

**PROJET DE PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE EN VISIOCONFERENCE  
du 16 juillet 2020**

**Adopté le 22/09/2020 avec 16 voix pour -5 contre et 3 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 REPLACANT.E.S UN.E TITULAIRE	
UNSA	1 MELENDEZ Manon	LLM	<b><u>BLAITEAU Julie</u></b>	LLO
	2 <b><u>CAILLEAU Nicolas</u></b>	<u>LLO</u>		
	3 <b><u>KRELLADI Yamina</u></b>	LLO		
	4 <b><u>REYES Richard</u></b>	A2F		
	5 <b><u>MULUMBAY Carole</u></b>	LLNIDF		
	6 <b><u>GARRIDO Jean Christophe</u></b>	LLSO		
	7 ANDRE Chantal	LLSO		
	8 YAHIAOUI Esmâ (C)	LLCE		
	9 LACLEF Dimitri (C)	LLCE		
FO	1 <b><u>GILBERT Laurence</u></b>	LLO	SUNER Léa <b><u>Ladislav LEDUC</u></b>	LLM
	2 BIRAMBAUX Christophe	PREFACE		
	3 <b><u>TORNE-COLS Catherine</u></b>	LLSO		
	4 KATTOUCHE Aziz	IFRA		
	5 <b><u>POYET Yann (C)</u></b>	<u>LLNIDF</u>		
CGT	1 <b><u>BRINI Bouziane</u></b>	<u>LLSO</u>	IRIGOYEN Stéphane	LLSO
	2 PLUQUET Christelle	LLO		
	3 <b><u>CHEBOUT Hamid</u></b>	LLNIDF		
	4 GARDELLE Katia	LLSO		
CFDT	1 AMMADI Siham	LLSO	LEFEVRE Mathieu	LLSO
	2 PERATOUT Dexter	<u>LLSO</u>		
	3 <b><u>BIARD Sophie</u></b>	LLSO		
	4 <b><u>COLAS Benoit</u></b>	LLSO		
SUD	1 Ducros Dominique	LLM		
	2 KIEFFER Gaëtan	LLO		
	3 HADDAN Inès	LLO		
Libre	1 <b><u>Odette Zézé NIANG</u></b>	<u>LLSO</u>		

Les représentants syndicaux :

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

Excusée : 1 CHERIFI Linda (RS - UNSA), (LLSO), DUCROS Dominique (SUD LLM), KIEFFER Gaëtan (SUD, LLO), HADDAN Inès (SUD, LLO)

## Ordre du jour

Aux Membres Titulaires,  
Cher.e.s Collègues,

Comme convenu, nous vous informons que la 7<sup>ème</sup> séance ordinaire du Comité Social et Économique se tiendra sous forme de VISIOCONFÉRENCE, le :

**JEUDI 16 JUILLET 2020**

**A partir de 09 heures 30**

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

Ordre du jour :

- Consultation sur projet de rupture conventionnelle d'un représentant de proximité de LLO,
- Information report de la consultation sur les comptes de résultats 2019,
- Consultation sur inaptitude d'un salarié LLSO,
- Consultation sur inaptitude d'un salarié NIDF,
- Vote des délibérations portées par les commissions,
- Consultation sur le bilan social des entreprises de l'UES,
- Vote des annexes au règlement intérieur.

Le Secrétaire du CSE  
Yann POYET

La Présidente du CSE,  
Pascale DUMAIRIE

La Présidente ouvre la séance avec un retard d'une demi-heure en raison de problème technique de connexion de certains membres du CSE malgré l'expérience acquise au fil des derniers mois.

## I - Consultation sur projet de rupture conventionnelle d'un représentant de proximité de LLO

La présidente introduit ce point en rappelant que la note sur le projet de rupture conventionnelle d'une représentante de proximité de LLO a été déposée dans la BDES et demande si il y a des demandes de prise de parole.

A une question d'un élu, Madame Kristen STEPHAN confirme que sa démarche n'est pas liée à l'exercice de son mandat de représentante de proximité ni à des pressions reçues dans l'exercice de celui-ci mais tout simplement d'un projet de vie personnelle qu'elle souhaite mener à son terme.

Sans prise de parole complémentaire, la présidente rappelle que le vote d'un personnel protégé s'effectue à bulletin secret et qu'en conséquence il a été demandé à l'opérateur GEDIVOTE de réaliser le vote électronique durant le CSE.

A l'issue du vote, le résultat sera communiqué au secrétaire pour la réalisation du PV et de l'extrait de délibération ainsi qu'aux élu.es.

**Le résultat du vote électronique parvenu à l'issue du CSE est :**

**VOTANTS : 23 POUR : 16 - CONTRE : 05 - ABSTENTION : 0**

## II - Information : report de la consultation sur les comptes de résultats 2019

La présidente a souhaité le report de cette consultation. Une présentation des chiffres avait été faite lors du précédent CSE, et les élu.es ont eu accès à l'ensemble des plaquettes via la BDU. La direction souhaitait présenter, pour le présent CSE, un état d'analyse et des plans d'action de chacune des entreprises, mais ne peut le faire ce jour dans de bonnes conditions. Ces éléments complémentaires sont reportés au mois de septembre.

Un élu profite du report pour faire des demandes complémentaires, à savoir une analyse entre les budgets prévisionnels de 2019 et le réalisé. Avec un focus sur Sud-Ouest, qui semble rencontrer des décalages de résultat et de fonctionnement entre ce qui a été annoncé et ce qui a été réalisé. Il aimerait en connaître les raisons.

La présidente confirme qu'un travail est effectivement conduit sur ce sujet. L'analyse sera assortie d'un plan d'action pour les entreprises dont les résultats sont particulièrement inquiétants. Les élu.es auront un retour sur ce qui a été mis en place ou qui est prévu pour engager un virage positif sur la gestion de ces structures.

L'élu relève qu'il y a aussi des entreprises qui ne sont pas dans le rouge, mais dont la situation est quand même potentiellement critique, en particulier Sud-Ouest. Un certain nombre de problématiques relevées sur le terrain se traduisent dans les comptes. Il est donc important de voir si les retours sont liés à des problématiques récentes ou beaucoup plus anciennes.

La commission économique, avec le concours du rapporteur et les services financiers, a établi un fichier Excel qui compare les produits réalisés de 2019, et ceux de 2018, avec les charges et la masse salariale, et par type de résultats (exploitation, financiers, exceptionnels). Il serait intéressant d'y introduire une colonne BP prévisionnelle et identifier les écarts et leur cause.

L'élu propose de demander aux directeurs.trices d'établissements, comme cela avait été fait l'année précédente, d'être présent.es pour expliquer les différences entre le prévisionnel et le réalisé.

Un autre élu relève qu'une petite inquiétude existait déjà avant le COVID sur cette région Sud-Ouest où le chiffre d'affaires est important, mais où la situation financière a toujours été très fragile. Les élu.es du CSE aimeraient avoir un retour sur l'analyse qui a été faite récemment pour connaître la réalité de la situation et contribuer à rétablir une situation saine.

Ces éléments d'inquiétude sont présents dans le compte-rendu de la commission économique, souligne le rapporteur, et il serait surtout intéressant, selon lui, de justifier les écarts importants, car il y a toujours des différences entre le prévisionnel et le réalisé.

La présidente note qu'il peut y avoir aussi des écarts positifs et des développements non identifiables au préalable et qu'une analyse est effectivement essentielle. Elle informe que les services de la fédération font déjà un tour des régions pour commencer à analyser les résultats de 2019.

Pour le rapporteur de la commission économique, il est aussi important de regarder la situation en 2020 et d'intégrer dans le plan de relance la problématique du COVID et ses incidences. Des régions sont plus touchées que d'autres et certaines montrent des évolutions difficiles, en particulier pour les organismes de formation.

Le prochain CSE est prévu pour la troisième semaine de septembre, rappelle la présidente, ce qui laisse le temps de fournir aux élu.es les éléments nécessaires.

Le rapporteur va réintégrer dans le tableau du compte rendu de la commission économique tous les budgets prévisionnels.

### III - Consultation sur inaptitude d'un salarié LLSO

La présidente rappelle que les élu.es sont consulté.es sur l'inaptitude d'un salarié de LLSO après des recherches de reclassement qui n'ont pour l'instant pas abouti. Le sujet a sans doute aussi été abordé en C2SCT à LLSO : il s'agit de Monsieur Dramane KOITA, salarié de LLSO, professeur de danse à raison de 10h hebdomadaires.

Un élu précise qu'il s'agit d'un professeur de danse salarié depuis 2013. Un reclassement n'est pas facile dans son domaine, puisqu'il a des problèmes de santé, en particulier avec la station debout. Il s'est vu proposer des postes dans l'animation. Des postes à l'accueil lui permettraient de travailler assis. Cette personne a aussi des compétences en chant, ce qui lui ouvre des perspectives avec des interventions en CLAE, par exemple, pour proposer des cours. Le salarié contacté semble toutefois ne pas avoir envie de rester au sein de Léo Lagrange et aurait d'autres projets.

La présidente précise que des postes dans l'administratif ont sans doute aussi été recherchés, mais qu'il n'y en a pas à pourvoir à l'heure actuelle.

Pour le secrétaire l'obligation de l'employeur de reclasser le salarié et les souhaits de ce dernier sont deux choses différentes. Par ailleurs, il demande si le problème de santé rencontré par ce professeur de danse est lié à son activité et si c'est le cas, pourquoi la prévoyance n'est pas saisie. Son inaptitude sur cette activité semblant définitive. Il faudrait qu'il envisage une reconversion.

La présidente répond qu'il ne s'agit ni d'une maladie professionnelle ni d'un accident du travail. Mais son inaptitude vient toutefois impacter son activité professionnelle.

Le secrétaire a compris que le salarié ne souhaite pas rester à Léo Lagrange, mais veut se reclasser. Il s'interroge sur un possible accompagnement.

Un élu informe que le salarié a 60 ans et a été victime d'un infarctus en 2016. Il a volontairement continué à travailler, mais le confinement l'obligeant à l'inactivité, il s'est rendu compte, à la reprise du travail, qu'il n'était plus apte. Ce qui a été confirmé par le Médecine du Travail, le 16 juin 2020. C'est un cas qui n'est parvenu à la connaissance du C2SCT que le mercredi précédent et n'a pas été abordé plus de 5 minutes. Il trouve que le délai entre le moment où son inaptitude a été prononcée et le licenciement est très court. Il constate par ailleurs que les salarié.es déclaré.es pour inaptitude ne sont jamais reçu.es au CSE. 34 cas ont été recensés en 2019 et il s'étonne qu'il n'y ait personne au siège pour les rencontrer et discuter de leur souhait. Il aimerait savoir combien, parmi ces personnes, ont été reclassées.

Concernant le salarié, étant donné qu'il est réputé aussi pour le chant, il propose un reclassement dans ce domaine, ne serait-ce que pour que ce professeur ne se retrouve pas à la rue à son âge.

Le représentant syndical CFDT se rappelle que le dossier de ce professeur était déjà sur la table à l'arrivée de Marjorie Santuc, car il ne pouvait pas toujours effectuer ses missions correctement. La situation du salarié a donc empiré. Par ailleurs, il est clair qu'un reclassement sur un poste administratif demandera une formation ad hoc. C'est une situation qui doit être étudiée avec le salarié pour éviter, si possible, l'inaptitude.

Une élue remarque que le sujet de l'inaptitude a déjà été abordé plusieurs fois en CE et CSE. Le bilan social fait part de données, mais ne reflète pas une politique d'intention qui pourrait asseoir des règles sociales. Elle en profite pour demander où en est l'accord sur le contrat de génération qui permettrait une transmission des savoirs et des compétences. Cela aurait ouvert la porte à une autre forme de reclassement pour ce professeur.

La présidente répond que cet accord n'a pas été renégocié et fait sans doute partie des plans d'actions dans l'année à venir.

Par ailleurs, elle rappelle que, dans le cadre d'une inaptitude, dans la précédente mandature, les élu.es n'étaient consulté.es que lorsqu'une inaptitude conduisait à une rupture du contrat de travail pour un salarié protégé. À ce jour, ils sont consultés en amont des offres de reclassement et doivent former un avis sur ces dernières.

La question de l'inaptitude est un sujet sensible et délicat auquel il faut apporter de l'attention. Par contre, il n'est pas juste de dire qu'il n'y a pas d'entretien avec les salarié.es, puisque les élu.es sont consulté.es, en amont du démarrage de la procédure, une fois que le médecin du Travail a rendu un avis d'inaptitude avec reclassement possible, sur les offres que pourrait faire l'employeur. Ensuite, celles-ci peuvent être mises par écrit à l'adresse du.de la salarié.e, mais aussi être assorties d'un entretien.

Si l'avis d'inaptitude n'est pas accompagné d'un possible reclassement, il n'y a pas de consultation du CSE.

Une fois que les élu.es se sont prononcés, l'employeur reçoit le salarié pour aboutir ou non à une situation de reclassement.

C'est bien ce que le secrétaire soulignait précédemment lorsqu'il parlait de la différence entre obligation légale et souhait du salarié. Toutefois, il est d'accord avec les autres élu.es pour une prise en compte de son travail tout au long de son activité au sein de Léo Lagrange. Un reclassement ne peut se faire que sur les horaires qui sont les siens à l'heure actuelle, ce qui peut être un handicap s'il est à temps partiel. Il est donc nécessaire de l'accompagner au mieux dans son maintien dans l'entreprise.

Ce sujet pourrait faire l'objet d'un travail de fond de la part du CSE pour les mois ou années futures, vis-à-vis de salarié.es qui ont longtemps servi au sein de la fédération.

Un élu rappelle qu'une bourse de formation a été mise en place pour les licenciements économiques individuels, pour un montant de 1 500 euros, qui s'ajoute à ce que le.la salarié.e peut avoir comme dispositif par ailleurs. Une telle pratique pourrait s'envisager pour un.e salarié.e confronté.e à un licenciement pour inaptitude, lorsque aucune offre ne convient.

Cette proposition trouve un écho favorable auprès de la présidente du CSE. En cas de rupture du contrat pour inaptitude, le.la salarié.e aurait droit à une aide financière pour accompagner un projet de formation ou de réorientation professionnelle, externe à Léo Lagrange. Dans le cas d'un reclassement au sein de la fédération, il y a forcément adaptation au poste avec formation. C'est un sujet qui pourrait être négocié avec les organisations syndicales.

Une élue précise qu'elle faisait allusion moins à la procédure de licenciement, mais au besoin d'humanité qui doit l'accompagner. Elle estime qu'il y a des signaux annonciateurs d'une situation d'inaptitude et pense qu'il serait bien de savoir les déceler, les anticiper et accompagner le salarié. Les cas d'inaptitude reviennent souvent, il est donc important de mener une politique d'intention en ce sens.

Le représentant syndical CFDT ajoute qu'il est effectivement temps de regarder comment ce sujet est traité au sein de Léo Lagrange. Certaines mises en inaptitude posent question avec des salarié.es qui exercent au sein de la fédération depuis de nombreuses années et ne présentent pas de souci majeur par rapport aux missions qu'ils exercent. Il faut harmoniser les pratiques et revenir au sens même de l'inaptitude. C'est un sujet sur lequel les membres du CSE peuvent travailler en bonne intelligence.

Un élu précise que le professeur de danse travaille deux heures par jour. Par ailleurs, il relève que si un élu n'avait pas convoqué un C2SCT exceptionnel, personne n'aurait eu l'information. Il se demande comment les élu.es peuvent être consulté.es alors qu'ils n'ont aucun renseignement sur la personne concernée. Lui-même les a obtenus auprès du salarié. Il réclame que les élu.es aient véritablement des informations à l'avenir.

De plus, aucun classement n'étant proposé au professeur de danse, il demande quel est le sujet de la consultation.

La présidente reconnaît que la recherche effectuée ne permet pas d'identifier des postes, mais la procédure de consultation doit permettre de définir s'il en existe qui peuvent être proposés au salarié. Les membres du CSE devront réfléchir et la direction de la fédération rencontrer les organisations syndicales pour voir comment mettre en place une procédure adaptée aux situations vécues par les salariés, dans le cadre des valeurs défendues par Léo Lagrange, et avoir une ligne directrice sur l'ensemble des entreprises.

Un élu demande que cela se fasse rapidement. Le côté humain est encore plus important lorsque le licenciement se fait pour inaptitude, et plus encore lorsque le salarié à un certain âge. Une personne qui a travaillé longtemps pour Léo Lagrange ne doit pas voir son dossier être traité uniquement administrativement. Il n'y a pas que les ressources qui doivent être considérées dans le terme de « ressources humaines ». C'est particulièrement vrai en Sud-Ouest. Il demande s'il est normal de devoir déclencher des C2SCT extraordinaires pour avoir connaissance de certaines situations de salarié.es. Si la problématique est locale, les élu.es peuvent attendre que la situation se règle, mais l'élu demande que de l'humain soit inscrit dans le traitement des dossiers. Dans le cas contraire, des actions pourraient être mises en place pour obliger l'employeur à réagir.

Une élue trouve inconcevable que des responsables fassent des notes de synthèse de seulement trois lignes sur la situation d'un.e salarié.e alors que les élu.es.e vont être consulté.es sur un dossier pour inaptitude. Elle trouve surprenant que le service RH ait pensé à chercher des postes de reclassement, mais n'ait pas proposé de faire une formation, ni ne s'est penché sur la transmission du savoir.

Elle note par ailleurs que les risques psychosociaux ne concernent pas uniquement Sud-Ouest et que la souffrance au travail doit faire l'objet de réflexions, si l'on veut éviter que des situations graves ne voient le jour.

Certaines personnes sont tellement épuisées qu'elles n'envisagent plus autre chose que l'inaptitude. D'autres profitent de ce qu'elles ont encore des ressources pour aller ailleurs. Elle pense que certaines questions doivent être vues à la rentrée. Mais il faut déterminer qui s'en occupe et dans quel délai.

Le trésorier est d'avis qu'il faut mettre en œuvre une vraie politique de prévention des risques. Le document unique doit vivre. Des actions sont à mener, entre autres sur la petite enfance, pour éviter les inaptitudes, mais aussi pour prendre en compte les risques psychosociaux. Par ailleurs, il faut aussi une politique de gestion des carrières et des compétences. Permettre à des salarié.es d'évoluer sur certains types de postes serait une solution pour éviter des licenciements pour inaptitude.

Il avise aussi l'employeur sur la capacité de certain.es salarié.es à se mobiliser, face aux situations d'épuisement qui sont les leurs.

Le secrétaire regrette que la note soit aussi succincte, car elle ne permet pas d'avoir une vision précise de la situation de la personne. Seul l'avis du médecin est connu. Par ailleurs, ce salarié ne travaillant que deux heures par jour, un reclassement va sans doute s'avérer difficile car il n'existe pas de poste administratif d'une telle durée. Il faudrait voir s'il serait possible de lui proposer un poste sur un temps de travail plus long, d'autant qu'il ne peut pas encore prétendre à une retraite à taux plein. Cette situation pose un problème sociologique et politique vis-à-vis des orientations de la fédération. Le secrétaire souhaite que les notes pour inaptitude soient plus complètes, avec la durée du travail, l'ancienneté, le profil professionnel, pour envisager non pas forcément des reclassements, mais des repositionnements au sein de la Maison. Un reclassement ne peut se faire que sur un poste et une durée de travail équivalents. Ce qui est quasi impossible dans le cas présent.

Le secrétaire propose de s'appuyer sur les compétences de ce professeur et de son aura sur la région pour faire évoluer d'autres salarié.es dans une même situation, de former des collègues en chant ou de leur apporter des compétences complémentaires. Ce sont des pistes à étudier.

Il souhaite donc que les notes contiennent des informations utiles pour que l'ensemble des élu.es et membres des C2SCT des autres régions puissent se positionner, sans qu'une enquête sur le terrain soit nécessaire.

Par ailleurs, il indique que son vote sera négatif, car il estime que le travail n'a pas été fait correctement.

La présidente reconnaît que la note est plus que succincte, mais redit que la C2SCT d'un territoire est nécessairement consultée en amont du CSE. Son avis doit permettre d'éclairer l'ensemble des élu.es de cette instance.

Le représentant syndical CGT informe que suite à une réorganisation en cours en Sud-Ouest, le standard, qui gère aussi les courriers et la gestion de documents, est inoccupé deux heures par jour. Ce serait peut-être une opportunité à proposer à ce salarié, avec un accompagnement.

Le dossier de ce salarié met en exergue d'autres sujets sur lesquels les élu.es sont en alerte, note la présidente. La période du COVID n'a pas été simple non plus et des personnes l'ont plus ou moins

bien vécue. Elle pense qu'il serait utile de réfléchir à un plan d'action sur les conditions de travail, les risques psychosociaux et les questions de sécurité, d'autant que les élu.es seront consultés à ce sujet au mois de septembre.

Elle enregistre les demandes de précision et de qualité de présentation des notes fournies. Elle comprend le besoin d'une négociation sur les procédures d'inaptitude et d'accompagnement au sein de Léo Lagrange. Un accord doit garantir un traitement identique à tous les salariés de l'UES sur cette question.

Les conditions de travail, le respect des salarié.es dans leur emploi, l'accompagnement font partie des bases essentielles, même si ce n'est pas toujours facile à mettre en place. La gestion de crise ne sera pas, dans l'avenir, le modèle de référence, mais il sera peut-être possible d'en tirer des analyses pour être prêts en cas de reprise de situations de ce type. Tout est mis en œuvre pour que ces sujets soient traités, même si ce n'est pas au rythme souhaité par les élu.es.

La présidente met aux voix la consultation sur l'inaptitude d'un salarié LLSO

VOTANTS : 23 - POUR : 0 – CONTRE : 23 - ABSTENTION : 0

#### IV- Consultation sur inaptitude d'un salarié NIDF

La présidente du CSE indique que la salariée est Mathilde PICARDA, salariée Nord Île-de-France depuis le 19 novembre 2019, en CDI, en qualité d'aide auxiliaire, sur la crèche Chapelle Internationale, Paris 18<sup>e</sup>. La salariée est en arrêt maladie du 4 février au 14 juin. Suite à la visite de reprise le 16 juin, elle a été déclarée inapte par le Médecin du Travail, qui précise que la salariée : « *pourrait occuper un poste dans un autre environnement organisationnel, mais pas de l'ordre du soin, au contact avec les enfants. Un poste en rapport avec les aspirations de Madame PICARDA et sa santé. Avec formation possible dans ce cadre. La salariée peut bénéficier d'une formation compatible avec ses capacités récentes susmentionnées.* »

Après prise de contact avec le médecin du travail, le 17 juin, ce dernier a réitéré les préconisations. Le 26 juin, il est demandé à la salariée, par mail et courrier recommandé, de transmettre un CV et ses possibilités de mobilité. Celle-ci a déjà fait savoir par mail, le 22 juin, qu'elle ne souhaitait pas être reclassée, ayant un projet de formation. Le 6 juillet, elle précise qu'elle souhaite se diriger vers les métiers d'art et art corporel. Elle a transmis, le 5 juillet un CV et ses possibilités de mobilité, limités à Paris et à temps partiel.

C'est dans ces conditions que se font les recherches de reclassement.

La C2SCT a été consultée le 10 juillet et donne l'avis suivant : « *Madame PICARDA a été déclarée inapte par la médecine du Travail, avec recommandation de reclassement possible sur un autre poste que le sien, dans un autre environnement organisationnel. Après consultation et recherche de reclassement, il n'y a pas de poste susceptible de correspondre aux préconisations ci-dessus et selon les aspirations de Madame PICARDA qui exprime le souhait de ne pas être reclassée. Cette dernière n'a pas de demandes précises de formation. La C2SCT donne son accord pour un licenciement pour inaptitude à Madame PICARDA.* »

Le représentant syndical CFDT comprend que la salariée est arrivée récemment au sein de Léo Lagrange. Il s'étonne qu'une réflexion ou un temps de travail n'aient pas été organisés à la fin de la période d'essai, alors que la personne s'est mise en arrêt maladie peu après. Une incapacité à exercer ses missions aurait alors pu être détectée à ce moment-là. Il n'y a pas de trace d'un quelconque point d'évaluation avant de transformer la période d'essai en contrat de travail.

La présidente note que la période d'essai s'est terminée le 18 décembre. Elle ne connaît pas les raisons de l'arrêt maladie au 4 février.



Le représentant syndical CFDT s'étonne quand même de cette brutale décision d'inaptitude, suite à une prise de fonction récente. Il se demande comment il n'a pas été possible de détecter cette problématique plus tôt.

La présidente note une distorsion entre l'emploi et le projet de la salariée. Elle s'est peut-être rendu compte de l'écart qui existait entre ses aspirations et la réalité de l'activité. Les choses se seraient orientées de cette façon, suite à l'échange avec le médecin du travail.

Une élue demande si une suite a été donnée au souhait de la salariée de faire une formation.

La salariée n'a pas répondu de façon précise à une sollicitation de l'employeur sur ce sujet, répond la présidente. Elle confirme par ailleurs que les élu.es sont consultés sur la recherche de reclassement et non pas sur le licenciement.

Au trésorier qui demande dans ce cas de modifier l'avis qui porte sur un licenciement pour inaptitude, la présidente propose d'indiquer qu'il n'y a pas de poste de reclassement possible au sein de Léo Lagrange.

Le secrétaire convient que l'avis n'est pas rédigé correctement, mais relève surtout que la salariée ne cherche pas à être reclassée. Sa demande de formation vise les métiers de la culture.

La présidente propose que l'avis stipule qu'il n'y a pas de reclassement possible au sein de Léo Lagrange et que la salariée ne souhaite pas être reclassée.

**La présidente met aux voix la**

**VOTANTS : 23 - POUR : 18 – CONTRE : 1 - ABSTENTION : 4**

## **V- Vote des délibérations portées par les commissions,**

Aucune commission ayant été réunie, il n'y a pas de délibération soumise aux votes des élu.es.

Le représentant syndical CFDT fait état d'une demande d'aide exceptionnelle qu'il a relayée à la Présidente de la commission ASC lundi 13 juillet et demande s'il est possible de l'exposer et de prendre une décision.

Aucune objection n'étant formulée, la situation de la salariée est exposée. Cette personne qui travaille en région LLCE a subi coup sur coup, l'incendie de sa résidence principale suite à une négligence de voisinage, le décès de son frère (non lié) puis le confinement dans une maison amputée des pièces sinistrées. A la suite du débat, les élu.es sont favorables à déclencher une aide exceptionnelle mais ont du mal à identifier le montant et les pièces à demander pour justifier l'aide compte tenu que ses assurances incendie et responsabilité civile doivent couvrir tous les frais qui seront engagés entre le constat du sinistre et la reconstruction de son habitation.

Il est proposé que la salariée puisse être accompagnée par une personne du service consommateur de la FLL afin que cette personne recouvre la totalité de ses droits. Si au cours de l'instruction, il s'avérait que des besoins en financement non couverts par ses contrats d'assurance, la commission pourrait solliciter les membres du CSE pour obtenir une aide d'urgence par voie électronique en précisant les éléments sur lesquels s'appuie la demande.

Le trésorier du CSE a également reçu une demande d'aide exceptionnelle mercredi 15 juillet et souhaite la soumettre aux élu.es du CSE. Il s'agit d'une salariée de LLCE qui cumule les problèmes : son habitation a été envahie par les punaises de lit et son bailleur a engagé les travaux de

désinfection. Elle doit changer la totalité de sa literie soit 4 matelas (Le sien et celui de ses 3 enfants) le devis s'élève à 1277,85€ ; elle est actuellement en arrêt maladie et à la suite à un problème administratif en cours de règlement, elle ne touche pas ses IJSS et souhaite obtenir une aide lui permettant de changer sa literie pour éviter une nouvelle infection.

Les élu.es proposent une aide de 80% du montant du devis soit 1022,28€, la Présidente met aux voix cette proposition :

**La présidente met aux voix le montant de l'aide 1022,28€ soit 80% du devis**  
**VOTANTS : 23 - POUR : 23 – CONTRE : 0 - ABSTENTION : 0**

## VI - Consultation sur le bilan social des entreprises de l'UES

Les élu.es ont reçu les bilans de chacune des entreprises dans la BDES et un fichier Excel de synthèse des indicateurs du bilan social.

Sur l'ensemble de l'effectif de l'UES, le secteur formation représente presque 9 %. C'est un ratio qui va en diminuant, suite à un fort développement sur le secteur animation et petite enfance. De plus, les deux dernières années ont connu un certain nombre de plans sociaux pour redresser des situations de la formation.

Les SASU de la petite enfance représentent 8 %, mais il reste de l'activité petite enfance dans les structures de l'animation. Globalement, ce secteur représente 14 % de l'activité.

Il y a une évolution sérieuse des effectifs, avec 21 % d'augmentation entre 2017 et 2019. La Fédération est en croissance constante. C'est beaucoup de travail pour les équipes et montre la nécessité de s'organiser avec un système d'information RH, de moderniser les outils, de rentrer dans la dématérialisation. Tout ce qui touche au personnel génère beaucoup d'administration.

Des indicateurs donnent les ratios CDD/CDI dans les entreprises. Près de 77 % du personnel au sein de l'UES est féminin. C'est un élément constant sur plusieurs années.

Certaines entreprises ont indiqué les arrivées et les départs, y compris les fins de CDD, d'autres ne l'ont pas fait. Ce sont des éléments qu'il sera possible d'affiner en cas de besoin.

Un indicateur global indique les temps partiels en CDI et ce que cela représente en proportion sur les effectifs.

Enfin, une comparaison des rémunérations par catégorie socioprofessionnelle, hommes et femmes.

Ensuite les élu.es trouvent tous les indicateurs détaillés dans chacune des entreprises.

Un élu se pose des questions sur le nombre des démissions qui vont crescendo sur toutes les régions entre 2017 et 2019. À l'inverse sur Méditerranée, ils vont en diminuant fortement, mais il suppose que le nombre de CDD arrivant à leur terme n'est pas indiqué.

Il demande ce que Léo Lagrange compte faire pour stopper cette hémorragie de démissions et d'absences qui mettent les salarié.es à mal et risque d'augmenter avec le COVID.

Il s'interroge sur le recours important aux intérimaires en Île-de-France.

Concernant les ruptures conventionnelles, il aimerait connaître les critères d'acceptation.

Il souhaite aussi qu'apparaisse le nombre de reclassements après inaptitude.

Enfin, il aimerait avoir une explication sur la moyenne dans la catégorie des employé.es. Le nombre de 1 700 à 1 800 pour les catégories A et B lui semble très élevé par rapport à ce qu'il peut noter dans les CLAE.

L'évolution des démissions doit être ramenée à celui des effectifs, explique la présidente, mais doit aussi se mesurer au regard du développement des dispositifs d'activités post et périscolaires. Beaucoup de salarié.es sur ce secteur ne sont pas des professionnels de l'animation, mais sont des étudiants en CDD ou des CD2I.

Concernant les inaptitudes, la présidente confirme que les élu.es recevront des informations précises lors de la consultation du mois de septembre. Cela fait partie du bilan HSCT.

Le recours aux intérimaires sur Nord Île-de-France est certainement lié aux crèches parisiennes, pour des remplacements. L'activité est très normée, le taux d'encadrement doit impérativement être respecté. Il est nécessaire de remplacer les salarié.es absents (arrêt maladie, enfants malades, congés exceptionnels...), ce qui est courant sur Paris.

Une élue demande si les élu.es se trouvent dans le cadre d'une consultation générale de la politique sociale - Le bilan social s'inscrivant dorénavant dans ce cadre-là - ou sur une partie seulement. Les élu.es de sa liste avaient demandé par mail que ce point à l'ordre du jour soit reporté. La politique sociale a aujourd'hui une place importante dans toutes structures qui souhaitent agir en ce sens. Une vision d'ensemble est donc nécessaire. Or, elle n'a trouvé que 2 situations comparées femmes/hommes dans la BDES, même si les bilans sociaux de l'ensemble des régions sont présents. Il est important de croiser les données. Au-delà des éléments chiffrés, la forme pose une politique d'intention qui conduit à des actions. Le but des consultations est bien de mettre en place des actions, correctives, d'accompagnement, pour analyser ce qui est mis en place avant et après. Pour l'élue il est difficile de prendre du recul par rapport aux chiffres. Cette distance est pourtant nécessaire à une analyse de la politique sociale, comme les inaptitudes ou l'égalité professionnelle.

Elle demande encore où en est l'accord égalité femmes/hommes au sein de Léo Lagrange. Elle pense qu'il n'existe plus depuis décembre 2019, ce qui place la fédération dans l'illégalité depuis cette date. Elle demande si la direction avait reçu les retours proposés à la fin de la dernière mandature qui devaient permettre une négociation plus aboutie, basée sur des constats.

Enfin, il lui manque des informations portant sur la durée du travail, les heures supplémentaires accomplies dans la limite et au-delà du contingent annuel praticable. Elle aimerait enfin savoir si les primes ont été prises en charge sur les 10 plus hautes rémunérations. C'est un élément obligatoire. Les éléments fixes et variables doivent être fournis aux élu.es pour qu'ils puissent avoir un regard plus juste sur les écarts de rémunération et mettre en place des actions correctrices si nécessaire.

La présidente répond que le point à l'ordre du jour ne concerne pas la politique sociale globale de la fédération Léo Lagrange. Il s'agit d'une consultation sur le bilan social. Les éléments de santé et de sécurité au travail et le handicap seront vus au mois de septembre. La consultation sur la politique sociale globale aura lieu en octobre. C'est l'agenda établi pour cette mandature, que la présidente s'efforce de suivre.

À partir du moment où les bilans sociaux sortent avec des indicateurs hommes/femmes, le RSC ne sera plus produit. Tous les indicateurs vont sortir en analyse hommes/femmes et permettre de vérifier ces éléments.

Concernant l'indicateur sur les salaires précisé dans les bilans sociaux, il s'agit de la rémunération mensuelle moyenne du mois de décembre qui prend en compte l'effectif CDI à temps complet, payé pour la totalité du mois. Les dix rémunérations les plus élevées par entreprise représentent un écart type, en pourcentage, entre la plus haute rémunération femmes et hommes du mois de décembre.

Un élu revient sur la cause des départs. Le document de synthèse est bien fait, mais il souhaite que soient indiqués les départs pour rupture conventionnelle, les démissions et autres.

Il note une évolution du nombre de salariés handicapés, mais aimerait, là aussi, avoir une analyse. Une campagne avait été lancée auprès des salarié.es pour qu'ils déclarent une reconnaissance travailleur.euse handicapé.e lorsque c'était le cas. On note une progression sur certaines régions.

La présidente l'informe que la consultation santé, sécurité, handicap prévue au mois de septembre portera sur cette question. À la remarque de l'élu qui estime qu'il vaut mieux voter sur la globalité du bilan social, parce qu'il est compliqué de travailler thème par thème, la présidente rétorque que c'est encore plus difficile si les membres du CSE devaient travailler sur l'ensemble des dossiers. Les élu.es ont d'abord un rapport sur les effectifs, ensuite sur les conditions de sécurité, inaptitude, handicap, avec les chiffres correspondants. Enfin, à partir de tous ces éléments, ils.elles seront consulté.es sur la politique sociale globale.

La RRS précise que la politique sociale comporte énormément de thèmes. C'est la raison pour laquelle elle est découpée en plusieurs sous-consultations. Il est possible dans le cadre de chaque consultation de rendre un avis distinct sur chacun des sous-thèmes. Le bilan social s'intègre dans la politique sociale, car il présente un certain nombre d'indicateurs de la BDES et représente la situation de l'emploi. C'est sous cet angle que les élu.es sont consultés ce jour. Une fois les différents thèmes passés en revue, un point général sur la situation globale de l'emploi sera à nouveau présenté.

La présidente rajoute que les élu.es auront aussi une consultation sur le GPEC. Elle précise qu'un énorme travail de synthèse a été réalisé pour que les élu.es aient une vision générale, car il est difficile de regarder entité par entité et métier par métier. Cela suit la planification de l'agenda social de la mandature.

L'élu précise sa pensée. Il souhaite que sur l'ordre du jour il soit indiqué par thème : « handicap », « salaires », et ainsi de suite plutôt que « consultation sur le bilan social » qui, selon lui, porte sur la globalité. C'est sans doute la raison pour laquelle des élu.es ont demandé le report, estimant qu'ils n'avaient pas assez de temps pour tout consulter.

L'agenda social a été présenté par l'ancien président du CSE lors des séances de janvier et de février 2020 rappelle le secrétaire.

La RRS propose qu'il soit désormais indiqué que le point à l'ordre du jour s'inscrit dans la politique sociale et de décliner les sous-thèmes qui correspondent à chaque aspect de la politique sociale pour que ce soit clair pour tout le monde.

Pour l'élu, cela permet d'aller regarder le sujet à l'ordre du jour de chaque CSE. Toutefois, il ne voit pas sur quel thème porte le vote du jour.

Dans la politique sociale globale se trouve le bilan social sur lequel les élu.es doivent se prononcer, répond la présidente.

Par ailleurs, l'élu trouve que de mettre des pourcentages sur les 10 salaires les plus élevés n'est pas lisible. Il ne sait pas comment analyser les chiffres qui sont donnés.

C'est le total des 10 rémunérations les plus hautes de l'entreprise qui sont prévues dans le bilan social, précise la présidente. Un indicateur donne le total des montants pour les hommes d'un côté et les femmes de l'autre. Il est ensuite possible de faire des moyennes et de calculer le ratio. Il a été

convenu depuis longtemps que la plus haute rémunération de la fédération Léo Lagrange ne dépasse pas 5 fois la plus basse rémunération de la grille de l'animation.

L'élue pense qu'il serait intéressant d'avoir l'analyse en dessous du tableau. Ce sont des préconisations qui ont déjà été faites par le passé, rajoute le secrétaire, qui estime que c'est plus parlant.

La présidente répond que ce complément sera apporté dans la politique globale sociale.

Une élue s'interroge sur les Contrats d'Engagement Éducatif et les conditions d'emploi. En effet, il semblerait que ces derniers soient employés dans certaines régions à la place de CD2I. Par exemple, ils sont mis en place sur certaines structures qui fonctionnent toute l'année et il est fait attention que les 80 jours annuels ne soient pas dépassés. Or les animateurs reviennent d'une année sur l'autre.

Elle trouve qu'il y a un mélange dans les chiffres donnés sur le tableau sur la fin des contrats et les CEE ne sont pas indiqués. Leur emploi est encadré par la convention collective.

Par ailleurs, elle a constaté sur le site de Léo Lagrange recrutement que selon les régions les propositions de rémunération journalière ne sont pas les mêmes partout. De même qu'un travail avait été fait sur les animateurs périscolaires, elle demande de se pencher sur cette question, pour proposer, dans le cadre de la convention collective, une rémunération identique à l'échelle de la fédération.

La présidence informe qu'un travail d'harmonisation avait été fait sur les contrats d'engagement éducatif et sur les formateurs (BAFA, BAFD...). Toutefois, la rémunération ne sera pas identique entre un animateur qui travaille à Vaulx-en-Velin et un animateur qui travaille sur un centre de vacances à Saint-Nazaire. Elle reconnaît qu'une fourchette est possible, mais il y aura toujours des écarts de rémunération suivant les dispositifs ou l'environnement, qui jouent sur la base du forfait du CEE.

Par ailleurs, selon la politique de la fédération, il ne devrait pas y avoir de contrats d'engagement éducatif sur des dispositifs pérennes en particulier sur ceux relevant du péri et postscolaire.

L'élue relève que ces contrats se retrouvent souvent sur des postes d'animateurs et la différence de rémunération lui pose problème.

Mais pour la présidente, encadrer des enfants en bord de mer ou sur des dispositifs « été prévention » sur des quartiers politique de la ville n'est pas la même chose, pourtant il s'agit d'animateurs. trices des deux côtés. Ces activités ne requièrent pas les mêmes compétences. Et certains dispositifs « été » relèvent parfaitement du CEE. Elle comprend toutefois la nécessité de se pencher sur le sujet.

Selon le représentant syndical CFDT, les élu.es de sa liste n'avaient pas non plus compris sur quoi portait la consultation et n'ayant pas pu imprimer les documents de la BDES, qui leur aurait permis de les retravailler, ils avaient, eux aussi demandé le report de ce point à l'ordre du jour. Le représentant syndicale CFDT a bien noté la volonté d'ajouter des commentaires aux tableaux, mais estime que ces derniers, comme les chiffres, ne seraient que l'interprétation de la direction. Les élu.es de sa liste envisagent de se faire accompagner pour ensuite pouvoir faire des propositions, sachant que celles qui avaient été faites antérieurement n'ont pas toutes été suivies. Ils ;elles reconnaissent le travail qui a été fait, mais ne sont pas en capacité d'en extraire les informations et sont assez déçus de ne pouvoir participer plus activement au débat.

Le travail de préparation par les équipes RH pour fournir à temps les éléments chiffrés du bilan social a été considérable, d'autant qu'au COVID, et à la charge de travail qui en dépendait, s'ajoutait le

nouveau logiciel auquel les personnels ont dû s'habituer, martèle la présidente. Les éléments récapitulatifs demandés par les élu.es du CSE pour avoir une vision globale ont été fournis.

Le représentant syndical CFDT rétorque que les élu.es n'ont jamais remis en cause le travail qui a été fait. Mais il met en avant des difficultés qui existent pour travailler sur les dossiers à partir de chez soi, alors que le matériel à disposition n'est pas adapté. La question qui s'est alors posée était de savoir comment apprécier ce qui a été fait et l'analyser. Le représentant syndical constate un éventuel manque de compétences, que cela pose souci pour l'exercice de leur mandat, pour participer aux débats et contribuer à l'évolution des éléments du bilan social. Il espère que la situation sera plus simple à partir du mois de septembre avec des réunions en présentiel.

Le secrétaire rappelle que le bilan social présenté est le dernier avec l'ancien SIRH et que certaines préconisations qui avaient été faites, avaient été rejetées car l'outil ne les permettait pas. Des données ont dû être compilées manuellement pour réaliser la synthèse. Il salue le travail qui permet d'avoir sur un seul tableau une vision globale de ce que représentent les entreprises de l'UES.

Parmi les préconisations politiques de l'ancienne mandature, reprises par l'ancien président du CSE dans la planification des consultations, il avait été proposé qu'au-delà des bilans sociaux entreprise par entreprise, sortis de manière automatisée, il soit possible d'extirper des situations qui joueraient le rôle d'indicateurs, suivis d'année en année. Ce travail n'a pas été fait. Le secrétaire souhaite que la présidence, les ressources humaines et le CSE réfléchissent ensemble aux indicateurs à mettre en avant pour obtenir une synthèse qui ait du sens pour les élu.es et qu'il soit possible de comparer d'une entreprise à une autre. Tous les éléments fournis sont intéressants, mais certains sont noyés dans la masse. Les élu.es ne savent pas comment faire des comparaisons, à partir des chiffres fournis, sans entrer dans le détail du bilan social correspondant.

Il est bien aussi de donner les rémunérations, mais l'idéal serait d'avoir une colonne dans laquelle les divisions sont faites et de vérifier que les ratios sont les bons. Il serait bien aussi de pouvoir comparer les résultats par rapport au SMIC, au regard des politiques menées dans la branche. Si le premier niveau s'éloignait de celui-ci, ça aurait une signification par rapport à d'autres secteurs d'activité.

Le secrétaire insiste sur le fait que le bilan social est un outil qui permet de comprendre toutes les autres situations. Ce dernier est constitué des indicateurs indispensables à une analyse de la situation. Viennent ensuite le handicap et d'autres items. Les élu.es donnent un avis sur chacun de ces points. L'avis global sur la politique sociale est la compilation de l'ensemble des avis ou des préconisations faits sur les étapes intermédiaires.

Les élu.es peuvent ne pas être d'accord sur certains indicateurs proposés, mais il faut convenir que l'outil est intéressant. Il donne les éléments chiffrés indispensables pour expliquer un certain nombre de situations.

Une élue reconnaît aussi le travail considérable qui a permis de fournir les éléments chiffrés, mais c'est le rôle des élu.es que d'apporter un regard distancié sur les chiffres et, au-delà, de proposer des actions précises, mesurées, qui puissent servir. Elle a noté, à travers ProgrEss, la volonté de changement de la part de l'employeur, de réorganiser la structure Léo Lagrange par nécessité, mais les élu.es ont déjà fait savoir qu'ils souhaitent que cela se fasse en concertation. Reste à savoir comment faire. La politique sociale est importante et doit prendre en compte l'ensemble des problématiques rencontrées. Il est nécessaire d'avoir des éléments chiffrés lisibles, à partager, pour mettre en place des actions suivies. C'est ce qui manque à ce jour. Comment faire pour que l'ensemble des salariés de Léo Lagrange soient informés de la politique de la fédération sur les contrats CEE ou encore sur le ratio des salaires. L'élue s'interroge sur la façon dont certains éléments du bilan social peuvent être lus de manière croisée.

Le but étant que les salarié.es aient envie de travailler à Léo Lagrange et pas ailleurs. L'élue pourtant ne voit pas le plus de la fédération dans la politique sociale. Il est important de savoir quelles actions il faut mettre en place, mais aussi de regarder pourquoi certaines n'ont pas pu être appliquées. Il est

nécessaire de s'interroger sur ces sujets, de concert avec l'employeur, pour que disparaissent certaines problématiques au sein du CSE.

Le législateur a donné les éléments chiffrés sur la politique sociale, mais au-delà de ça, elle souhaite avoir un calendrier bien défini pour avancer sur le sujet. D'autant qu'elle n'est pas d'accord avec l'idée d'abandonner les rapports comparés femmes et hommes sous prétexte que leur situation est analysée dans le bilan social. Ce sont deux choses distinctes et les demandes ne sont pas les mêmes.

Le formalisme des documents est nécessaire pour construire sur de bonnes bases une politique sociale digne de la fédération Léo Lagrange et de ses valeurs, mais aussi du travail des salariés.

La présidente tient à rappeler qu'il ne s'agit pas d'une consultation de la politique globale sociale. Ce que dit l'élue est important. Valoriser ce qui est fait, le mettre en avant et le partager pour que ce soit connu de tous doit intégrer la dernière partie de la consultation. Elle redit qu'il y a trois étapes, à savoir les éléments chiffrés du bilan social, puis les éléments santé, sécurité, handicap et enfin la politique sociale globale. Il est normal qu'entre chacune d'entre elles les élu.es puissent avoir besoin d'informations complémentaires, des précisions. Ce jour, les élu.es sont consultés sur la première étape, les éléments chiffrés du bilan social. Tous les indicateurs qui étaient dans le RSC se retrouvent dans le bilan social, comparés hommes/femmes. Certains pourront être repris pour être développés dans la politique globale sociale, tels que l'égalité hommes/femmes.

La RRS précise que le rapport de situation comparée n'existe plus en tant que tel. Ce qui compte, c'est l'existence des indicateurs dans la BDES. Cela permet de les inclure dans le bilan social, dès lors qu'on peut les présenter avec les données auxquelles il se rapporte.

L'élue parle bien de la situation comparée des femmes et des hommes avec leurs particularités, mais estime qu'il manque des éléments. Si un différend persiste, l'inspection du travail sera à même de le jauger. Elle renvoie aux articles 2312-26 et -36 qui sont récents. Pour elle le rapport de situation comparée ou même le bilan social sont dissous dans la politique sociale. C'est la raison pour laquelle elle a demandé si les élu.es sont consulté.es sur la politique sociale de l'entreprise avec tous ces points afférents.

La présidente rétorque qu'il ne s'agit pas d'une consultation sur la politique globale sociale, mais sur les éléments chiffrés du bilan social.

Le secrétaire note bien le travail de compilation d'éléments, mais il y a des demandes complémentaires qui ne peuvent pas être réalisées. Il sait bien que les équipes qui ont réalisé ce travail ont été perturbées par le COVID. La situation est un peu compliquée.

La présidente demande quels seraient les éléments complémentaires que les élu.es souhaitent avoir.

Un élu pointe qu'en Méditerranée, il manque le nombre de fin de CDD.

La présidente a noté la question des CEE et pense qu'il faudra revenir sur le sujet dans la politique globale sociale.

Une autre élue relève que les CD21 sont dans les temps partiels. Il faudrait les dissocier, ce ne sont pas les mêmes conditions de travail.

La présidente relève que selon les bilans sociaux, ils sont indiqués ou non dans les temps partiels. Il faut les en sortir.

Le secrétaire propose que la distinction sur ces deux lignes soit faite sur le tableau de synthèse, mais aussi de réaliser, sur les dix plus hauts salaires, les différentes mesures suggérées lors de précédentes préconisations. Ce tableau pourrait être à nouveau présenté au mois de septembre pour que l'avis soit complet à ce niveau-là. Il suffit de faire apparaître les éléments chiffrés. La consultation serait formalisée, avec un avis, à ce moment-là. Ainsi les élu.es ont encore quelques jours pour signaler les indicateurs qu'ils souhaitent voir précisés dans le tableau de synthèse et intégrés dans chaque bilan social d'entreprise, d'ici à la fin de l'année. Il serait ainsi possible de voir si le SIRH permet d'identifier les indicateurs que les élu.es pourraient valider.

La présidente retient qu'il faut isoler les CEE et des CD2l. Les inaptitudes seront traitées en septembre, dans le cadre de la sécurité au travail, conditions de travail et handicap. Concernant les dix plus hauts salaires, un commentaire sera produit, accompagné d'un comparatif. Devra aussi figurer dans le tableau de synthèse l'ensemble des motifs de départs (ruptures conventionnelles, licenciements, démission...).

Le secrétaire pense qu'il serait aussi intéressant de rajouter dans le bilan de synthèse combien d'arrêts maladie vont d'un à trois jours. Les bilans par entreprises donnent uniquement le total.

La présidente estime que c'est un travail titanesque. Ce sont des données connues pour chaque entreprise. Si des éléments interrogent dans une entreprise, il faut aller dans l'indicateur.

Le nombre de jour d'arrêts maladie divisé par le nombre de personnes donne le nombre moyen de personnes en arrêt. Il est possible de s'interroger sur les raisons d'un arrêt court. Les arrêts longs sont liés à des pathologies plus sérieuses.

La présidente indique que si ces informations, connues pour chaque entreprise, devaient être ajoutées au tableau de synthèse, ce dernier finirait par être surchargé.

Le secrétaire se propose de faire l'exercice sur Léo Lagrange Centre-Est pour voir si c'est un indicateur intéressant sur une structure régionale.

La présidente lui répond que les journées d'absence maladie sont présentes sur le bilan social de Centre-Est, avec les commentaires. Sont donc connus le nombre moyen de jours et le nombre de salariés en CDI ayant des absences de plus de 91 jours. Il s'agit de l'indicateur 183. Les élu.es ont une analyse précise entreprise par entreprise.

Il avait été demandé, dans l'ancienne mandature, de se mettre d'accord sur des indicateurs qui ont du sens pour les élu.es, indépendamment de ceux prévus par les dispositions légales. Plus les arrêts sont courts, plus cela peut indiquer des modes de management non appropriés. Cela ferait ressortir des situations particulières alors que tout le reste va bien.

C'est un travail à faire dans l'avenir. Il est même possible de mettre des éléments à l'ordre du jour d'un CSE en dehors du bilan social, s'il y a des indicateurs que les élu.es souhaitent suivre. Il faut le programmer de façon à ce que le paramétrage du SIRH soit fait.

Le secrétaire rappelle que dans les accords périscolaires, il avait été envisagé une observation sur cette activité. De la même façon, des indicateurs spécifiques pourraient apparaître dans les bilans sociaux pour voir si le nombre d'arrêts maladie pour ces personnes est supérieur au reste de l'effectif ou pas.



La présidente pense que ces sujets peuvent être abordés en dehors du bilan social. Il faut par contre anticiper pour que les services sortent les informations.

Une élue relève qu'il n'est pas indiqué si les promotions se font par catégorie supérieure ou non. Elle demande s'il est possible d'apporter cette précision. Elle souhaite voir si les personnes ont progressé. Leur nombre est connu, mais pas la catégorie dans laquelle les promotions sont faites.

Le secrétaire remarque que tous les bilans ne sont pas conçus de la même façon.

Il a fallu reprendre toutes les données des années précédentes, qui étaient faites de façon manuelle, explique la présidente, et y ajouter celles de janvier à mars, sous CEGID, avant de passer au 1<sup>er</sup> avril sous TALENCIA.

Les indications données ne sont pas les mêmes d'une structure à une autre. Le secrétaire aimerait avoir un tableur Excel par indicateur. Les élu.es pourraient alors choisir ceux qui permettraient de faire des comparaisons utiles. Il faut aussi regarder si des précisions sont possibles sous le nouveau dispositif. Dans le cas contraire, il ne sera toujours pas possible de comparer 2021 à 2020 autrement que manuellement, puisque toutes les informations n'auront pas été intégrées dans le nouvel outil. Il faudra attendre 2023 pour avoir trois années consécutives sous le même système.

Il est possible d'éditer l'ensemble des indicateurs, rétorque la présidente.

Le nombre de mutations d'un établissement à un autre n'est pas indiqué, rajoute l'élue. C'est un indicateur qui figure dans le cadre légal. Mais sans doute les salarié.es démissionnent-ils lorsqu'ils.elles passent d'un établissement à un autre. C'est en tout cas ce qui est demandé à ceux et celles qui veulent passer de Nantes à Toulouse, par exemple.

C'est une information qui surprend la présidente. Elle est pourtant confirmée par le secrétaire qui rappelle que ce sujet avait déjà fait l'objet d'une discussion.

Pour la présidente un.e salarié.e qui passe d'une structure Léo Lagrange à une autre garde son ancienneté. Par contre il peut aussi aller sur un autre poste avec des conditions de rémunération différentes.

L'élue confirme ses dires et espère que la présidente pourra y remédier.

Cette dernière explique qu'en dehors d'un transfert, un.e salarié.e qui souhaite changer d'entreprise doit mettre un terme à son contrat dans la structure qu'il quitte, puisque les entités sont différentes. Mais elle invite les élu.es à être vigilant.es sur la prise en compte de l'ancienneté. Sur un plan administratif, si le transfert n'est pas organisé par l'employeur, la situation n'est pas très facile à gérer.

Le secrétaire s'inquiète de la terminologie employée. La mutation signifie qu'un salarié postule sur une autre région et qu'il y a transfert du contrat de travail. Par contre un salarié qui souhaite changer de région est obligé de démissionner de son poste d'un côté pour postuler de l'autre. Si c'est administratif, il a la garantie qu'en démissionnant, il aura le travail de l'autre côté, ce qui n'est pas toujours le cas. Donc les indicateurs ne sont pas renseignés de la même façon suivant la région. Il faut donc éditer des règles du jeu qui soient les mêmes partout. Il ne s'agira alors plus de mutation, mais de transfert ou autre. C'est un point sur lequel élu.es et direction doivent se mettre d'accord.

Ce que souhaitent les élu.es, c'est de connaître la mobilité interne, en conclut la présidente.

Un élu explique que si des salarié.es démissionnent pour aller ailleurs, c'est que la direction bloque les transferts. Il est même arrivé qu'un responsable demande à un autre de ne pas prendre le .la salarié.e, pourtant retenu.e sur le poste. Il y a un travail à faire, selon lui, sur les mutations internes. Il n'y a par contre pas de problème d'ancienneté.

Sur un plan administratif, lorsque les postes sont différents et ne sont pas organisés par l'entreprise et que les entités ne sont pas les mêmes, il faut avoir un motif de sortie d'une entreprise et un motif d'entrée dans une autre, selon la présidente. Dans ce cas-là, il ne s'agit pas d'un transfert. C'est la raison pour laquelle le salarié démissionne pour qu'il puisse obtenir un nouveau contrat dans une autre entreprise. La seule condition est que son ancienneté au sein de l'UES soit maintenue.

Le problème se pose lorsqu'un.e salarié.e démissionne d'une région pour aller dans une autre, sans trouver, au final, de poste avec les mêmes conditions de travail dans la nouvelle entreprise, répond l'élue.

C'est une situation normale, selon la présidente, si la personne va sur un poste différent. Si le transfert n'est pas organisé par l'entreprise, les conditions d'emploi peuvent ne pas être les mêmes.

L'élue précise que dans le cas cité, il avait été indiqué au/à la salarié.e que les conditions seraient les mêmes.

Pour la présidente, la mutation se fait à l'initiative de l'employeur. Ce dont parle l'élue, c'est de la mobilité. Et ce sont les conditions de mobilité interne qu'il faut examiner.

Pour l'élue, c'est un sujet à aborder dans le cadre de la politique sociale. Il semble qu'il y ait des écarts entre les postes envisagés avec les services RH et la réalité du terrain.

La présidente répond qu'une mobilité ne garantit pas les conditions d'emploi qu'un.e salarié.e a sur le poste qu'il.elle quitte.

Mais pour l'élue, il faut que les salarié.es le sachent et il ne faut pas leur laisser croire que la mobilité est facile au sein de Léo Lagrange et que les conditions sont maintenues.

Un.e salarié.e qui souhaite une mobilité géographique peut y recourir, réplique la présidente, et son ancienneté est maintenue, mais les conditions d'emploi sont liées au poste sur lequel il.elle va.

Bien qu'elle ait noté les éléments complémentaires à apporter sur le bilan social, la présidente trouve que les éléments donnés permettent aux élu.es d'avoir une vision sur les effectifs, les conditions d'emploi au sens contractuel, les embauches, les départs, les CDD, les CD2I, l'évolution des effectifs dans les entreprises. Elle rappelle que c'est un élément de la politique sociale globale. Elle demande aux élu.es s'ils peuvent émettre un avis sur cette première partie de consultation, sachant que la deuxième interviendra en septembre et la troisième en octobre.

Le secrétaire souhaite que l'avis soit rendu au mois de septembre, une fois de tableau de synthèse complété. Cela laisse le temps aux élu.es de formaliser par écrit leurs préconisations formulées dans la dernière mandature et de les reconcentrer. Ainsi, il sera possible, en septembre, d'avoir une vision pour le futur en même temps que sur les chiffres donnés. Ceux-ci ne sont pas contestés, mais certains élu.es n'ont pas su prendre le dossier en main et ont besoin d'avoir des allers-retours. Reporter l'avis définitif à la rentrée n'empêche pas de fonctionner, mais offre la possibilité de construire quelque chose qui fasse que les prochaines consultations ne posent pas de problème.

Un élu demande, de la même manière que cela a été fait pour les salaires du mois de décembre à temps complet, s'il est possible de rajouter une ligne au tableau pour les temps partiels, pour avoir une moyenne sur les petits contrats qui sont nombreux. Il pense que les animateurs à temps complet représentent une minorité.

La présidente précise que dans la catégorie A, il y a aussi des agents de collectivité, des agents polyvalents, des personnels en charge de l'entretien.

Pour le secrétaire, des réponses sont données à des indicateurs qui sont prévus par les dispositions légales, mais qui ne font pas la distinction dans la nature des contrats. Il pense que le tableau devrait indiquer le nombre de personnes à temps complet ou temps partiel par groupe. Cela permet de faire des comparaisons entre temps complets et non pas avec des temps partiels, par exemple. Les membres du CSE doivent se mettre d'accord sur les indicateurs dont les élu.es ont besoin pour comprendre les choses. Un salaire moyen à 1 700 euros ne veut pas dire grand-chose pour la quasi-totalité des temps partiels présents à Léo Lagrange.

Pour la présidente, cela s'adresse aux temps complets et l'élu d'en conclure que les animateurs sont donc exclus des données.

Le tableau des rémunérations ne prend en compte que les temps pleins, confirme la présidente et note qu'il faut rajouter la rémunération moyenne mensuelle des temps partiels et des CD2I, selon les mêmes tranches que pour les temps pleins.

Elle récapitule l'ensemble des points complémentaires demandés par les élu.es du CSE et indique que le vote sur le bilan social aura lieu en septembre.

## VII - Vote des annexes au règlement intérieur (du CSE)

Le trésorier du CSE expose l'intention de ces annexes au règlement intérieur du CSE qui ont été diffusées à l'ensemble des membres du CSE et placées dans la BDES.

L'annexe 1 reprend les dotations matériels (informatiques et téléphones mobiles) aux membres du CSE votées en plénière en début d'année. La note précise les différentes situations permettant le remplacement en, cas de panne, casse... ainsi que le devenir du matériel en cas de cessation du mandat. Elle fixe également, le plafond de prise en charge des abonnements téléphoniques ainsi que le montant maximum pris en charge pour l'achat d'un terminal mobile et informatique.

### La présidente met aux voix l'annexe 1

**VOTANTS : 23 - POUR : 23 - CONTRE : 0 - ABSTENTION : 0**

Le trésorier du CSE présente l'annexe 2 dont l'objet est de fixer les modalités de prise en charge des frais de transport, de restauration et d'hébergement des membres du CSE dans le cadre des séances plénières du CSE convoquées par l'employeur en parallèle de l'accord TRH signé par la direction de l'UES et le comité d'entreprise en 2017.

Un élu fait remarquer que l'annexe mentionne un taux maximum de remboursement de 1,7 qui l'interroge et pour lequel il souhaite avoir un débat avec l'ensemble des élu.es. Il souhaite que les élu.es puissent participer aux réunions du CSE dans de bonnes conditions. Il faudra aussi décider, dans le nouvel accord, si celles-ci auront lieu à Toulouse, Bordeaux ou Paris. Ceci suppose une réflexion entre les membres du CSE pour trouver un juste milieu entre les différentes prises en charge. Il est clair que d'avoir un calendrier des CSE à l'année simplifie les réservations et peut faire

descendre les tarifs en dessous de 190 euros. Mais il faut tenir compte des contraintes de déplacement liés aux horaires de train ou d'avion, selon les lieux de réunions.

Le secrétaire du CSE rappelle que les frais de transport, d'hébergement et de restauration des membres du CSE invité.es par l'employeur sont à la charge exclusive de l'employeur. A ce titre le budget de fonctionnement du CSE ne peut pas être sollicité pour absorber le différentiel entre la dépense d'un membre et la prise en charge réelle par l'employeur sans fixer des limites. Il est nécessaire d'ouvrir rapidement une négociation pour faire évoluer l'accord TRH à défaut la dénonciation de l'accord sera la seule voie possible. Il précise que le facteur 1,7 proposé par le trésorier a été calculé de la façon suivante : c'est le rapport entre le montant d'un repas remboursé par le CE/CSE et la prise en charge de ce même repas par l'employeur. Ce facteur appliqué à tous les autres postes de dépense couvre l'ensemble des situations connues à ce jour et donne une limite imputable au budget de fonctionnement.

Le trésorier du CSE, propose de retirer l'annexe 2 et de la représenter à l'aune du contenu de l'accord TRH qui sera rediscuté d'ici à fin septembre.

L'annexe 3 qui a été envoyée aux élu.es est relative à une dotation exceptionnelle de prise en charge de frais d'abonnements juridiques, de formation des membres du CSE et de frais TRH dans le cadre des délégations des membres du CSE, a fait l'objet d'une réécriture qui tient compte des observations émises par les uns et les autres. Les enveloppes restent les mêmes.

Un élu regrette cette évolution dans l'écriture, il préférerait l'attribution des enveloppes en fonction de la représentativité des listes tant au plan de l'entreprise qu'au plan national (Branche professionnelle).

Le trésorier et le secrétaire rappellent que les enveloppes proposées restent les mêmes et qu'ils ont travaillé sur une règle qui permette à tous.toutes les élu.es de s'y retrouver en conservant une proportionnalité respectant le résultat des élections et en fixant un plafond qui affecte largement la liste UNSA et dans une moindre mesure la liste FO. Toutes les autres listes maintiennent les enveloppes initiales.

**La présidente met aux voix l'annexe 3**

**VOTANTS : 23 - POUR : 19 – CONTRE : 0 - ABSTENTION : 4**

L'annexe 4 fixe les modalités de financement d'heures de délégation supplémentaires après épuisement du contingent d'heures de délégation mensuelles des élu.es concernées après un vote en CSE.

Il est confirmé à un élu que les demandes passent par le CSE, puisqu'il s'agit d'une mission spécifique validée par ce dernier.

Le secrétaire rappelle que cette demande n'a été déclenchée que deux fois dans l'ancienne mandature, mais que le CE n'a jamais reçu les factures correspondantes.

**La présidente met aux voix l'annexe 4**

**VOTANTS : 23 - POUR : 23 – CONTRE : 0 - ABSTENTION : 0**

Fin de la séance à 13 :34