puisse voir leur visage. Elle note l'agacement systématique de part et d'autre selon le syndicat auquel appartient l'élu.e qui prend la parole. Elle appelle l'ensemble des élu.e.s à changer leur comportement pour qu'il leur soit possible d'échanger intelligemment.

Pour une élue, les tensions au sein du CSE ne sont pas nouvelles, mais elle estime, elle aussi, que le désaccord ne peut pas justifier certains comportements. Elle rappelle que tous les élu.e.s sont présent.e.s dans l'intérêt des salarié.e.s. Un débat de position ne peut pas apporter l'apaisement nécessaire pour travailler tous ensemble. S'il est normal de garder certains désaccords formels sur des sujets avérés, les élu.e.s doivent le faire avec un peu plus de recul. Elle souhaite que les élu.e.s apprennent de leurs différences et arrêtent de se rejeter la balle. Elle ne pense pas qu'un camp ait plus raison qu'un autre, ils sont seulement différents. Il est important par contre de se rappeler l'objectif commun. Les opinions différentes doivent pouvoir s'exprimer sans que les élu.e.s soient dans le jugement, mais au contraire dans le respect des uns et des autres. Elle préfère voir dans les échanges qui ont eu lieu une maladresse plutôt qu'une intention de nuire. Elle souhaite que les esprits s'apaisent et invite chacun à prendre du recul.

Le représentant syndical CFDT juge que les propos qui ont été échangés viennent de ce qu'il est difficile pour certains de supporter les donneurs de leçon et la condescendance, avec le sentiment que seule une partie des élu.e.s détient la vérité et a toujours raison. Ce fonctionnement a été instauré depuis le début du CSE, il exaspère, pousse à des postures extrêmes et ne permet pas un travail collectif. Tous les élu.e.s, pourtant, souhaitent que les débats se passent dans de meilleures conditions. Il faut donc que chacun fasse un pas dans la bonne direction pour envisager sereinement les années qui restent à travailler ensemble.

La secrétaire nouvellement élue remercie les trois élu.e.s pour leurs propos. Elle répond au représentant syndical que le travail collectif se réalise au sein des commissions où les élu.e.s de plusieurs syndicats se retrouvent autour de la table. Elle regrette que ce qui est possible dans un petit groupe ne le soit pas au niveau du CSE, même si les élu.e.s ne sont pas toujours d'accord entre eux. Elle voit cette instance comme un espace de dialogue, bien que ce soit un peu plus difficile en distanciel.

Elle condamne aussi les propos qui ont été tenus, car il n'est pas possible de se manquer mutuellement de respect dans cette instance et ce n'est pas sa conception de l'échange. Les organisations syndicales ont les mêmes combats, même si parfois elles défendent des positions contraires. Mais c'est aussi cela la démocratie et c'est le vote qui sanctionne. Toutefois s'il y a des organisations majoritaires, il arrive que des positions s'expriment et dépassent les clivages des organisations syndicales, ce qu'elle approuve.

Elle remercie pour son élection et assure aux élu.e.s qui se sont abstenus qu'elle ne sera pas pour autant dans une opposition permanente. Toutefois, ce qui s'est dit ne lui semble pas poser les conditions propices à une rencontre entre organisations syndicales au mois de janvier, comme l'a proposé un élu. Elle demande d'être constructif dans le respect les uns des autres et au service des salarié.es.

Une élue propose une charte de bonne conduite si nécessaire. Les insultes qu'elle a entendues la veille et ce jour en CSE n'encouragent pas au dialogue. Elles mettent tout le monde mal à l'aise et personne n'en comprend les raisons. L'élu visé répond qu'il n'a insulté personne la veille. Il a

simplement exprimé son mécontentement sur la commission ASC, même s'il a élevé la voix, parce que la situation l'agaçait.

La présidente confirme que les comportements non respectueux ne seront pas banalisés.

L' élu s'excuse d'avoir élevé la voix, la veille, mais redit n'avoir insulté personne. Il reconnaît que les propos qui ont été tenus ne sont satisfaisants pour personne, mais ressent de l'exaspération quant au fonctionnement du CSE et en particulier sur les votes. Il propose aux élu.e.s de se rencontrer pour mettre les choses à plat. Il reconnaît que les visioconférences ne sont pas propices aux relations, mais pense qu'il est nécessaire que chacun puisse s'exprimer.

La présidente pense que le mode de fonctionnement de certains est lié à une histoire et une pratique. Les nouveaux élu.e.s, quant à eux, attendent de trouver leur place au sein du CSE et de pouvoir formuler les orientations qu'ils souhaitent pour les salarié.es. Elle invite l' élu, au vu de son histoire et de son ancienneté au sein de la fédération Léo Lagrange, à contrôler ses prises de parole.

L' élu rétorque qu'il est prêt à faire son mea culpa, mais constate une certaine accumulation de faits. Autrefois, il arrivait que les élu.e.s s'invectivent entre eux, mais cela se faisait avec respect et les discussions entre organisations syndicales permettaient d'avancer. C'est pourquoi il souhaite faire le point, le début de mandat étant très particulier du fait de la situation sanitaire. Par ailleurs, les élu.e.s de son organisation syndicale vont demander à suivre les formations CSE en 2021 et il souhaite voir cela avec les élu.e.s des autres organisations syndicales. Il souhaite discuter d'ici le début du mois de janvier dans le but de percer l'abcès.

Le représentant syndical CGT ne revient pas sur ce qui a été dit et convient qu'il y a de nouveaux élu.e.s qui doivent apprendre, mais constate que certains anciens ne comprennent pas toujours. Quoi qu'il en soit, chacun vient avec ses connaissances, ses valeurs, ses perspectives et ses envies, individuelles, sociales, confessionnelles ou syndicales. Les élu.e.s ont des responsabilités puisque mandatés. Ils savent jusqu'à quel point il leur est possible d'échanger, mais il ne veut plus recevoir de leçons. Pour les relations politiques, il y a les législateurs, le sénat, l'assemblée, des élu.e.s. Quant aux salarié.es, il se demande à quel moment les dossiers suivis au quotidien sont abordés dans les points à l'ordre du jour. Il n'y a pas de commission spéciale salarié.es sur les régions qui se pencherait sur la problématique des personnes qui dorment dehors ou qui n'ont pas à manger. Les élu.e.s se doivent donc d'être dans l'exécution de leur mission, et parler vrai signifie parler des salarié.es et de cas concrets.

Une élue dit avoir connu les manigances et avoir été capable de les dépasser. Elle souhaite que tous en fassent autant. Elle constate qu'à l'heure actuelle, les échanges se font les uns contre les autres, alors que personne n'a tort ou raison. La nouvelle instance avec les nouveaux élu.e.s demande de repenser les rapports entre membres du CSE. Peut-être faut-il des stratégies plus saines et construites dans l'intérêt des salarié.es. Elle dit être sortie de la mandature précédente quelque peu diminuée et touchée humainement. Elle espère qu'il n'en ira pas de même pour la mandature qui vient de démarrer. La question de la formation l'intéresse, d'autant qu'elle a été proposée dans les négociations dans le cadre du CSE. Prévue sur 5 jours, elle doit rassembler les élu.e.s du C2SCT, les RP et les élu.e.s CSE. Elle doit aussi être un lieu de rencontres et d'échanges pour découvrir les individualités. Les élu.e.s doivent apprendre à travailler avec les qualités et les défauts de chacun et prendre du recul par rapport au formalisme des instances.

Une nouvelle élue, ne comprend pas que certains se réfèrent constamment à ce qui se faisait sur la précédente mandature où le fonctionnement était apparemment correct. Elle aimerait savoir ce qui a pu changer, si cela est dû à la présence des nouveaux élu.e.s ou autre, pour en arriver au dysfonctionnement actuel.

Un élu estime que la question n'est pas de savoir qui a raison ou qui a tort, il note simplement que les insultes n'ont pas leur place dans le CSE. Lorsqu'il y a insulte entre un salarié et son supérieur

ou inversement, des mesures sont prises. Il se demande s'il a encore sa place dans cette instance si les élu.e.s ne sont pas capables de se respecter et font de l'insulte un outil d'intimidation. Il ne faut pas faire d'une situation anormale quelque chose de normal. Les élu.e.s se doivent d'être constructifs dans leurs relations et leurs dialogues. Les différences de points de vue permettent de construire des débats et des positions dans l'intérêt du collectif.

Un élu ne cautionne pas non plus les insultes. Il reconnaît que les élu.e.s peuvent ne pas être d'accord entre eux, et pour cela hausser le ton, mais concède que les insultes n'ont pas leur place au CSE. Pour répondre à l'élue quant aux différences d'avec l'ancienne mandature, il note qu'en 2020, les réunions, et donc le fonctionnement, ont été impactées par l'obligation des visioconférences. Il pense que ce qui s'est passé n'aurait pas eu lieu en présentiel.

À cela s'ajoute les changements d'équilibres entre les différentes organisations syndicales, les prises de position modifiant les relations. Pourtant durant les négociations de l'accord et la mise en place du CSE, les élu.e.s ont su dialoguer et c'est ce qu'ils souhaitent retrouver. Concernant la désignation d'un nouveau ou d'une nouvelle secrétaire, étant donné qu'il n'y avait qu'une seule candidature, si les élu.e.s s'étaient mis d'accord, cela aurait évité ce type d'échanges. Il reconnaît que les élu.e.s de son organisation auraient pu solliciter le dialogue, mais s'ils ne l'ont pas fait, c'est parce qu'ils ont l'impression, depuis quelques mois, d'être tenus à part. Par ailleurs, n'étant pas majoritaires, ils estimaient, peut-être à tort, que ce n'étaient pas à eux à faire la démarche. Il rappelle qu'ils n'ont pas voté contre la candidature de l'élue et c'est pour lui le signe d'un pari sur l'avenir. La secrétaire entame son mandat avec le difficile exercice d'améliorer le dialogue.

Une élue est d'accord pour dire que personne ne cautionne les mots déplacés qui ont été entendus. Mais elle a pourtant, dans le passé, lors d'un CE en présentiel, déjà entendu des insultes suite à un débordement émotionnel. Les élu.e.s sont des êtres humains et personne n'est parfait. Cela ne dédouane pas les insultes, mais elle pense qu'une fois que les choses ont été dites, il n'est pas utile d'insister. Elle s'adresse à l'élue concerné par ce dérapage, rappelant que la chose a été oubliée parce qu'une erreur peut être commise. Elle demande à passer à autre chose.

L'élue trouve normal d'avoir quitté le CE après s'être fait insulter. Et cela ne s'est pas passé à sa sortie comme l'élue le dit. Il invite à réécouter l'enregistrement de l'époque.

La présidente appelle les élu.e.s à plus de réserve et de retenue sur les commentaires. Pour sa part, elle n'animerait pas une instance qui dérape à ce point. Si les élu.e.s ne sont pas d'accord, ils doivent le dire. Toutefois, elle note que les élu.e.s ont commencé le CSE en demandant plus de temps pour les commissions et en souhaitant une journée complémentaire pour la tenue du CSE.

Une élue met en avant le fait que tous les élu.e.s sont épuisés après une année difficile. Elle trouve que chacun, collectivement et individuellement, a permis au CSE d'avancer correctement. Elle pense que rien ne pourra être réglé ce jour et demande de poursuivre le CSE. Quant à la formation, elle invite l'employeur à prendre ses responsabilités, pour qu'elle puisse être organisée rapidement. Les élu.e.s ont besoin d'informations complémentaires. Certains nouveaux élu.e.s ont bénéficié de formations organisées par leur organisation syndicale, mais pas tous.

La présidente répond qu'un séminaire s'est déroulé au mois de mars et un temps d'intégration des RP s'est fait sur l'ensemble des régions. Le temps de formation dédié aux conditions de travail pour les C2CST doit se faire en fonction de la mobilisation des élu.e.s. L'employeur doit donner les moyens de sa réalisation, mais ce n'est pas à lui de l'organiser. Elle invite tous les élu.e.s à faire le nécessaire pour qu'ils/elles puissent suivre les formations qui leur sont nécessaires pour l'exercice de leurs mandats. Elle dit vouloir faciliter pour sa part les départs en formation.

Une élue avait compris que des temps ponctuels étaient prévus pour les RP pour échanger sur des thématiques, mais aussi 5 jours de formation que l'employeur s'engageait à organiser avec

l'ensemble des instances, y compris les RP. C'est, dans son souvenir, à l'employeur d'être initiateur de la formation.

La présidente répond que le séminaire de début de mandat s'est tenu au mois de mars, la formation pour les RP s'est déroulée sur chacun des regroupements, mais elle va regarder ce qui est prévu dans les accords concernant la formation, estimant que c'est effectivement nécessaire.

Un élu explique que la loi ne prévoit que la formation des titulaires. L'accord passé au sein de Léo Lagrange intègre les représentants syndicaux et les suppléants. Le Code du travail, quant à lui, prévoit que sur l'ensemble du mandat, les élu.e.s ont droit à une formation par un organisme agréé. Au début de la mandature, les élu.e.s ont envoyé des demandes de devis, mais n'ont eu aucun retour. Son organisation syndicale va donc refaire des demandes de formation sur 2021 auprès de l'organisme agréé par le Ministère du travail auquel elle fait habituellement appel. Il est possible pour des élu.e.s sans étiquettes de se rendre aussi dans des organismes agréés. L'élu confirme que ce n'est pas à l'employeur d'organiser ces formations, mais bien à chacun de faire la démarche.

La présidente complète en indiquant que l'employeur a l'obligation de financer les formations HSCT.

Un élu note que l'article 8-2 sur la formation des représentants du personnel précise que : « La formation économique, article L2315-63 du Code du travail, et la formation santé sécurité et conditions de travail, article L2315-18 du Code du travail, obéissent aux dispositions du Droit commun. Une formation est accordée aux représentants du personnel, cinq jours pour les membres du C2SCT, conformément à l'article 2315-40 du Code du travail, cinq jours pour les membres du CSE titulaires et suppléants et les représentants syndicaux pris en charge dans le cadre du budget de fonctionnement du CSE et pris hors congés économique et social. » Ce n'est donc pas le budget de l'employeur, mais bien celui du CSE qui est sollicité. L'employeur n'étant concerné que pour les élu.e.s des C2SCT. Par contre, pour les RP, aucune réponse contractuelle n'a pu être apportée, en dehors des réunions de séminaires qui se sont tenues pour partie en début d'année. Il faudrait pouvoir regrouper ces élu.e.s pour des temps d'échanges, nécessaires à une bonne compréhension du travail qui est attendu de leur part sur le terrain. Leur apprendre ce qu'ils peuvent faire ou non, la façon dont ils peuvent utiliser leurs heures de délégation, beaucoup ne sachant pas ce qu'ils doivent en faire et pensent qu'elles concernent les heures de réunion. Il n'a pas été possible de communiquer suffisamment pour expliquer le travail à faire.

Concernant les formations pour les membres du CSE, il est possible de s'adresser à un centre de formation agréé, commun aux élu.e.s qui le souhaitent. Mais en règle générale, les élu.e.s se tournent vers leur organisation syndicale et les organismes qui leur sont rattachés.

La présidente réitère que la formation pour les élu.e.s du CSE n'est pas organisée par l'employeur, mais celui-ci se doit de la faciliter. Par contre, il finance celle des élu.e.s de C2SCT, ceux-ci pouvant choisir leur organisme de formation parmi ceux agréés. L'accord prévoit en plus un séminaire de mi-mandat pour faire le point. La RSS avait aussi élaboré un support en direction des RP qui précise leur mode de fonctionnement, la façon dont ils peuvent mobiliser leurs heures de délégation, leur rôle conformément à l'accord signé.

Un élu revient sur les entretiens de début de mandat, en vue de l'intégration des nouveaux élu.e.s, qui n'ont pas eu lieu.

La présidente confirme que personne n'a eu son entretien de début de mandat. Des propositions de grille ont été faites pour faciliter leur mise en place. Le document doit être finalisé d'ici la fin de l'année. L'ancien secrétaire du CSE se propose pour être cobaye pour l'entretien de fin de mandat.

III – Consultation sur la politique sociale (avis global)

Les élu.e.s ont pu prendre connaissance de la note de consultation qui se trouve dans la BDU. Un élu annonce qu'il n'a pas trouvé le document en question. La présidente lui précise le chemin à suivre pour accéder à ce dernier.

Suite à plusieurs échanges et la présentation des bilans sociaux, il a été décidé de présenter un avis global sur la politique sociale plutôt que de consulter plusieurs fois les élu.e.s sur des points successifs. Les éléments qui composent cette politique sociale ont donc été regroupés dans la note. Il s'agit des principaux sujets extraits des documents présentés tout au long de l'année, en particulier les bilans sociaux, de formation, HSCT et les informations communiquées régulièrement, tel que prévu dans le calendrier initial du CSE.

Concernant l'évolution de l'emploi, la tendance principale observée est une augmentation des effectifs. Cela s'explique par la reprise de grands dispositifs dans le périscolaire : accueils périscolaires à Lyon, des écoles en Centre-Est. Beaucoup de dispositifs ont aussi été repris au niveau des CLAE. L'augmentation des effectifs entre 2017 et 2019 s'établit à 20 %.

Les effectifs sont composés à plus de 70 % par des femmes. La tranche d'âge la plus représentée est celle des 20-30 ans.

La diminution entre 2017 et 2018 sur LLF s'explique par les PSE de Préface et de l'IFRA. Une reprise progressive se fait jour sur 2019.

Concernant les typologies de contrats, les CD2I sont très utilisés, soit 52 % de l'effectif hors formation présent au 31 décembre 2019. 5 % de l'effectif est en CDD. Les CD2I intéressent principalement les employés et quelques personnes en catégorie TAM de l'animation. Dans la formation, c'est le CDD d'usage qui est le plus utilisé ou l'emploi de formateur occasionnel. Les résultats sont distingués par branche métier.

La question des départs a été posée en C2SCT. La première cause, soit 80 %, est liée à des fins de CDD ou CEE, mais 15 % sont dus à des démissions. Il a été noté que celles-ci concernent majoritairement des personnels en CD2I, car ce sont des contrats avec un faible temps de travail. Il s'agit de personnes ayant de multiples employeurs ou le statut d'étudiant, qui ne considèrent pas le contrat comme un emploi pérenne.

L'ancienneté moyenne est donc de 5 ans pour LLO et de 4,7 ans sur LLCE. Cela interroge sur la fidélisation des salarié.es et leur professionnalisation.

La présidente indique que la fédération se situe tout à fait dans le cadre de la branche professionnelle. Les résultats sont structurels dans la branche et liés à la typologie des métiers et des contrats afférents.

La première cause de départ dans la formation est liée aux fins de CDD. Les démissions sont relatives avec seulement 4 %. Les départs ne s'expliquent pas pour les mêmes raisons que dans la petite enfance qui fait parfois face à l'implantation de crèches frontalières avec la Suisse.

Sur LLF, les raisons de départ sont aussi liées aux faibles volumes d'heures d'activité.

Il a été envisagé de mettre en avant le recrutement qui connaît des difficultés sur certaines régions et sur des postes telles que les directions d'accueils de loisirs. Le problème est dû à un manque de candidatures de personnes diplômées ou expérimentées.

Pour faire face à ces situations, il a été décidé de construire un partenariat avec Indeed pour mieux référencer les annonces et de les sponsoriser. Cela permet d'avoir une page d'entreprise, de

recenser les commentaires sur celle-ci, et on observe une note de 3,5/5 ce qui est bien, selon le prestataire.

Par ailleurs, un travail de l'image employeur est fait sur les réseaux sociaux et une réflexion est menée pour trouver des supports de communication plus adaptés aux comportements en mettant en avant les valeurs de Léo Lagrange qui sont un atout pour parler aux publics visés.

La formation « recruter sans discriminer » est déjà mise en place.

La présidente ajoute que le service RH fait un gros travail sur la question de l'intégration du salarié, tels que le décodage de l'entreprise ou l'organisation par métier, avec des supports étudiés sous forme de Mooc qui seront prochainement mis en œuvre. C'est un travail qui répond à une réelle attente des nouveaux salarié.es.

Concernant l'évolution professionnelle, 37 promotions ont été enregistrées dans la formation en 2019 et au total 137 changements de catégories dans l'évolution des coefficients. Il est difficile d'affiner du fait des indicateurs à disposition, mais c'est une pratique utilisée qui a pour but de favoriser l'évolution professionnelle dans l'UES.

Sur les rémunérations, il faut noter 1 689 salarié.es de l'animation petite enfance et 299 qui adhèrent au PEE. C'est un résultat correct, même s'il peut être renforcé. Pour ce faire, il faut accentuer l'accès à l'information, non seulement sur la PE, mais sur un ensemble de dispositifs sociaux en particulier par la refonte du site Internet Léo Pro. Il est à espérer que sa modernisation pousse les salarié.es à l'utiliser comme un outil d'accès à l'information.

Sur la politique de rémunération, un accord périscolaire a été signé le 14 juin 2019 qui prévoit un certain nombre de mesures en matière salariale dont certaines sont appliquées comme la prise de 10 points supplémentaires pour les salarié.es volants, ce qui représente 401 salarié.e.es. La prime de coupure de 5 points supplémentaires concerne 2 367 salarié.e.es dans l'UES. La prime dans les zones REP, REP+ concerne 371 salarié.e.es.

Les bilans sociaux et les rapports de situations comparées seront abordés avec la commission égalité, les documents étant accessibles. Ils l'ont déjà été avec les délégués syndicaux dans le cadre des négociations. Il ressort que les métiers de la petite enfance sont féminins à presque 100 %. Le souhait est de mieux identifier les possibilités d'accès des femmes aux postes nationaux de direction. Ce sont des domaines d'actions qui ont été proposés dans le cadre des négociations.

Une présentation détaillée de la formation professionnelle sera faite plus loin dans le déroulé de l'ordre du jour. Toutefois il est possible de constater que 29 % de l'effectif animation, petite enfance ont bénéficié d'une action de formation en 2019, ce qui est bien. Et 50 % des effectifs de la formation, soit 290 salarié.e.es. Le taux de formation des salarié.e.es sur l'année est élevé, toutefois, un manque de lisibilité des actions de formation proposées a été mis en avant sur le PDC fédéral. Il manque un guide clair proposant les actions disponibles à destination de l'ensemble des salarié.e.es. Une plateforme va être mise en ligne prochainement pour que chacun puisse accéder à la liste des formations. La présidente précise que le PDC national sera inséré au nouveau site. Par ailleurs, l'ensemble des établissements régionaux pourra saisir en direct sur ce dernier leurs plans de formation. Un.e salarié.e pourra ainsi accéder à l'information nationale et à celle de son établissement.

Pour ce qui est des actions de prévention en matière de santé et de sécurité, la production du document unique d'évaluation des risques est mise en avant, car les différents sites ne sont pas forcément à égalité sur ce point et ont besoin d'aide pour le mettre en place. Il existe, à l'heure actuelle, au niveau de la branche, un outil d'aide pour construire en ligne ce document unique d'évaluation des risques. Léo Lagrange Centre-Est s'est engagé sur cette démarche, mais il faudrait

la généraliser dans la branche de l'animation, sur toutes les structures de LLA, pour mieux référencer les risques professionnels.

Un sujet revient régulièrement, c'est celui de l'inaptitude. C'est une cause qui ne représente que 1 % des départs, mais augmente plus vite que les effectifs eux-mêmes. Il faut en premier lieu se pencher sur la question de la prévention des situations d'inaptitude, en accompagnant mieux les arrêts maladies de longues durées et en maintenant la relation avec les salarié.e.es. Il faut mieux en cerner les causes pour intervenir en amont. Cela va faire l'objet de la négociation QVT avec les délégués syndicaux, tant sur la prévention que sur l'accompagnement après la déclaration d'inaptitude.

De plus, plusieurs pistes de travail ont été identifiées pour favoriser et privilégier l'emploi de travailleurs handicapés, mais aussi la reconnaissance du handicap. Il s'agit par exemple de collaborer avec les services du SAMETH pour améliorer les postes ou encore de diversifier les canaux de recrutement. Il est effectivement possible de poster des offres d'emploi sur l'Agefiph. Certains DRH souhaitent s'investir dans la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

48 % des effectifs présents au 31 décembre sont en CD2I et plus de 30 % des effectifs en CDI sont à temps partiel.

La rémunération moyenne des employés à temps partiel s'élève à 837 € pour les hommes et 855 € pour les femmes. Ces moyennes sont calculées tous temps de travail à temps partiel confondus. Ces rémunérations concernent aussi les tous petits temps partiels et expliquent le turn-over. En période de crise, la multiplication des activités périscolaires et la précarisation interrogent et ont conduit à une réflexion sur l'utilisation du volant des 30 % d'heures complémentaires plutôt que des remplacements en CDD. Cela conduirait à l'augmentation des rémunérations pour ces personnes.

Dans le cadre des modalités d'exercice du mandat, l'entretien de début de mandat est abordé et information est faite sur la signature de 3 conventions de mise à disposition syndicale, 2 avec la CGT et 1 avec FO.

La présidente aborde ensuite Progress 2 qui dans la suite du congrès de novembre 2019, a donné les grandes orientations à venir pour la fédération et la démarche d'harmonisation des pratiques, à travers l'organisation par métier. Cela va permettre d'identifier les écarts et apporter des correctifs pour rentrer dans des productions de process communs administratifs ou opérationnels. Le but est aussi de mettre en avant l'expertise Léo Lagrange dans ces trois branches professionnelles et de construire de nouvelles communautés de travail.

Un élu note que certaines préconisations sur l'harmonisation des pratiques ont bien été prises en compte, mais pas les propositions qui ont été faites lors des négociations. Il ne voit pas pourquoi il est fait référence à 2019 et 2020 dans la consultation sur la politique sociale si la projection pour l'avenir ne prend pas en compte les suggestions qui ont été faites.

Concernant les dispositifs d'accueil et d'intégration, il constate la refonte du site de Léo Lagrange, mais il n'est pas question de l'accueil des salarié.e.es transféré.e.s. Ceux.celles-ci ne sont pas accompagné.e.s. Il avait été proposé que les accords soient faits dans le premier trimestre après le transfert et les rencontres dans le premier mois.

Si l'élu peut voir dans le document une quasi-égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, il ne trouve pas les chiffres demandés, en particulier les dix plus hautes rémunérations et une moyenne entre les postes à responsabilité et les postes sur le terrain.

Il note que 29 % des effectifs LLA ont bénéficié d'une action de formation, mais souhaite savoir si ce chiffre comprend les formations dans le cadre du CPF.

La présidente lui précise que ce n'est pas le cas.

L'élue s'interroge sur le fait que l'accompagnement des travailleurs handicapés se retrouve dans la politique sur l'inaptitude et non pas dans celle sur le handicap. Il avait été proposé de trouver un accord pour un.e salarié.e déclaré inapte sans reclassement. Il suggère de reprendre ce qui se faisait dans l'ancienne mandature. À savoir que lors de licenciements économiques de moins de 10 salarié.e.es, le CE proposait une enveloppe de 1 000 euros supplémentaire pour une formation. Il avait été demandé pour les licenciements économiques que soit mis par écrit l'usage des 1 000 euros de formation.

Concernant l'exercice des mandats, il note que le bon de délégation a été mis en place sur toutes les entreprises, pourtant c'est un point qui n'a jamais été finalisé. Par ailleurs, il relève que dans certaines régions des tableaux ont été envoyés sans les modifications de proposition sur lesquels les membres du CSE étaient d'accord, à savoir les temps de trajet, de formation, etc.

L'élue se dit satisfaite de la présence dans le document des trois conventions de mise à disposition syndicale. Dans ce cadre, son organisation syndicale rembourse une partie du salaire. Concernant l'harmonisation des pratiques entre régions, mais aussi métiers, il s'inquiète du calendrier.

Une élue s'interroge sur l'évolution de l'emploi et les 21 % d'augmentation des effectifs. En effet, les CD2I représentent 52 % et les CDD 25 %, ainsi 77 % des effectifs sont des travailleurs précaires. Elle souhaite mettre ces chiffres en regard du rapport Bonnel Ruffin présenté à l'Assemblée nationale à l'été 2019, concernant les différents métiers du lien. Léo Lagrange n'est donc pas une exception, mais elle estime que la fédération a la capacité d'être initiateur de bonnes pratiques en la matière et pourrait pour ce faire, s'inspirer de certaines propositions du rapport. Elle voit des pistes en ce sens dans les perspectives de Progress 2, mais elle souhaite voir des exemples concrets dans les mois qui viennent. À ses yeux, ce projet sera moteur d'évolutions favorables, ses outils pouvant jouer un rôle capital dans la société. Face au retrait de l'État dans l'ensemble des services publics, les métiers de Léo Lagrange vont permettre d'assurer la cohésion sociale et le vivre ensemble. Il faut les valoriser et les rendre attractifs, ce qui suppose de la formation et de la professionnalisation. L'élue espère donc que Progress 2 ira dans ce sens.

Concernant les rémunérations, le document évoque le récent accord de branche, que son organisation syndicale a refusé de signer, car il ne répond en rien à ses attentes. Celui-ci comprend un point qu'elle estime dangereux pour les salarié.e.es, à savoir que non seulement les groupes A et B ont des revalorisations de deux points seulement, mais qu'en plus, la valeur du point est gelée jusqu'en janvier 2022. Elle voit cela comme un mauvais point pour la revalorisation et la pérennisation des métiers. C'est contradictoire par rapport aux ambitions de Léo Lagrange.

Elle salue l'initiative de l'employeur concernant le Mooc à destination des nouveaux salarié.e.es, leur intégration étant capitale. Mais elle souhaite que les représentants des salarié.e.es puissent être présentés à l'occasion de cette formation pour que les employés connaissent et comprennent leurs missions à leur côté. Cela fait partie des modalités propres à leur assurer une bonne intégration.

Une élue relève dans le document une note sur l'intérim et les remplacements de courtes durées. Elle note à Nantes par exemple que les intérimaires sont placés sur des postes vacants, sur du moyen terme plutôt que sur du remplacement de courte durée. Le statut d'intérimaire est toujours précaire et pose la question de la reconnaissance et de la revalorisation des métiers. L'ancienneté est de fait peu importante. Elle pointe aussi un manque de professionnalisation.

La présidente explique que le recours à l'intérim permet de faire face à des remplacements, mais c'est aussi un levier pour recruter en CDI.

La RRS renvoie l'élue vers la DRH de Léo Lagrange Ouest concernant les retours sur l'observatoire des métiers du périscolaire qui a été mis en place à Nantes. L'élue se demande si l'observatoire cité est bien le fablab ? auquel cas le retour qui était fait par les salariés était qu'il s'agissait d'un moyen de communication uniquement puisqu'il n'a a priori rien donné.

Un élu trouve que la note qui a été communiquée est très intéressante. C'est la première fois que les élu.e.s ont un récapitulatif aussi détaillé sur l'ensemble des points. C'est une base pour les années futures. Elle permettra des comparaisons annuelles.

Le document est très bien renseigné, malgré des insuffisances relevées par les différents élu.e.s. Par contre, il note un fort recours au CDD d'usage dans la formation, alors que ce dernier n'existe pas sur la totalité des missions des organismes de formation. Il renvoie à la Cour de cassation du 26 janvier 2017 sur un arrêt obtenu par la fédération sur l'IFRA de Chambéry qui stipule que les CDD d'usage peuvent être requalifiés. Le nombre important de ce type de contrat devrait interpellier les membres du CSE. En effet, si tous les salarié.e.es concernés devaient faire la démarche, la fédération se retrouverait dans une difficulté majeure. Il faut trouver des solutions à cette problématique, ou faire remonter à la branche professionnelle pour obtenir une garantie juridique sur le recours au CDD d'usage.

Une élue, après s'être parfois emportée sur la forme donnée aux documents de la politique sociale, remercie la RRS pour son travail, qui, dans sa présentation, constate, à l'appui de chiffres, analyse et partage pour ensuite pouvoir agir. Grâce à cela, il sera possible en 2021 de voir s'il y a une progression dans les perspectives.

Pour l'élue, les démissions dans l'animation sont parfois dues au public qui postule, car il s'agit d'étudiants ou de personnes qui ne se projettent pas d'emblée dans ce métier, mais c'est aussi peut-être parce qu'elles manquent de perspectives. Elle pense pourtant que sur ce point, Léo Lagrange aurait un rôle à jouer en s'appuyant sur le rapport de Monsieur Ruffin sur les métiers du lien. C'est un sujet très intéressant pour les fédérations d'éducation populaires. Le terrain, à ce jour, rencontre de gros problèmes de recrutement, dans un métier où l'engagement tient une place importante. Or il est de plus en plus difficile de trouver des salarié.e.es motivés et les recrutements tous azimuts ne poursuivent pas l'objectif de professionnalisation recherché. C'est pourtant une priorité face à des métiers qui ont été délaissés et précarisés, qui ont souffert d'un manque de reconnaissance. La situation sanitaire a mis en lumière la place des animateurs/animateuses en périscolaire, au même titre que les infirmier.ières., ou les caissier.ières, dans l'économie du pays. C'est un tournant que les fédérations d'éducation populaire en général et Léo Lagrange en particulier doivent impérativement prendre.

Toutefois, il ne faut pas simplement se comparer à ce qui se fait d'une manière générale, mais voir comment il est possible de travailler la continuité éducative. Par exemple, le travail qui se fait avec l'Éducation nationale pourrait déboucher sur une réflexion sur les horaires entrecoupés ou encore un complément de salaire. Ce qui est proposé dans le périscolaire n'est pas un simple baby-sitting, c'est bien plus que ça. Et la continuité éducative est un sujet qui touche sans doute tous les métiers de Léo Lagrange. Elle trouve dommage que les salarié.e.s de Nantes ne perçoivent l'observatoire que comme de la communication et qu'il n'y ait pas eu un retour plus formel sur le sujet. Ce dernier, qui s'inscrit dans la continuité de l'accord périscolaire et qui est une première au sein de Léo Lagrange, doit donner une vision des problématiques dans ce domaine, permettre d'y remédier avant de l'étendre à toutes les régions. Il est dommage que l'analyse de la politique sociale ne donne pas de réponses plus claires sur le sujet. Enfin, la demande des élu.e.s de connaître le montant des dix plus hautes rémunérations a pour but une certaine visibilité, entre autres sur la place des femmes. Les lois existantes sont là pour corriger certaines situations anciennes et qui ne concernent pas seulement Léo Lagrange. La politique sur l'égalité professionnelle est importante. Quoi qu'il en soit, l'élue votera en faveur de la consultation, trouvant la démarche dans le fond et dans la forme intéressante. Elle y voit des possibilités d'évolution.

La présidente confirme que le projet se concrétise à plusieurs endroits. Le directeur de Léo Lagrange animation participe à un groupe de travail auprès du ministère de l'Éducation nationale, sur la valorisation du métier d'animateur. Toutes les organisations partagent leurs constats sur la fatigue,

l'investissement, la nécessité de travailler sur des temps de préparation. La COVID aura peut-être contribué à un véritable questionnement sur ces métiers, même si les animateurs n'ont pas été très présents dans les médias. Dans les ministères, des constats se partagent et Léo Lagrange sera porteur d'une réflexion collective pour faire avancer les travaux.

L'augmentation des dispositifs périscolaires au sein de Léo Lagrange est énorme (Nantes, Lyon, Thonon...). Cela vient modifier en profondeur la structure des emplois. Il est difficile, seul, de faire changer les choses. C'est autre chose dans des groupes de travail nationaux. Un rapport tel que celui de Monsieur Ruffin apporte des choses très intéressantes et le CNEA a été entendu par ce dernier sur ces éléments. Un travail se fait aussi au niveau de la branche entre les organisations syndicales salarié.e.es et employeurs, entre réflexions, structuration et prise en compte de la particularité de ce métier à part entière.

La question des dix plus hautes rémunérations n'a pas été reprise dans la note. La présidente propose de l'intégrer dans une prochaine synthèse. Elle rappelle que la réponse était donnée dans le fichier qui reprenait l'ensemble des indicateurs du bilan social, mais reconnaît que c'est un sujet qu'il faut encore creuser.

Les CDD d'usage sont là pour répondre à la demande sur des domaines d'activité qui ne sont pas habituels au sein des organismes de formation. Mais la variabilité des domaines d'intervention, l'expertise des formateurs nécessaire sur certains dispositifs et les différentes modalités de formation sont telles qu'il est très difficile de faire fonctionner un organisme de formation avec une base constituée à 80 % de CDI. Léo Lagrange est encore très dépendant de la commande publique et de l'expertise nécessaire pour y répondre. Il faut bien entendu s'interroger sur les moyens de minimiser la part des CDD d'usage sans mettre en danger le fonctionnement des OF et leur équilibre économique.

Si la présidente a fait un zoom sur l'accord signé au sein de la branche professionnelle et aux changements induits dans les règles de rémunération, c'est pour amener une discussion en interne sur la question de la valorisation des situations particulières d'emploi et sur le contenu de l'entretien qui a lieu tous les quatre ans. Elle a porté la négociation au sein de la branche et se dit satisfaite de la signature de l'accord qui va créer une dynamique RH dans la politique de rémunération dans la branche professionnelle. Cela participe, au sein de Léo Lagrange, de la dynamique RH pour les métiers de l'animation.

La secrétaire du CSE est satisfaite de la synthèse qui lui donne, en tant que nouvelle élue et récemment arrivée à Léo Lagrange, une vision globale assez précise, en particulier dans la formation et la petite enfance qui sont deux domaines qu'elle connaît moins.

Concernant le FabLab de Nantes, elle pense qu'il n'existe plus, puisqu'il n'a plus fait parler de lui depuis un an et demi. Il avait été instauré à un moment difficile du transfert de Nantes Action Périscolaire vers Léo Lagrange. Son but était moins de construire que de répondre de façon immédiate à un mécontentement.

Comme elle l'a dit au secrétaire général de Léo Lagrange, l'accord périscolaire est très intéressant et fait poindre la nécessité d'un observatoire du périscolaire au-delà de l'expérience nantaise. Une réflexion apportera peut-être des éléments de réponse, même si le recrutement est quelque chose d'extrêmement difficile. Il faut s'interroger sur différents moyens de recruter, mais surtout de fidéliser. Les plans de développement des compétences et bilans existants font état de quatre CQP animateur périscolaire, mais uniquement à Léo Lagrange Ouest. Par contre, il est question de BAFA ou de BAFD. Bien que ce soit réglementaire, l'élue trouve que ce n'est pas suffisant. L'observatoire devrait permettre de se reposer toutes ces questions et d'amener à réduire le nombre de CDD et de remplacement par des intérimaires, voire de départ des salarié.e.es.

Son organisation syndicale avait porté, il y a deux ans, la question des accueils périscolaires au niveau de la branche, avec deux temps de travail. Elle engage donc Léo Lagrange à être initiateur d'idées en proposant de bonnes pratiques. Aux élu.e.s d'ouvrir le dossier à leur niveau.

Les élu.e.s CFDT, par la voix de leur représentant syndical, reconnaissent le travail fourni par la RRS et les services RH et souhaitent que ce type de document évolue en tenant compte des remarques qui ont été faites. C'est un support qui va permettre, années après années, de constater et de travailler ensemble sur les améliorations possibles.

Un élu note que le document doit servir à valider la politique sociale de 2021. Il est donc surpris que rien ne soit indiqué sur le chômage partiel de 2020 ou les conditions sanitaires. Pourtant des salarié.e.es, en particulier les plus précaires, ont subi la situation avec un salaire à 84 %.

Une élue trouve intéressante la dynamique RH que l'accord sur les rémunérations va impulser au sein de Léo Lagrange et demande à la présidente si elle peut en dire un peu plus. Si l'ensemble du dossier présente la situation de manière assez exhaustive, l'élue s'interroge sur les engagements de l'employeur et la façon dont cela va se traduire pour créer la dynamique de valorisation des métiers, avec une prise en compte des spécificités des activités, en intégrant la valorisation salariale ainsi que les conditions de travail et de contractualisation.

C'est un sujet dont il faudra débattre en CSE, répond la présidente. À l'heure actuelle existe un système d'attribution automatique de points de déroulement de carrière, sans que la convention collective prenne en compte les missions auxquelles le salarié.e est exposé, mais aussi ses compétences, ou le/les savoirs qu'il mobilise pour répondre à son poste. Les modalités de rémunération relèvent plus de celles de la fonction publique que du secteur privé associatif. L'accord permet à l'employeur de regarder la mission réelle du salarié.e, quelles sont les compétences dont il a besoin, celles qu'il a acquises par expérience. Tous ces éléments conduisent à revoir les conditions de sa rémunération. Cela crée donc de la dynamique. Par contre les organisations syndicales, les représentants du personnel et l'employeur Léo Lagrange vont devoir trouver les modalités d'organisation, voir comment identifier les compétences et se demander quelles seront les grilles d'entretien qui vont aider à les discerner. Il faut garantir que tous les salarié.e.es seront bien pris en compte, sans exception. Cela demande de discuter autour d'une table et de décortiquer les situations de travail. Ainsi les salarié.e.es trouveront un espace de valorisation de leur mission. C'est l'un des sujets de discussion à venir avec les représentants du personnel pour que l'avenant soit appliqué de la meilleure façon possible.

L'élue revient sur les recrutements qui représentent 25 % d'augmentation, pourtant les effectifs sont à 77 % des travailleurs précaires. Elle arrive à ce chiffre en additionnant les CD2I aux CDD.

La présidente l'interrompt en précisant que les contrats ne sont pas identiques. Sur 6 444 salarié.e.es, 3 081 sont en CD2I. Or ce type de contrat n'est pas forcément synonyme de précarité.

L'élue relève quand même que parmi les démissions, on compte un grand nombre de CD2I du fait, la présidente le précise, de leurs conditions de travail qui ne leur permet pas de vivre.

La présidente convient que 50 % des effectifs de l'animation sont en CD2I, de même le recours aux CDD est important pour faire face à du remplacement, cela ne signifie pas pour autant que 70 % des salarié.e.es sont en emplois précaires.

L'élue demande à la présidente du CSE si l'employeur envisage quelque chose pour améliorer la situation.

La présidente pense que l'observatoire du périscolaire est indispensable. Les constats qui sont faits sur le nombre conséquent de démissions ou celui des licenciements suite à des abandons de poste signifient qu'il n'y a pas suffisamment de visibilité sur ces activités. La croissance est très forte, mais récente. Il faut donc voir qui constitue les effectifs. Il faut déterminer, par exemple, quel est l'effectif

des étudiants dans les 50 % de CD2I, mais aussi la part des personnes qui veulent en faire leur métier. Ces éléments de lecture fine ne sont pas encore à disposition et manquent vraiment. Il faut aussi connaître les complémentarités d'emploi et voir comment elle s'applique pour les CD2I. De nombreux salarié.e.es cumulent les employeurs. Il faut donc se demander s'ils le font sur le même métier, ou sur des métiers différents et ce qui les conduit à cette démarche. Ces indicateurs exigent un travail au sein de Léo Lagrange, mais peut-être aussi au niveau de la branche, pour savoir sur quels points agir. Il est bien de s'interroger sur ces questions de précarité, mais aussi de voir ce qu'il est possible de faire. D'où le besoin d'un observatoire pour obtenir des éléments complémentaires. C'est un axe fort à prendre en compte.

Une élue souscrit à la forme proposée qui répond à une évolution qui était demandée. Mais cela ne signifie pas qu'elle ne va pas rester vigilante, même si elle ne fait pas partie d'une organisation syndicale représentative. Les élu.e.s, à son avis, partagent l'analyse qui a été faite sur la consultation de la politique sociale. Mais tous les points de vue ne sont pas identiques et il faut voir comment ils vont se compléter pour agir ensemble. Il était effectivement prévu qu'un observatoire soit mis en place dans une région pour lancer l'étude, mais force est de constater que les choses ne se sont pas déroulées comme attendues. Il est donc important de se demander comment le matérialiser dans les régions pour que les retours soient au plus près des réalités. Il faut bien comprendre que les salarié.e.es précaires n'ont plus envie de se projeter dans l'avenir. Léo Lagrange détient une richesse dont il n'a pas idée par méconnaissance de ses salarié.e.es et de leur parcours. Il faut croiser les données pour permettre l'année prochaine un débat à un niveau supérieur.

Elle souscrit totalement à la forme du document présenté, car il donne une vue sur la politique sociale de l'employeur qui présente ses intentions sur chacune des thématiques. Par contre, il faut encore croiser les chiffres et voir sur quelles instances partager l'analyse. Pour elle cela doit se faire avec l'ensemble des élu.e.s. En effet, si ces derniers adhèrent à la vision de l'employeur, il leur sera plus facile d'informer les salarié.e.es sur la politique sociale. Elle tient à souligner ce nouveau tournant pris par l'employeur et espère que les échanges futurs se feront dans l'intérêt des salarié.e.es.

La présidente passe au vote sur la consultation sur la politique sociale.

Votants : 26

Pour : 21

Contre : 5

La présidente se réjouit du vote positif d'une l'élue. Cela signifie qu'un point de partage a été trouvé sur ce que seront les éléments d'analyse, les marges de progrès et sur ce quoi il faut axer le travail. Elle tient aussi à souligner le travail considérable qui a été fait et reconnaît l'intérêt qu'il présente pour l'avenir.

IV – Consultation sur le projet PDC 2021

Le responsable développement RH fait une rapide présentation des PDC 2020 et 2021, ainsi qu'un rappel des orientations 2020-2023. Tous les documents se trouvent dans la BDU.

Le bilan des parcours a été arrêté au 30 novembre 2020 et compte 17 modules de formation, 2 en présentiel et les autres en distanciel du fait de la situation sanitaire.

Les thématiques sont les suivantes :

- Temps libres des 11 – 15 ans, à destination des animateurs.trices des dispositifs Hub ;
- La communication et la gestion du temps, en direction des personnels administratifs – 2 jours en présentiel ;

- La fonction managériale sur le management opérationnel pour les directeurs de structure animation petite enfance – 2 jours ;
- La conduite de l'entretien professionnel et d'évaluation, destiné aux responsables des équipes qui mènent des entretiens ;
- Négociation avec les collectivités locales. Cette action a été organisée pour outiller les responsables du réseau Léo Lagrange quant aux conséquences de la crise sanitaire sur les contrats de la commande publique ;
- Les outils collaboratifs Office 365. Initialement, il devait y avoir une seule cession, mais vu l'importance de la demande, du fait de la crise sanitaire et de la nécessité du travail à distance, le nombre de module a été porté à 4 ;
- Prévention des violences ordinaires en milieu éducatif. Programmé en 2019, ce module a été reconduit en 2020. Il s'adresse aux personnels périscolaires, des centres sociaux et maisons de quartier ;
- Accueillir un enfant en situation de handicap, destiné aux personnels de la petite enfance ;
- Le parcours facilitateur, qui est la suite de ce qui est inscrit dans le cadre de la démarche Progress ;
- La formation Carbone Scol'ERE a été mise en place en partenariat avec la Coop FA du Québec. Elle a pour but de former les animateurs.trices à intervenir dans les écoles pour développer un programme en matière d'éducation à l'environnement et développement durable pour les 9 – 12 ans ;
- Accompagnement des publics 16 – 25 ans. Il s'agit du dispositif Alphaléo dont l'objectif est d'accompagner les publics en démarche de projet professionnel et d'insertion ;
- La communication d'influence et lobbying. Module proposé en 2019 et à nouveau programmé en 2020. Il est aussi prévu pour 2021.

Certains modules, du fait de la crise sanitaire, seront reportés en 2021. L'OPCO Uniformation a effectivement permis de transférer le reliquat du budget 2020 sur l'exercice 2021.

On compte 32 jours de formation, 199 salarié.es formé.e.s et un budget de 48 720 euros.

En ce qui concerne la répartition par fonction :

- 36 % des participants sont des animateurs.trices;
- 37 % des responsables de structure d'animation petite enfance ;
- 23 % des cadres ;
- 4 % des personnels administratifs.

Une majorité des salarié.e.s formé.e.s sont des femmes, soit 73 %, contre 27 % pour les hommes. La formation à distance représente 89 % des actions contre 11 % en présentiel.

Le bilan qualitatif montre une satisfaction importante de la part des participant.e.s sur la technique d'animation et la pédagogie utilisée, en particulier sur les travaux collectifs en petits groupes.

Les objectifs de formation ont été atteints. Les participant.e.s ont préféré l'organisation par demi-journée à la journée complète.

Des problèmes techniques ont vu le jour liés à la qualité du débit chez certain.e.s participant.e.s. Certaines séquences de formation n'ont pas pu être interactives, quelques plates-formes étant limitées en termes de fonctionnalités.

L'objectif du PDC fédéral sur la période de 2020 – 2023 est de développer les compétences transversales en lien avec la nouvelle organisation par métier ou par fonction. Le but est de favoriser la mise en place de pratiques professionnelles identiques.

Quant aux PDC région et LLF, la finalité est de développer des compétences techniques spécifiques à chaque métier pour accompagner les salarié.e.s dans l'adaptation au poste, l'environnement professionnel, mais aussi pour répondre aux besoins des commanditaires publics.

Le point de mire de la stratégie est :

- D'harmoniser les métiers et de définir le périmètre de chaque secteur ;
- D'assurer une qualité de prestations similaires, quel que soit le secteur professionnel ou la zone géographique ;
- De créer de la valeur ajoutée vis-à-vis des partenaires en mettant en avant les compétences des salarié.e.s.

Elle a été construite autour de trois axes :

- L'axe éducatif, qui représente le socle commun à tous les métiers de la fédération ;
- L'esprit managérial pour développer une stratégie de gestion commune à l'ensemble de l'encadrement, peu importe les métiers ;
- L'innovation, pour accompagner la nouvelle organisation sur plusieurs niveaux, en particulier sur l'aspect organisationnel et managérial.

Les conséquences de la crise sanitaire obligent à revoir les modalités d'organisation des formations. Tout laisse à penser que les formations du premier trimestre 2021 se feront encore en distanciel. Certains OF, devant se conformer aux directives, ne seront effectivement pas en mesure d'organiser des modules en présentiel.

Tout sera fait pour favoriser les formations en présentiel, mixées à des séquences à distance quand la thématique le permet, puisque les retours des participant.e.s sont positifs quant au distanciel et que certains OPCO ont intégré dans leurs dossiers ce type de formation.

Face au besoin massif de former les salarié.e.s, la multiplication des webinaires permet de toucher un maximum de personnes autour de thématiques précises. Leur organisation est rapide sans qu'il soit besoin de gérer la problématique TRH. La fonctionnalité « replay » permet par ailleurs aux salarié.e.s de revoir le webinaire à volonté, mais donne aussi un accès aux salarié.e.s qui n'ont pas pu participer.

Concernant le PDC fédéral pour 2021, le budget prévisionnel a été réalisé sur la base de la masse salariale brute au 31 octobre et s'élève à 602256 euros. Il sera réajusté sans doute à la hausse en début d'année. 25 % de ce budget sera alloué aux actions fédérales. Les 75 % restants sont réparties entre les différentes régions en fonction de leur masse salariale, à savoir, par ordre décroissant :

- Sud-ouest
- Centre-est
- Ouest
- Nord Île-de-France
- SAS petite enfance
- Méditerranée
- Le siège

Le but est de mettre en place des actions de formation pour répondre à l'organisation par métier. Le PDC a été conçu en 2 parties :

- Parcours de formation spécifiques à chaque secteur professionnel
- Modules thématiques transversaux.

Les parcours vont être déclinés de manière spécifique pour :

- Les animateurs.trices
- Les salarié.e.s de la petite enfance

- Les responsables de structures animation et petite enfance
- Le personnel administratif
- Les formateurs.trices
- Les personnels d'encadrement.

Le parcours pour les animateurs.trices va porter sur :

- La posture professionnelle
- La maîtrise des thématiques pour répondre aux besoins des publics.

Les formations seront mensuelles, en 6 demi-journées, et s'adresseront au total à 70 animateurs.trices. Le début est prévu en 2021.

La présidente précise que les formateurs.trices sont issu.e.s des pôles engagement de Léo Lagrange.

Le parcours petite enfance a été travaillé de concert avec Joël Conti, Directeur du secteur petite enfance et Aurélie Henrion-Gayet, directrice des activités Léo Lagrange Centre Est. Il s'adresse aux :

- Auxiliaires de puériculture
- Animateurs.trices petite enfance
- Assistant.es maternel.le.s

Il a été choisi de privilégier le personnel de terrain qui rencontre des problématiques liées au développement de l'enfant à ses différents stades. Il porte sur :

- L'accueil des enfants en situation de handicap
- L'appropriation du projet Léo Lagrange sur la petite enfance
- Le développement d'activités artistiques au service des enfants
- Le soutien aux acteurs qui travaillent avec des familles en situation de vulnérabilité ou avec des enfants qui connaissent des carences affectives
- La gestion du stress.

Le projet sur le parcours des directeurs.trices porte sur la question du management opérationnel, dans la suite de ce qui se fait depuis plusieurs années.

Le parcours à destination des personnels administratif a connu une tentative en 2020 qui a donné de bons résultats. Il va donc être reprogrammé et inclura les personnels des services centraux. Il porte sur les questions de :

- La communication dans les situations conflictuelles avec le public
- La rédaction et la gestion des mails
- Le renforcement des compétences sur l'organisation et la gestion du travail
- L'utilisation des outils numériques dans la communication

Les formateurs.trices auront deux parcours :

- La digitalisation de la formation, pour répondre aux besoins de formation à distance
- La mise en place de l'AFEST (Action de Formation En Situation de Travail)

Le parcours management s'adresse à l'encadrement :

- DPF
- DTR
- Responsables de service ou de structure

Le cahier des charges de ce module est en cours et fera l'objet d'un livrable. Il s'agit d'un parcours en lien avec la stratégie managériale et les valeurs de la fédération.

Ce point est essentiel pour la présidente du CSE, car il est en résonance avec la politique sociale et la posture professionnelle et doit répondre à ce que l'on attend d'un.e responsable d'équipe que ce

soit de service administratif ou directeur.trice de structure. Le management doit être à tous les niveaux. Ce programme de formation se veut miroir des registres de la qualité de vie au travail et de ce que les salarié.e.s ont fait valoir comme important à leurs yeux lors du dernier baromètre, comme une concertation sur les achats de matériel pédagogique ou d'être associé.e.s à l'évolution de la stratégie de l'entreprise. Ils.elles souhaitent que soit prise en compte l'organisation dans les modalités de l'aménagement du travail ou dans les changements des temps de travail. Ces demandes doivent être prises en compte dans le mode managérial. Ainsi tous les managers.euses sauront à quoi se référer dans leurs pratiques professionnelles. Ce parcours devra évoluer.

Le parcours AlphaLéo a été mis en place en 2020 et est destiné aux animateurs.trices des dispositifs jeunesse pour l'accompagnement et la mise en place de projets des 16 – 25 ans.

Le dispositif « Temps Libre » en est à sa sixième année. Il s'adresse aux animateurs.trices travaillent sur le Hub.

Parmi les modules thématiques transversaux, celui intitulé « construire un projet avec une dimension à l'internationale » est conçu avec le secteur international pour sensibiliser à l'intérêt pédagogique de l'international, accompagner à la méthodologie de projet et amener les participants à une démarche partenariale.

Une formation très technique est proposée aux responsables des services informatiques sur la protection des réseaux à Léo Lagrange.

La formation « améliorer la communication vers les élu.e.s des territoires » remplace celle intitulée « la communication d'influence et de lobbying » et se fera avec un nouvel intervenant. Le module tourne autour de la question du décodage du fonctionnement des systèmes politiques et administratifs locaux, de la cartographie des acteurs territoriaux – pour s'adresser aux bons niveaux décisionnels – et de la situation en amont de la prise de décision et de la politique de la commande publique.

Le thème « accueillir un enfant en situation de handicap » a été travaillé avec la commission formation et répond à une demande récurrente de la part des salarié.e.s de l'animation ou de la petite enfance. Il s'agit de recevoir dans les meilleures conditions des enfants porteurs de handicap, d'une façon générale, mais aussi dans le cas de TSA. Enfin, la formation porte aussi sur les troubles de comportement chez les enfants. Les animateurs.trices peuvent ainsi acquérir les clés pour décoder les comportements difficiles qui ne sont pas en lien avec un handicap, mais avec des désordres ponctuels.

Un travail en partenariat avec l'Anact permet d'évaluer la situation sanitaire dans les pratiques professionnelles, tels que le management à distance et la relation dans le travail, ou encore sur l'environnement de travail des salarié.e.s. Il a pour but de réfléchir aux nouvelles modalités durables dans l'organisation du travail.

La dernière formation porte sur le bon usage des outils numériques. Il y a abondance de mails et il est important d'apprendre à les gérer et à les prioriser. Elle présente aussi les outils de travail collaboratif et leurs fonctionnalités comme alternance aux mails, ou encore les enjeux du droit à la déconnexion pour prévenir et agir en vue d'une meilleure qualité de vie au travail.

Trois webinaires vont être reconduits en 2021 :

- Conduite de l'entretien professionnel ;
- Accompagner le travail :

- Permettre aux responsables d'équipes de gérer le télétravail et manager à distance
- Apprendre aux salarié.e.s d'organiser le télétravail de manière efficace et veiller à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle ;
- Accueil des nouveaux salarié.e.s – Le module est en phase finale et sera proposé à tout nouveau salarié qui rentrera à Léo Lagrange en 2021.

Suite à la mise en place des nouveaux formulaires « conduite de l'entretien professionnel », sept webinaires ont été organisés entre le 19 et le 30 novembre. Cinq pour LLA petite enfance, avec 59 participants et deux pour LLF avec 24 salarié.e.s.

La diapositive suivante montre la présentation synthétique des orientations et des thématiques des PDC animation petite enfance et formation. Le plan détaillé se trouve dans la BDU.

Un renforcement des besoins a été actualisé d'une part de façon individuelle par le biais des entretiens professionnels ou d'évaluation annuelle et d'autre part d'un point de vue collectif en s'appuyant sur les représentants de proximité ou les responsables d'équipes ou de services.

Les objectifs sont :

- Confirmer le rôle éducatif et donner du sens aux missions
- Répondre à des besoins communs d'adaptation aux postes de travail
- Répondre aux obligations en matière de sécurité et de réglementation
- Renforcer les acquis en matière de savoir-faire et de savoir être.

Les services RH ont aussi fait connaître leurs difficultés à déployer toutes les actions de formation en 2020 du fait de la crise sanitaire. Aussi certains modules sont reportés en début d'année 2021, sachant que l'intégration du dispositif formation à distance et la nouvelle organisation liée au télétravail ont été prises en compte.

Les régions et LLF ont retenu différentes thématiques :

- Fonction managériale
- Santé, sécurité, qualité de vie au travail
- Prévention des violences ordinaires et troubles de comportement
- Développement local et territorial
- Développement des compétences professionnelles et expertises métier autour de l'acte éducatif
- Maîtrise des outils numériques
- Formation réglementée, diplômante et certifiante (BAFA, BPJEPS, etc.)
- Développement de l'enfant, de ses besoins et ceux de la famille
- Les différents métiers de la petite enfance
- Formation autour du digital et des méthodes pédagogiques et des outils de gestion des actions de formation.

Les frais TRH sont revalorisés en 2021, avec une prise en charge des frais réels des transports et 100 euros par nuitée. La participation aux frais de garde est de 20 euros et 18 euros par repas.

Il a été par ailleurs décidé de faire une information massive sur les PDC avec un article spécifique dans la E-lettre du mois de décembre. De plus, le service communication mettra en ligne une base de données des offres de formation sur le site Léo Pro, à partir de janvier 2021. Les salarié.e.s pourront ainsi consulter les thématiques à disposition.

Un guide « départ en formation » sera téléchargeable sur ce même site et expliquera aux salarié.e.s l'ensemble des procédures pour s'inscrire en formation PDC.

Des webinaires de présentation du PDC vont être mis en place et destinés aux responsables d'équipes et de services pour présenter les objectifs, les thématiques et les enjeux de la formation.

Le départ en formation n'est pas simplement une obligation légale, mais un levier pour développer les compétences d'un.e salarié.e.

Une élue demande si la e-lettre aux salarié.e.s de décembre 2020, c'est la même chose que la newsletter.

La présidente répond qu'il s'agit de la nouvelle forme de communication, il s'agit d'une lettre dématérialisée qui est diffusée sur le site de la fédération et sur les adresses mail.

Le représentant syndical CFDT relève que la réforme professionnelle est un chantier difficile à flécher pour les salarié.e.s. L'information va donc être importante pour que chacun puisse s'emparer des différentes possibilités. La communication devra donc être le plus large possible avec tous les moyens adaptés, mais elle devra aussi passer par les N+1 qui devront relayer correctement les efforts de formation repérés par la fédération. Il demande s'il y a une équité entre les personnels du terrain et les cadres, quant à la répartition des offres de formation ou s'il y a une différence, il souhaite qu'elle soit motivée.

Le responsable développement RH répond qu'avec la commission formation, l'employeur a veillé à un équilibre, voire le personnel du terrain a été favorisé sur 2021. Le parcours animateur vise plus de 170 salarié.e.s. Les formations de la petite enfance sont destinées plus particulièrement aux animateurs.trices, aux auxiliaires de puériculture et aux assistant.es maternel.le.s. Le PDC fédéral a été sensible à cette question et 60 % des formations s'adressent à des personnels de terrain.

La présidente du CSE ajoute que des précisions seront apportées au moment du bilan définitif des PDC 2020. Elle constate pour sa part que la répartition des effectifs par CSP dans l'entreprise comparée aux départs en formation donne des ratios identiques.

Une élue revient sur les formations en distanciel et s'inquiète des animateurs.trices qui sont peu ou mal équipés numériquement et peuvent de ce fait être écartés de ces dispositifs. Elle demande si quelque chose est prévu pour les personnes qui n'ont pas d'outil ou de bonne connexion internet.

La présidente explique qu'il est possible de faire des formations à distance à partir des structures.

L'élue répond que dans certains cas, cela n'est pas possible. La DRH qu'elle a sollicitée lui a indiqué que d'autres personnes seront mises à la place des salarié.e.s concerné.e.s. Quant au siège, il est demandé que les salarié.e.s ne s'y rendent pas pour éviter qu'il y ait trop de monde.

La présidente précise que jamais autant de salarié.e.s n'ont été touché.e.s que depuis les formations en distanciel et les périodes de confinement. Les chiffres sont significatifs. Il faut prendre en compte toutefois les situations particulières des salarié.e.s qui sont sur des territoires mal desservis, en mettant à disposition du matériel soit sur les structures, soit sur un siège administratif si ce dernier n'est pas trop éloigné du lieu d'habitation.

L'élue remarque que les salarié.e.s qui vont devoir travailler, puis se rendre au siège pour pouvoir suivre la formation vont faire des journées non-stop, ce qui n'est pas légal.

Pour la présidente, il faut étudier chaque situation. La formation en distanciel a permis de toucher beaucoup de personnes et cela va continuer. Il y aura de toute façon aussi des formations en présentiel, en particulier dans les PDC régionaux. Les situations particulières demanderont de trouver des solutions matérielles, par un accès sur site ou sur siège.

Le représentant syndical CFDT demande s'il ne serait pas possible de mettre des PC à disposition, mais pour la présidente, cela ne résoudra pas les problèmes de connexion. L'élue propose que les salarié.e.s, une fois équipé.e.s, puissent travailler sur des espaces de coworking.

Le responsable développement RH confirme que la formation à distance a permis à beaucoup d'animateurs.trices de participer alors qu'ils ne partaient pas en formation habituellement. Mais il faut bien noter que celle-ci s'est faite par obligation et non pas par choix. Plusieurs organismes de formation n'étaient pas préparés en conséquence. Mais il sera temps, pour 2021, de réfléchir aux situations particulières. Par ailleurs, le modèle est un hybride entre présentiel et distanciel.

Une élue est interpellée par le fait que, contrairement aux autres dossiers, celui de LLSO est relativement succinct. Tous les PDC régionaux comptent en moyenne dix pages contre trois pour LLSO, alors que cette région représente 18 % de la masse salariale. Elle se demande si cela tient aux difficultés connues sur la région. Elle ajoute que les BPJEPS sont des moyens de professionnalisation et de valorisation des compétences et souhaite savoir quels sont les critères autres que les besoins des structures pour répondre aux demandes des salarié.e.s. Enfin elle demande si une communication est prévue concernant le report du CPF au mois de mars.

La présidente explique qu'un PDC n'est pas évalué au nombre de pages. Elle relève le déficit sur la fonction RH sur cette région et qu'il n'est pas facile pour une seule personne de travailler sur ce dossier et de donner autant d'informations que sur les autres régions. L'important est que le PDC soit en corrélation avec les besoins identifiés en termes de formation sur le terrain.

Concernant les formations BPJEPS, il y a des critères économiques, mais il peut aussi y avoir une nécessité de mettre les diplômes en conformité, ou encore des besoins d'évolution professionnelle. Il faut donc solliciter des arbitrages en région sur les formations diplômantes, puisqu'ils sont liés à la politique de l'entreprise. Il faut tout d'abord assurer au salarié le diplôme requis pour exercer sa mission, ensuite vient une participation à l'évolution d'un parcours professionnel et pour finir, il faut prendre en compte les moyens économiques et voir combien de BPJEPS peuvent être financés selon qu'ils sont ou non éligibles au cursus de formation et selon la situation du salarié.

L'élue par ailleurs en charge du dossier formation explique qu'elle a fourni le minimum d'informations requises pour le PDC 2021, sans reprises des formations, CPR de transition, CPF et autres. Elle a seulement indiqué le cadre dans lequel elles ont été faites, mais le tableau Excel présente toutes les formations proposées aussi bien aux animateurs.trices qu'aux managers et dans la petite enfance. Elle assure qu'elle formera le maximum de personnes et qu'elle essaiera de faire une meilleure présentation l'année prochaine.

La présidente redit qu'il y a un déficit en région Sud-Ouest sur le service RH. Les perspectives et la stratégie de la formation sont difficiles à orchestrer. La présentation du PDC 2021 est un peu technique, mais la situation de la structure doit être prise en compte.

Quant au passage du DIF au CPF, il s'agit de l'accréditation des heures dans le compte personnel de formation. L'ordonnance produite permet jusqu'au 30 juin 2021, à tou.te.s les salarié.e.s qui ont ouvert leur compte personnel de formation d'y inscrire les heures qui figuraient soit sur leur fiche de paie de décembre 2014 soit sur celle de janvier 2015. Ces dernières seront alors monétisées. Les services RH des établissements doivent communiquer à ce sujet.

Un élu remarque que les sous-effectifs sont une des raisons pour lesquelles les salarié.e.s ne partent pas en formation et demande si une réflexion a été menée à ce sujet. Les personnes qui sont en formation ne sont pas remplacées, ce qui pose problème aux équipes et aux structures. Par ailleurs, les formations se font sur les heures de préparations. Or les animateurs.trices ont besoin de celles-ci, c'est donc aussi une des raisons de leur refus de partir en formation.

La présidente répond que les pratiques sont différentes d'une région à une autre, mais aussi selon les types de formation. Harmoniser les pratiques et réduire les écarts font partie des objectifs. Elle rappelle que la formation est du temps de travail et que beaucoup de salarié.e.s sont à temps partiel. Il faut donc assortir les temps de formation et les moyens économiques. Si les salarié.e.s sont formé.e.s en dehors de leur temps de travail, ils.elles doivent être rémunéré.e.s.

Dans la petite enfance, l'environnement est très contraint. Si un.e salarié.e est absent.e, il.elle doit être remplacé.e pour respecter les taux d'encadrement. Il y a des efforts à faire et à anticiper. La réponse n'est pas toujours la même, il n'est pas forcément nécessaire de recourir à un CDD pour remplacer un.e salarié.e. Pour chaque départ en formation il faut regarder ce que cela engendre. Si

c'est en dehors du temps de travail, ce sont des heures complémentaires qu'il faut rémunérer. Si c'est pendant le temps de travail, les collègues doivent faire face et il faut trouver des solutions. L'organisation de la formation est aussi matérielle et il faut des moyens organisationnels. C'est un sujet qui est régulièrement abordé avec les DRH et sur lequel il faut avancer.

Un élu confirme que la formation est un enjeu majeur pour l'entreprise autant que pour les salarié.e.s, mais aussi pour l'État. La loi s'est affranchie des règles paritaires qui permettaient l'extension d'accords de formations interprofessionnelles. Elle a modifié de façon conséquente la manière dont les entreprises peuvent et doivent s'engager dans la formation.

Le plan présenté propose des évolutions importantes dans la méthode, l'information et dans la manière dont les salarié.e.s concerné.e.s vont être intégré.e.s dans le parcours. Il sera ainsi possible, dans le futur, de constater les évolutions ou les dérives du dispositif et de procéder aux ajustements nécessaires. Le projet marque un tournant majeur dans l'entreprise et l'élu salut le travail et les conditions dans lesquelles il a été mené ces derniers mois. Il votera favorablement ce plan de développement des compétences.

Toutefois, reste des problématiques d'accès à l'information et à la formation à distance du fait de l'absence de réseaux. Cela fait des années que les instances représentatives du personnel regrettent que la formation à distance ne soit pas prise en compte par les organismes de formation de l'UES. À ce jour, cela se fait à marche forcée et par obligation. Mais force est de constater qu'un certain nombre de salarié.e.s qui ne participaient à aucune action de formation, par manque d'information ou faute de pouvoir être remplacé.e.s, ont pu participer à des formations à distance. C'est encore une avancée que l'élu salue. Toutefois, tous les salarié.e.s sur le terrain n'ayant pas facilement accès à internet, il faut développer des dispositifs pour que tout un chacun puisse accéder à des formations en distanciel. Par ailleurs, il faut que celles-ci se fassent en dehors du temps de travail avec les compensations financières afférentes. C'est ainsi que les salarié.e.s pourront évoluer dans leur poste de travail, en interne ou hors entreprise.

La fédération est à l'aube d'une nouvelle façon de concevoir et de consommer de la formation et il va falloir solliciter les OPCO pour financer des projets, comme cela se fait ailleurs, y compris dans la branche professionnelle où certaines entreprises de l'éducation populaire ont bénéficié de moyens énormes d'accompagnement par l'OPCO cohésion sociale pour l'animation. Il espère que pour sa part que l'OPCO AKTO fera de même pour des projets des organismes de formation de l'UES Léo Lagrange pour que les formateurs puissent prendre pied dans le monde du distanciel.

Un élu est d'accord avec les propos de la présidente, mais relève que le terrain est parfois loin des positions que celle-ci partage avec les élu.e.s. Il prend l'exemple des critères retenus, comme celui du besoin sur le terrain. En effet, les directeur.trices en poste étant pourvu.e.s d'un BPJEPS, il ne semble pas nécessaire qu'un.e animateur.trice se forme en ce sens. Il faut donc permettre aux salarié.e.s de construire un parcours professionnel en vue d'une évolution. Il est aussi nécessaire d'avoir au sein de Léo Lagrange un vivier de salarié.e.s formé.e.s et diplômé.e.s. Mais ce sont souvent les N+1 qui posent problème, puisque c'est à eux que le.la salarié.e s'adresse pour partir en formation. C'est un frein qui peut décourager, surtout les plus précaires. Faire partir les salarié.e.s sur leurs heures de préparation arrange sans doute certains directeurs de structure, pourtant ces heures ne doivent pas être utilisées pour la formation. D'autant que les plans de formation sont dotés d'une enveloppe et que c'est réglementé. Les salarié.e.s ne doivent pas être contraints de choisir entre utiliser leurs heures pour préparer correctement leurs activités et partir en formation. L'élu a relevé que, contrairement à ce qui se disait jusqu'à présent, la présidente considère le temps de formation comme du temps de travail. C'est une opportunité pour le.la salarié.e, mais c'est aussi un investissement pour l'employeur.

La présidente précise bien qu'il s'agit uniquement du PDC.

L'élu estime que le.la salarié.e ne doit pas considérer que partir en formation est une chance.

Il aborde à son tour le problème des sous-effectifs qui ne sont pas seulement consécutifs aux départs en formation. La réalité du terrain est à prendre en compte dans ce que les membres du CSE souhaitent mettre en place. Il note que l'animation et le sport sont deux professions qui comptent, du fait de leur réglementation, un grand nombre de départs en formation. Et si les salarié.e.s sont bien accompagné.e.s par les OPCO, il existe des freins structurels sur certains métiers.

La présidente reconnaît qu'il y a encore un certain nombre de situations sur lesquels il faut progresser, car ce sont des freins à la formation, même si 30 % des effectifs sont formés chaque année. Il est important d'anticiper les remplacements des salarié.e.s. Il faut pour cela que chaque directeur.trice de structure indique combien de personnes doivent partir en formation et combien cela va coûter en remplacement pour intégrer ces dépenses dans le budget de 2021.

Un élu estime que si l'on peut se réjouir d'un plus grand nombre de départs en formation, il faut reconnaître que l'organisation du travail sur le terrain peut constituer un frein. Cela est vrai non seulement pour les équipes de direction, mais aussi pour celles de l'animation. S'il est possible de faire des formations sur du temps personnel, cela peut occasionner du stress chez les animateurs.trices qui doivent s'inquiéter de conjuguer leur départ en formation avec le travail sur le terrain et les problématiques de remplacement.

La présentation qui a été faite permet de réfléchir aux moyens d'améliorer les choses. Il espère que les départs en formation seront désormais anticipés, avec la mise en place de remplacements, de façon qu'ils ne se fassent pas dans la douleur pour les salarié.e.s qui partent. Il souhaite aussi que cesse la pratique qui consiste à faire culpabiliser les salarié.e.s qui partent en formation, sous prétexte qu'ils sont indispensables, car il est tout aussi indispensable qu'ils se forment. Il faut faire un travail au niveau des N+1, mais aussi en communication et sur la répartition de la charge de travail pour que les salarié.e.s puissent partir sereinement.

C'est l'une des motivations des webinaires à destination des N+1 avec la présentation des PDC et l'organisation des départs en formation, pour que les managers les mettent en place, même si la situation est difficile, rappelle la présidente. Toutefois, les contraintes auxquelles ils sont confrontés ne peuvent pas se lever d'un simple claquement de doigts. Il faut trouver des modalités d'organisation et l'anticipation en est l'un des leviers.

Le représentant syndical CFDT note que parmi les personnes qui arrivent en fin de parcours de formation, un tiers se retrouve en difficulté professionnelle. C'est une raison pour laquelle certains craignent de partir en formation qualifiante. C'est particulièrement vrai pour les personnes qui encadrent une équipe CLAE, un secteur jeune, un centre social ou autres.

La fédération et les organisations syndicales vont devoir s'interroger et voir s'il vaut mieux privilégier la quantité ou la qualité des conditions requises pour partir en formation. Si tous souhaitent qu'un maximum de personnes puissent se former pour évoluer dans leurs pratiques professionnelles, tant employeurs que salarié.e.s, les moyens financiers n'étant pas infinis, les résultats resteront moyens. Il faudra ensuite expliquer aux salarié.e.s qu'il n'est pas possible de tout faire en même temps. Si l'employeur cherche au maximum à faire partir les gens en formation, l'ensemble des moyens à disposition n'étant pas clairement défini, le vécu de formation se révèle pénible et pas incitatif. Il faudrait donc réfléchir aux solutions et faire un choix politique fort.

La fédération a fait le choix de financer les stagiaires BAFA. C'est très positif en termes d'image et très valorisant pour le stagiaire qui est payé au même titre qu'un animateur et voit une reconnaissance de son travail. Le parallèle pourrait être fait avec le.la salarié.e qui part en formation et son environnement. Par contre, cela induit que le nombre de personnes qui vont pouvoir suivre une formation sera moins important. C'est un choix qu'il faut assumer et partager. Cela suppose de déterminer des objectifs, d'y mettre des moyens, de s'interroger sur le coût d'un remplacement selon le poste occupé. Il sera alors possible de connaître le nombre de personnes par catégories

professionnelles qui pourront partir en formation. Ce serait mieux que de toujours rester dans un entre-deux.

Une élue revient sur le cas de figure où l'on ne propose pas de formation de BPJEPS, car il n'y a pas de besoin sur la structure et note qu'à l'inverse, des personnes reviennent de formation sans perspective d'évolution, car cette dernière n'a pas été envisagée en amont de l'accès à la formation. Il ne faut pas regarder uniquement les canaux reconnus, mais peut-être voir du côté des passerelles pour passer par exemple du statut d'animateur.trice à celui de formateur.trice ou chargé.e de mission. La présentation qui a été faite donne une telle vision, mais il faut voir comment la concrétiser et faire en sorte que les salarié.e.s de Léo Lagrange se l'approprient et puissent se projeter au sein de la structure.

Une élue rejoint ce qui a été dit sur les projets pour 2021, mais aussi sur les difficultés rencontrées. Il arrive effectivement que des N+1 envoient des salarié.e.s en formation et ces dernier.e.s sont informé.e.s seulement trois ou quatre jours avant la date, ce qui interdit leur remplacement. Cette démarche antinomique pose question par son incohérence. Il arrive aussi que des formations soient refusées aux salarié.e.s parce qu'elles n'ont pas été budgétisées. Elle note aussi que certains de ces N+1 qui ne font pas le nécessaire pour les salarié.e.s partent régulièrement en formation. C'est un positionnement qui pose aussi question. L'élue souhaite aussi une adaptation à l'évolution sociétale et demande comment aider des salarié.e.s qui ne rentrent ni dans la petite enfance, ni dans l'animation, ni dans la formation, car issus d'autres centres sociaux. Ils.elles sont oublié.e.s des instances de formation alors qu'ils ont affaire à des publics fragilisés. Elle se demande comment il est possible de maintenir ces missions si le personnel n'est pas formé, alors qu'ils.elles doivent faire face à une montée de la violence.

Elle s'interroge encore sur les formations des animateurs.trices jeunesse ou périscolaire sachant que leurs missions évoluent. Le plan Vigipirate et la situation de COVID ont été source de situations dangereuses et anxiogènes pour certains salarié.e.s qui se sont retrouvé.e.s intégré.e.s à ce plan sans aucune préparation. Leurs formations ne les préparent pas à ce type de situations. Ces salarié.e.s sont de plus en plus acteurs sociaux qu'animateurs.trices. Et cela touche aussi les fonctions supports qui se voient confrontés à de nouvelles tâches.

Pour la présidente, le programme de sensibilisation au développement de l'écologie et la formation dédiés aux animateurs.trices chargé.e.s de mener des actions en milieu scolaire font partie d'une forme d'adaptation à l'environnement sociétal. Par contre le plan Vigipirate ou le protocole sanitaire sont des situations qu'il est impossible d'anticiper. Il faut voir comment s'adapter à ces situations en outillant les animateurs.trices. Il est difficile aux N+1 et aux services RH d'être réactifs et de proposer un plan d'action à opposer à ces cas de figure, si ce n'est de la formation à la santé et sécurité au travail. Ce qui se passe dans la société remet les pratiques en question, mais ne doit pas remettre en cause le travail de fond, que présente le PDC fédéral. Quant aux PDC régionaux, ils répondent aux questions de formation des personnels qui interviennent sur des dispositifs d'accompagnement au travers des centres sociaux, toutes les configurations n'étant pas toutes les mêmes sur l'ensemble du territoire.

Le PDC fédéral présente les éléments de fond sur la formation des équipes, avec les parcours et l'expertise métiers, la transversalité des sujets, pour apprendre à maîtriser les règles managériales, à incarner les valeurs de l'entreprise.

Par ailleurs, les équipes doivent être assez agiles pour répondre aux sujets d'actualité, comme elles l'ont fait durant les périodes de confinement. Les instituts de formation ont su mettre en place des modules à destination de tous les animateurs.trices sur les protocoles sanitaires, les gestes barrières et plus de 2 500 salarié.e.s les ont suivis.

Concernant les animateurs.trices qui sont chargés de surveiller les entrées, en référence au plan vigipirate, la présidente reconnaît que c'est un sujet à traiter pour lequel il n'y a pas encore de réponse.

La contrainte est de garder la ligne d'une vraie orientation de la formation professionnelle, dans le cadre du projet de réorganisation qu'est Progress 2, tout en répondant à l'actualité.

La commission formation s'est réunie deux fois et la présidente invite son président à présenter le travail réalisé et sa position sur le PDC 2021.

V – Présentation du rapport de la commission formation

Le président de la commission formation confirme que lors de la première réunion, les échanges et les questions posées ont permis aux élus de creuser certaines pistes. L'accent a été mis en particulier sur les personnes porteuses de handicap ou encore sur l'AFEST. Les difficultés d'information sur les formations ont aussi été soulevées de même que les financements et les démarches et ont abouti aux questions sur l'absentéisme.

La deuxième réunion était axée sur la pose de jalons et les retours donnés par le responsable de développement RH sur les questions qui avaient été posées. Il en a résulté le PDC présenté précédemment. Le travail va se poursuivre tout au long de l'année, avec un suivi régulier, et prendra en compte les évolutions de la société.

Les élu.e.s de la commission se sont particulièrement penché.e.s sur le programme annuel de la formation professionnelle, les bilans et les perspectives proposées.

Dans le bilan 2020, les élu.e.s relèvent que seul le bilan de développement de compétences fédéral a fait l'objet d'une analyse par les RH et souhaitent qu'un bilan de mi-parcours soit établi par établissement. Du fait de la surcharge de travail due à la situation sanitaire les DRH fourniront le schéma lors d'un CSE en début d'année. Les élu.e.s ont pris acte de ce report.

Les élu.e.s ont donc participé de façon active à la réalisation du PDC. Suite aux échanges sur les besoins et les problématiques rencontrées sur le terrain par les salarié.e.s et les responsables, il a été décidé que les nouveaux arrivants suivront une formation durant l'année.

Sur l'accès aux informations des plans de compétences, fédéraux et régionaux, des propositions ont été faites qui seront mises en place à plus ou moins long terme :

- Webinaire à destination des nouveaux arrivants
- Webinaire en direction des DTA, des DTS et des chargés de formation
- Guide d'accompagnement à la formation et au financement pour les salarié.e.s
- Une gestion plus rigoureuse des inscriptions aux formations.

Une réflexion sur la création d'un CFA est en cours.

Les membres de la commission pointent la qualité du travail réalisé qui prend en compte les logiques de chaque métier en cohérence avec les orientations générales de la fédération Léo Lagrange et de Progress2. Des rencontres régulières ont été proposées pour suivre et construire les futurs plans de compétence.

Face aux éléments présentés, les élu.e.s donnent un avis favorable au PDC 2021.

La présidente précise que le bilan PDC n'a pas été présenté au mois de décembre. Le point intermédiaire souhaité par les élu.e.s n'a pas pu être réalisé et le bilan du PDC 2020 fera l'objet d'une présentation au mois de février 2021.

Un échange a lieu entre la présidente et les élu.e.s sur le point qui est mis au vote. L'argumentaire des élu.e.s de la commission, précise un élu, ne doit servir qu'à voter pour ou contre, et dans le cas présent l'avis de la commission est favorable. La délibération adoptée sera sans doute précisée dans le compte-rendu ainsi que l'exposé des motifs.

La présidente met aux voix la consultation sur le projet de PDC 2021.

Votants : 26

Pour : 24

Abstention : 2

VI – consultation sur la prolongation envisagée du recours à l'activité partielle à partir de Janvier 2021

Une note, consultable sur la BDU, présente le recours à l'activité partielle dans les instituts de formation LLF qui ont été particulièrement touchés par la suspension de l'accueil du public en formation du 16 mars au 11 mai. Les équipes se sont alors mobilisées pour déployer des modalités de formation et d'accompagnement à distance tout en négociant avec les financeurs les méthodes de prise en charge. En octobre, la situation sanitaire a obligé à de nouvelles restrictions de déplacement et de contact avec les publics accueillis perturbant les activités de formation. Les instituts de formation se sont adaptés en mixant formation en présentiel et formation à distance, mais ont dû parfois supprimer des formations suite à la fermeture des lieux mis à leur disposition. Les instituts qui interviennent en milieu pénitentiaire ont suspendu toutes leurs actions de formation début novembre.

Les instituts étant dépendants des financeurs dans le cadre des dispositifs et de leur intervention dans des tiers lieux dont ils ne maîtrisent pas l'ouverture, doivent pouvoir disposer du levier de l'activité partielle sur le début d'année 2021, dans l'attente des nouvelles mesures gouvernementales. Les élu.e.s seront ensuite sollicité.e.s tous les mois, en fonction de la situation.

Le compte rendu de la commission économique qui s'est déroulée la veille a été adressé à l'ensemble des élus. La note qui se trouve sur la BDU fait état de la situation lors des deux confinements et reprend les enseignements que les équipes ont pu en tirer pour prévoir le début de l'année 2021. Malgré une reprise de l'activité, reste une incertitude face aux entreprises qui hésitent à envoyer leurs salarié.e.s en formation pour raisons sanitaires, ou des salarié.e.s qui n'osent pas participer à des actions en présentiel et ne peuvent pas forcément suivre les formations à distance. Enfin le positionnement de la puissance publique qui finance les formations n'est pas toujours favorable à la continuité pédagogique telle que souhaitée.

Aussi les structures de formation de l'UES envisagent le recours au chômage partiel sachant que les dispositions prises lors du premier confinement prennent fin au 31 décembre 2020, mais qu'il est question de les poursuivre sur le mois de janvier. Les instituts de formation attendent les décrets d'application en ce sens.

D'autres dispositifs verront sans doute le jour dans les prochaines semaines, c'est pourquoi les élu.e.s de la commission ont proposé un avis favorable au recours au chômage partiel, mais uniquement sur le mois de janvier. Cela inclut tous les organismes de formation de l'UES y compris ceux qui interviennent dans les milieux carcéraux, alors qu'un arrêt des actions a été prononcé de manière unilatérale par le Ministère de la justice. Un recours a été présenté à ce même ministère, ainsi qu'à celui du travail pour demander une indemnisation à 100 %. Les discussions sont en cours, mais il n'y a aucune assurance sur une mise en œuvre pour les mois de novembre, décembre et même janvier.

Les élu.e.s de la commission proposent de donner un avis favorable, mais uniquement sur le mois de janvier et d'adapter les avis pour les mois suivant une fois les décrets d'application connus.

La présidente met aux voix la consultation sur la prolongation envisagée du recours à l'activité partielle à partir de janvier 2021 dans le secteur formation.

Votants : 26

Pour : 19

Abstention : 3

Contre : 4

VII – consultation sur les propositions de reclassement relatives à l’inaptitude médicale d’une salariée (LLCE)

La situation de la salariée a déjà été présentée au CSE du mois d’octobre, mais n’avait pu être poursuivie, celle-ci ayant contesté l’avis d’inaptitude délivré par le Médecin du Travail. Sa contestation n’ayant pas abouti, la procédure a repris et a donné lieu à plusieurs échanges avec la salariée.

L’avis d’inaptitude émis au mois de septembre stipulait :

« Salariée inapte à son poste de travail actuel, ainsi qu’à tous postes nécessitant de la manutention ou mobilisation de personne, de la manutention de charges, des tâches d’entretien des locaux, l’utilisation fréquente d’escaliers. Salariée pouvant médicalement être apte à un poste de type administratif ou d’accueil, si nécessaire par l’intermédiaire d’une mutation dans l’aménagement ou adaptation, transformation de poste, une formation professionnelle complémentaire et d’une réduction ou d’un aménagement de son temps de travail. Les études du poste faites avec l’employeur ne semblent pas dégager selon les dires de l’employeur de possibilité de poste actuellement disponible, compatible avec l’état de santé de la salariée et de ses capacités restantes. »

Cet avis avait fait l’objet d’une rectification sur le poste de la salariée, validée par le conseil de Prud’hommes. Le médecin du travail a apporté des préconisations et plusieurs démarches ont été engagées. Les premiers postes proposés n’ont pu être retenus du fait du report de la consultation des élus du CSE.

À ce jour, lui est proposé un poste d’agent administratif d’accueil en CDI à Léo Lagrange Centre-Est, à Saint-Priest, pour 30 heures par semaine, ou un poste d’agent d’accueil secrétariat, en CDD à 16 heures par semaine, à Léo Lagrange Centre-Est, à Villereversure. La C2SCT a rendu la position suivante :

« Un travail d’accompagnement et de dialogue a permis de dégager des propositions de reclassement s’appuyant à la fois sur les recommandations de la Médecine du Travail et des souhaits de la salariée, notamment au niveau de sa perte de mobilité due à ses contraintes familiales. Le poste d’agent administratif sur Saint-Priest semble correspondre à tous ces critères et donc validé. »

Un élu précise que la C2SCT souhaite que ce poste soit accompagné d’une formation sur la partie administrative et la validation du projet professionnel par une mise en situation dans un poste similaire pour que la salariée puisse s’assurer que sa vision du poste est conforme à la réalité.

La présidente met aux voix la consultation sur les propositions de reclassement relatives à l’inaptitude médicale d’une salariée (LLCE).

Votants : 26 Pour : 22 Contre : 4

VIII – consultation sur les propositions de reclassement relatives à l’inaptitude médicale d’une salariée (LLO)

Ce point revient à la suite du dernier CSE où la procédure a été reprise et poursuivie. Le Médecin du Travail s’est prononcé le 4 novembre :

« Inapte à la reprise de son poste de travail. Pourrait occuper un poste sans management avec activités linéaires, plus d’activités administratives et moins de terrain. L’état de santé de la salariée lui permet de suivre une formation la destinant à occuper un poste compatible avec les termes de cette fiche. »

Les recherches de reclassement se sont poursuivies et un poste d'agent administratif d'accueil à Léo Lagrange Centre-Est a été identifié, à Saint-Priest. La C2SCT a rendu, le 11 décembre 2020, un avis défavorable :

« Le poste proposé au reclassement ne correspond pas aux souhaits de mobilité de la salariée. Aucune offre de reclassement n'est possible au local. »

Le dossier de consultation est disponible dans la BDU.

Une élue explique que le même poste est proposé aux deux salariées. De plus la salariée n'est pas mobile. Par contre, le poste est tout à fait adapté à la première salariée. Les élu.e.s de la C2SCT ont demandé si la salariée pouvait bénéficier d'une formation qui réponde à un poste sur la région. Mais aucune proposition n'a été faite. Tout cela explique le vote défavorable.

La représentante syndicale FO précise que le dossier en est toujours au même point. La salariée a été informée d'un problème sur son dossier, mais n'a plus eu de nouvelle de la DRH. La proposition qui lui a été faite n'est pas logique. La salariée, qui a des capacités énormes, ne souhaite pas quitter Léo Lagrange et se dit ouverte à toutes propositions.

Il serait bien de clore le dossier rapidement, car la salariée n'a pas eu de salaire au mois de novembre, des attestations n'ayant pas été envoyées à la Sécurité Sociale.

Le représentant syndical CFDT note que la situation est compliquée parce qu'elle se heurte aux limites des procédures légales. Il reprend la proposition de la CGT de regarder comment traiter ces problématiques de situation d'inaptitude pour mettre fin à ces situations où personne n'est à l'aise en prononçant un avis.

La présidente répond que ce point est prévu dans les négociations.

La présidente met aux voix la consultation sur les propositions de reclassement relatives à l'inaptitude médicale d'une salariée (LLO).

Votants : 26

Abstention : 5

Contre : 21

IX – Validation des pages du site internet du CSE

Les élu.e.s ont été destinataires du document envoyé au format Word et du lien de connexion du site et ont renvoyé un certain nombre de suggestions. Le prestataire ne fera plus de modification sur le texte, mais uniquement le déblocage des fonctionnalités qui doivent faire l'objet d'ajustements.

Les modifications doivent être faites de façon à ce que le site soit lancé le 4 janvier. Le groupe de travail qui compte de nombreuses bonnes volontés a réfléchi sur le sujet et a fait le nécessaire. Le lien qui a été envoyé aux élus restera opérationnel jusqu'au lancement du site qui va nécessairement connaître des modifications dans le temps. La commission recevra sans doute des retours dès que les salarié.e.s commenceront à créer leur compte et devra rester souple dans les premiers mois de la mise en place.

La commission soumettra aux élus au CSE du mois de janvier le point qui porte sur la FAQ. Le prestataire recommande d'insérer, dès le départ, un certain nombre de questions/réponses sur des problématiques que les salarié.e.s vont rencontrer. Ces dernières seront envoyées aux élus début janvier, au format Word pour validation en CSE.

Une élue demande à partir de quelle date le site sera effectif et quand les élu.e.s auront l'ensemble des éléments. Elle fait part du fait que la commission logement n'a pas pu reprendre l'écrit de présentation actuellement en ligne. Elle explique que le texte proposé n'est pas tout à fait exact et ne

reflète pas les missions de la commission logement. Or, il semble important que les salarié.e.s sachent comment saisir la commission pour être accompagné.e.s. Une proposition de rédaction est en cours, mais si elle n'est pas validée en CSE, il sera difficile de le faire d'ici le 4 janvier.

La présidente de la commission communication précise que le site doit être mis en ligne, et donc accessible aux salarié.e.s, le 4 janvier. Elle propose, soit de mettre en ligne avec le texte actuel, soit de le supprimer et d'attendre d'avoir toutes les informations sur la commission logement. Cela dépend de l'importance des modifications qui doivent être apportées.

Un élu pense que le travail de la commission, et en particulier l'architecture globale du site, doit être acté par le CSE. Les élu.e.s peuvent s'y rendre par le biais du lien donné qui sera valable jusqu'au 3 janvier. Il souhaite que les élu.e.s se mettent d'accord, à l'appui du document Word, sur la façon de présenter les instances CSE, RP et les différentes commissions. Les missions de ces dernières ont été reprises à partir de ce qui a été validé par l'accord de constitution du CSE. Par contre, les élu.e.s de la commission logement peuvent intervenir sur la redirection vers le site d'Action Logement, en particulier sur le PDF et le coupon de demande de prêt à l'accession.

Par ailleurs, il semblerait que les modifications que lui-même a proposées au titre de son organisation syndicale dans le CSE seront prises en compte par les personnes en charge de la gestion des évolutions au travers de la formation qu'elles ont reçue. ProWeb ne veut pas s'en charger, car cela ne rentre pas dans le contrat.

Il faut par contre, d'ici le 4 janvier, valider la présentation du CSE, des commissions et des RP. La commission ASC doit présenter, par la suite, un projet de livret qui devra lui aussi être intégré. Il propose donc d'enlever du site, pour la commission logement, le PDF et le coupon de demande de prêt à l'accession qui peuvent poser problème. Ensuite, les élu.e.s doivent se mettre d'accord sur une date de validation, sachant que plus tôt les salarié.e.s ont accès à une information exhaustive, mieux c'est. Cela peut se faire par mail. Mais il est aussi possible d'attendre le CSE de janvier qui est tôt dans le mois.

Le représentant syndical CFDT demande quelle est la date limite pour donner les informations à ProWeb. Ce pour qu'ils puissent faire le nécessaire.

La présidente de la commission répond qu'ils n'interviennent plus, que c'est aux élu.e.s de la commission de s'en charger. D'où la formation qu'ils ont suivie. Il avait été décidé, lors du dernier CSE, que les élu.e.s reçoivent les liens et les textes pour que chacun puisse en prendre connaissance et fasse ses remarques. Une fois l'architecture du site validée, les membres de la commission feront les modifications nécessaires. Le lancement étant le 4 janvier, Proweb doit recevoir le feu vert avant cette date. Quoi qu'il en soit, il sera possible de faire des modifications une fois le site lancé.

La présidente rappelle que l'avis du CSE est sollicité sur la construction du site, sa configuration générale et sa fluidité. Les modalités d'organisation viendront ensuite, sachant qu'il sera possible d'intégrer des modifications quand les élu.e.s le souhaiteront.

L'élue confirme qu'en cas de besoin, il sera possible d'intégrer une information après validation par mail.

Le représentant syndical CFDT souscrit à la proposition de valider le document à temps. Son souci concernait une date butoir à respecter. Mais il constate que les élu.e.s ont la maîtrise de la mise en ligne des informations. Il estime que vu l'importance des modifications qui ont été apportées sur Action Logement il vaut mieux prendre du temps pour mettre en place une information la plus pertinente possible. Il demande si les formations ont été suivies par tous les membres de la commission.

La présidente de la commission demande que soient indiquées les informations actuellement sur le site qui doivent être suspendues et une fois que les élu.e.s auront validé les nouvelles informations,

celles-ci seront intégrées. Concernant les formations, elle répond qu'ils se sont partagés par thématiques, d'autant que les modules étaient limités à 6 participants. Les formations étaient incluses dans la prestation de Proweb. Il y en a déjà eu trois, dont deux sur la gestion, et il en reste une au 17 décembre.

Un élu de la commission logement a reçu une proposition de texte pour laquelle il a donné son accord. Il propose de le mettre sur le site, quitte à le retravailler ultérieurement. Il va proposer un tableau de contacts permettant aux salarié.e.s de savoir quels sont les élu.e.s référent.e.s sur un territoire et les interlocuteurs logement. Il demande si le tableau pourra être incorporé ou s'il faudra retravailler la taille du texte et si le lien d'Action Logement pourra être mis sur la page de présentation. C'est un document important à mettre à disposition sur le site.

En réponse, la présidente de la commission est d'accord d'intégrer un texte une fois qu'il est remanié, par contre elle demande que ceux qui sont prêts lui soient envoyés rapidement. Il sera aussi possible d'intégrer le tableau. Enfin, les liens vers le site d'Action Logement ne posent pas de problème.

Le représentant syndical CGT fera parvenir aux membres de la commission une liste de doléances qu'il a récupérée qui concerne l'information, mais aussi des oublis, ou encore des données qui permettent d'accéder aux informations du CSE et aux prestations. Si le site se veut efficace, il ne faut pas oublier que certains salarié.e.s n'ont pas accès à des connexions internet ou n'ont pas de réseau pour les portables. Il faut donc ne pas oublier cette minorité qui ne reçoit aucune information.

La présidente de la commission remercie pour cette intervention et tient à préciser que dans le cadre des nombreuses réunions qui ont eu lieu avec Proweb, les élu.e.s se sont battu.e.s avec le prestataire pour lui faire comprendre qu'il était capital que le site prenne aussi en considération le fait que certaines personnes ne sont pas familiarisées ou équipées ou n'ont pas envie. Des modalités de communication et de mise en œuvre des prestations ont été prévues pour pouvoir joindre ces salarié.e.s qui n'ont pas de connexion. Il s'agit d'une culture d'entreprise. Elle est donc intéressée par les retours des salarié.e.s et tout sera fait pour leur apporter des réponses.

Un élu confirme que l'on peut aussi habiter en pleine ville et être démuné face à Internet. Il y a donc d'un côté un site qui permet de dialoguer avec les salarié.e.s, ce qui facilite le travail de suivi, entre autres pour les prestations proposées. Toutefois, chaque commission qui va délibérer sur ses compétences devra pouvoir envoyer une information par écrit aux salarié.e.s qui pourraient en faire la demande auprès des élus au local. Il faudra trouver un moyen de relayer les informations par la voie postale, en tenant compte que des salarié.e.s n'ont pas de boîtes aux lettres ou que certaines d'entre elles étant peu accessibles, les postiers préfèrent jeter les courriers à la poubelle. Donc toutes les situations ne pourront pas être résolues. Les informations des commissions pourront aussi se faire par affiche. Il faudra voir avec les employeurs pour les afficher visiblement. Il avait aussi été proposé, lors de la dernière mandature, de relayer les informations par le biais d'adresses mail de personnes qui les afficheraient ensuite sur les lieux de travail. Ainsi, tous les salarié.e.s qui n'ont pas internet auraient quand même accès à l'information. Le site reste malgré tout un moyen efficace de gérer les prestations sans retard.

Une élue explique que si toutes les informations importantes ne peuvent pas être insérées sur le site avant la date de mise en service, il est possible de se servir de l'édito pour indiquer que ces dernières sont à venir.

Un élu mesure les efforts faits par les membres de la commission, mais relève que le CSE paie un prestataire qui forme les élu.e.s pour faire le travail.

Un élu tient à rappeler que l'ancien prestataire faisait la même chose. Il ajoute qu'il y a une recherche d'autonomie ce qui suppose de maîtriser les outils. Faire faire par une personne extérieure n'est pas forcément la meilleure des choses.

L'élu a l'impression de payer une rançon.

L'élu répond ne pas pouvoir le suivre sur ce point.

Une élue revient sur les salarié.e.s qui ont des problèmes de connexion, les groupes de travail ont été très attentifs à ne pas les oublier. L'outil permettra de faire des statistiques, il sera ainsi possible d'avoir connaissance de ces personnes et de trouver les canaux de communication pour qu'ils aient accès, comme tous les autres, à l'information. Quant à l'autonomie, elle est très importante lorsqu'on possède un site.

La présidente met aux voix la validation des pages du site internet du CSE.

Votants : 26

Pour : 23

Abstention : 3

X – présentation des propositions des commissions pour discussion et validation

Commission logement

La semaine précédente a eu lieu une présentation, par Éric Breton, du portail d'Action Logement qui a été activé. Sa mise en place est très importante pour les salarié.e.s. Elle permettra aussi aux élus d'avoir une vision des dossiers et de voir l'état des demandes. Un code entreprise va être attribué à chaque demande des salarié.e.s. En son absence, les élu.e.s ne pourront pas voir les dossiers sur le portail entreprise. La commission a demandé que ce soit « LÉO LOGEMENT » et il devrait être officialisé pour janvier 2021.

Léo Lagrange possédait des points bonus qui permettaient de bonifier les demandes des salarié.e.s via un scoring. Les 4480 points doivent être répartis avant le 31 décembre pour ne pas être perdus. Après avoir fait le tri des demandes en cours et/ou finalisées Elle a donc attribué le maximum de point, à savoir 166, au scoring d'Action Logement à 27 dossiers sur les 33 demandes locatives finalisées. Les critères, eux, seront donc repris en janvier 2021 en attribuant un barème approprié. Actuellement, les membres de la commission n'ont pas d'accès de consultation. Seule Makoura est repérée pour l'instant comme gestionnaire, c'est elle qui opère la saisine. Les élu.e.s ne pouvant pas voir pour l'instant à quels critères les dossiers des salarié.e.s répondent. Ils se sont donc contentés de celui de base que sont les six mois d'ancienneté, qui permet de bénéficier des prestations du CSE. Ainsi ils ont accordé 166 points à la plupart des salarié.e.s. Toutefois, ce n'est pas parce qu'ils ont ces points qu'ils auront nécessairement un logement. Les dossiers doivent passer en commission d'attribution où siège le bailleur. Il y a par exemple une demande d'un T6 ou 7, qui ne rencontre pas de proposition. La commission va donc devoir se rapprocher du salarié pour voir ses besoins pour gérer au mieux sa demande.

Le président de la commission va envoyer aux élu.e.s la répartition par territoire des interlocuteurs de la commission logement, des personnes qui, dans les différents sièges LL régionaux, suivent la gestion du logement et les référents Action Logement sur chaque région. Ainsi chacun saura vers qui orienter les salarié.e.s pour répondre au plus vite à leur demande.

Par ailleurs, en interne à la commission, une fiche navette a été mise en place pour assurer le suivi des salarié.e.s. Elle est remplie chaque fois qu'un salarié demande un accompagnement par la commission. L'élu.e qui reçoit la demande vérifie si la personne est éligible aux critères définis et

transfère le dossier à l'ensemble des membres de la commission qui décident en commission de la suite qui sera donnée. Le but est de ne pas perdre de salarié.e.s en route et de revenir régulièrement auprès d'Action Logement pour les relancer si besoin, ou pour solliciter les personnes qui sont parties prenantes, tels que les référents logement région, une assistante sociale, etc. Cet outil doit permettre aux élus d'accompagner les salarié.e.s le plus efficacement possible et de suivre les dossiers.

Les membres de la commission vont aussi suivre les dossiers qui sont en cours de saisine pour connaître l'état de la demande.

En janvier 2021, les membres de la commission vont établir un barème de points suite aux critères établis précédemment:

- Maximum : 166
- Médium : 80
- Minimum : 36

Ils suggèrent un plan de communication via MyPeopleDoc, avec l'appui de la secrétaire administrative du CSE, une fois le nouveau code d'entreprise mis en place. Celui-ci sera communiqué en janvier, éventuellement par le biais du site internet du CSE.

En mars, les membres de la commission vont commencer un travail sur la permanence, la rencontre physique pour l'accompagnement des salarié.e.s, les demandes de location ou l'information logement.

Le président de la commission remercie tous les membres de la commission qui ont eu une semaine pour trier les dossiers et grâce auxquels 27 demandes vont être appuyées.

Commission ASC

Les élu.e.s ont reçu le compte-rendu que la présidente de la commission.

Lors de la dernière rencontre du 14 décembre, un élu a demandé à être invité à chaque rencontre de la commission ASC. Les membres de la commission ont entendu sa demande. Si d'autres élus souhaitent être invités, qu'ils se fassent connaître.

Concernant le livret 2021 des prestations ASC, la commission s'est réunie les 3 et 7 décembre pour définir les prestations et élaborer le prochain livret. La trame de 2020 a été reprise.

Il y a toutefois trois modifications majeures :

- Pour les chèques vacances, la tranche dont le coefficient est le plus bas a été augmentée de 10 €. Les autres tranches restent inchangées.
- Les chèques lire ont été modifiés en chèques culture. Ils incluent l'achat de livres, de DVD, de CD, de spectacles et de visites. Les prestations sont maintenues par tranches.
- Pour la naissance, le choix est laissé aux salarié.e.s entre chèques lire et chèque-cadeau naissance.

Le projet du livret a été envoyé aux élus par mail.

Pour le site, suite à l'envoi des pages aux élus, la commission a eu deux retours. La proposition de changer CSE national par CSE a été retenue. La secrétaire administrative du CSE effectuera les modifications textuelles sur le site. En l'absence de cette dernière ou en cas d'urgence, des membres de la commission ont été formés par le prestataire et pourront se charger d'éventuelles modifications. Les salarié.e.s seront informé.e.s via MyPeopleDoc de la création du nouveau site du CSE et seront invités à s'y rendre dès le 4 janvier pour remplir leur fiche personnelle. C'est à lui d'indiquer son quotient familial, ses ayants droit, etc.

La commission propose de rédiger un édito sur la page d'accueil du site, au mois de janvier :

« Lors de votre première connexion, merci de remplir votre profil personnel en cliquant sur l'icône bleue en haut à gauche. »

À partir de février les salarié.e.s pourront faire une demande de deux prestations : les chèques vacances (remboursement ASC sur facture) et les chèques culture.

La prestation chèques cadeaux sera mise en ligne au mois de septembre.

Concernant les réclamations des chèques Kadoc, 46 salarié.e.s ont envoyé une réclamation après le 30 novembre. Les membres de la commission sont favorables à ce qu'une réponse positive leur soit faite.

La présidente de la commission a été contactée par Déborah Broyer, chargée de communication interne à la fédération, qui souhaite des informations sur les prestations ASC dans le but d'écrire un article dans la newsletter du mois de décembre. Toutefois, la commission a été contactée le 9 pour un bouclage le 11. Par ailleurs, la commission souhaite rappeler que, sur le choix des canaux de communication interne, il existe une commission communication au sein du CSE pour répondre à ce type de sollicitation.

La présidente du CSE répond que PeopleDoc n'a pas l'option coffre-fort, et que la communication se fait sur l'ensemble des adresses mail des salarié.e.s et au travers de la E-Letter de la fédération.

La présidente de la commission indique que les élu.e.s doivent se prononcer sur le livret, ainsi que sur l'édito de la page d'accueil du site, pour le mois de janvier.

Un élu revient sur la possibilité pour des élus de participer à des commissions dont ils ne sont pas membres. Il avait compris que cela ne pouvait se faire qu'après consultation du CSE.

Un élu explique que les présidents de commission doivent adresser les liens de visioconférence, durant la période de fonctionnement à distance, aux élus qui souhaitent participer. En présentiel, tous les élu.e.s pourront venir aux commissions de leur choix, qui se tiendront la veille pour le lendemain.

La secrétaire du CSE considère que l'édito est un mot de bienvenue de l'ensemble des membres du CSE. Elle propose de le travailler en commun et avec la présidente du CSE, si elle le souhaite. C'est un texte qui peut évoluer dans le temps, selon les actions proposées par le CSE.

Une élue relève que le chèque lire a été remplacé par le chèque culture. Toutefois, pour les naissances, il est à nouveau indiqué chèque lire. Elle demande pourquoi, il ne s'agit pas d'un chèque culture.

La présidente de la commission répond que ce point a été rectifié dans la deuxième version. Par ailleurs, pour remédier aux soucis de connexion, tous les salarié.e.s vont recevoir le livret au format papier. Il sera bien précisé que ceux qui ne peuvent pas passer commande par internet pourront le faire par courrier postal.

Un élu revient sur la prestation naissance et l'offre qui comprend des chèques naissance, des chèques lire et des chèques cadeaux. Les élu.e.s de son organisation syndicale souhaitent ne pas pousser les salarié.e.s à la consommation pour la consommation et émettent une réserve sur le chèque-cadeau qui permet d'acheter dans tous les domaines et pas forcément quelque chose en lien avec la naissance.

La présidente de la commission informe que selon le commercial du Groupe Up, le chèque-cadeau naissance ne renvoie que vers des sites autour de la naissance.

La présidente du CSE demande s'il y a des prestations sur lesquelles la commission souhaite l'avis du CSE, comme les modifications sur le montant des chèques vacances ou sur le chèque lire devenu chèque culture.

La présidente de la commission répond que l'avis est demandé sur l'ensemble du livret.

Des élu.es confirment que le chèque naissance donne accès à de nombreuses enseignes où il est possible de trouver des articles naissance et que les chèques cadeaux sont renvoyés vers des liens spécifiques autour de l'événement mentionné sur le chèque. Cela peut être du livre, du disque, de l'habillement, mais toujours en rapport avec les enfants.

Un élu se souvient qu'au départ, c'est un lapin en peluche d'une valeur de 30 euros qui était envoyé pour une naissance. Ce cadeau ne faisant pas l'unanimité, les élu.e.s de l'époque ont réfléchi au moyen d'acheter un livre éducatif ou évolutif pour les enfants par le biais du chèque lire. Étant donné qu'il y a déjà des chèques cadeaux au moment de Noël, l'élu estime qu'il serait bien de ne garder que l'option du chèque lire ou culture.

La secrétaire n'est pas favorable au seul chèque lecture, parce qu'il y a beaucoup de salarié.e.s qui ne lisent pas, et il n'est pas certain qu'en donnant un chèque lire à leur enfant, cela les incitera à lire plus. Elle préfère que la personne qui reçoit le cadeau puisse l'utiliser comme elle l'entend. Elle comprend que les parents puissent utiliser le chèque pour financer une partie d'un lit bébé par exemple. Elle connaît la position des élus sur la question du salaire, mais l'esprit est bien celui du cadeau.

L'élu ne juge pas les choix des salarié.e.s, mais s'interroge sur la politique des œuvres sociales. Pour les élu.e.s de son organisation, le CSE n'est pas un complément de salaire, mais ils posent la question de l'impulsion donnée vis-à-vis des salarié.e.s. Ils ne souhaitent pas distribuer uniquement des chèques cadeaux à tous les salarié.e.s en fin d'année, mais préfèrent consacrer une partie du budget à une politique des œuvres sociales en direction de la lecture ou des vacances et de ne garder l'esprit de consommation qu'au moment de Noël. Ils sont donc contre une ouverture du cadeau naissance vers des achats autres que culturels. L'élu sait bien que la préférence des salarié.e.s va aux chèques Kadoc, mais il préférerait une politique des œuvres sociales plus orientée vers l'économie sociale ou vers une incitation des salarié.e.s à la culture. Bien qu'il défende le Groupe Up, il n'est pas d'accord pour qu'un cadeau naissance ouvre droit à un achat à la FNAC.

La présidente de la commission rappelle que les élu.e.s doivent se prononcer sur le livret des prestations de 2021. Elle propose de revoir le point sur l'édito.

La présidente met aux voix le livret des prestations ASC 2021.

Votants : 26

Pour : 24

Abstention : 2

Commission conditions de travail

La commission s'est réunie la veille.

Concernant le questionnaire de la qualité de vie au travail, les élu.e.s n'ayant pas l'ancienne version, il a été décidé une nouvelle réunion le jeudi 7 janvier à 10h00. Les élu.e.s non-membres de la commission qui le désirent sont invités à rejoindre le groupe.

Le deuxième point porte sur les cas des salarié.e.s qui se sont vus refuser un accident de travail. Les élu.e.s veulent savoir qui prend une telle décision – directeur régional ou national – et pour quelle raison alors que l'accident a été déclaré par la Médecine du Travail.

Concernant l'obligation du plan Vigipirate renforcé et le plan sanitaire dans le périscolaire, les élu.e.s de la commission s'interrogent sur les moyens qui sont donnés aux animateur.trices.trices qui doivent faire le guet au portail. Ces contraintes posent la question du respect du taux d'encadrement pour assurer le maintien des activités auprès des enfants et leur bien-être.

Les membres de la commission souhaitent connaître le nombre des maladies longue durée, bien que cette information doive se trouver dans l'un des documents sur la politique sociale.

Les élu.e.s notent que les formations proposées au moment du premier déconfinement sur les protocoles sanitaires n'ont pas été reconduites et s'interrogent sur ce qui est proposé aux nouveaux animateurs.trices.

Concernant le haut degré de solidarité et la prestation proposée par la branche ÉCLAT, les élu.e.s regrettent que la communication soit quasiment inexistante au sein de Léo Lagrange et souhaitent que l'information circule sur ce sujet.

Un élu CFDT confirme qu'un protocole avait été diffusé à partir du mois d'avril par le biais de MyPeopleDoc sur les conditions sanitaires, mais qu'aucune communication similaire n'a été faite au mois de septembre. Il est demandé aux salarié.e.s de s'appuyer sur le protocole de l'Éducation nationale et non plus sur celui interne à Léo Lagrange. Il y a eu un gros turn-over au mois de septembre, les animateurs.trices qui viennent d'arriver sont un peu livrés à eux-mêmes et le temps manque pour les former sur le terrain. Les élu.e.s aimeraient qu'un petit fascicule soit mis sur MyPeopleDoc, comme cela a été fait en avril. Ainsi les directeurs des structures pourraient le transmettre aux salarié.e.s. Ce serait une base de fonctionnement.

Par ailleurs, beaucoup de salarié.e.s embauché.e.s en tant qu'animateurs.trices sont contraints à ce jour à faire de la surveillance en appliquant un protocole lourd. Il est difficile pour des personnes dont le métier est la sociabilisation de devoir constamment rappeler aux enfants les gestes barrières.

Une élue ajoute qu'elle ne connaît effectivement pas le protocole sanitaire mis en place sur sa structure. Elle doit s'appuyer sur le bon sens et sa connaissance du terrain et du métier pour appliquer les gestes barrières. Cette absence d'information est une mise en danger et certains salarié.e.s se sont mis en arrêt par peur de se retrouver en difficulté. C'est dû aussi au turn-over important qui met sur le terrain de jeunes diplômés qui n'ont pas encore de connaissances très approfondies du métier. Cela génère parfois des conflits entre personnes. Si l'accompagnement des salarié.e.s et la mise en place du protocole sanitaire avec des formations adéquates étaient largement proposés lors du premier confinement, il y a un manque total d'information depuis la rentrée de septembre. C'est un problème sanitaire et de sécurité.

La présidente explique que la fédération a établi une charte sanitaire, lors du premier confinement et de la reprise au mois de mai, qui est toujours valable et qui devrait être affichée et transmise aux nouveaux arrivants. Elle propose que cela leur soit communiqué en joignant le document au contrat de travail.

Quant aux gestes barrières, ils ont peu évolué depuis le premier confinement, hormis le port du masque obligatoire pour les enfants, en milieu scolaire et périscolaire. Elle reconnaît que lorsqu'une personne postule au poste d'animateur, elle ne s'attend pas à devoir constamment rappeler aux enfants les gestes barrières. Il semblerait que les équipes qui ont vécu le premier confinement se soient habituées à cette situation. Il faut donc être attentif à dispenser les mêmes contenus et alertes aux personnes qui intègrent la fédération. Elle va faire en sorte de mobiliser les entreprises et en particulier le périscolaire autour des gestes barrières et du respect de la charte sanitaire. Mais il est peut-être nécessaire de revoir avec l'Instep Occitanie et l'IFRA, porteurs des formations à distance, la possibilité, dès la rentrée de janvier, de former des groupes aux gestes barrières en continu. Il faudrait que chaque entrant puisse bénéficier de cette formation.

Concernant le plan Vigipirate, elle invite à discuter au local des moyens mis à disposition des animateurs.trices. Il est impossible de donner une réponse au niveau national. Ce plan Vigipirate renforcé ne s'applique pas partout, mais il contraint des animateurs.trices à être aux grilles des écoles, avec l'inconfort que cela procure, mais aussi les soucis d'encadrement. Toutefois la présidente ne peut pas indiquer en CSE les moyens qui pourraient être attribués. Elle invite les élu.e.s

à faire un inventaire précis des situations pour que des réponses concrètes puissent être apportées sur les sites concernés.

Sur ce sujet, ne élue note que la réponse faite lors d'un C2SCT sur la région Ouest, qui se voulait humoristique, à savoir que les animateurs.trices pouvaient investir dans des parapluies, peut ne pas être au goût de tout le monde. Elle préférerait que les choses soient prises plus sérieusement.

Concernant les accidents du travail, la présidente rappelle qu'ils peuvent être contestés par l'employeur, mais cela ne veut pas dire qu'ils ne seront pas reconnus. L'employeur peut, au vu de la situation, émettre un doute - l'accident n'a pas eu lieu pendant le travail ou il n'a pas été informé - et demander à la caisse d'assurance maladie un arbitrage. C'est cette dernière qui reconnaît ou non l'accident du travail selon ses propres critères. Le refus se fait au niveau de l'employeur ou de son représentant et pas au niveau de l'Unité Économique et Sociale. Une élue précise que les refus se rencontrent souvent alors que le.la salarié.e a un litige avec l'employeur. C'est une situation qui pose question.

La présidente ne connaît pas toutes les situations sauf une. Elle ne sait pas s'il est possible de tirer des analyses collectives d'un fait particulier. Il faut voir si le litige porte justement sur la situation d'accident du travail ou pas. Il faut voir quelles sont les suites qui seront données et il sera possible d'approfondir le sujet si nécessaire. Cela demande de faire des recherches et d'apporter des éléments probants qui permettent d'analyser les situations.

Enfin, elle confirme que le nombre d'arrêts longue durée se trouve dans les données du bilan social pour l'année 2019.

La représentante syndicale FO revient sur le protocole sanitaire et remarque que les informations ne proviennent pas de l'employeur, mais de sources différentes (l'Éducation nationale, la ville, par le biais des écoles) et chacun travaille en fonction des informations qu'il reçoit. C'est en tout cas ce qui se passe sur LLO. Cela fait naître des difficultés relationnelles sur le terrain et des animateurs.trices se retrouvent à faire du gardiennage et à intervenir si un problème survient devant l'école. Elle relate que la police et des militaires sont intervenus devant une école à cause d'un acte qui aurait pu être grave. Suite à cela, les enseignants ont eu une réunion de plus de deux heures. Cette situation a été remontée à la C2SCT et par courrier, mais les animateurs.trices du périscolaire continuent à assurer la sécurité au portail. Les salarié.e.s n'ont reçu aucun protocole de la part de l'employeur, ils ne savent pas comment agir ou quoi faire.

La présidente répond que le protocole de la ville est peut-être celui qu'il faut mettre en place dans le périscolaire Nantais.

La représentante syndicale explique que les salarié.e.s le reçoivent en fonction de la relation qu'ils entretiennent avec les personnes avec lesquelles ils travaillent au sein des écoles.

La présidente se fait confirmer que ce sont des sujets qui ont été abordés en C2SCT et comprend qu'un travail est en cours pour trouver des solutions.

Une élue confirme que le sujet a été abordé en C2SCT, mais la réponse reçue de la part d'une DTA semble indiquer qu'elle n'a pas pris la mesure de ce qui se passe sur les écoles, puisqu'elle doutait a priori que des animateurs.trices se retrouvent devant le portail. Il faut quand même prendre en compte l'actualité nationale et le danger qui peut être présent. Elle répond à la présidente du CSE qui interroge sur les moyens à mettre en place, que ce n'est pas le rôle d'un.e animateur.trice d'être devant une grille pour protéger dans le cas où quelque chose se passe. Même formé, il.elle peut être une première victime. L'élue a l'impression que l'animateur.trice périscolaire est le.la salarié.e à tout faire. Pourtant quels que soient les outils mis à sa disposition, ce n'est pas son rôle d'être à la porte d'une école.

La réponse qui lui a été faite durant la C2SCT ne la satisfait pas puisqu'on a mis en doute ses dires alors qu'ils proviennent bien du terrain, via des élu.e.s. Elle estime qu'il serait temps que l'employeur entende la situation et admette qu'un.e animateur.trice n'est pas là pour faire le planton devant une grille. Dans certaines écoles, un roulement est fait pour que l'animateur.trice ne reste pas à son poste

plus d'un quart d'heure. S'ils le font, c'est à cause de leur engagement vis-à-vis des enfants. Il ne faut pas laisser faire.

Par ailleurs, il faudrait que les personnes qui sont au courant du protocole le fassent savoir à tous les salarié.e.s.

La présidente ne connaît pas la situation Vigipirate de Nantes dans le détail. Toutefois, un.e animateur.trice a la responsabilité de la sécurité des enfants, donc il n'y a rien de choquant à ce qu'il soit à la grille. Elle regrette de ne pas avoir su que ce point serait abordé, car elle aurait pu se renseigner. En effet, elle entend que l'animateur.trice reste à l'extérieur tout le temps du périscolaire pour sécuriser l'entrée de l'école. Si c'est bien le cas, une discussion avec la direction de la structure est nécessaire, pour voir comment s'organiser pour se soustraire à une telle situation. Ce n'est effectivement pas le rôle d'un.e animateur.trice de passer une heure et demie de périscolaire à la grille de l'école pour la sécuriser. Il ne doit s'y trouver qu'à l'arrivée et au départ des enfants. Cette situation est spécifique à Nantes et ne se retrouve ni à Lyon ni à Thonon.

L'élue confirme qu'il est demandé aux animateurs.trices d'être au portail une heure le matin et une heure le soir.

La présidente va se renseigner et reviendra vers les élu.e.s.

Une élue estime que le problème ne vient pas du plan Vigipirate ou d'une logique Nantaise, mais d'un manque de moyens qui dépendent des écoles et des partenariats entre les villes et les associations d'éducation populaire. Certaines écoles disposent de caméras pour surveiller les extérieurs, et d'autres non. Elle-même s'est vue dans l'obligation d'alerter la ville de Toulouse de ce que les animateurs.trices sont dehors et peuvent se retrouver en tant que premier rempart face au danger. À cela s'ajoutent des conditions d'inconfort en hiver ou par temps de pluie. Les animateurs.trices ne peuvent pas être garants de la sécurité des enfants de cette manière-là, car ils ne sont pas agents de sécurité. Cela relève de la reconnaissance et du respect dus au métier d'animateur.trice. C'est un sujet sur lequel ces derniers se battent. Ils.elles ont besoin de l'appui de l'employeur pour ne plus être les petites mains qui font le travail que les autres refusent de faire. Tous les animateurs.trices ne sont pas logés à la même enseigne et il y a des disparités quant à l'accès à des lieux de réunions ou des bureaux. C'est un point qu'à son avis Léo Lagrange devrait considérer lors des appels à projet. Pour l'élue, c'est la ville qui est responsable de l'état des écoles et des structures et de la façon dont les ALAE sont intégrés au sein de celles-ci. Elle souhaite que la fédération fasse passer un message à ce sujet.

La présidente suit les élues dans leurs propos, car s'il est du ressort des animateurs.trices d'assurer la sécurité à l'arrivée et au départ des enfants, elle ne trouve pas normal qu'ils passent une heure et demie de leur temps périscolaire à la grille de l'école pour garantir la sécurité de l'établissement. Elle constate un défaut et convient que la fédération ne fait peut-être pas suffisamment reconnaître que ce n'est pas là le rôle d'un animateur. Ce dernier doit être dans l'acte éducatif, la prise en charge de l'enfant ou encore la mise en place d'ateliers, mais pas dans la sécurité des bâtiments. Elle va se rapprocher de la direction de Nantes pour voir les difficultés rencontrées et verra comment cela se passe sur les autres établissements. Elle convient qu'il va falloir trouver un terrain d'entente avec les communes pour organiser le travail des animateurs.trices et la sécurité des bâtiments différemment.

Un élu pointe le fait que les animateurs.trices et les équipes de CLAE se retrouvent en bout de chaîne des problèmes structurels. La maire de Toulouse a indiqué, lors d'une réunion, qu'il y a 900 édifices publics à surveiller sur la ville, dont les écoles, suite à l'activation du plan Vigipirate. Il manque 150 policiers pour assurer leur sécurisation. C'est donc un problème que Léo Lagrange seul ne peut pas résoudre.

À cela s'ajoutent des problèmes structurels suite à des brassages d'enfants dans certains établissements. A suivi la création de groupes de classes auxquels sont affectés des animateurs.trices référent.e.s. Si aux mois de mars et avril les effectifs étaient réduits, désormais les animateurs.trices doivent faire face à des groupes grandissants et il devient difficile de mettre en place le protocole sanitaire. Ainsi certains animateurs.trices se retrouvent seuls avec 28 enfants. Du fait d'un manque d'effectifs, il n'est pas possible de dédoubler ces classes. Les animateurs.trices se retrouvent à faire de la simple surveillance et ne peuvent plus mettre en place des projets si l'équipe de direction ne vient pas en renfort sur le terrain.

Par ailleurs, certains établissements appliquent le protocole sanitaire en fonction des salles à disposition. Certains ont pu réquisitionner des classes pour y mettre des groupes de classes. Certains CLAE ont du non-brassage, mais pas de lieu de regroupement. D'autres animateurs.trices doivent rester dehors du fait d'un nombre croissant d'enfants et aucun lieu où se regrouper. Cela conduit à un mélange d'enfants et la mise en place du protocole sanitaire est menacée.

L'élu demande s'il serait possible d'établir un diagnostic de ce que les écoles proposent pour ensuite paramétrer le travail des animateurs.trices. C'est particulièrement important à connaître lorsqu'il y a des problématiques de sous-effectifs.

La présidente convient que si le sens est général, les problématiques doivent être résolues structure par structure. La réponse n'est pas théorique, mais locale. Il faut voir comment adapter l'organisation du travail pour que les règles sanitaires soient suivies, que le contexte de sécurité soit respecté pour que chacun fasse son métier.

L'élu propose de construire une fiche diagnostic pour avoir une meilleure vision des problématiques d'une façon générale et pouvoir y répondre. Il s'agirait de faire un outil commun qui permettrait de savoir s'il s'agit d'un problème de structure, de groupe classe, de brassage ou encore d'adaptation de l'encadrement. Car les situations deviennent vraiment difficiles à traiter sur les structures.

Un élu apprend, au même titre que la présidente, qu'il y a des animateurs.trices qui sont chargés d'assurer la sécurité des écoles dans le cadre du plan Vigipirate et non pas simplement d'accompagner ou de récupérer les enfants à la grille pour éviter des allées et venues dans l'établissement. Or c'est un métier que d'être vigile. Il faut par exemple savoir anticiper en fonction du profil psychologique des personnes qui se présentent. Il est de la responsabilité de l'employeur de faire cesser cette situation pour éviter les accidents. La menace n'est pas négligeable. Les animateurs.trices se voient octroyer une responsabilité importante alors que ce n'est pas leur métier et qu'ils ne sont pas équipés. Sans compter qu'ils sont déjà assez frustrés de ne pouvoir organiser des activités comme ils le souhaitent du fait de la COVID et d'un manque de moyens. L'élu se demande qui désigne les animateurs.trices pour occuper ce poste. Certes, les prestataires et les communes peuvent être exigeants, mais il ne faut pas mettre les salarié.e.s en danger. Il est donc nécessaire de mettre fin à cette situation qui est inquiétante. Ce n'est pas de la responsabilité de Léo Lagrange s'il manque des policiers à Toulouse.

La secrétaire fait le lien avec la question de l'observatoire du poste d'animateur périscolaire. Il faut s'interroger sur le métier de l'animateur.trice, les contours de son poste et voir ce qui est tolérable et ce qui est inacceptable. Il manque des limites franches affichées par Léo Lagrange et l'on constate en région qu'elles sont floues et souvent au détriment du métier. Pour lui redonner sa place, travailler sur l'acte éducatif, suivre les formations proposées, il faut aussi œuvrer sur ce qu'est le métier au regard des délégations de services publics et des partenariats avec l'Éducation nationale et les villes. Quand ce type de questions remontent au CSE, c'est que la réponse ne peut être trouvée sur le terrain. L'élue assure que les représentantes de l'employeur présentes au C2SCT de Nantes n'ont aucune envie de répondre à la problématique présente. Il en va de même pour le directeur de la mission nantaise. Elle souhaite que la présidente rappelle aux différentes directions qu'il n'est pas

possible de demander n'importe quoi à un animateur ou de tolérer n'importe quelle mission, et redire que les C2SCT sont des instances dans lesquelles des décisions sont prises. Les élu.e.s ne peuvent se contenter de réponses qui ne sont pas suivies d'action.

La présidente estime que sa position lui permet d'indiquer la direction que Léo Lagrange doit prendre sur ces questions. Elle affirme que ce qui est demandé aux animateurs.trices ne fait pas partie de leurs fonctions et elle assure que n'importe quel dirigeant de la fédération pense de même. La distorsion vient de la relation avec la collectivité publique, qui selon sa taille, peut avoir une emprise plus ou moins importante. Il y a donc un travail de revendication à faire de ce qu'est Léo Lagrange et il ne faut pas répondre à toutes les sollicitations même si les collectivités locales sont grosses et qu'il y a des intérêts à travailler avec elles. Il faut de l'exigence dans la relation. Chacun rencontre des difficultés qu'il doit gérer sans en faire retomber la faute sur la fédération. Les problèmes de sécurité dans les écoles ne peuvent pas être résolus en demandant aux animateurs.trices périscolaires de s'en charger. Son rôle en tant que présidente du CSE est de porter cette problématique et de faire en sorte que les équipes se sentent légitimes à revendiquer leur place et celle de Léo Lagrange dans son ensemble. La situation, qu'elle découvre, relève d'un vrai problème de considération. Elle espère trouver rapidement des solutions. Il faut travailler sur la place et la reconnaissance du métier d'animateur qui a toujours été mis un peu en retrait de l'école, des enseignants et qui n'a jamais été reconnu comme légitime. La culture de Léo Lagrange doit l'aider à revendiquer la place de professionnel qui est la sienne.

Une élue estime que ces problématiques touchent au bien-être de l'enfant, car les taux d'encadrement ne sont pas respectés. Elle retient que la présidente du CSE a bien pris note de la situation et va faire le nécessaire pour lancer rapidement des discussions, et l'en remercie. La présidente confirme la nécessité de débattre du sujet, mais soutient que les situations doivent se régler au local. Elle comprend que la situation actuelle est très grave et que, faute de pouvoir être résolue sur le terrain, les élu.e.s la font remonter en CSE, mais le problème des effectifs du périscolaire ne peut être traité dans cette instance.

Un élu demande si, suite au rapport de la commission conditions de travail concernant la communication sur les aides spéciales HDS et la branche ÉCLAT, une communication est prévue à destination des salarié.e.s.

La présidente explique que la fédération ne relève pas des HDS de la branche, car elle n'a pas souscrit sa mutuelle santé auprès des organismes recommandés.

Un élu ajoute que la présidente a répondu à la question de savoir si le HDS Léo Lagrange a fait l'objet d'une communication envers les salarié.e.s pour que ceux-ci puissent y accéder lors de la présentation des comptes prévoyances de l'UES.

La présidente confirme qu'il y a environ 80 000 euros dans le HDS. Il a été envisagé d'en mobiliser une partie pour faire la promotion du vaccin contre la grippe auprès des équipes, mais du fait de la carence de vaccin, cela ne s'est pas fait. Il serait donc intéressant de voir quelles actions conduire avec les fonds du HDS.

Un élu estime que les sujets remontés par la commission conditions de travail sont une alerte aux élus du CSE et à la direction de Léo Lagrange. Des procédures doivent être mises en place pour que ne soient pas déversés dans le CSE tous les points qui ont dysfonctionné. Il faudrait voir rapidement avec les directions de ressources humaines locales les points importants pour répondre aux problématiques qui ont été levées. Dans le cas contraire, les élu.e.s n'auront jamais assez de temps pour résoudre tous ces problèmes. La présidente doit assurer que les élu.e.s qui interviennent dans les instances représentatives du personnel locales soient écoutés et non pas renvoyés dans les cordes pour éviter que les sujets soient traités en CSE.

Un élu convient que les C2SCT sont là pour poser des questions et avoir des réponses au local. Par contre, certaines problématiques comme celle dont il est question doivent recevoir une réponse au national. Ce qui se passe avec Vigipirate semble toucher plusieurs régions. Il faut donc traiter le sujet pour apporter une réponse identique à tous.tes les salarié.e.s.

Commission communication

La présidente de la commission explique que deux documents doivent être communiqués aux salarié.e.s. Concernant la RGPD, elle a obtenu une réponse, mais il reste le lancement du site et l'envoi d'un flyer. L'élue reviendra vers les élu.e.s du CSE d'ici la fin de l'année pour caler la communication du flyer et informer les salarié.e.s de la mise en route du site.

La présidente répond que les flyers seront envoyés sur les boîtes mail.

La présidente de la commission ajoute qu'une communication doit aussi être faite sur le webinaire d'intégration des salarié.e.s. Ces derniers doivent avoir connaissance de la liste des représentants de proximité et avoir un lien vers le site internet. Si le lien a été acté, ce n'est pas le cas pour une présentation du CSE ou des autres instances.

La présidente a proposé qu'un lien soit ajouté sur le site du CSE ou encore que les élu.e.s fassent eux-mêmes un petit webinaire pour se présenter aux nouveaux salarié.e.s, mais aussi aux anciens.

La présidente de la commission s'inquiète des délais. La présidente lui répond qu'il n'y a aucune urgence. Le webinaire en préparation contiendra un mot d'accueil du président et du secrétaire général de la fédération, suivi d'une présentation par chacun des directeurs métiers et d'une description de la structure par la DRH. Ainsi chaque salarié pourra se situer dans l'entreprise et dans sa branche métier. Il sera ensuite orienté vers différents liens qui présenteront le plan de formation, les accords d'entreprises et autres. Il est possible d'insérer un lien vers le site du CSE pour le faire connaître, éventuellement par le biais d'un webinaire.

Le service communication prévoit aussi de reprendre le magazine « Travailler à Léo Lagrange ». La dématérialisation n'étant pas suffisante, il serait bon de doter tout nouvel adhérent d'un fascicule qui reprend les grandes orientations pédagogiques, la structuration de la fédération et son modèle social, les instances, etc., au format papier.

Une présentation du CSE et des instances peut se faire en complément, mais pas forcément en même temps.

Une élue explique avoir reçu un courrier de la DRH, en tant que manager de structure à Sud-Ouest : « Un groupe de travail portant sur le parcours d'intégration des nouveaux salarié.e.s, composé de directeurs, coordinateurs, DTA et RH, Toulouse et hors Toulouse, a été constitué. Le travail est en cours et nous vous sollicitons aujourd'hui pour recueillir vos apports pouvant contribuer à l'élaboration de notre parcours d'intégration, qui sera mis en œuvre pour la rentrée 2021. Pour participer... »

L'élue a répondu et a demandé quelles étaient les modalités pour participer à ce groupe de travail - d'autant que les autres directeurs de Toulouse ou hors Toulouse n'ont pas entendu parler de ce projet - et donner des informations aux managers. Elle trouve un peu dommage de n'avoir pas eu d'autres indications alors qu'on lui demande aujourd'hui de rentrer dans la boucle. Elle souhaite donc connaître les procédures et regrette de n'avoir pas été informée alors que cela fait des années qu'elle intègre de nouveaux salarié.e.s sur sa structure.

La présidente l'invite à le faire savoir à ses interlocuteurs en région. Le national n'a pas établi de groupe de travail dans les régions. La présidente ne connaît pas les règles concernant ces groupes de travail et les participants. La réponse se trouve en région.

L'élue regrette qu'en tant que directrice, elle n'ait pas été informée qu'un groupe de travail avait été constitué. Elle en a fait part à la DRH qui lui avait envoyé le courrier.

Le représentant syndical CGT fait le parallèle avec le groupe de travail pour le QVT où seuls certains ont eu l'information. Pour sa part, il a pu participer parce qu'il était inclus dans la boucle, mais il semble que ce soit un peu par hasard, alors que les groupes étaient déjà constitués de coordonnateurs, de DTA et de RH. Il note que les relations au niveau du partenariat social se sont améliorées récemment. C'est sans doute parce qu'il est encore dans la boucle qu'il a aussi reçu l'information sur le nouveau projet et qu'il a pu y répondre.

Commission égalité professionnelle

À l'élue qui souhaite aborder la commission égalité professionnelle, la présidente répond que cette dernière ne fait pas partie des convocations des commissions à l'ordre du jour du CSE.

L'élue répond avoir pourtant fait passer une demande et avoir reçu une réponse de la secrétaire du CSE qui lui demandait s'il fallait générer un lien, mail qu'elle a vu tardivement. La commission s'est tenue le vendredi et un retour devait être fait.

La présidente veut bien lui donner la parole, mais la commission égalité professionnelle ne fait pas partie de l'ordre du jour. Elle se rapprochera de la secrétaire du CSE.

L'élue renvoie les élu.e.s du CSE au compte-rendu. Les membres ont abordé le premier temps de la négociation qui a eu lieu et se sont rendus compte qu'ils n'avaient pas travaillé sur les mêmes documents que la direction. Ils ont complété les éléments manquants. Ils ont noté que l'accord égalité professionnelle et le QVT allaient être séparés et s'en réjouissent, puisque cela faisait partie de leur demande lors de la dernière mandature. Ils ont donc fait le tri entre les mesures qui doivent, selon eux, relever du QVT et celles qui sont plus liées à l'accord égalité professionnelle. Elle demande que les organisations syndicales représentatives fassent si possible leurs retours par liste, pour que tous soient au fait des mesures proposées, lors des temps de négociation.

XI – présentation du calendrier modifié des réunions CSE 2021

Des élus ayant fait remarquer que beaucoup de CSE étaient positionnés sur des mercredis, ce qui pose problème à certains, la présidente propose un nouveau calendrier :

- Mardi 12 janvier
- Jeudi 4 février
- Mardi 16 mars
- Jeudi 8 avril
- Vendredi 21 mai
- Jeudi 24 juin
- Jeudi 22 juillet
- Mardi 21 septembre
- Jeudi 14 octobre
- Jeudi 24 novembre
- Jeudi 16 décembre

Le calendrier sera aussi communiqué aux régions pour aligner les réunions de C2SCT.

Le représentant syndical CGT se félicite de la modification du calendrier.

Concernant les réunions de commission, une élue note qu'il y a plusieurs jeudis, or les réunions de commission se font la veille. La présidente rétorque que tant que les réunions se font en distanciel, cela ne pose pas de problème.

La RRS ajoute que le problème est moins grave dans la mesure où il n'y a pas de vote sur les commissions. Même si cela peut freiner la participation, il est difficile d'organiser les réunions de CSE autrement.

L'ordre du jour étant épuisé, la présidente clôt le CSE.

Adopté le 12 01 2021