

PROJET DE PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE EN VISIOCONFERENCE
du 22 septembre 2020

Adopté le 29/10/2020 avec 21 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), Sandrine BURICAND (DRH LLF),
Valérie HENRY (DAF) présente au point 4

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

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

Les représentants syndicaux :

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

Excusée : 1 CHERIFI Linda (RS - UNSA), (LLSO), TERAB Mansour (LLSO), CARRER Patrick (LLSO),
KATTOUCHE Aziz (IFRA), MELENDEZ Manon (LLM), MULUMBAY Carole (LLNIDF),

Ordre du jour

Aux Membres Titulaires,
Cher.e.s Collègues,

Comme convenu, nous vous informons que la 8^{ème} séance ordinaire du Comité Social et Économique se tiendra sous forme de VISIOCONFÉRENCE, le :

MARDI 22 SEPTEMBRE 2020

A partir de 09 heures 30

(Les codes de connexions vous ont envoyés séparément)

Ordre du jour :

1. Adoption des PV du 30 juin et du 16 juillet
2. Suite de la consultation Bilan social 2019 des entreprises de l'UES
3. Consultation bilans HSCT et Handicap des entreprises de l'UES
4. Suite consultation des comptes de résultat 2019 des entreprises de l'UES
5. Consultation (demande d'avis) sur l'annexion des consignes sanitaires au RI
6. Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation
7. Point économique aout 2020 post COVID 19
8. Information état d'avancé de la démarche Progress étape 2

Le Secrétaire du CSE
Yann POYET

La Présidente du CSE,
Pascale DUMAIRIE

La présidente ouvre la séance en rappelant le choix initial de faire le CSE de la rentrée en présentiel mais que compte tenu de la dégradation de la situation sanitaire dans plusieurs territoires et notamment celui de l'Île de France, il a été convenu de continuer les CSE en visioconférence pour garantir la santé des élu.es qui ont, par ailleurs, reçu le matériel informatique nécessaire pour que tous puissent participer à cette visioconférence sans restriction du nombre de représentant.es par le biais de Zoom. C'est une solution qui autorise une meilleure connexion, et donc participation, que les réunions faites en salle de visioconférence.

Elle sollicite le secrétaire pour faire le point des présents.

Le secrétaire du CSE demande aux chefs de file des listes syndicales de lui envoyer les noms des élu.es de leur groupe.

La présidente redonne les consignes de participation.

I – Adoption des PV des CSE du 30 juin et 16 juillet 2020

Un élu indique que les membres de sa liste voteront contre les deux PV. En effet, l'intervention du représentant syndical CGT dans les débats concernant le choix du prestataire entre le Groupe Up et Proweb CE n'apparaît pas. Par ailleurs, il a déjà fait savoir qu'il n'est pas d'accord avec le choix de ne pas préciser à quelle organisation appartiennent les élu.es qui prennent la parole. Seul le secrétaire et le trésorier sont indiqués comme tels, même lorsqu'ils interviennent en tant que simple élu de leur organisation.

Le trésorier dit qu'il va vérifier sur les différents PV pour rectifier ses interventions lorsque nécessaire.

Concernant les interventions de l'élu, le secrétaire explique que les enregistrements en visioconférence sont parfois hachés et qu'il est alors difficile de retranscrire tous les propos. Ceci dit, il n'a jamais refusé de prendre en compte les demandes d'ajouts des uns et des autres, mais pointe le fait que les élu.es de liste concernée ont eu trois mois pour envoyer leurs propositions, et ne l'ont pas fait. Il propose donc de voter les PV en l'état.

L'élu remarque qu'il avait été rappelé à l'ordre du fait de la longueur de son intervention et donc s'étonne que celle-ci soit résumée en si peu de phrases et que l'intervention de son collègue n'a pas non plus été notée.

Le secrétaire répète que si l'élu lui avait fait parvenir les éléments qu'il souhaitait voir ajouter, il les aurait intégrés dans le PV.

La présidente trouve dommage que le temps n'ait pas été utilisé pour faire valoir les positions des uns et des autres.

Un autre élu de cette liste reconnaît la nécessité de faire tourner les PV pour que chacun puisse y apporter les corrections nécessaires. Toutefois, il dénonce le fait que l'opposition des élu.es de sa liste sur le choix de ProWebCE n'apparaît qu'en substance. Il ne voit pas l'utilité pour le secrétaire de rédiger un PV si ensuite chaque organisation doit le réécrire pour y ajouter ce qu'elles souhaitent. Il demande que lorsqu'un représentant syndical s'exprime, qu'il soit nommé en tant que tel et que ses propos soient le reflet de ce qu'il a exprimé.

L'élu relève que dans le PV du mois de juin, il n'y a aucune intervention des élus de sa liste alors que la réunion a duré toute la journée. Il estime que des modifications à la marge et la censure sont deux choses différentes.

Le PV du 30 juin 2020 :
VOTANTS : 24 - POUR : 16 - CONTRE : 05 - ABSTENTION : 3

Le PV du 16 juillet 2020 :
VOTANTS : 24 - POUR : 16 - CONTRE : 05 - ABSTENTION : 3

II - Suite de la consultation Bilan social 2019 des entreprises de l'UES

Les éléments demandés par les élus.e, réalisés selon les capacités des équipes, ont été intégrés dans la BDU. Une élue a repris la synthèse du bilan social, qui avait été réalisé sur fichier Excel, et l'a complété.

La RRS de la FLL explique que ce fichier est aux deux formats (Excel et PDF) et apporte une vue plus globale sur les compléments que sont certains contrats (CD2l, CEE) et les motifs de départ. Cela donne une idée du flux de ce type de contrats. Les taux des départs liés à ces contrats sont très importants :

- 43 % pour les CDD
- 41 % pour les CEE

Le nombre de départs le plus important est lié aux démissions. Par contre, les ruptures de contrats pour inaptitude sont résiduelles par rapport au nombre total de départs.

Le calcul de l'échelonnement des rémunérations et les écarts entre les plus hauts et plus bas salaires a été fait selon un ratio. Si l'on prend la seule Fédération, la rémunération la plus élevée ne dépasse pas 4,46 SMIC, contre environ 3 SMIC, en général. Les écarts ne sont donc pas très importants.

Une élue demande si les indicateurs prennent en compte les abandons de poste, qui sont choses courantes sur les CD2l. Il s'agit des autres licenciements lui répond la présidente car il n'existe pas de ligne pour faute grave dans les bilans (mais ils sont compris dans les « autres licenciements »).
À sa question de savoir si le calcul des plus hauts salaires a été fait uniquement le salaire de base ou s'il inclut les primes, la présidente lui répond qu'il s'agit de la totalité des salaires bruts sur 12 mois.

Un élu revient sur la synthèse du bilan social et remarque qu'il n'y a aucune information concernant les CD2l au 31 décembre.

La RRS de la FLL explique que, si les éléments connus donnent une idée de la tendance sur 2019, les informations sont inégalement relayées selon les régions. Elle n'a donc pas eu de retour pour certaines d'entre elles. Toutes les extractions n'ont pas été possibles par manque de temps ou de capacités matérielles.

Elle invite à consulter le fichier au format PDF plutôt qu'Excel qui peut présenter des incompatibilités de lecture.

L'élue s'étonne que, sur Sud-Ouest, les temps partiels des cadres dans la tranche des 20-30 heures s'élèvent à 2 947€. Ce à quoi la RRS de la FLL répond qu'il s'agit en fait de la rémunération moyenne. C'est une information qui a été donnée sur certaines régions. Ici, il s'agit donc de la rémunération moyenne des hommes cadres – il n'y a pas de femmes – pour les temps partiels de moins de 30 heures.

L'élue s'interroge alors sur la raison pour laquelle les femmes cadres, ayant des temps partiels supérieurs à 30 heures, ne touchent que 1 795 euros.

La RRS de la FLL lui explique que ce sont des indicateurs à manier avec précautions. Différents critères entrent en ligne de compte, telle que l'ancienneté. Or, les indications concernant les postes et les profils manquent. À l'élue qui estime que l'absence de croisement des critères permet d'interpréter les chiffres, elle rétorque que le périmètre est extrêmement large et il est difficile de rendre lisibles toutes les données. En rajouter ne ferait qu'accentuer le problème. Mais elle reconnaît qu'une étude croisée des profils serait pertinente. Ce que confirme l'élue.

La présidente indique qu'il est aussi nécessaire, au-delà des données Excel, de creuser dans les fichiers des structures. Mais l'élue relève que justement les données ne se trouvent pas toutes au même endroit. Il faudrait les mettre sur un même fichier pour pouvoir les comparer. Mais elle reconnaît que cela demande un travail structurel en amont sur les fichiers.

Pour la présidente, cela peut faire partie des éléments à étudier dans les C2SCT, s'il y a besoin de creuser sur des dispositifs particuliers. L'indicateur des temps partiel est global.

Ceci dit, l'élue se dit quand même étonnée de la moyenne des rémunérations par rapport au nombre d'heures et aux autres temps partiels.

La présidente l'invite à aller dans la base de données. Elle redit à l'ensemble des élu.es qu'il peut s'agir là de sujets de commissions d'entreprise en C2SCT.

L'élue rétorque que les élu.es sont consulté.es sur la politique sociale et qu'elle doit se prononcer sur quelque chose d'incomplet à ses yeux. Elle aurait préféré donner un avis sur des points à améliorer plutôt que de rester sur une incapacité à croiser les données et aller en profondeur dans la réflexion.

Une élue explique avoir déjà, au sein de la C2SCT de LLO, réclamé plus d'informations sur ces différents types de contrats et les causes des départs. Elle a bien eu un état des lieux assez complet, mais relève qu'il reste des points sur lesquels il est impossible d'avoir des retours. Elle pointe en particulier les discriminations sur les rapports hommes/femmes ou les évolutions professionnelles pour savoir qui en a bénéficié. Les éléments donnés ne sont pas assez clairs. Par exemple, les indicateurs des rémunérations moyennes se calculent sur l'ensemble des CDI et des CDD, mais la prévalence des temps partiels dans une région comme Nantes fausse la donne. Il y a un mélange de données qui ne sont pas comparables. Il en va de même pour les discriminations hommes/femmes, elle ne voit pas comment faire des statistiques et comparer des éléments à partir de tableurs Excel.

La présidente rappelle que le tableau Excel est une synthèse des éléments principaux du bilan social. Les détails des indicateurs se trouvent sur le document fourni par LLO qui propose une analyse et comprend des commentaires.

L'élue regrette que cette démarche ne soit pas faite au niveau national.

La présidente rétorque qu'il s'agit de bilans d'entreprises et qu'il n'est pas possible de les cumuler. C'est la raison pour laquelle il a été donné une vision synthétique pour voir s'il y a des indicateurs qui interrogent. Dans ce cas-là, il faut aller les chercher au sein des entreprises.

Une élue rappelle qu'il n'est pas possible de tout mettre sur une synthèse, pour ne pas perdre en visibilité. Il faut donc se référer aux documents régionaux.

Plusieurs élu.es informent de ce qu'ils ont des problèmes pour se connecter à la BDU.

La présidente rappelle que les connexions se font à partir des adresses mails données par les élu.es du CSE au secrétariat de la RH.

Un élu partage les dires de l'informaticien de sa région qui précise que pour SharePoint, il est nécessaire d'avoir une adresse de Léo Lagrange. C'est une question de sécurité.

La présidente regrette que les personnes qui ont eu des problèmes de connexion ne l'aient pas fait savoir. Elle ne pense pas que ceux-ci soient en lien avec une adresse Léo Lagrange ou non. Elle aimerait que les élu.es indiquent clairement l'adresse sur laquelle ils souhaitent se connecter, elle-même en a parfois plusieurs pour une même personne. Le nécessaire sera ensuite fait avec le responsable informatique.

Un élu reçoit des mails dont il ne connaît pas l'expéditeur. Il se méfie du piratage. Il n'a pu se connecter que la veille et constate que le travail de la RRS de la FLL est très bien fait et comprend bien les éléments demandés au mois de juillet. Il aurait aimé pouvoir se pencher dessus plus tôt pour pouvoir donner un avis.

Le secrétaire du CSE propose que les C2SCT fassent remonter les points qu'ils souhaitent mettre en exergue parmi les fichiers des entreprises étudiées. Le fichier de synthèse permettrait de comparer la façon dont ces instances ont traité ces différentes informations. Un travail serait à faire au sein des C2SCT pour regarder ce qui est intéressant dans la synthèse et qu'il faut mettre en avant sur les territoires, pour à la fois répondre aux souhaits des élu.es mais également pouvoir comparer les pratiques des différents territoires. Ce qui n'empêche pas la consultation des fichiers des entreprises pour tous les autres points...

Un élu demande que les documents soient fournis au format PDF et Excel. Ce dernier format permettant de faire des tris par le biais de filtres. Il remercie pour le travail qui a été fait, d'autant que les informations concernant les départs sont désormais présentes sur le tableau. Il s'interroge par contre, sur le nombre de démissions en Centre-Est, le nombre ayant beaucoup augmenté sur 2019.

La présidente estime qu'il faut prendre en compte l'évolution des effectifs, et rappelle que sur la période 2018 – 2019, Léo Lagrange Centre-Est a intégré des dispositifs (Lyon, Thonon) qui ne proposent que des CD2I, avec un turn-over considérable. C'est là un des éléments à prendre en compte pour comprendre l'évolution du nombre des démissions.

Par ailleurs, il ne faut pas oublier les bascules, d'année en année, des salarié.es de la petite enfance dans les SASU. Ainsi, en réalité, les effectifs d'animation sur Centre-Est augmentent. Il s'agit d'une évolution des activités post et périscolaires. Le plus gros des effectifs étant sur Lyon et Thonon. Cela produit, elle le redit, un effet de masse sur la rubrique « démission », du fait de l'importance du turn-over dans ces métiers.

L'élu entend les arguments, mais met en avant des conditions de travail sur cette région.

La présidente souhaite que la C2SCT de Centre-Est fasse un zoom sur les démissions 2019, en s'appuyant sur une typologie des contrats des personnes démissionnaires, ainsi que leur ancienneté. Il est intéressant pour l'ensemble de la Fédération, dirigeants et cadres, de creuser sur ce sujet.

L'élu s'est aussi penché sur la région Sud-Ouest où le prorata entre les effectifs et les démissions est aussi très élevé. C'est d'autant plus inquiétant, s'il s'agit d'animateur.trices, alors qu'il est de plus en plus difficile d'en recruter.

Il pointe aussi les cas de ruptures conventionnelles. Certains établissements en font plus que d'autres. Il note une diminution sur les trois dernières années, mais demande s'il existe une politique au niveau national ou si cela se traite individuellement. Pour lui, tous les salarié.es ne sont pas égaux sur ce sujet et ils se posent des questions.

La rupture conventionnelle se fait d'un commun accord, rappelle la présidente. Il n'y a pas de directive fédérale. Il n'est pas envisageable d'avoir un accord d'entreprise, il faut donc se poser la question de l'intérêt de cette dernière, d'autant que la rupture conventionnelle a un impact économique. Il n'est pas possible de tenir compte uniquement de l'intérêt du salarié. Toutefois, à peu près 98 % des ruptures conventionnelles se font à sa demande.

La présidente confirme que les demandes se gèrent par établissement, au cas par cas, en fonction de l'analyse que fait l'entreprise de la situation. Avant la mise en place de la rupture conventionnelle, les salariés démissionnaient. Mais face aux souhaits des ceux-ci d'être accompagnés sur un changement de vie professionnelle, une entreprise de la taille de Léo Lagrange se doit aussi d'avoir des garde-fous. Pour l'heure, il n'existe pas de règles qui répondent à toutes les situations. C'est l'étude du contexte, par les deux parties, qui conduit ou non à la signature d'une rupture conventionnelle.

Cette dernière donne lieu à indemnisation légale, majorée d'un forfait social, à la charge de l'employeur, de 20 %.

L'écu aimerait, d'ici la fin de l'année, avoir un point d'étape pour l'année 2020, suite à la crise du COVID, comme le nombre de salarié.es en chômage partiel ou en télétravail par établissement et d'autres éléments de ce type.

La présidente comprend qu'en plus du bilan social de 2020, l'écu souhaite que soit fait un zoom sur l'impact du COVID sur le travail.

Pour l'écu, la difficulté qu'il y a désormais à recruter des animateurs, il se demande si cela est dû au COVID. C'est un sujet qui doit être analysé par les élu.es et l'employeur.

Pour un autre élu de la même liste, la rupture conventionnelle est souvent mal comprise et est source de conflits du fait de son interprétation. Il note que si 98 % des demandes viennent des salarié.es, elles ne sont pas toutes acceptées. Il convient que si un.e salarié.e peut quitter son poste en démissionnant, il y oppose le fait que l'employeur, pour se séparer de son employé, peut recourir au licenciement économique ou pour faute. Il estime que l'employeur sait aussi utiliser la rupture conventionnelle à bon escient. Selon l'écu, il arrive que la direction générale à Paris demande de ne plus accepter de rupture conventionnelle, ou encore le.la salarié.e est orienté.e vers une inaptitude. Il reconnaît qu'il n'y a pas de solution toute faite, mais demande que le problème soit considéré. Il demande que les choses soient clairement posées : Soit il n'y a pas de rupture conventionnelle et le.la salarié.e démissionne, soit il y a rupture conventionnelle, mais selon certaines conditions.

La présidente rappelle à une élue qu'après les consultations sur le bilan social, puis le handicap, une consultation aura lieu en octobre sur la politique sociale globale.

L'élue trouve intéressante l'idée de déterminer des indicateurs qui permettent aux élu.es d'étudier la situation et de répondre à la consultation. Elle comprend par ailleurs que certains sujets doivent être approfondis en C2SCT. Elle relève le travail important fait par la RRS de la FLL mais s'inquiète de savoir si l'évolution de la précarité dans l'entreprise est un point à l'ordre du jour ou s'il sera évoqué au mois d'octobre.

La présidente lui répond que la précarisation peut répondre à la question de l'évolution du nombre de CDD, des CEE et autres, au travers des résultats du bilan social. Mais qu'une deuxième lecture peut être faite par le biais d'une politique globale. Par exemple que les activités des mercredis fassent partie des temps de travail intégrés aux CD2l, plutôt qu'une continuité de contrats d'engagement éducatif. Mais il peut aussi y avoir des interrogations liées aux chiffres.

L'élue constate que 77 % des effectifs de l'UES Léo Lagrange en 2019 sont des contrats précaires, en contrats à durée déterminée et/ou à temps partiel. Les CDI à temps plein ne représentent que 23 % des effectifs, malgré une hausse du nombre de salarié.es de 21 %. C'est une situation qu'elle juge inquiétante. Elle aimerait avoir, pour le mois d'octobre, une analyse de la part de la DRH de l'UES sur cette tendance à la précarisation et savoir ce que l'UES compte mettre en place pour inverser cette tendance et fidéliser les salariés, les former, leur permettre d'être dans une démarche de progrès tant personnels que professionnels, et d'évoluer au sein de la Fédération Léo Lagrange.

La présidente comprend que la question porte sur l'analyse de l'évolution des effectifs CDI à temps complet au 31 décembre, au travers des trois branches professionnelles. Quelques éléments d'explications se trouvent déjà dans les bilans sociaux des entreprises. Toutefois, elle ne pense pas que travailler à temps partiel signifie forcément être dans la précarité. Il y a beaucoup de salarié.es de la petite enfance qui souhaitent travailler à temps partiel. Il faut avoir des éléments de compréhension et d'analyse des situations.

L'élue aimerait pouvoir affiner entre les temps partiels choisis et ceux subis. La question étant de savoir si sur certaines structures les salarié.es ont le choix.

Pour la présidente, c'est un point qui peut être intégré dans la question de la qualité de vie au travail. Des discussions entre les organisations syndicales et la direction doivent conduire à la mise en place d'un baromètre qui pourra être une source importante d'information. C'est quelque chose qui a déjà été fait deux années de suite. Les résultats avaient été partagés avec les élu.es du CE de l'époque et peuvent être donnés aux nouveaux.elles élu.es par le biais de la BDU.

L'élue en vient à l'accord signé et entré en vigueur au mois de septembre 2019 sur le périscolaire nantais. Il était prévu qu'un nombre d'indicateurs précis portant sur la disparition de certains avantages fassent l'objet d'une évaluation et soient rediscutés un an plus tard. Elle demande s'il est possible de mettre ce point à l'ordre du jour du prochain CSE.

La présidente doit tout d'abord se rapprocher de la DRH de Léo Lagrange Ouest, puisque c'est local, avant de revenir vers les élu.es sur cette question.

Selon l'élue, de nombreux retours pointent des baisses substantielles de primes qui ne semblent pas en accord avec ce qui a été négocié.

Les élus d'une autre liste se disent agréablement surpris, car les données du tableau sont très complètes. Mais ils estiment qu'il faut poursuivre l'analyse, en croisant les arrivées et les départs avec l'évolution des divers marchés (obtenus, reconduits ou perdus). Cela peut avoir une influence sur les effectifs et les problématiques de recrutement, mais pourrait aussi expliquer le maintien de certains effectifs, s'il s'agit de reconduction, par exemple.

Selon eux, les métiers de l'animation séduisent de moins en moins, du fait de la précarité ou des cadences de travail. Ce sont des métiers aussi où il y a peu d'évolution et où au bout de quelques années les salarié.es pensent en avoir fait le tour. Se pose donc la question des perspectives.

L'accord national périscolaire prévoyait de faire le point au bout d'un an. Il était aussi question de la mise en place d'un observatoire de ces métiers, avec un budget de fonctionnement de 100 000 euros. Le problème de la fidélisation peut aussi expliquer la problématique des ruptures conventionnelles. Concernant celles-ci, le cas par cas met parfois les salariés en porte-à-faux, lorsque certaines sont acceptées et d'autres non. Il propose de conditionner la rupture conventionnelle à une notion de projet professionnel ou de vie de la part du salarié. Cela aurait pour avantage de clarifier les choses. Il faudrait que le « non » soit le même pour tous. Idem pour le « oui ».

Une élue indique que sa liste votera contre le bilan social présenté, malgré les efforts fournis pour compléter les éléments manquants. Au-delà des données qui peuvent être croisées, elle estime qu'il n'y a pas eu de retour sur les actions menées et dit que la politique sociale ne porte ni sur l'égalité professionnelle, ni sur le périscolaire ou encore moins les conditions de travail. Les indicateurs prévus n'ont pas été mis en place, il n'est donc pas possible de juger de l'évolution des actions qui avaient été fixées.

La présidente précise qu'il s'agit de s'exprimer sur la qualité des chiffres qui apparaissent au bilan social, mais aussi sur ce qu'ils disent. Le bilan social étant le reflet de l'activité au sein de Léo Lagrange. La politique sociale globale se fera par le biais d'une consultation au mois d'octobre.

Un élu estime que les chiffres communiqués ne sont pas suffisamment étudiés, alors qu'ils sont fournis, cette année, au format PDF, mais aussi Excel, ce qui permet à chacun de travailler de manière plus souple et plus orientée. Les élu.es ont peut-être manqué de temps ou pas assez échangé avec les C2SCT pour obtenir des points de comparaison entre les structures, quoi qu'il en soit les chiffres donnés sont tout à fait exploitables. Les élu.es de sa liste sont favorables à une poursuite du travail avec entre autres la direction des ressources humaines nationale pour obtenir des synthèses plus parlantes non seulement pour les élu.es, mais aussi pour les salarié.es. Il propose de mettre en place un programme pour 2021 au sein des C2SCT qui permettrait d'avoir des éléments de comparaison entre les structures. Il note que les chiffres ont évolué depuis 2018, notamment depuis l'arrivée des fichiers Excel. Les élu.es de sa liste voteront donc pour.

Un élu d'une autre liste ne met pas en doute les chiffres du tableau Excel qui leur a été fourni, mais pointe le fait que les élu.es doivent donner un avis global sur la politique sociale de l'entreprise, comme cela se faisait les années antérieures. Il trouve que d'avoir à donner un avis au coup par coup sur différents sujets est un exercice plus compliqué. Il aurait préféré regarder l'ensemble des éléments et voter à la fin. Il s'interroge sur la politique sociale vis-à-vis des salariés, en termes de ruptures conventionnelles, de licenciements, d'accompagnement, de reclassement en cas d'inaptitude et rejoint le secrétaire du CSE sur la nécessité de donner des avis sur certains cas de figure. Il aimerait rassembler les avis sur l'ensemble des sujets avant de voter.

La présidente répond que la question posée ce jour est de savoir si les éléments fournis dans le cadre du bilan social permettent aux élu.es d'avoir, au niveau des chiffres, une vision de la politique sociale. La même question se posera pour le handicap et le RSC. Tous ces éléments cumulés constituent la politique globale. Ce sont les nouvelles règles de consultation sur la politique sociale.

La RRS de la FLL répond qu'il est possible de donner un avis global, mais que, au vu de la multitude des sujets, il est préférable d'échelonner des différentes étapes de la consultation. Le calendrier prévoyait de scinder les thèmes pour avoir le temps d'échanger. Ce jour, il est question de débattre sur les indicateurs qui traduisent la situation de l'emploi dans l'UES, suivi de la politique sur le handicap et les conditions de travail. Le but est d'avoir une idée de l'ensemble des éléments et de rendre un avis sur la politique sociale globale.

La présidente comprend la difficulté qu'il y a de voter des chiffres. Elle demande si les éléments chiffrés permettent d'avancer sur la consultation, sachant qu'au terme de l'étude des bilans - social, RSC, handicap – et des grandes orientations présentées, les élu.es seront sollicité.es sur un vote global de la politique sociale.

La RRS de la FLL précise qu'à ce jour, il s'agit plutôt d'un « préavis » sur la politique sociale globale. Le vote du jour porte sur des sujets qui, au final, seront des éléments constructifs en vue de mener une consultation globale.

Une élue souhaiterait que soient présentées les différentes thématiques et qu'un avis global soit donné à la fin sur l'ensemble de cette politique sociale. Elle est réticente à donner un avis, sans savoir ce qui va venir par la suite. Elle pointe le fait que les débats en cours ont déjà fait remonter des questions sur les différents accords, et pense que des réponses pourraient être apportées au prochain CSE. Elle rejoint le secrétaire sur l'interprétation que chacun donne de la politique sociale. Pour elle, au-delà des chiffres qui reflètent l'état des situations dans les structures, il y a aussi tous les accords signés et les mesures qui devaient être mises en place. Elle pense qu'il serait bien d'avoir un état des lieux de ces dernières pour les croiser avec la dynamique sociale actuelle. Ce serait aussi dans l'intérêt de l'employeur que de faire un bilan de ces mesures. Pour elle, la capacité que peuvent avoir les salarié.es de se projeter au sein de Léo Lagrange relève de la politique sociale. De la même façon que les difficultés de reprise suite à des congés parentaux. Ce sont des sujets qui doivent être abordés pendant les consultations. Elle estime qu'il faut voir où en sont les accords et les mesures sur lesquelles l'employeur s'était engagé, le calendrier mis en place, et de croiser l'ensemble avec les données actuelles pour que les élu.es puissent donner un avis motivé et de définir, avec l'employeur, des perspectives pour l'année 2021.

Un élu constate que lorsque les élu.es obtiennent d'une année sur l'autre les informations complémentaires qu'ils réclament, cela engendre d'autres questionnements et d'autres chiffres. Il estime que les élu.es n'ont pas suffisamment travaillé sur les territoires pour savoir si les informations communiquées permettent une meilleure lisibilité de la politique sociale. Il pense qu'au terme des consultations légales, il faudrait additionner les points négatifs et positifs avant une nouvelle consultation générale sur une politique sociale au sens large, non seulement avec des données, mais aussi avec le ressenti de chacun des élu.es. Selon les élu.es de sa liste, les chiffres communiqués permettent de travailler sur ce que pourrait être la politique sociale et c'est la raison pour laquelle ils.elles votent pour. Par ailleurs, ils auraient une position favorable si la Fédération Léo Lagrange devait reporter sur 2021 des chantiers qui n'ont pu être mis en œuvre en 2020 du fait de la crise. Par contre, si ces derniers devaient ne pas être ouverts en 2021 ou si le travail des C2SCT ne devait pas être fait, le vote sera négatif. À ce jour, la modification du système SIRH rend la situation plus complexe. Certaines données doivent encore être traitées manuellement. Il n'a pas été déterminé, avec les territoires, quelles extractions seraient intéressantes à faire paraître dans le bilan social de l'entreprise. Les C2SCT n'ont pas indiqué les points communs à l'ensemble des territoires qui devraient être portés au niveau du CSE.

Enfin, il n'y a pas eu de travail entre les élu.es pour se mettre d'accord sur une définition de la politique sociale. Pour lui, il ne s'agit pas d'avoir des chiffres sur les ruptures conventionnelles, mais de savoir s'il est intéressant d'avoir une politique sociale sur ce sujet. Ou encore se demander s'il y a à l'heure actuelle une politique sociale sur les licenciements économiques - si des négociations ont lieu, ou pas, sur les territoires pour aider les salariés à retrouver de l'emploi, en dehors des PSE – ou sur la réinsertion des salarié.es inaptes au travail qui sont pour l'heure recasés uniquement dans le périmètre de l'entreprise. Il y a de nombreuses thématiques qui demandent des améliorations. Pour l'élu, il serait bien d'en choisir une et de la mener jusqu'au bout. En 2020, il ne peut que constater que rien n'a été fait de ce qui était prévu en 2018 et 2019. Toutefois, les éléments donnés étant suffisants pour se forger une opinion, les élus de sa liste voteront favorablement.

Une élue hésite à voter sur des chiffres, même s'ils permettent de travailler, ne sachant pas comment le sujet de la politique sociale sera formulé la prochaine fois. Elle s'inquiète de savoir quand elle pourra exprimer son inquiétude face à l'évolution de l'emploi et la situation des salarié.es et leur

évolution dans l'entreprise ou si même une consultation va avoir lieu sur le sujet. Toutes ces questions lui donnent plutôt envie de s'abstenir sur le vote.

La RRS de la FLL invite l'élue à faire ses observations à partir des informations présentes dans les bilans, car il s'agit d'éléments qui vont s'inscrire dans la politique globale. S'il y a des inquiétudes, il est bien de pouvoir en prendre note tout de suite et de les retenir dès ce stade.

L'élue informe que dans ce cas, sa liste votera contre.

Un élu rappelle que de travailler sujet par sujet relève d'un choix des élu.es. Cela permet d'avoir des éléments par thématique. Ceci dit, pour lui, il n'y a qu'une consultation et un seul vote sur la politique sociale. Il faut continuer à voir les sujets et émettre des avis. Pour l'heure, les élu.es ne sont pas appelés à voter sur l'ensemble de la politique sociale. Il invite à poursuivre le calendrier et que les élu.es se rencontrent durant une journée au moment de la consultation finale. Ainsi les élu.es pourront se consulter sur les différents thèmes et émettre un avis global sur la politique sociale. Selon lui, les votes par sujet n'ont aucune valeur, mais il est toujours possible de faire des demandes sur des points particuliers. Au moment du vote, l'élu s'appuiera sur les éléments fournis par l'employeur, mais va aussi se référer aux retours du terrain. Le vécu des salarié.es sera pour lui plus important que les tableaux de l'employeur.

Il souhaite que soit renvoyé aux élu.es du CSE l'ensemble des thématiques et qu'on leur indique la date prévue pour la décision finale. À eux ensuite de travailler sur les sujets en temps et en heure.

Un autre élu est aussi d'accord pour dire que de voter sur des chiffres n'a pas de sens. Il souhaite une analyse plus fine et de voter sur des préconisations qui pourraient être proposées en termes de politique sociale.

Un autre élu de la même liste estime que les chiffres sont une photographie des trois dernières années. Il rejoint l'élu de l'autre liste sur la possibilité d'un travail en profondeur sur certaines questions pour établir des préconisations sur la politique sociale. Ainsi les élu.es pourront rendre un avis éclairé et motivé. Pour l'heure, les tableaux sont analysés succinctement et demanderaient une expertise. Chacun les voit selon ses propres expériences et sans réelle objectivité. Il propose aussi une journée de travail pour que chacune des organisations syndicales puisse exprimer ses revendications sur la politique sociale de Léo Lagrange, d'autant qu'il y a encore des sujets qui surgissent. Il souhaite une analyse commune avec un travail de fond pour pouvoir rendre un avis de fond. Il propose donc un report de l'avis, estimant que les chiffres donnés permettent certes d'y voir plus clair, mais ne donnent pas toutes les réponses. Il demande un moyen de travailler avec les autres organisations syndicales pour formuler un avis selon le positionnement de chacun.

Si les élus d'une autre liste reconnaissent le travail considérable qui a été fait, il n'en reste pas moins qu'ils s'abstiendront lors du vote, non seulement à cause des difficultés à se connecter à la BDU, mais aussi et surtout parce qu'ils.elles préfèrent s'exprimer sur la politique sociale globale et non pas sur un seul bilan social. L'élu estime lui aussi qu'il y a un vrai travail à faire sur les inaptitudes, ou encore sur l'égalité homme/femme, l'accord n'existant plus depuis le 31 décembre 2019. Il souhaite, comme les autres élu.es, prendre un temps pour donner des préconisations et des orientations sur la politique sociale proposée au futur CSE. Il propose qu'avant la consultation, les C2SCT en région puissent s'emparer des données et les analyser.

La présidente redit que les élu.es ne sont pas consulté.es pour émettre un avis sur la politique sociale à travers le bilan social, mais de dire si les chiffres de celui-ci leur permettent de se poser les bonnes questions et de pointer les indicateurs à creuser pour ensuite pouvoir donner un avis sur la politique sociale globale. Elle prend pour exemple les chiffres sur les démissions en Centre-Est relevés par un élu et explique que le CSE peut réclamer des informations sur l'origine de ces démissions. Les retours

du terrain étant différents des chiffres, ils ont besoin de ces éléments pour se faire un avis. Les alertes, interrogations ou sujets à creuser sont autant d'informations que les élus obtiendront pour pouvoir s'exprimer ensuite sur la politique sociale.

La même question va leur être posée sur la question des conditions de travail et du handicap, sachant qu'il n'y a que des bilans entreprise par entreprise et pas de synthèse de l'ensemble. Et là aussi, ils devront dire si grâce aux chiffres proposés ils sont à même de donner un avis sur la politique sociale globale.

Quant au calendrier, il était initialement prévu une consultation sur la politique sociale globale au mois d'octobre, mais au vu de l'avancée des travaux, de la nécessité de faire des allers-retours avec les C2SCT, les délais sont un peu courts. Elle propose donc de la reporter au mois de novembre.

Pour le secrétaire, il serait bien que les élu.es et la direction partagent ce qui est contenu derrière les thématiques. Il souhaite que, d'ici la fin du mois de septembre, il y ait une sorte de lexique qui explique ce qui est attendu de chacun des membres du CSE, par rapport au calendrier des consultations. Ainsi, les élu.es pourront se poser les bonnes questions au niveau des régions et des territoires. Il est entendu que la direction devra apporter des réponses concrètes.

À la présidente qui rétorque que les questions et les indicateurs à approfondir doivent être travaillés au local, le secrétaire répond que les interrogations doivent d'abord remonter du terrain. Pour cela il doit d'abord rédiger le PV qui ne sera adopté qu'au mois d'octobre. Mais pour la présidente, les questions posées par les élu.es doivent être traitées pas les C2SCT qui travaillent sur les conditions de travail et leurs réponses doivent permettre aux élus de se prononcer lors de la consultation de la politique sociale globale.

Le secrétaire pointe la somme de travail à fournir pour que les élu.es se mettent d'accord sur les questions. Il propose que tous ceux qui le souhaitent fassent remonter à l'ensemble des membres du CSE, toutes leurs questions sur la consultation du jour. La direction pourra ensuite les renvoyer sur les C2SCT qui les traiteront.

Une élue est d'accord avec ce principe et confirme qu'il lui sera possible de faire remonter des points à traiter.

La méthode convient à une autre élue, qui, toutefois, remarque que, dans le cadre de ProgrEss, il est difficile pour les C2SCT d'avoir des indications sur les tendances et les plans d'action envisagés pour améliorer les situations. ProgrEss est piloté au niveau de l'UES qui procède à des démantèlements structurels sur les régions sur lesquels reposent les C2SCT. L'élue ne voit donc pas comment il lui sera possible d'obtenir plus d'informations alors que les décisions viennent de l'UES. Elle demande à quel moment les élu.es du CSE pourront avoir une synthèse des analyses et connaître les perspectives déterminées par l'UES.

La présidente rétorque que les élu.es peuvent parfaitement avoir des réponses au local par le biais des C2SCT sur, par exemple, l'augmentation de la précarité à Léo Lagrange Méditerranée, les conditions de travail ou la politique sur le handicap.

Quant à ProgrEss II, qui est un point de l'ordre du jour, les élu.es seront informé.es au fur et à mesure sur l'état d'avancement. La question de l'organisation par métier fera partie des orientations qui seront présentées lors de la politique sociale globale. Pour obtenir des informations sur l'évolution des chiffres sur LLO, il faut que l'élue soit se rapproche de la C2SCT de cette structure, soit pose la question en CSE.

L'élue demande encore comment et à quel moment se feront les retours des échanges en C2SCT vers le CSE, seule instance où il est possible d'émettre un avis.

La présidente pense que les C2SCT se tiendront dans toutes les entreprises d'ici le prochain CSE. Elle invite les élu.es à se tourner vers le DRH pour indiquer les sujets qu'ils souhaitent voir abordés lors de ces réunions. Ainsi, les personnes qui animent ces instances pourront venir avec les éléments demandés. Ces points seront ensuite évoqués en CSE dans le cadre des commissions.

Le secrétaire relève qu'il n'y a pas de coordination sur le type de questions sollicitées par les élu.es. Chacun se débrouille sur son territoire avec ses équipes ou d'autres élu.es d'autres listes. Il craint que certaines questions ne soient pas clairement posées et précise que les élu.es du CSE ne reçoivent pas les comptes rendus des C2SCT. Il entend l'intention, mais pense que les élu.es ne sont pas opérationnels.

La présidente ne se dit pas opposée à ce que les élu.es émettent, à la fin de la réunion du CSE, une liste de questions sur lesquelles ils souhaitent que la direction apporte des réponses.

Le secrétaire va faire un compte-rendu du CSE, mais il aurait aimé que chaque élu.e lui fournisse d'ici la fin de la semaine, les questions qu'il peut avoir sur un territoire. À la direction ensuite de les faire parvenir aux directeurs des établissements pour avoir des réponses. La présidente est d'accord avec cette proposition.

Un élu note une avancée significative sur le déroulé du CSE, mais regrette de n'avoir pas eu l'occasion de creuser les informations que ce soit en C2SCT ou avec les RP présents seulement une fois sur cinq. Il aimerait savoir s'il est possible d'avoir une vision de la politique sociale par branche - LLA, LPE et LLF. Pour se concerter entre élu.es, il estime qu'il faut du temps, ce qui suppose sortir des heures de délégation pour se consacrer à ce travail, qui n'est pas possible au quotidien.

La présidente lui répond que la politique sociale sera présentée dans ses grandes orientations par métier. La démarche de ProgrEss va dans ce sens. Elle demande si les élu.es sont d'accord pour établir une liste de questions, en lien avec le bilan social, qui devront être traitées avant le CSE d'octobre et en C2SCT.

Une élue rebondit sur la problématique des heures de délégation et dit avoir des difficultés sur le terrain et dans l'organisation de son travail.

La présidente revient sur la proposition d'établir une liste de question et le secrétaire précise qu'il faudrait que chaque élu.e envoie les siennes à tous les membres du CSE pour les partager. Lui-même les mettra en forme et les enverra aussi à tout le monde. Pour s'assurer d'une bonne diffusion, il fera parvenir à tous les élus les adresses mail des uns et des autres.

L'ensemble des élu.es est d'accord sur cette proposition de liste. Un élu précise que ce travail va demander du temps et que les moyens manquent sur Sud-Ouest. La présidente l'invite à se rapprocher de son N+1 pour organiser au mieux ce temps de travail.

Une élue rappelle que l'accord du CSE définit des modalités pour que les élu.es puissent disposer de leurs heures de délégation dans les meilleures conditions, et sans que cela impacte l'organisation de leur travail. Des moyens ont été alloués en ce sens. Elle regrette que les élu.es ne puissent pas exercer leur mission auprès des salariés comme cela devrait se faire et interroge sur la mise en place de cet accord.

La présidente ne peut pas répondre de façon générique. Tout ce qu'elle peut dire, c'est qu'un.e élu.e peut mobiliser ses heures de délégation et doit se rapprocher de sa hiérarchie pour organiser au mieux son travail.

Un élu trouve que l'accord est bien, mais il confirme qu'il faut que les élu.es puissent poser leurs heures de délégation sans que cela impacte leur travail et ne provoque des surcharges par la suite. Les situations sont différentes selon les structures, mais perdurent. Il est indispensable de trouver au local des solutions qui permettent aux élu.es d'exercer leur mission correctement.

Une élue explique qu'elle travaille tout en participant à la réunion. Lorsqu'elle coupe son micro, c'est pour répondre à des animateurs.trices, parce qu'elle n'est jamais remplacée sur ses heures de délégation et lors des réunions.

La présidente s'engage à relayer ces informations auprès des DRH et reviendra vers les élu.es avec des modalités matérielles d'organisation. Elle souhaite trouver un accord pour que les heures de délégations puissent être prises sans que cela provoque des surcharges de travail. Il est important que chaque élu puisse disposer de son temps pour mener son mandat à bien.

La présidente précise que finalement les élus ne donneront pas leur avis sur le Bilan social 2019 des entreprises de l'UES, mais seulement sur la politique sociale globale.

III - Consultation bilans HSCT et Handicap des entreprises de l'UES

Les éléments ont été fournis entreprise par entreprise.

Les bilans HSCT indiquent qu'il n'y a pas de maladie professionnelle, par contre on note dans la filière animation - plus que dans celle de la formation - des accidents du travail fréquents, mais sans gravité, lié au métier. Il s'agit d'accidents traumatiques ou dus à une pratique sportive. Globalement, les arrêts sont de courtes durées. Toutefois, des actions de formation et de sensibilisation ont été mises en place dans le cadre d'une politique de prévention (CSC1 – sauveteur secouriste au travail).

Les salarié.es ont été formé.es à la mise à jour des documents uniques pour que cela soit fait plus régulièrement et pour que chacun ait une bonne vision des risques sur son poste de travail.

Les bilans permettent de constater que l'obligation d'emploi dans le domaine du handicap est respectée presque partout. Les structures de plus de 20 salariés, créées depuis plus de trois ans, qui ne remplissent pas ces obligations se tournent vers l'AGEFIP pour que leurs offres d'emploi soient plus largement diffusées.

Les accidents sont beaucoup moins fréquents dans la filière formation.

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés est assez élevé, mais les métiers occupés sont différents.

En formation, il y a plus de salariés en CDI/CDD, que sur l'animation où ce sont en général des CD²l.

Un élu aurait aimé avoir le même tableau que pour le bilan social, en termes d'accidents du travail, avec une synthèse par établissement.

La présidente explique que la synthèse n'a pas pu être réalisée, faute de temps.

Un tableau de synthèse permet d'avoir une vue d'ensemble des établissements, répond l'élu, qui ne voit pas comment il est possible de connaître la nature d'un accident du travail. Ce à quoi la présidente rétorque que le bilan des CHSCT comporte le taux de gravité des accidents. L'élu a toutefois du mal à savoir comment apprécier ce taux.

Il demande si le registre unique du personnel a été réévalué en fonction de ces accidents du travail. C'est-à-dire si des mesures ont été prises pour que de tels événements ne se reproduisent plus, ou pour le moins si une étude a été faite sur le sujet.

La présidente ne peut pas dire si des mesures ont été prises pour éviter les accidents.

L'élu se fait confirmer qu'il n'y a eu aucune incapacité permanente ni aucun accident mortel sur l'ensemble des entreprises. Par contre, il a du mal à apprécier des éléments telle que la moyenne de durée des arrêts. La présidente lui confirme qu'il n'y a pas le détail sur ce point.

L'élu constate que chaque établissement établit son propre document avec des éléments plus ou moins poussés. Il propose que soit établie une liste de données à remplir.

Il note encore que certains établissements ne répondent pas aux taux d'emploi de travailleurs handicapé, mais c'est un sujet qui a déjà été abordé dans les années précédentes. Une campagne avait été mise en place pour inciter les salariés handicapés à se faire connaître. Il pense qu'il serait intéressant de refaire une telle campagne sur ces structures, mais aussi d'avoir une réelle politique d'embauche en ce sens. Il ne faut pas se contenter de faire appel à l'AGEFIP. Il faut aussi regarder la possibilité d'adapter certains postes au handicap.

Une élue demande s'il est possible d'avoir des informations sur les postes, mais aussi sur les accès aux bâtiments. Et à sa question sur l'existence de formations en PSC1 au sein des structures, la présidente lui confirme qu'elle peut les trouver sur les bilans HSCT.

Une autre élue s'interroge sur les accidents du travail « non visibles ». C'est-à-dire les salarié.es qui vont multiplier plusieurs petits arrêts suite à des problèmes plutôt d'ordres psychologiques que physiques.

La présidente lui répond qu'un accident du travail est quelque chose de tout à fait objectif qui fait l'objet d'un traitement particulier et d'une reconnaissance par la Sécurité sociale. Par contre, si l'élue a connaissance de situations particulières, il faut qu'elle en fasse part au C2SCT local. Les éléments qui apparaissent dans le bilan HSCT sont objectifs, chiffrés et qualifiés et permettent une analyse. Par contre plusieurs arrêts maladie à la suite ne signifient pas qu'ils relèvent de l'AT, de difficultés professionnelles ou de problèmes psychologiques. L'employeur n'est pas forcément tenu informé de ce type de situation.

Plusieurs arrêts à la suite sont pourtant un signe révélateur, insiste l'élue, même s'ils peuvent appartenir à la vie personnelle. Elle demande combien de salarié.es ont fait part de leurs problèmes durant la crise du COVID. Que seuls soient considérés les cas retenus par la Médecine de Travail occultent, selon elle, le cas de certain.es salarié.es. Les problèmes physiques peuvent être occasionnés par des problèmes psychologiques, qui ne sont pas pris en compte dans les données parce que celles-ci sont factuelles.

L'objet d'un bilan de HSCT, c'est d'avoir une analyse de situations chiffrées et qualifiées, aussi de la part du Médecin du Travail. Dans le cas présent, il ne s'agit pas de l'impact du COVID, mais bien du bilan HSCT de l'année 2019.

L'élue considère, d'une manière générale, les situations d'inaptitudes, qui, selon elle, relèvent de difficultés au travail. Elle pointe les problèmes dénoncés par les élu.es pour eux-mêmes et laisse imaginer ce que cela peut être pour les salarié.es. Ce sont pour elle des éléments avérés qui peuvent être objectivés.

La présidente réplique que chacune de ces situations devrait être remontée aux commissions conditions de travail pour qu'elle soit analysée et permettre ensuite de développer une politique.

Un élu pointe le nombre important d'accidents du travail lors de pratiques sportives décompté il y a quelques années en Sud-Ouest. Une formation a été mise en place sur ce sujet. Depuis, le taux a

diminué. Les personnes qui ont suivi cette formation se sont déclarées satisfaites de ce qu'elles ont appris sur la mise en œuvre d'une séance sportive. Ces salarié.es peuvent ensuite former leurs collègues sur le terrain. Ce sont des réponses face à la question de savoir ce qui est fait pour éviter les accidents du travail.

Concernant les accidents sur les trajets, Sud-Ouest propose aussi une mobilité aux salarié.es pour les rapprocher de chez eux. Mais c'est le résultat d'une alerte de la part des élu.es.

La présidente rappelle que les actions conduites durant l'année se trouvent aussi dans les bilans HSCT, comme la prévention ou la formation, par exemple.

Un élu évoque la pénibilité et rappelle que certaines actions mises en place par le passé, fonctionnaient bien. Comme de faire appel à des ergonomes sur les sièges où les salariés rencontrent des problèmes physiques. Il propose de les réactiver, d'autant que des partenariats existent, notamment avec la Médecine du Travail, pour résoudre les questions de sécurité au travail ou du handicap. Un rapport estime que 80 % des salariés développent un handicap durant leur vie professionnelle. Il s'agit, par exemple, d'adapter les postes de travail ou de s'assurer de la capacité d'une personne à assumer tel ou tel travail.

Pour un autre élu, il faut mener une vraie politique de prévention avec entre autres des adaptations de postes. Il pense qu'il faut pour cela se faire accompagner par la Médecine du Travail.

La présidente va voir comment faire pour que les élu.es du CSE aient une petite synthèse des éléments figurants dans les rapports pour avoir un visuel de l'UES. Elle les invite par ailleurs à lire en détail les documents fournis parce qu'ils renferment une somme d'informations conséquente, non seulement sur l'analyse des chiffres, mais aussi sur les actions conduites et les moyens attribués à la prévention, mais aussi à la santé et la sécurité au travail.

Elle demande de ne pas baisser les bras sur la politique de l'emploi et du handicap. Des initiatives de mobilisation, au sein de certains établissements, ont démontré qu'elles portaient leurs fruits. Qu'il s'agisse de la déclaration par les salarié.es de leur handicap, ou de la place qu'ils peuvent prendre, ou encore de ce qu'ils peuvent revendiquer. Ils doivent se sentir légitime dans l'adaptation de leur poste de travail.

Une mobilisation conduite sur Centre-Est avec l'aide d'un cabinet, financée par la contribution, avait permis une campagne forte. La présidente pense qu'il est possible d'agir sur le handicap par le biais de la communication.

La politique de recrutement, par contre, est souvent plus difficile. L'intégration de beaucoup de salariés ne se faisant pas par ce biais, mais à travers des reprises de dispositifs. Toutefois, il faut se mobiliser sur la question de la place du salarié porteur de handicap. Des résultats seront certainement à la clé.

Interruption de la séance plénière pour le déjeuner....

Avant l'interruption de séance, le secrétaire indique avoir envoyé en début de matinée la synthèse du compte-rendu de la commission économique qui s'est déroulée la veille, en vue du point de l'ordre du jour suivant. Il invite les élu.es à en prendre connaissance.

Une élue informe avoir envoyé la veille un mail suite au groupe de travail réunissant les commissions ASC et communication. Elle demande si tout le monde a bien reçu les éléments.

IV - Suite consultation des comptes de résultat 2019 des entreprises de l'UES

La présidente accueille la DAF de la Fédération et propose de regrouper tous les éléments économiques à l'ordre du jour pour que cette dernière soit présente sur l'ensemble de la thématique.

La présentation des comptes de résultat 2019 a eu lieu au mois de juin, sous forme de plaquettes par établissement et un travail de synthèse de la commission économique par la voix de son rapporteur. Les élu.es avaient demandé des informations complémentaires pour bien comprendre ces résultats, d'autant que Léo Lagrange Centre-Est et Petite Enfance Pays de Gex, ainsi que l'IFRA les avaient alertés.

Les élu.es avaient pu noter une évolution inattendue des résultats de PREFACE, après un plan social difficile pour la structure. Ceux de Léo Lagrange Sud-Ouest ou Nord Île-de-France ne présentaient pas d'inquiétude particulière. Quant à ceux de Léo Lagrange Ouest, ils sont satisfaisants.

La direction a travaillé, début juillet, avec les structures sur la compréhension et l'analyse de leurs comptes, ainsi que sur les plans d'actions à mettre en place. Les élu.es trouveront dans la BDU une synthèse des comptes 2019.

La DAF va donner des éléments d'information, en particulier sur le Pays de Gex. Ensuite les élu.es pourront poser des questions sur la synthèse proposée par la Commission économique qui s'est réunie la veille.

La commission économique, explique la DAF, s'est positionnée sur trois entités principales pour lesquelles il y avait des difficultés importantes en 2019, à savoir Léo Lagrange Centre-Est qui perd 227 000 euros, le Pays de Gex qui perd 659 000 euros et l'IFRA qui perd 700 000 euros.

La perte enregistrée par le secteur de la petite enfance du Pays de Gex est structurelle. C'est une DSP sur 8 ans, et cela fait trois ans que les résultats sont de cet ordre. C'est un marché qui pose problème du fait de son emplacement géographique. Il a fallu verser des primes de vie chère et les recrutements sont difficiles. Un plan de formation a été lancé, qui coûte 100 000 euros par an sur 3 ans, pour former des éducatrices de jeunes enfants. Ce sont des difficultés qui n'avaient pas été appréhendées lors de l'appel d'offres. La direction de Centre-Est est entrée, en début d'année, en négociation avec la communauté de communes pour obtenir un avenant qui devrait se concrétiser prochainement. Cette dernière est d'accord pour compenser, à partir de 2021, à hauteur de 175 000 euros. Ce ne sera pas suffisant et demandera d'autres négociations, mais les formations seront alors terminées, ce qui permettra d'économiser 100 000 euros par an. Un avenant doit aussi être prochainement signé, suite aux événements COVID, qui s'étalerait sur 3 ans et permettrait de récupérer 70 000 euros par an environ. Au total, ce sont environ 400 000 euros sur les 659 000 qui seraient récupérés. Il faut voir maintenant comment régler les problématiques de remplissage.

La présidente précise que d'un côté une structure du Pays de Gex va augmenter le nombre de berceaux, tandis qu'une autre va le diminuer, pour équilibrer les besoins. Cela devrait générer 50 000 euros de reprise.

Les comptes 2019 de Léo Lagrange Centre-Est, présentés aux élu.es au mois de juin, avaient été arrêtés avec un résultat de moins 227 000 euros. La commissaire aux comptes a demandé de provisionner les situations nettes négatives des structures de la petite enfance sur les comptes de LLCE.

Lorsqu'une structure détient des filiales, qui sont des sociétés commerciales, il existe une valeur de titres qui doit être appréciée à chaque clôture. Il faut donc vérifier que les titres ont toujours la même valeur et qu'ils n'ont pas perdu d'argent. Si les fonds propres des filiales sont négatifs, il faut déprécier

les titres à hauteur des pertes. C'est ce qui s'est passé en Centre-Est avec des fonds à moins un million, principalement sur le Pays de Gex. Un abandon de créance avait été réalisé en 2018 pour 300 000 euros, mais il restait des pertes antérieures, qui, cumulées, approchent le million. La commissaire aux comptes a donc demandé que ces fonds propres soient provisionnés dans les comptes de Léo Lagrange Centre-Est. Il s'agit d'un principe comptable et non pas économique. Il est obligatoire de recapitaliser ces structures commerciales dans les deux ans qui suivent les pertes. Il était donc prévu de le faire en 2020, et c'était d'autant plus facile que la vente de l'immeuble de Centre-Est apportait des produits exceptionnels. Toutefois, la commissaire aux comptes a souhaité que ce soit fait au 31 décembre 2019, ce qui explique la perte de 1,3 million, qui sera corrigée en 2020.

La situation de l'IFRA pour 2019 a été très difficile, d'autant que des marchés prévus au budget n'ont pas démarré, principalement sur la région AURA qui ne donne aucun financement pour les formations qui n'ont pas reçu de stagiaire alors qu'il faut payer les charges de personnels. Une reprise est espérée sur le dernier trimestre 2020, qui est aussi une année très compliquée, du fait du COVID, avec pratiquement aucune formation pendant six mois. Les formations à distance n'ont pas été aussi nombreuses qu'espéré.

Un élu s'interroge sur les avenants COVID dont il a entendu parler. Il demande s'il s'agit de demander des rallonges aux collectivités, alors que les salarié.es absent.es ne sont pas remplacé.es et qu'ils.elles n'ont pas été payé.es à 100 %, comme cela s'est fait dans d'autres associations. C'est une situation qui met les marchés en danger et génère beaucoup de colère parmi les équipes sur le terrain qui ne comprennent pas la démarche.

La DAF rappelle que l'ensemble des structures ont été fermées du 16 mars au 11 mai et les salarié.es ont été mis en chômage partiel, ce qui a supprimé les charges variables, mais pas les charges fixes. L'ordonnance du 25 mars avait demandé aux collectivités de continuer à payer, comme s'il y avait de l'activité. Ce que la plupart ont fait. Mais après le compte rendu d'activité, au mois de mars 2021, il faudra rembourser aux collectivités les sommes qu'elles ont versées. Des négociations ont eu lieu pour que celles-ci ne compensent que le reste à charge. Les tableaux d'impact COVID indiquent donc ce qui a été reçu de l'État en chômage partiel et de la CAF en dédommagement ce qu'elle a avancé sur la petite enfance et l'animation. Sont aussi indiquées les charges fixes et les charges variables lorsqu'il y en a eu. Les calculs établissent un reste à charge et il est demandé aux villes si elles sont d'accord pour le compenser.

Il ne s'agit donc pas d'une rallonge, précise encore la présidente, mais de faire valoir auprès des collectivités les pertes sur les services sur lesquels Léo Lagrange est en marché. Il s'agit de la part résiduelle liée à la participation des familles, aux surcoûts de matériel de protection ou d'encadrement nécessaire dans la période de reprise. Le but est de faire valoir la réalité du coût de la période de confinement et de la reprise partielle des activités. La Fédération met aussi en avant le fait qu'elle a été contrainte de mettre les salarié.es au chômage partiel.

Concernant le Pays de Gex, il est demandé que la part résiduelle de l'année 2020 puisse s'étaler sur les quatre années d'exercices restants, à hauteur de 70 000 euros par an.

Pour l'élu il est important de bien expliquer cela aux salarié.es, en particulier ceux de l'animation à Toulouse, à qui l'ont dit qu'il n'est pas temps de réclamer à la mairie d'avoir plus à manger à midi, car Léo Lagrange Sud-Ouest est en négociation avec elle sur les avenants COVID.

La présidente souhaite que ce sujet soit abordé plus tard dans la réunion pour rester sur les comptes de résultat 2019 et aborder l'impact économique du COVID.

Elle explique que se trouvent sur la BDU tous les rapports d'activités, entreprise par entreprise, avec l'analyse des comptes de résultat 2019 et les plans d'action pour modifier les situations économiques des structures.

Pour le Pays de Gex, qui connaît un résultat économique en 2019 de moins 659 000 euros, il est prévu, sur les quatre prochaines années, un plan de gestion qui porte sur plusieurs points :

Un avenant, signé avec la collectivité, ajoute 175 000 euros au budget ;

Des réaffectations de berceaux dans certaines structures et diminution dans d'autres pour environ 90 000 euros d'économie ou de résultats complémentaires ;

Les 70 000 euros représentent la part de participation de la collectivité pendant la période COVID et seront étalés sur 4 ans.

Selon le résultat du plan d'actions, par rapport au résultat de 2019, il est nécessaire de trouver encore 100 000 euros. Cela demande de faire des efforts sur les taux de remplissage.

Un autre élu reste perplexe quant à ce plan d'actions et la recherche de ressources supplémentaires. Il s'interroge sur l'impact que cela aura sur les conditions de travail des salarié.es et sur le type d'économies qui seront faites sur les crèches et les postes concernés. Transférer des berceaux n'est pas très facile à réaliser sur le terrain.

La présidente corrige ce point et explique que certaines crèches ayant plus de demandes et d'autres moins, les agréments ont été réajustés pour correspondre aux besoins des périmètres.

Pour l'élu, les agréments représentent une capacité d'accueil et ne sont pas source de revenus.

La présidente rétorque que cela permet d'accueillir des enfants là où il y a des demandes et de réduire les charges de fonctionnement sur les crèches où elles sont moindres.

Pour l'élu, il est important de parler de la situation des salarié.es en 2020. Il note les bonnes surprises sur 2019, en particulier sur PREFACE et Méditerranée et s'interroge sur leur impact sur l'année 2020, même si cela ne fait pas partie de la consultation. En effet, les salarié.es ne comprennent pas pourquoi il sera nécessaire de rendre de l'argent aux collectivités quand eux-mêmes n'ont touché que 80 % de leur salaire. Les structures qui ont maintenu les salaires à 100 %, en particulier sur Sud-Ouest, marquent des points vis-à-vis des salarié.es et des collectivités locales. Cela pose des problèmes de recrutement chez Léo Lagrange. Il rappelle qu'il avait été proposé de créer un fonds commun au niveau de l'UES et d'inciter les collectivités à maintenir les subventions pour qu'il soit possible de rémunérer les salarié.es à 100 %, indiquant au passage qu'ils.elles travaillent pour leur population. La direction devait regarder la proposition d'un point de vue juridique, puis avait ensuite fait savoir que ce n'était pas possible.

La présidente corrige le propos et précise que l'étude de la situation économique se fera au moment de la clôture des comptes de l'année 2020. Il faut d'abord avoir une vision économique de la situation avant de pouvoir s'engager sur ce terrain.

C'est pourtant une raison de départ des salarié.es de Léo Lagrange à la concurrence, redit l'élu. Il se demande comment des organismes plus petits sont arrivés à maintenir les salaires à 100 %. Il trouve difficile de répondre aux salarié.es qu'ils doivent attendre la fin de l'année, voire juin 2021 pour avoir un retour sur la situation.

C'est pour la présidente une question de responsabilité en tant que gestionnaire.

L'élu insiste sur le fait qu'il devient compliqué de « vendre Léo Lagrange » à l'heure actuelle.

La situation économique est très fragile, répond la présidente, d'autant que les secteurs d'activité à Léo Lagrange sont multiples et les salarié.es ne vivent pas la situation de la même façon. La direction se doit d'être responsable sur le plan de la gestion économique. Il faudra donc étudier la situation du chômage partiel et du maintien ou non des salaires à 100 % à l'aune de l'analyse économique des comptes 2020. La situation sur la période se trouve dans la BDU et la DAF va faire un point économique COVID au 31 août 2020.

Un élu s'interroge sur la façon dont l'optimisation du personnel de direction va prendre forme sur le Pays de Gex. Cela représente une économie de 122 000 euros.

Il s'agit d'une réorganisation des fonctions de direction sur les structures, mais la présidente n'a pas le détail précis. Elle va voir si elle peut l'obtenir d'ici la fin de la réunion.

La DAF présente le tableau de la situation économique suite au COVID, qui part du mois de mars et va jusqu'au 31 août 2020. Elle mesure les impacts liés à la fermeture administrative et à la reprise partielle sur les sites et commence par les produits.

Pour la petite enfance et l'animation, la fermeture va du 16 mars au 11 mai, suivi, à cette date, d'une reprise partielle des activités.

Le réalisé de fréquentation n'étant pas connu sur les 15 premiers jours de mars, le calcul s'établit sur la moitié du budget.

Durant la fermeture, la fréquentation est de zéro et aucun contrat ne peut être facturé. La recette ville est donc de 0,00 euro.

Sur les mois qui suivent la fermeture, c'est la fréquentation réelle qui a été prise en compte. Dans le cas où des avenants ont été signés ou si la collectivité s'est engagée à compenser les périodes de fermeture, ce sont d'autres chiffres qui sont pris en compte.

Léo Lagrange espère, suite aux négociations, obtenir des compensations sur les périodes de fermeture et donc retrouver un petit chiffre d'affaires.

Les mesures CAF sont prises en compte avec les compensations pour la période de confinement, suivi du réel pour les 15 premiers jours de mars et post-confinement, en fonction des fréquentations.

Il y a eu beaucoup de demandes de remboursement de la part des usagers, mais ce n'est pas encore le cas partout. Le montant, sur les périodes de fermeture, est donc indiqué à zéro.

La ligne « État » indique les sommes perçues de l'État pour l'allocation de chômage partiel.

La ligne « autres produits » correspond à des petites subventions.

Concernant les charges, et tout d'abord les charges salariales, les chiffres ont été établis à partir des données réelles de veille, de mars à août. Ils reprennent tous les éléments de chômage partiel, les congés payés et toutes les données réelles de salaire.

Toutes les charges fixes ont été maintenues et les charges variables ont été adaptées en fonction de la reprise. Donc quasiment aucune charge variable durant les deux mois de fermeture.

Les produits de la petite enfance sont présentés par entité juridique, à savoir les 5 associations régionales et les 5 SAS. Le budget est à chaque fois indiqué tel qu'il était prévu sur la période du 1er mars au 31 août.

Le tableau reprend les mesures d'accompagnement de la CAF ainsi que l'indemnité et la PSU, pour finir par la différence entre le prévisionnel et le réalisé, soit 9 millions perçus contre 13,8 millions de chiffre d'affaires prévus. C'est un dire un écart de 4,7 millions.

Le tableau ensuite donne les chiffres du chômage partiel, pour un total perçu de 2,3 millions.

Le budget prévu des villes était de 10 millions. À l'heure actuelle, 5 millions sont garantis. L'écart est donc d'autant.

Les autres produits représentent un écart de 15 000 euros.

Au total, la baisse de produits attendue est de 7,4 millions. Le montant prévu des charges salariales était de 16 millions, mais la masse salariale n'est en définitive que de 9 millions, du fait de l'indemnisation du chômage partiel ou des congés payés pris. Soit une économie de 3 millions.

Il y a eu des exonérations de charges patronales sur les périodes de fermeture. Donc seuls 2,8 millions ont été payés sur les 5,7 millions prévus. Donc une économie de 2,6 millions.

Les autres charges, soit les charges fixes et quelques charges variables, représentent un gain de 1 million.

Le gain sur les charges est de 6,7 millions.

L'écart entre les produits et les charges, sur la petite enfance, s'élève à moins 338 000 euros, alors que le résultat attendu était de plus 331 000 euros. Soit un écart de moins 660 000 euros.

La MAIF a remboursé, grâce à la garantie perte d'exploitation, 625 000 euros, pour la petite enfance. Le montant est donc quasiment à zéro. C'est donc un secteur qui devrait bien s'en sortir. D'autant qu'il manque encore certaines compensations des villes.

Les structures du Pays de Gex, qui sont en pertes récurrentes, ont plutôt bénéficié de la période de fermeture. La communauté de communes accepte de compenser une partie. Cela représente un gain supplémentaire.

La présidente en profite pour répondre à l'élu sur les fonctions de direction et précise qu'il s'agit d'une réorganisation du travail. L'ensemble des adjointes des crèches du Pays de Gex disposaient de 30 % de temps de travail administratif dédié à la gestion des inscriptions du public. Un guichet unique a été mis en place rendant obsolète ce temps de travail qui est réaffecté à l'encadrement direct des enfants. Cela évite des temps de remplacement et de gestion de personnel pour un montant d'environ 120 000 euros.

La DAF enchaîne sa présentation sur le secteur de l'animation/enfance/jeunesse.

La présentation du tableau est la même que précédemment.

Elle note une baisse de 1,2 million sur la CAF, de 3,8 millions sur les usagers. Le chômage partiel a été compensé à hauteur de 3,7 millions. La baisse sur les villes est de 16,7 millions et de 3,3 millions sur les autres produits.

L'impact sur les produits est de 21 millions.

Concernant les charges et la masse salariale, le gain est de 4 millions et de 4,5 millions sur les charges patronales, de même que sur les autres charges. Le total s'élève à 13,4 millions.

L'impact est beaucoup plus élevé. La compensation est aussi importante que sur les crèches. Le résultat attendu était de 6 millions, il est de moins 1,9 million, soit un écart de 7,9 millions.

La MAIF a versé presque 1 million, ce qui ramène la perte à 6,9 millions.

C'est une approche prudente, puisqu'elle se situe avant les négociations avec les villes et l'obtention de compensations sur les périodes de fermeture.

L'impact est donc important sur le secteur de l'animation.

Les structures de formation ont connu une fermeture du 16 mars au 31 mai.

Elle note une perte totale des recettes des financeurs sur cette période, hors la mise en place de formations à distance et la reprise à distance et en présentiel au mois de juin.

Tous, toutes les salarié.es ont été mis en chômage partiel sauf les formateurs.trices à distance et l'ingénierie de formation.

Sur les produits, on a une baisse du chiffre d'affaires de 7,5 millions et un gain d'indemnité de chômage partiel de 1,1 million et quelques autres produits. Le total s'élève à moins 3,4 millions.

Les charges s'élèvent à plus 3,1 millions. La différence est donc de moins 3 millions par rapport au résultat attendu.

Le remboursement de la MAIF s'élève à 836 000 euros, cela ramène l'impact à moins 2,25 millions.

Il y a eu peu de compensation sur les instituts de formation par les financeurs et il n'y a pas d'indemnité CAF.

Il est possible que suite à des négociations, les régions apportent quelques compensations, mais pour l'instant, il n'y a pas grand-chose en ce sens.

Une élue relève, pour le secteur enfance jeunesse, une prise en charge faible du chômage partiel.

La DAF lui répond qu'elle est de 5,5 millions. Il existe des subventions pour un montant de 2 millions pour certaines structures et activités de l'animation. Cela apparaît sur une ligne « État ». Seulement 272 000 euros ont été actés et accordés.

Les chiffres mélangent pour partie la subvention de l'État et chômage partiel. Pour celui-ci le montant est de 5,485 millions.

La présidente précise qu'entre le prévisionnel État/subventions et la réalité des versements auxquels s'ajoute le chômage partiel, la différence est de 3,730 millions. Ce qui est supérieur au prévisionnel.

Une élue demande pourquoi certaines régions ont plus de subventions que d'autres qui sont à zéro.

La DAF explique que la collectivité n'avait pas donné son accord pour cette subvention prévue au budget. Il est possible qu'elle soit accordée. Les négociations sont encore en cours. Si elle est versée, ce sera une bonne nouvelle.

Le rapporteur de la commission économique rappelle que les tableaux sont arrêtés à une date donnée. Il n'a pas eu le temps matériel de faire le compte rendu entre la réunion de la commission économique hier au soir et le CSE de ce jour, ce qui aurait permis d'étayer les points évoqués. Il n'y a donc qu'une synthèse à disposition.

L'élue note peu d'apports de remboursement sur enfance jeunesse par les assurances et veut savoir si les demandes n'ont pas été déposées ou si elles ont été refusées.

La DAF répond qu'elles ont bien toutes été déposées et l'assurance a versé des avances à chaque structure. Ils attendent un état des impacts d'ici la fin de l'année pour verser éventuellement un complément. Les comptes ne concernent que les sommes perçues.

Le rapporteur de la commission économique fait remarquer que les éventuelles recettes à percevoir restent marginales. Les versements les plus importants ayant déjà été effectués. Dans la présentation du mois de juillet, il était précisé que les versements étaient plafonnés à 500 000€ par structure adhérente. La FLL a négocié la possibilité de mutualiser l'ensemble des structures de l'UES, ce qui permettait d'assurer des compléments sur des structures pour lesquelles l'impact COVID était supérieur au plafond. Ce sont des éléments présents sur les précédents tableaux des comptes rendus des commissions économiques. Il propose que la prochaine commission établisse un tableau qui fasse état de ce que l'assurance pourrait verser en complément du versement initial une fois que la Fédération sera en capacité de remettre les comptes stabilisés et lorsque l'impact du COVID aura été validé par l'assurance.

La question sous-jacente est de savoir pourquoi la fédération Léo Lagrange, qui est un mouvement de l'éducation populaire et compte plus de 6 000 salarié.es n'est pas la capacité d'assurer le complément de salaire des personnels alors que d'autres structures beaucoup plus petites le font. Sans réponse étayée, il est difficile aux élu.es d'informer correctement les salarié.es.

Une élue confirme que les salarié.es sont en attente d'un bilan sur leur situation. Cela a été dit aux moments des votes sur le chômage partiel et il serait bien de connaître l'impact de cette période sur

les salarié.es en termes de pertes de revenu, de réorganisation du travail, de recours à des intérimaires plus fréquents, car il faut recruter dans l'urgence. Elle aimerait avoir des réponses pour le prochain CSE. En cette période d'avancée de ProgrÈss, les salarié.es se posent des questions sur leurs perspectives de travail et comment ce projet va leur permettre de s'inscrire plus durablement et avec plus de confort dans les structures de Léo Lagrange. Le bilan sur la période COVID, les documents étant bien construits, doit permettre de connaître l'impact sur les salarié.es, avec des indicateurs, telles que les diminutions de revenus mensuels et l'augmentation de la précarité.

Les élu.es trouveront dans la BDU un fichier qui regroupe le nombre d'heures chômées de mars à août et un autre qui analyse les heures chômées par entreprise, mois par mois, sur la même période. On y trouve aussi le pourcentage des heures chômées par rapport aux heures normalement travaillées. Cela représente 49 % sur la période, hors les périodes de congés payés.

Sur A2F, on voit en bleu les heures en activité partielle et en orange les heures travaillées. On voit l'évolution, mois par mois. L'activité partielle a pratiquement été inexistante en juillet et août du fait des congés payés. C'est un premier élément d'analyse.

Sur le plan financier, la perte de revenus peut se regarder de différentes façons, mais les salarié.es qui ont des heures complémentaires sont plus touchés par le chômage partiel que ceux qui n'ont pas de variation de temps de travail mensuel. Quoiqu'il en soit les salarié.es ont perdu 16 % de leurs revenus, avec un maintien du salaire à 84 % sur un horaire de base.

Une élue note que les salarié.es n'ayant pas reçu 100 % de leur salaire, il n'y a pas eu de charge supplémentaire pour Léo Lagrange mis à part l'indemnisation mise en place par l'État. Elle demande si les frais généraux prennent une place plus importante, à ce jour, dans la structure financière de la fédération et si cela a une influence sur le résultat qui est présenté.

Sont inclus dans les comptes des sites les frais généraux, confirme la DAF, c'est-à-dire les frais des sièges régionaux. Le budget comprend l'exploitation de chacun des sites d'activités, dont les résultats sont censés payer les frais de ces sièges et dégager un résultat objectif autour de 1,5 %.

Durant la période de COVID ces derniers ont mis une grosse partie de leur personnel en activité partielle. Ceux des services RH ou comptabilité sont revenus en premier, pour faire les déclarations de chômage partiel, entre autres, ce qui a engendré des coûts complémentaires, mais qui ont été maintenus au maximum à la marge pour ne pas accroître les dépenses des sièges.

L'élue demande quel est le coût complémentaire de la masse salariale sur les sièges, hors prise en charge de l'État et quels sont les frais inhérents à leur fonctionnement. Elle s'étonne de l'importance de l'impact sur les finances à ce jour, puisque le chômage partiel a été pris à 100 % en charge par l'État.

L'État a bien indemnisé l'employeur à 100 % sur le chômage partiel qui n'a donc rien coûté à ce dernier. La présidente précise qu'il ne s'agit toutefois pas de 100 % des salaires.

L'élue reconnaît que les salaires ont été plafonnés, mais demande à quel moment le plafond a été dépassé, quelle est la masse salariale qui est supérieure au plafond de remboursement à 100 % et quel est son impact, mais aussi quels sont les frais généraux qui ont joué un rôle.

La présidente rappelle que la perte de la part de participation des familles sur l'ensemble des activités rentre en ligne de compte.

L'élue répond qu'en contrepartie, les salarié.es n'ont pas travaillé et c'est l'État qui a pris les coûts du chômage partiel en charge. Et certains frais généraux ont été gelés. Elle ne comprend donc pas la problématique.

La DAF répond que dans les frais généraux il y a des frais fixes et des frais variables, que sont les frais pédagogiques, les achats, les repas, etc. Il n'y en a pas eu durant la période de confinement. Par contre, il y a tous les coûts fixes que sont les loyers, les fluides, l'entretien qui relève de contrats annuels, etc. Ils sont importants. Des courriers ont été envoyés aux bailleurs, en particulier pour la formation, pour obtenir des compensations sur les loyers durant les périodes de fermeture, et certains ont bien voulu accorder une remise. Mais ils n'ont pas supprimé entièrement les loyers. Reste un certain nombre de frais fixes que l'on ne peut pas supprimer et qui coûtent cher.

Un élu répond à l'élue que les salarié.es qu'ils.elles soient ou non sur les sièges sont tous.toutes des salarié.es de terrain. Ceux des services paie ont énormément travaillé durant la période COVID, parfois y compris le week-end. Il en va de même avec les services comptabilité. Qu'ils.elles soient support ou de terrain, les salarié.es travaillent tous et toutes avec le même objectif. Il précise que l'arrêt des contacts a été mal perçu par certaines collectivités et les salarié.es qui n'ont plus eu de lien avec la fédération Léo Lagrange, leur employeur. La communication n'était pas suffisante. Il estime que la fédération a perdu la confiance des salarié.es, mais aussi celle des collectivités sur sa capacité à proposer et à s'adapter dans la période de crise. L'impact des subventions sur le décompte de fin d'année risque d'être important, mais aussi sur les renouvellements de marchés.

Un autre élu a relevé dans les documents que certaines régions ont fait des demandes de prêt garanti par l'État qui ont été acceptées, tandis que d'autres n'ont pas fait la démarche.

La DAF explique que c'est elle qui a pris en charge le dossier suite au départ de la responsable financière au début de l'année. Étant donné qu'il y avait à l'époque de la trésorerie, la direction avait préféré attendre. À ce jour, le dossier est relancé. C'est une région (LLSO) qui va bien, les résultats sont corrects, mais la demande va être faite pour le cas où la situation se dégraderait.

Les SAS n'ont pas fait de demande de dossier car elles sont toutes en fonds propres négatifs, ce qui compliquait l'obtention d'un prêt. La décision est de faire une demande globale sur Centre-Est. 6 millions avaient été demandés, 4 ont été obtenus. Si certaines collectivités compensent, ce devrait être suffisant. Il n'y aura donc pas de dépôt de dossier pour les SAS.

Quant aux instituts de formation, ils ont tous obtenu le prêt, sauf MPS qui ne fait pas partie de l'UES.

Une élue assure que LLO a fait des demandes de subvention pour l'ensemble des structures, début juillet, concernant les vacances apprenantes. Celles-ci ont été accordées et les établissements les ont touchées. Par ailleurs les collectivités ont joué le jeu et n'ont pas stoppé les paiements, elle demande si ces subventions ont été intégrées dans la présentation et se fait porte-parole des salarié.es qui ne comprennent pas pourquoi, dans ce cas, ils n'ont pas touché la totalité de leur salaire, alors qu'ils travaillaient au-delà des heures de chômage partiel et que, de plus, les structures ont touché des micro-subventions.

La DAF confirme qu'effectivement les collectivités ont continué à payer normalement pendant la période de confinement. C'est de la trésorerie. Mais selon les contrats, les salarié.es ayant été mis en chômage partiel et en absence d'activité, ces sommes doivent être remboursées. Elle demandera à la responsable du contrôle de gestion si les subventions évoquées ont été intégrées au tableau. L'État indemnisant le chômage partiel, il ne peut pas en plus verser des subventions pour des activités qui n'ont pas eu lieu, considérant que sinon il finance deux fois. Il faut donc négocier. Il sera peut-être plus facile de conserver les subventions régionales que celles données par l'État.

Une autre élue précise que les sommes versées avaient été négociées avec le département. Par ailleurs, elle imagine que Léo Lagrange a négocié des clauses dans les contrats de marché qui font qu'en cas de besoin – même si le COVID n'était pas prévu – les collectivités ne puissent pas

demander le remboursement des subventions. Si on ajoute à cela les versements venus par ailleurs, c'est du plus qui pousse à se poser la question pour les salarié.es.

Les contrats ne prévoyaient pas une telle crise, rétorque la DAF, avec un arrêt d'activité. C'est la raison pour laquelle Léo Lagrange négocie des avenants avec les collectivités pour revoir le problème des fermetures et les baisses de fréquentation dues à l'épidémie. C'est donc du cas par cas et ce sont les DTA ou les responsables de contrôle de gestion qui sont en charge des dossiers. C'est un travail de longue haleine, puisqu'il y a environ 600 sites d'activités. Les textes des ordonnances étaient clairs concernant les subventions de l'État. Il est obligatoire de les rendre, puisque l'État compense par ailleurs le chômage partiel.

Les propos de l'élue sont symptomatiques du questionnement des élu.es et des salarié.es, remarque le rapporteur de la commission économique. Pour lui, les subventions départementales ne couvrent pas le coût contrat du salarié, mais une activité ou des actions pédagogiques. Lier cette/ces subvention.s avec un potentiel retour de financements du contrat ne lui semble pas être la meilleure façon de présenter les choses. Il souhaite que les élu.es aient, pour chaque contrat, le montant du conventionnement avec la collectivité territoriale qui finance les salaires et le fonctionnement de la structure administrative en charge de la gestion. Et par ailleurs, leur indiquer les compléments de financement que sont les subventions et leurs origines ; de l'éducation nationale ou autres, sur des dispositifs qui ne couvrent pas la rémunération des personnels. Le total permettra, à la fin de l'année, de vérifier les disponibilités réelles pour notamment financer les bas salaires jusqu'à 1,5 SMIC, voire la totalité des salaires. À l'heure actuelle il est difficile d'apporter une réponse aux salarié.es et le rapporteur demande à la direction de leur donner une information claire. Ce n'est pas aux élu.es à donner les explications sur les versements de salaires selon les dispositifs. Il faut éviter les amalgames qui laissent à penser que les subventions perçues permettent de couvrir tout ou partie des salaires que les personnels perçoivent.

La commission économique avait travaillé sur tous ces éléments, mais n'a pas eu le temps de faire un compte rendu exhaustif pour que les élu.es du CSE puissent les reprendre point par point. Il a été demandé à la DAF, pour la prochaine commission, d'avoir un état précis des subventions attendues de la part des collectivités territoriales et de l'état des négociations site par site. Ainsi il sera possible de compléter le tableau de synthèse qui reprend la dette par salarié pour chacune des filières professionnelles. La petite enfance et enfance jeunesse sont des secteurs qui peuvent prétendre à des améliorations de la situation de la dette, par l'apport de subventions ou de sommes qui viendront alimenter le budget en positif. Par contre, ce sera plus compliqué pour la formation. C'est une réserve qu'il a émise dans le compte rendu de la commission adopté à l'unanimité des présents.

Il ne faudrait pas faire croire aux salarié.es de Léo Lagrange, rétorque la présidente, toutes branches professionnelles confondues, que la fédération est le seul employeur à avoir appliqué des mesures de chômage partiel sans maintenir 100 % des salaires. Il est fait référence à un employeur local en Midi-Pyrénées, mais tous les employeurs qui siègent au CNEA (Syndicat employeur de la branche professionnelle animation) n'ont pas eu les facilités de ce dernier pour maintenir les salaires à 100 %. Il est important de le dire pour que les forces vives de la maison ne croient pas à des mesures coercitives à leur encontre.

Une élue répond à un élu sur les terminologies concernant les sièges ou le terrain. Elle propose de ne plus dire « terrain », mais « salariés de structures ». C'était le sens de ses propos. Elle souhaitait juste poser ses questions à la DAF en tant que salariée de structure.

Un élu dit qu'il serait bien, à l'avenir, que les contrats de marché comportent une clause spécifique pour pallier un éventuel retour d'une situation identique à celle connue cette année.

La présidente répond que les marchés publics sont réglementés par le Droit public. Il n'est pas possible d'inventer des clauses qui arrangeraient la fédération. Le contrat doit appliquer les règles valides dans ce domaine.

Un élu reconnaît que l'économie de Léo Lagrange Sud-Ouest a été sauvée parce que les municipalités ont continué à verser les subventions alors qu'elles n'y étaient pas obligées. Il serait peut-être envisageable, dans la relation que Léo Lagrange entretient avec les municipalités, d'anticiper de telles situations. Le contexte des marchés est certes très réglementé, pourtant il a été possible pour les municipalités de maintenir les versements.

Par ailleurs, concernant le non-maintien des salaires à 100 %, certaines municipalités s'en sont étonnées, alors qu'elles continuaient à payer la prestation. Il a donc fallu leur expliquer que ce qu'elles versaient ne couvrait pas l'ensemble des salaires, mais c'est une situation qui a prêté à confusion. C'est un sujet qui avait été abordé lors de l'accord sur le chômage partiel, avec le risque que les salariés ne comprennent pas la situation. Il demande s'il ne serait pas possible de mettre en place une forme d'anticipation, en termes de communication ou de liens avec les collectivités.

La présidente redit que les collectivités ont continué à verser le montant de la prestation conformément à l'ordonnance du mois de mars qui leur interdisait de stopper le marché en cours. Par contre, au terme de l'exercice, il y aura un état des lieux entre la prestation fournie et celle payée. La différence devra faire l'objet d'un remboursement par le prestataire. Ce sera donc aussi le cas sur Léo Lagrange Sud-Ouest.

Elle reconnaît qu'il y a une différence entre un.e salarié.e de la fonction territoriale et un.e salarié.e du privé. Il n'y a pas de mesures de chômage dans les collectivités territoriales. Aussi les salarié.es privé.es de leur emploi, comme dans le cadre de la crise, ne sont pas au chômage partiel et perçoivent leur indemnisation comme s'ils.elles travaillaient. Il y a peut-être là des revendications à conduire pour que les salarié.es affecté.es dans le cadre d'un marché public par une prestation d'un opérateur privé puissent bénéficier des mêmes règles. Parmi les différences on peut noter que le taux de cotisation à la retraite n'est pas le même ou que les salarié.es de la fonction publique ne cotisent pas à l'allocation-chômage. C'est peut-être dommage, mais c'est la réalité.

Pour ce qui est de LEC, c'est un employeur toulousain dont l'histoire est connue et la présidente le soupçonne d'avoir bien profité de la situation pour planter ses jalons et créer des tensions. Mais elle redit que la majorité des employeurs du secteur de l'animation n'ont pas pu maintenir les salaires à 100 %. Ce sont des éléments dont la fédération a bien conscience. Elle fera un état de la situation économique à la fin de l'exercice, prendra des décisions et tiendra ses engagements. Personne ne souhaite que les salarié.es, et en particulier les plus précaires, se retrouvent avec des difficultés économiques insurmontables.

Un élu s'amuse des propos de l'employeur sur les besoins de lutte pour des revendications et espère le retrouver sur ce terrain, lorsque ce sera nécessaire.

Il avait demandé que soit mise à l'ordre du jour la situation ProgrEss, car selon lui, il y a des incompréhensions au sein de la fédération. Il prend pour exemple LEC, à Toulouse, qui maintient les salaires et fait du « ProgrEss », allant dans toutes communes pour faire du démarchage. Alors que les salarié.es de Léo Lagrange n'ont vu personne et ils attendent leur employeur au tournant sur les prochains appels d'offres. Les élu.es lancent des alertes, mais il a l'impression de faire face à un mur. Il pense que Léo Lagrange aurait eu une carte à jouer en finançant, sur les quinze derniers jours de mars, le maintien des salaires. Les élu.es essaient de faire remonter des éléments constructifs issus du terrain. Il dit qu'il ne faudra pas accuser les syndicats si des marchés sont perdus en Sud-Ouest ou ailleurs. Chacun doit prendre ses responsabilités. Les élu.es sont les premiers à encaisser le mécontentement des salarié.es, ils souhaitent donc être écoutés et que soit pris en compte ce qui se passe cette année.

L'élu redit qu'à certains endroits, les salarié.es n'ont vu personne de la direction, alors que la concurrence marquait le terrain, ce qui a été apprécié sur certaines communes. C'est un problème ensuite pour recruter du personnel.

La commission économique a échangé la veille sur les comptes 2019 et la situation COVID, le tout en lien avec ProgrEss et les futures structurations par métier, indique la présidente. Le rapporteur de la commission économique a envoyé aux membres du CSE une synthèse des débats.

Concernant la situation COVID, le rapporteur de la commission économique n'a pas intégré les débats dans la synthèse, mais a indiqué la situation de la dette par salarié.e. C'est un indicateur intéressant à maintenir.

Des subventions devraient être versées pour les filières petite enfance et enfance jeunesse dans les prochains mois, ce qui ne pourra qu'améliorer la situation économique de ces structures. Mais cela ne garantira pas un refinancement des rémunérations qui reste un point majeur de discussion.

La situation est beaucoup plus problématique sur les instituts de formation. L'activité a du mal à reprendre et les rentrées d'argent se font en fonction des actions de formation réalisées. Si la dette par salarié.e s'est améliorée par rapport à celle de juillet qui était catastrophique, c'est que la MAIF a répondu en grande partie aux engagements qu'elle avait pris. Les sommes que les assurances ont encore à verser restent marginales et n'auront aucun impact économique.

En ce qui concerne les comptes 2019, il était envisagé une expertise comptable portant sur LLCE, et en particulier le Pays de Gex, ainsi que sur l'IFRA. Toutefois, la situation de crise rend cette demande un peu hasardeuse d'autant que le format de présentation des comptes va changer sur 2020 et 2021. Il ne s'établira plus par structure comme c'est le cas actuellement, mais par filière. Il a été demandé à la direction financière de la fédération Léo Lagrange de retravailler les comptes de résultats 2019 et de les classer par « filière » pour pouvoir les comparer avec le budget prévisionnel 2020. Cette dernière a indiqué être en incapacité, à ce jour, d'affecter aux sièges les coûts des différents secteurs d'activité. Il a été proposé de créer artificiellement la filière des « sièges » pour avoir une information la plus exhaustive possible avec des indicateurs qui permettront, par la suite, de vérifier que le coût d'un siège n'est pas prohibitif par rapport à un autre.

Ces réflexions ont amené les membres de la commission à proposer, plutôt qu'une expertise comptable, un accompagnement des élus pour :

1. Avoir une meilleure lecture des données communiquées
2. Établir des indicateurs pertinents pour les élu.es et l'employeur
3. Mesurer les évolutions des nouvelles filières professionnelles
4. Absorber la réforme de ProgrEss.2 que les élu.es ont du mal à maîtriser.

Cette proposition a été adoptée à l'unanimité des présents à la commission économique.

La DAF doit s'en aller et souhaite une bonne fin d'après-midi aux membres du CSE.

La présidente résume les orientations proposées par la commission économique :

Présentation des comptes 2019 par filière métier

Comparaison avec le budget 2020

Suivi de la présentation tout au long de la mise en œuvre de la démarche ProgrEss, pour avoir des indicateurs économiques par filière métier.

Que soit constitué une filière « sièges » pour identifier leurs coûts et déterminer des indicateurs de redistribution des sièges sur les différentes filières et voir leur capacité de financement.

Bénéficier d'un accompagnement tout au long de cette démarche pour en faciliter la lecture, et comprendre les impacts de cette nouvelle organisation par filières de la fédération Léo Lagrange.

Le rapporteur de la commission économique rajoute que la commission propose qu'il n'y ait pas d'avis sur les comptes 2019 en l'état, ce qui équivaut à un avis négatif.

La présidente met aux voix les orientations proposées par la commission économique.

VOTANTS : 24 - POUR : 19 - CONTRE : 0 - ABSTENTION : 5

La présidente prend acte que les élu.es suivent les recommandations de la commission économique de ne pas donner d'avis sur les **comptes 2019** ce qui équivaut à un **avis négatif**

V – Consultation sur l'annexion des consignes sanitaires au RI

Ce point est renvoyé au CSE du 29 octobre

VI - Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation

Commission ASC

La présidente de la commission communication rappelle que lors du CSE de juin, un programme avait été établi pour la mise en place du site et le suivi de l'accompagnement du prestataire.

Le groupe de travail a été constitué par neuf élu.es volontaires et la secrétaire administrative a été invitée à se joindre à eux, puisque c'est elle qui va être amenée à utiliser les outils de gestion intégrés au site. Des réunions se sont tenues en vue de préparer les rencontres avec les chargés de mission. Un calendrier des formations a été établi.

La première étape de la réalisation du site porte sur l'identité visuelle et l'arborescence nécessaire à sa création.

La commission soumet aux élu.es plusieurs éléments pour validation, à commencer par l'image et la page type du site (icônes et arborescence).

La présidente de la commission présente la page d'accueil du site du CSE. Le choix a porté sur une photo qui illustre la rentrée des classes. Elle changera 5 fois dans l'année suivant la thématique.

La page d'accueil comporte 5 boutons :

- Ma culture
- Mon sport
- Mes vacances
- Mes enfants
- Événements familiaux.

Une élue note qu'il manque la rubrique : Mes activités sociales et culturelles.

La page est constituée de 2 parties :

- Ce à quoi le.la salarié.e a droit
- Présentation du CSE :
 - PV
 - Élu.es
 - Commissions

Un lien direct sera mis en place vers l'agenda du CSE et les accords d'entreprise. Reste à voir de quelle manière on y accédera.

Le choix des images a été difficile. Elles devaient correspondre aux valeurs de Léo Lagrange. La présidente de la commission demande aux élu.es leur avis.

Un élu estime qu'il est difficile qu'elles correspondent aux valeurs de la fédération, alors que le choix des élu.es pour la plate-forme s'est porté sur ProwebCe. Les élus de sa liste ne participeront pas à ces travaux.

La présidente de la commission présente l'arborescence de la plate-forme et explique que le chapitre « **instances représentatives** » correspond aux éléments relatifs au CSE. Il se décompose en trois grands pôles. Les éléments ont été mis en place de telle sorte que ce soit clair pour les salariés et le découpage ne correspond pas à la logique juridique des textes qui organisent le CSE.

Les instances représentatives comportent dans l'ordre :

- **Le CSE :**
 - Son rôle
 - Ses membres – Il serait bien de mettre un trombinoscope avec les coordonnées de chacun
 - Les différentes commissions (leurs missions, leurs membres) avec un lien vers un formulaire pour pouvoir adresser directement ses demandes.

- **Les instances locales :**
 - Commissions locales : santé, sécurité et conditions de travail (leur rôle et les coordonnées des élu.es)
 - Les représentants de proximité - dont le rôle est à préciser, car il s'agit d'une instance nouvelle (avec les coordonnées par région)

Une troisième partie porte sur les PV et avis du CSE, avec des extraits de délibérations et l'intégralité des procès-verbaux.

Enfin, on trouve une rubrique « **agenda** » et une rubrique « **accords d'entreprise** » avec un accès direct pour que chacun puisse trouver l'information dont il a besoin.

Chacun des boutons donnera accès à d'autres fenêtres.

On passe ensuite à la partie « **Mes activités sociales et culturelles** » avec :

- Le livret de prestations année par année.
- L'agenda qui indique les dates butoirs pour renvoyer sa demande
- Le coupon prestation qui pourra être imprimé

Viennent ensuite les 5 boutons.

- **Ma culture**
 - Chèque lire
 - Chèque cadeaux
 - Participation aux activités sportives et culturelles ou chèque vacance

Dans tous les cas il sera indiqué « avec conditions de revenus » et les salariés pourront consulter la grille des prestations selon le quotient familial.

Un nouveau service sera mis en place, qui n'est pas une prestation fournie par le CSE. Il s'agit d'une billetterie en ligne qui donne accès à une billetterie à tarifs préférentiels, proposée par ProwebCe pour un gros volume d'achats. Les choix porteront sur :

- Cinéma
- Parcs et loisirs
- Spectacles

- **Mon sport**
 - Participation aux activités sportives et culturelles
 - Chèques cadeaux » (avec les conditions de revenus).

- **Mes vacances**
 - Les chèques vacances
 - Une participation aux activités
 - Aide aux vacances dans l'économie sociale et solidaire

C'est une prestation du CSE qui est sans condition de revenus. Il a été décidé d'insérer à cet endroit une définition de ce qu'est l'économie sociale et solidaire, ainsi que des exemples. Le lien : www.unat.fr permettra aux salarié.es de savoir vers qui se tourner pour obtenir des aides pour leurs vacances.

- Agence ce voyage en ligne

C'est un nouveau service qui propose des tarifs préférentiels sur des séjours, des locations, des hôtels et des vols.

Les élu.es de la commission proposent d'ajouter deux informations contenues dans le livret :

- Bons plans : Départ en vacances des 18 – 25 ans (Agence nationale pour les chèques vacances)
- Billet de congés payés par la SNCF (avec un lien d'accès)

- **Mes enfants**
 - Aide aux vacances dans l'économie sociale et solidaire

- Aide à la formation BAFA et BAFD
- Boutique en ligne (produits variés à tarifs préférentiels)
- **Mes événements familiaux**
 - Chèque lire pour la naissance (40 €)
 - Départ à la retraite (chèque vacances de 400 €)

Avant de transmettre cette arborescence à ProwebCe pour développement avec le graphiste et le développeur, la présidente de la commission ASC demande l'avis des élu.es du CSE.

Un élu remercie pour la présentation, mais tient à revenir sur le choix de ProwebCe qui est une filiale de Edenred, fonds de pension américain. Il note que cette société vient d'augmenter les frais sur les chèques-déjeuners, les mettant à 5 %, et c'est la raison pour laquelle les commerçants les refusent. Il trouve le choix paradoxal, les élu.es du CSE ayant souvent mis des critères d'accès aux prestations. Les voyages, par exemple, devaient se faire dans des structures de l'économie sociale et solidaire. L'élu se demande si ces critères seront aujourd'hui maintenus, les prestations vendues étant de purs produits du capitalisme.

Les échanges qui se sont tenus pour le choix du prestataire se sont tenus dans le contexte de crise et l'expression des élus de sa liste ne s'est pas retrouvée dans les PV du CSE. Les élu.es de sa liste tiennent donc à dire que ce choix est incohérent avec ce qu'ils.elles défendent. Bien que ce ne soit pas à l'ordre du jour, ils estiment que c'est important de s'exprimer dans le respect des uns et des autres. Ils respectent le choix qui a été fait, mais ils tenaient à faire savoir aux personnes absentes lors de débats quel prestataire eux-mêmes avaient choisi.

La présidente de la commission répond que les élu.es ont pris en compte l'économie sociale et solidaire. Celle-ci devra arriver en premier dans les propositions et la participation du CSE aux vacances devra obligatoirement se faire en ce sens. Ceci dit, le choix final restera au.à la salarié.e.

Un autre élu de cette liste demande quel genre d'achat sera possible par le biais de la plate-forme, l'offre d'Edenred étant très large.

La présidente de la commission lui répond ne pas avoir accès à la totalité des produits. Une phase d'essai aura lieu au mois de décembre. Mais de ce qu'elle a compris, les produits proposés sont des biens de consommation. Elle précise que selon la quantité d'achats, il est possible d'avoir des tarifs préférentiels, mais ce n'est pas le CSE qui finance.

Un élu estime qu'il faut bien différencier la politique des œuvres sociales du choix d'un prestataire. Ce n'est pas ProwebCe qui détermine la façon dont les élu.es du CSE gèrent leurs activités sociales. Il précise que le Group Up, via Kalidea, proposait aussi des biens de consommation (FNAC ou parfumeurs) et les élu.es n'ont jamais eu de retour à ce sujet. Il redit qu'il faut bien faire la distinction entre le prestataire d'un site internet et d'un outil de gestion et la politique des œuvres sociales au sein du CSE.

La présidente rappelle que les élus sont sollicités sur la page de présentation du CSE et sur l'arborescence.

Une élue demande si les différentes commissions pourront avoir des demandes spécifiques sur ce qu'elles souhaitent voir apparaître dans les rubriques. Elle pointe pour exemple le lien vers l'action logement et demande s'il sera possible d'ajouter des documents.

La présidente de la commission confirme qu'il sera possible d'ajouter des formulaires et des pièces jointes. Le site sera modulable. Les élu.es de la commission vont être formé.es pour pouvoir intervenir et le modifier.

L'élue aurait préféré que les titres de rubriques ne comportent pas d'adjectifs possessifs qui font un peu trop personnel à son avis.

D'autres élu.es partagent cette opinion.

L'élue fait encore remarquer l'absence de majuscule sur certains mots. Il serait bien d'uniformiser l'écriture.

La présidente propose de passer au vote, en tenant compte des corrections demandées.

Votants : 24 – POUR : 19 - CONTRE : 5 - ABSTENTION : 0

La présidente de la commission ASC propose encore d'organiser une séance photo, lors du prochain CSE en présentiel, pour pouvoir mettre les visages des élu.es sur la page d'accueil du site. Elle demande si les services communications de la fédération peuvent prendre ce travail en charge pour des raisons techniques et de qualité.

Elle demande si les élu.es sont d'accord pour le trombinoscope et une séance photo.

Le secrétaire relève que seul.es les élu.es titulaires seront présent.es au prochain CSE. Les suppléant.es qui peuvent siéger par ailleurs seront donc absent.es.

Il propose par ailleurs, si les techniciens de la fédération ne peuvent pas intervenir, de faire appel à un photographe sur place. Le travail peut se faire soit par liste, soit de manière individuelle, mais il serait bien qu'il y ait une unité de présentation. Il faut donc vérifier comment les photos peuvent être prises.

Les photos devant être réparties sur différentes pages, il serait mieux qu'elles soient individuelles. La proposition de la présidente de faire des selfies ne convient pas à une élue qui estime que cela risque d'engendrer trop de disparités sur la qualité

Le secrétaire propose de demander à un photographe local d'intervenir lors du prochain CSE. Cela sera pris en charge sur le budget de fonctionnement du CSE. Ceux qui ne sont pas d'accord envoient des photos au format demandé par ProwebCe. En absence de photo, il n'y aura qu'un nom.

La présidente de la commission communication souhaite l'avis des membres du CSE.

Un élu préfère en discuter et propose sa réponse pour la semaine suivante avec des échanges par mail.

Une élue précise qu'un certain nombre d'élu.es ne seront pas présent.es sur les sites de Léo Lagrange au mois d'octobre et pense qu'il faudrait dès à présent définir les exigences concernant les photos pour qu'ils puissent les réaliser de leur côté.

La présidente de la commission communication se fait confirmer qu'il n'y a pas non plus d'urgence à obtenir les photos. Elles peuvent être fournies plus tard.

Concernant les coordonnées des élu.es qui vont paraître à plusieurs endroits du site, il est nécessaire d'avoir non seulement celles des titulaires et suppléant.es, mais aussi celles des RP. Elle propose que la secrétaire administrative se rapproche des services RH des différents établissements pour obtenir ces dernières.

Le secrétaire précise que la secrétaire administrative du CSE n'a pas la capacité d'intervenir sur les représentants de proximité. Il propose de mettre à jour la liste que possède le CSE en sollicitant les ressources humaines territoriales pour obtenir les coordonnées mail et téléphoniques, si le.la salarié.e l'accepte. Il sera alors possible de les mettre aussi sur le site.

Concernant les photos, il propose de communiquer aux élu.es le poids et le format maximum sollicités par les techniciens de ProwebCe. Ainsi les élu.es qui le souhaitent pourront fournir à la commission les photos ad hoc.

La présidente de la commission communication propose de partager l'annuaire qui a été mis à jour et qui comporte les coordonnées des membres du CSE et des RP. Elle suggère simplement de vérifier qu'il n'y a pas eu de changements depuis. Elle précise qu'il est déjà en ligne et qu'il est donc facile de le récupérer.

La présidente de la commission ASC propose de passer à la présentation par le trésorier des prestations de fin d'année.

Le budget prévisionnel réalisé en 2020 porte sur :

- Les chèques vacances
- Les remboursements ASC

- Les chèques lire

Par ailleurs, un état des lieux a été fait de ce qui peut être proposé sur les prestations Kadoc de fin d'année.

La base de salarié.es pour les chèques vacances au 31 janvier 2020 s'établit à 6 774. La demande s'élève à 3 857 pour un montant total de 482 224,60 euros (y compris les chèques ANCV et frais d'envoi), soit 60 000 euros et 170 demandes de plus qu'en 2019.

Il y a eu 52 demandes de remboursement de factures activités sociales et culturelles, pour un montant de 5 245,05 euros. Pratiquement identique à 2019.

Il y a eu 3 678 demandes de chèques lire pour un montant, frais d'envoi compris, de 167 201,80 euros. Contre 3 218 demandes pour un montant de 115 110, 00 en 2019.

Concernant les prestations annuelles :

- 10 demandes de prestations retraite pour un montant de chèque vacances de 4 269,53 euros
- 34 demandes de prestations naissance pour un montant de 1 643,90 euros
- 8 demandes des bourses BAFA pour un montant de 800 euros
- 8 demandes de bourses vacances, familles et enfants confondus, pour un montant de 2 041,85 euros
- 2 aides exceptionnelles pour un montant de 1 775,65 euros.

Le total des prestations annuelles s'élève à 10 530,93 euros.

Les charges fixes :

- Personnel, évalué sur 9 mois : 15 218,27 euros (salaire et charges sociales et patronales)
- Personnel extérieur (détaché de Léo Lagrange Ouest et Centre-Est / soutien à la secrétaire administrative sur les chèques vacances et chèques lire) : en attente de facture et évalué à 5 000,00€.
- Communication (livret ASP envoyé à l'ensemble des salariés) : 7 700,70 euros

Les subventions ASC représentent 1 % de la base du 641 100 de 2019, soit 1 061 862,41 €, en produits.

L'ensemble des dépenses pour :

- Les chèques vacances,
- Le remboursement ASC,
- Les chèques lire,
- Les prestations annuelles,
- La plate-forme Kalidea qui court jusqu'en novembre 2020,
- Le lancement de ProwebCe (billetterie et outil de gestion),
- Le personnel,
- Le personnel extérieur,
- La communication

S'élève à 740 415,10 euros.

Le montant restant pour les prestations de fin d'année est de 321 447,31 euros dont il faut déduire les charges fixes d'octobre à décembre, la deuxième communication à destination des salariés et les frais postaux.

Le trésorier doit encore tenir compte des réclamations de la part de salariés qui n'avaient pas reçu la première communication durant la période COVID pour les commandes de chèques vacances et chèques lire, pour un montant de 50 000 euros, à rajouter sur ces deux prestations.

Cela ramène la somme restante pour la prestation CADHOC à 260 000 euros.

Une élue rappelle que le secrétaire général de Léo Lagrange avait parlé, au mois de mai, d'un versement exceptionnel de 100 000 euros pour les œuvres sociales.

La présidente confirme cet engagement de l'employeur pour l'exercice 2020. Un accord sera signé avec les organisations syndicales.

Le trésorier confirme que cette somme sera utile pour lancer les prestations CADHOC. Il indique qu'en 2019, le nombre de demande de chèque-cadeau était de 3 929 pour un montant, frais d'envoi compris, de

315 037,50 euros. Le nombre de salarié.es susceptibles de demander la prestation de 2020 est de 5 000. Si le niveau de prestation reste le même, le total estimé s'élève à 427 210,93 euros. La somme restante de 260 000 euros à laquelle seront ajoutés les 100 000 euros ne couvrira pas la totalité. Il est donc prévu, comme chaque année, de prendre une partie sur les réserves ASC, soit environ 67 000 euros. Cela permettrait de maintenir la prestation au niveau de 2019. Le montant des chèques vacances et des chèques lire a par ailleurs été augmenté sur 2020. C'est important vu la période traversée.

La présidente informe qu'un texte d'accord sera préparé, pour que les 100 000 euros puissent être versés rapidement sur les comptes du CSE.

Le trésorier demande de rappeler aux directions financières des entreprises de l'UES de régulariser les versements pour permettre d'honorer les prestations en temps et en heure.

Une élue rappelle qu'en 2019, la somme étant plus importante, il y avait eu deux prestations : les chèques Kadoc et les chèques lire. Seule la première des deux est maintenue pour 2020, elle précise qu'une information sera faite à destination des salarié.es.

Le trésorier confirme qu'une prestation chèques lire avait été possible l'année précédente, le résultat de 2018 ayant été intégré 100 000 euros des fonds du CSE de NAP. Il est important de rappeler aux salarié.es que c'était une situation exceptionnelle.

La présidente de la commission ASC indique que cette somme de 100 000 euros permet des prestations de fin d'année au même niveau que l'an passé.

Le trésorier souhaite préempter les montants de la prestation et voter le lancement de la communication, si possible avec le prestataire habituel qui fait un travail de qualité dans des délais courts. Il demande par ailleurs la liste des salariés présents au 30 juin 2020.

La présidente de la commission précise que les dotations des chèques cadeaux ne seront pas augmentées. Les tranches de quotients familiaux restent les mêmes.

Un élu salue l'initiative de la direction de Léo Lagrange, mais demande à quel titre se fait le versement des 100 000 euros, alors qu'elle n'a pas pu maintenir les salaires à 100 %.

L'annonce faite au mois d'avril par le secrétaire général de la fédération relève d'une nécessité de prendre en compte la période particulière et de soutenir les salarié.es, explique la présidente. Le faire au travers des ASC est une solution qui a déjà été utilisée. Cela ne vient pas obérer les analyses sur la question des salaires et du chômage partiel. Ce versement n'est pas par contre lié au fait que sans cette somme, la prestation n'aurait pas pu être tenue au niveau de 2019. Cette information n'était pas connue au mois d'avril.

L'élu demande quelle va être la communication faite sur le versement de cette somme.

La présidente répond que l'information portera sur l'accord qui va être signé avec les organisations syndicales. Il y a en effet toujours eu accord lors d'un abondement des ASC ou d'une politique culturelle ou de soutien de départ en vacances de la part de la fédération.

L'élu souhaite pouvoir rajouter un commentaire sur la plaquette. La somme est importante.

Le secrétaire est d'accord avec lui et propose d'indiquer au-dessus du tableau des montants par tranche de quotient familial que le maintien de cette dotation est possible grâce à l'allocation de 100 000 euros faite par la fédération Léo Lagrange dans le cadre d'un accord avec les organisations syndicales de salarié.es.

Il demande que le tableau soit voté pour l'envoyer ensuite au prestataire et de rappeler les modifications sur le livret qui conserve la même trame. On y trouvera donc les prestations disponibles tout au long de l'année. Il souhaite profiter de ce document pour expliquer les divers dysfonctionnements qui ont eu lieu sur les chèques

vacances sur la période du COVID, comme entre autres les chèques parvenus à leur destinataire pendant ses congés.

La présidente met aux voix l'ensemble des prestations des ASC présentées par la présidente de la commission.

Votants : 24 - Pour : 24

Le trésorier informe qu'il y a eu un souci sur une commande de chèques lire, qui concerne 441 salariés. Elle a été envoyée le 29 juillet au Groupe Up qui ne l'a pas traitée. L'impression des chèques lire a été faite en urgence la semaine précédente le CSE et pour un envoi rapide. Les salarié.es concerné.es vont être informé.es par mail ou par téléphone. C'est une problématique récurrente avec le Groupe Up que l'oubli d'une commande alors que tous les éléments ont été fournis.

Commission logement

La commission logement s'est tenue la veille en présence de 6 élu.es. L'objet de la réunion portait sur la mise en place des critères CSE pour le portail entreprise concernant les demandes locatives. Les demandes papier ne sont plus comptabilisées. Action Logement a fait une campagne d'information pour que les personnes concernées saisissent leur demande sur Internet. Toutefois la plate-forme d'Action Logement, AL'in, a été mise en place le 16 juillet, avec un mois de retard. Cela a donné lieu à un certain nombre de problèmes, en particulier pour les salarié.es de Léo Lagrange.

En parallèle un scoring a été mis en place par Action Logement pour prioriser les demandes. De son côté, la commission a un quota de points qu'elle peut accorder aux salariés en fonction des situations pour accélérer certaines demandes locatives.

La note d'information a été envoyée aux élu.es ce jour à midi.

La commission peut accorder 3 400 de points de bonus par an. Cela représente 85 demandes, avec 40 points par salarié.e.

Les élu.es de la commission ont donc débattu sur les critères d'attribution et en ont dégagé quatre :

- Personnes hébergées ou sans domicile fixe (cela concerne beaucoup d'animateurs.trices)
- Première demande de logement (pour les jeunes salarié.es qui quittent le domicile familial)
- Situations individuelles d'urgence (salarié.es victimes d'expulsion, violences conjugales, insalubrité)
- Personnes en situation de handicap.

Ces critères sont révisables. Il faudrait pouvoir établir un profil des demandeurs.deuses de logement pour les affiner, ces critères ne répondant pas forcément aux situations sur les territoires ou à certaines réalités. Pour ce faire, les élu.es attendent que le portail entreprise de Léo Lagrange soit actionné, ce qui devrait se faire début octobre. Les élu.es vont devoir être réactifs.

Il y a eu 274 demandes de logement sur 2019.

Cela n'empêche pas les actions directes avec Action Logement. Toutefois les élu.es de la commission n'ont plus de visibilité sur le remplissage des dossiers puisque ce sont les salarié.es qui font les demandes eux-mêmes. Il faudrait donc que ces derniers les informent lorsqu'ils rencontrent un problème. Il faut pour cela prévoir une campagne de sensibilisation. Par contre, il est difficile pour les élu.es de réagir lorsque les salarié.es les interpellent au bout d'un an que le dossier traîne d'autant qu'il n'y a toujours pas d'interlocuteur.trice en région et que deux d'entre elles posent problème sur les logements.

Concernant le fonctionnement de la plate-forme :

Un dossier est rempli et en fonction du scoring et des critères il est possible de candidater sur des logements proposés par Action Logement. Ceux-ci apparaissent sur le portail une fois la demande faite.

Malheureusement, il arrive qu'un.e salarié.e s'inscrive sur un logement déjà réservé, ou le logement ne correspond pas à la configuration familiale (taille des appartements).

Plusieurs régions ont été identifiées comme posant problème : Lyon, Nantes, Marseille et Strasbourg. Et plus particulièrement les 2 premières, pour lesquels Action Logement ne répond pas aux sollicitations face à des situations graves. Il est alors plus difficile d'accompagner les salariés.

Les élu.es de la commission souhaitent l'aval des élu.es du CSE pour pouvoir se rendre sur place pour rencontrer des personnes d'Action Logement à Nantes et à Lyon, sachant qu'Éric Breton, de Paris, va s'assurer qu'une entrevue soit possible sur ces deux villes.

Le débat porte encore sur les membres de la délégation. Sont proposés le président de la commission, une élue qui a une expertise des dossiers, mais aussi un.e nouvel.le élu.e pour qu'il.elle puisse par la suite prendre le relais sur la gestion des dossiers sur les territoires cités.

En résumé, les élu.es de la commission sollicitent l'avis du CSE sur les critères d'attribution des points bonus et un mandat pour délégation auprès d'Action Logement.

La présidente note que le nombre de dossiers qui pourraient être traités en accéléré représente 31 % des demandes actuelles.

Le président répond que les ratios sont calculés en fonction des demandes de 2019.

Une élue de la commission logement note la charge importante de travail face aux différents dossiers. Elle-même et trois autres élu.es n'ont pas encore eu l'occasion, depuis la mise en place du CSE et du fait du confinement, de rentrer pleinement dans leur mission. Ils.elles souhaiteraient pouvoir accompagner le président et l'élue dans leur rencontre avec Action Logement pour mieux comprendre le traitement des dossiers. Elle note que la composition de la délégation ne compte qu'un seul nouvel élu. Elle propose qu'il y ait soit le président, soit l'élue aguerrie et deux nouveaux.elles élu.es, ce qui leurs permettrait de rentrer plus rapidement dans leur mission et la connaissance des dossiers auxquels ils.elles vont devoir faire face.

Un élu pense qu'il serait bien qu'une personne du service RH de chaque région, en charge des logements, participe également aux rendez-vous. Ce serait une façon de faire connaissance avec les personnes référentes sur la région.

Un élu comprend que c'est la commission qui attribue les critères en fonction des dossiers.

La présidente explique qu'Action Logement fonctionne désormais sur la base de points pour gérer des dossiers en urgence, les critères servant à déterminer l'urgence en question.

L'élue demande si ce sont les salarié.es qui saisissent la commission pour obtenir ces points ou si c'est Action Logement qui doit avoir été sollicité par tel.le ou tel.le salarié.e. Il a compris de la présentation que peu de dossiers transitent par le CSE. Il veut savoir s'il faut inciter les salarié.es à saisir la commission plutôt que de s'adresser directement à Action Logement.

L'élue explique que les 3 400 points attribués apparaîtront sur le portail employeur en fonction des 4 critères. Quand un.e salarié.e dans sa demande indique qu'il.elle relève de l'un des critères, il.elle recevra des points supplémentaires. Elle confirme à l'élue qu'il s'agit de déclaratif qui est ensuite vérifié par Action Logement. La commission peut changer les critères si elle constate que les demandes sont majoritairement différentes (familles monoparentales, par exemple). Les référents logement accompagneront désormais les salarié.es sur la saisie des dossiers.

L'élue demande dans quel délai l'employeur compte mettre en conformité son site pour l'ouvrir à ce dispositif pour que les salariés puissent bénéficier de ces points d'avancement.

L'élue rectifie. C'est Action Logement qui doit rendre sa plate-forme accessible. C'est prévu pour la première quinzaine d'octobre. Mais sous toute réserve.

L'élue s'interroge sur la possibilité d'avoir un lien sur le site de la fédération qui renverra le.la salarié.e qui souhaite des explications vers les membres de la commission pour bénéficier de leur expertise. Il y aura sans doute des éléments à fournir au dossier. Une fiche pédagogique offrirait aux salarié.es d'en comprendre les enjeux.

Il demande si les critères sont modifiables d'une année sur l'autre. Pour lui, il n'est pas logique de les changer pendant l'année, car cela pourrait léser des salarié.es qui auraient pu en bénéficier. Mais il laisse à la commission le soin de trancher.

La présidente estime que la commission peut décider que les critères sont arrêtés pour une année. Une évaluation aurait lieu durant l'année pour éventuellement les réviser pour l'année suivante.

Une élue constate que les critères sont assez semblables à ceux des bailleurs sociaux. Donc si un.e salarié.e ne correspond pas aux critères de ces logements, il.elle n'aura pas plus de chance avec ceux proposés par la commission. Par ailleurs, si une situation d'urgence se présente qui ne relève pas de l'un des critères, le.la salarié.e ne bénéficiera pas des points en appui de son dossier. Pour elle, un.e salarié.e précaire n'est pas forcément sans domicile fixe, expulsé.e ou vivant.e dans un logement insalubre. Elle demande comment les choses se passent si un.e salarié.e ne rentre ni dans les critères de la commission, ni dans ceux des bailleurs sociaux.

L'élue membre de la commission précise qu'un.e salarié.e en situation précaire a déjà droit à un accompagnement social dans la recherche d'un logement en s'adressant à une assistante sociale. Et Action Logement propose aussi ce même service, de même qu'un service mobilité qui fonctionne très bien.

L'élue réplique que pour les problématiques de violence conjugale ou d'expulsion il existe aussi des services spécifiques. Il est d'ailleurs conseillé de renvoyer les victimes de violence conjugales vers des assistantes sociales ou des psychologues. Elle estime que ce n'est plus de rôle des élu.es de les accompagner.

La présidente propose au vote les 4 critères de traitement en accéléré des demandes et la constitution d'une délégation pour rencontrer les interlocuteurs d'Action Logement de Lyon et de Nantes. Elle est aussi d'avis d'y associer les interlocuteurs Action Logement des entreprises locales.

Une élue relève qu'il y a un désaccord sur la formation de la délégation. Elle propose qu'il y ait le président de la commission et l'élue aguerrie, mais aussi deux personnes nouvellement élues au lieu d'une seule.

La présidente met aux voix la composition de la commission avec le président de la commission, l'élue aguerrie et deux élu.es qui n'exerçaient pas de mandat dans la précédente mandature.

Votants : 24 - Pour : 24

La présidente met aux voix les critères présentés par la commission pour traiter en accéléré les dossiers de demande de logement.

- * Personnes hébergées ou sans domicile fixe (cela concerne beaucoup d'animateurs.trices)
- * Première demande de logement (pour les jeunes salarié.es qui quittent le domicile familial)
- * Situations individuelles d'urgence (salarié.es victimes d'expulsion, violences conjugales, insalubrité)
- * Personnes en situation de handicap.

Votants : 24 - Pour : 24

La commission logement a reçu quatre demandes de prêt accession. Depuis le 8 septembre le montant de ce prêt est passé de 25 000 euros à 40 000 euros. Les revenus des salarié.es sont toujours pris en compte. Les demandes qui proviennent toutes de Sud-Ouest sont donc établies sur ce nouveau montant.

Le secrétaire demande que lui soient envoyés les noms des demandeurs.deuses et leur lieu d'habitation pour qu'il puisse préparer les extraits de délibération.

L'élue explique que désormais l'accord de l'entreprise se trouve sur le dossier de demande de prêt. Elle enverra au secrétaire tous les documents nécessaires.

La présidente met aux voix les quatre demandes de prêts.

Votants : 24 - Pour : 24

Commission conditions de travail

La réunion s'est tenue la veille en visioconférence en présence de deux élu.es en plus du président. Deux autres étant excusé.es. Une élue de Marseille venait en remplacement d'un élu absent. Les élu.es du CSE ont reçu le compte rendu de la réunion.

Plusieurs élu.es ont indiqué avoir des difficultés à obtenir les comptes rendus des C2SCT des différentes régions. Or l'idée de la commission conditions de travail est d'exploiter ces documents pour mettre en avant les difficultés rencontrées au niveau national, mais aussi les bonnes pratiques. La problématique semble reposer sur la question du rédacteur du compte rendu et la méthode de validation. Ce sont des informations qui n'ont pas été indiquées dans l'accord CSE. Il est nécessaire de mettre une méthodologie en place au niveau national pour réaliser des comptes rendus de ces commissions.

Les conditions de travail des salarié.es suite à la reprise ou la continuité des activités selon les secteurs après le confinement était à l'ordre du jour.

Des débats ont lieu sur des problématiques de terrain, comme le port du masque dans les bureaux, mais les solutions proposées sont généralement refusées par l'employeur au prétexte que ce n'est pas dans la loi ou que le gouvernement ne les a pas strictement imposées. D'autant que ce qui est refusé le matin peut devenir obligatoire le soir. Les élu.es ont un peu le sentiment d'être méprisé.es alors que leurs propositions relèvent de l'expérience et du bon sens.

Dans les crèches, les élu.es estiment qu'il est dangereux que des adultes travaillent sans masque, même si le protocole ne les prévoit pas en présence de petits enfants. Or d'autres adultes travaillent aussi dans les locaux. Le port du masque devrait donc être préconisé. Toutefois l'employeur a refusé leur distribution puisqu'il n'y a pas de demande officielle. Là encore, le gouvernement a fait volte-face et l'impose désormais, donnant raison aux élu.es.

Il est de la responsabilité de l'employeur de garantir la sécurité de ses salarié.es. Les élu.es pensent que Léo Lagrange peut être mieux-disant en la matière, chaque situation professionnelle étant différente.

Les élu.es aimeraient que les employeurs en région tiennent compte des remontées parfois pertinentes des collègues sur le terrain.

Par ailleurs il a été repéré des pratiques différentes selon les territoires. L'ARS a indiqué que les masques chirurgicaux étaient les plus adaptés. Les demandes des élus.e en ce sens ont été entendues sur certains territoires et refusées sur d'autres. Les arguments avancés ne sont pas sincères aux yeux des représentant.es du personnel. Ils demandent que les conditions de travail soient toujours les meilleures sur l'ensemble du territoire pour que tous les salarié.es soient logés à la même enseigne.

Les élu.es C2SCT de Sud-Ouest ont demandé un tableau très régulièrement mis à jour des sites sur lesquels il y a des cas de COVID avérés, non seulement de salarié.es de Léo Lagrange, mais aussi de personnes avec lesquelles ils travaillent.

Concernant le chômage partiel et les arrêts maladies, les élu.es réclament une note de service claire, car certaines personnes sont immédiatement mises en chômage partiel lorsqu'elles sont cas contact supposé. Or elles devraient être en arrêt de travail. Le chômage partiel n'est valable que si la structure ferme ou s'il y a diminution substantielle des effectifs n'autorisant pas un encadrement habituel.

En région Ouest, les journées portes ouvertes périscolaires ont été maintenues avec des visites pendant les temps d'accueil. Bien que la communication soit importante pour faire connaître les métiers de l'animation, cela ne semblait pas pertinent au vu de la situation sanitaire. Cela génère des inquiétudes. De plus, l'information donnée peut être biaisée, les équipes ne recevant pas les parents dans les meilleures conditions.

Les salarié.es des Maisons de quartier de Marseille travaillent dans des conditions difficiles, avec des intrusions sur les sites et un environnement peu rassurant autour du lieu de travail. La direction et les élu.es sont venus se rendre compte sur le terrain. Si les salarié.es ont dit l'importance de rester sur place pour éviter un désert pédagogique, ils.elles ne peuvent que faire remonter les conditions de travail inquiétantes qu'ils.elles subissent. Pour encourager les bonnes volontés, ils souhaitent que leur soit versée une sorte de « prime de risque ». Cela valoriserait leur travail. Certaines structures de CLAE le font déjà.

Le président de la commission revient sur un sujet déjà abordé qui est celui des repas de midi des animateurs.trices en Sud-Ouest. Le protocole mis en place les oblige à manger avant les enfants. Ils n'ont donc plus la possibilité de se resservir s'ils le souhaitent.

Mais plus encore que le fait, c'est la réponse qui leur a été faite qui interroge. En effet, il leur a été dit qu'ils.elles ne devaient rien réclamer à la ville de Toulouse, l'employeur étant en négociation avec elle. C'est une réponse qui n'est pas satisfaisante.

Si l'employeur a joué le jeu, au printemps, lors du lancement du droit d'alerte, en maintenant la prise en charge des repas, il faudrait que les quantités données soient celles prévues pour un adulte et non pour un jeune enfant.

Un accord pour le télétravail doit être mis en place au 1^{er} octobre, le président de la commission demande qu'une communication soit faite auprès des salarié.es sur les nouvelles mesures, pour qu'il y ait un même niveau d'information partout.

Une élue indique avoir été atteinte du COVID récemment et l'ARS lui a demandé quel type de masque elle portait. En effet le masque chirurgical, qu'elle portait, protège mieux que le tissu.

Une élue rapporte que, parmi plusieurs incidents, il y a eu récemment, sur le quartier Saint-Louis où elle travaille, une descente de police avec tir de flash ball, aux alentours de 16 h 30, heure où les enfants de la crèche se trouvent dans le jardin. Les animatrices ont été obligées de faire rentrer les enfants très vite pour les mettre à l'abri et ensuite les calmer. Sans compter les parents eux aussi affolés qui sont venus récupérer leurs enfants.

La déléguée du préfet a été alertée, ainsi que les élu.es de la ville de Marseille. Il est demandé qu'une stratégie concertée soit mise en place avec la police. Mais cet incident n'est pas le premier. En mai, lors d'une descente de police sur le centre social, des jeunes ont sauté dans le jardin de la crèche et se sont cachés. Un policier cagoulé est alors entré dans les locaux.

Ce sont des exemples d'une violence présente sur le site et en augmentation. Certains établissements sur Marseille ont dû fermer car il y avait trop de violence. C'est une réalité qu'il ne faut pas banaliser et personne ne doit s'y habituer, ni les usagers ni les salarié.es.

L'élue a entendu parler d'une prime dans le périscolaire, mais ne comprend pas quels sont les critères qui permettent de la toucher. Quoi qu'il en soit, si les salarié.es ont une certaine reconnaissance de la part de leur employeur, ils.elles aimeraient aussi que cela remonte au niveau national, car si ils.elles travaillent en connaissance de cause il n'en demeure pas moins qu'ils.elles ont peur de l'accident, qui pourrait entraîner la fermeture de leur structure.

Une élue revient sur l'harmonisation des pratiques et les recommandations de l'ARS. Dans sa région, c'est la Sécurité sociale qui doit déterminer si une personne est un cas contact ou non. Mais la question du positionnement se pose, quant à la façon dont les salarié.es sont atteint.es de la COVID : s'ils.elles sont symptomatiques ou asymptomatiques, cas contact...

Elle rapporte par ailleurs qu'un cadre avait conseillé aux salarié.es de faire des séances de Yoga, pour apprendre à respirer et ainsi mieux supporter le port du masque toute la journée. C'est une information que cette personne avait vue lors d'une émission scientifique à la télévision. Elle ne trouve pas cela très sérieux.

Ensuite, elle s'interroge sur la position de Léo Lagrange face aux collectivités. Elle explique que dans sa ville a été organisé un forum des associations en présence de 1 500 personnes, sans réel respect des gestes barrière. La commune a vu le niveau de circulation du virus augmenter fortement dans les jours qui ont suivi, plus encore qu'à Angers, avec un taux à 5.4. Malgré tout, la commune a décidé de maintenir deux grosses manifestations où seront présent.es les salarié.es de Léo Lagrange.

Il a été demandé à certaines structures de Léo Lagrange d'annuler leur séjour, au mois de juillet, pourtant elle-même est partie la semaine précédente avec un groupe de personnes âgées. Elle note que malgré le rebond de l'épidémie, certaines communes maintiennent de gros événements. Elle ne s'inquiète pas de tomber malade, elle guérira, mais se dit qu'il n'en va pas de même pour les usagers. Elle comprend que les activités entretiennent le lien social, mais se demande quel pourra en être le prix.

Elle souhaite donc que Léo Lagrange mette en place une harmonisation sans tenir compte de la position des collectivités qui peut mettre les salarié.es dans une situation sanitaire précaire.

Une autre élue dit ne pas avoir eu vent des événements de Marseille et invite les deux élues concernées à participer au prochain C2SCT pour en parler.

Elle passe à l'accord Télétravail, pour lequel il est indiqué qu'un courrier type se trouve en pièce jointe, or elle ne le trouve pas. Elle demande s'il est possible que la DHR de l'UES envoie un complément d'informations à destination des employeurs locaux pour préciser les conditions de sa mise en œuvre. En effet, certain.es salarié.es aimeraient pouvoir bénéficier des dispositions prévues, mais des N+1 y ajoutent des conditions supplémentaires.

Un élu rejoint les autres élu.es sur le fait que les pratiques sont différentes sur chacune des régions, alors que la COVID est partout. Il pense qu'il faut uniformiser les choses. Un protocole avait été mis en place en Sud-Ouest, par anticipation. Malheureusement il est resté inapplicable. Les mairies sont les clients, Léo Lagrange le fournisseur. Si le client ne veut pas se mettre au niveau, les salarié.es de la fédération ne peuvent que subir, en particulier en intervenant dans les écoles.

Par ailleurs, un nouveau protocole de l'Éducation nationale stipule que même si un ou plusieurs enfants ont la COVID, les personnels et autres enfants ne sont plus cas contact dès lors qu'ils portent un masque grand public. L'élu aimerait connaître le positionnement de Léo Lagrange sur ce sujet. Il ne faut pas attendre le drame pour réagir. Il sait que si les salarié.es invoquent le droit de retrait, celui-ci ne sera pas accepté. Il craint que cela finisse par des gens malades.

La présidente remarque qu'un certain nombre de problématiques soulevées ne pourront pas être traitées au CSE, mais devront l'être au local, lorsqu'elles sont particulières et propres à un environnement.

Elle répond à la question de l'élu qu'il y a un Léo Lagrange national et un Léo Lagrange local, au même titre que les DIRRECT traitent les questions de chômage partiel localement, et que les ARS appliquent des protocoles diversifiés. L'État n'a pas prévu de traitements uniformes face à la nouvelle circulation du virus, mais précise des règles localement en fonction des situations particulières.

Depuis le début de la COVID, la fédération colle aux protocoles et aux directives donnés, parce que c'est ce qui est le plus simple. Les salarié.es sont ainsi équipés des matériels préconisés par l'ARS qui chapeaute le site. Ainsi le port des masques n'est pas partout pareil. La direction ne peut pas inventer des règles. Elle préfère appliquer celles qui sont édictées par les instances reconnues compétentes en la matière. Ainsi jusqu'au 31 août le port du masque en entreprise n'était pas obligatoire, lorsque la distanciation était respectée. Ceci a changé le 1^{er} septembre. Et donc cette nouvelle règle est appliquée au sein de Léo Lagrange. Elle reconnaît qu'il est difficile de s'y retrouver dans des appréciations très différentes les unes des autres pour se forger une opinion.

Lorsqu'il existe des cas contacts à risque identifiés, l'employeur - ou bien une école, une collectivité, ou autres, selon le cas - qui est informé de la situation doit les déclarer à l'ARS qui, à son tour, doit en informer la Sécurité sociale qui placera les personnes en arrêt de travail maladie, le temps que les tests soient réalisés et que les résultats soient connus. Il est clair que les ARS sont débordées, mais Léo Lagrange continue à fonctionner de cette façon et suit tous les cas contact que ses services auront déclarés, et vérifiera, au fur et à mesure de la gestion des dossiers, que les caisses de Sécurité sociale ont bien été informées de l'arrêt de travail des salariés concernés. Les services RH tiennent donc des fichiers de suivi des personnes cas contact à risque.

Pour ce qui est du chômage partiel, il peut répondre à des diminutions d'effectifs, alors que la structure reste ouverte. La présidente rappelle que la direction avait demandé l'avis des élus pour pouvoir recourir, le cas échéant, jusqu'au 31 décembre à des mesures de chômage partiel. Si certaines DIRECCT ont enregistré cette date comme date butoir, d'autres se sont arrêtés au 30 septembre ou le 31 octobre, à partir d'informations dont la direction de Léo Lagrange n'a pas connaissance.

En ce qui concerne le télétravail il est prévu de communiquer à l'ensemble des salarié.es l'accord signé avec les organisations syndicales, avec un mode d'emploi pour que chacun comprenne bien comment ça marche, avec les modèles d'avenant aux contrats de travail qui devront être édités à partir du 1^{er} octobre pour les salariés qui voudraient mobiliser les mesures de chômage partiel. Mais à l'heure actuelle la direction en est encore à la gestion de la crise. Donc une personne peut être en télétravail en dehors des règles fixées dans l'accord, à savoir donc 5 jours par semaine, par exemple. Il n'est pas nécessaire d'avoir un avenant.

Toutefois, la direction espère que cette situation va se réguler et que, dès le 1^{er} octobre, les salarié.es qui souhaitent rester en télétravail puissent le faire dans les règles pour pouvoir organiser un turn-over au sein des

structures. Il a donc été demandé aux responsables de service ou de structure d'établir un inventaire auprès de leurs collaborateurs.trices pour identifier les besoins et les souhaits de télétravail.

Concernant les journées portes ouvertes, la présidente a été interrogée à propos de leur maintien. Cela a fait l'objet de discussions lors de la réunion C2SCT de la région Ouest. Onze sites ne participeront pas compte tenu des difficultés matérielles que cela représenterait. En même temps, il a une volonté de ne pas empêcher toutes initiatives dans la conduite de l'activité du fait de la situation sanitaire. Certain.es salarié.es souhaitant maintenir ces journées, il est important de le faire tout en créant un environnement qui respectera les gestes barrières.

La présidente aborde la situation de Marseille et invite les élues à se rapprocher de la C2SCT, de faire valoir les situations difficiles que les salarié.es rencontrent pour qu'une saisine soit faite et que des mesures de protection soient mises en place lorsque c'est nécessaire.

Elle indique, pour ce qui est de la prime, qu'un accord a été signé avec les organisations syndicales lorsque les environnements sont qualifiés de REP++. Elle précise toutefois que cela ne concerne que les salarié.es en CD2l, donc des intermittent.es. Elle pense qu'il vaut mieux envisager un aménagement de l'environnement de travail plutôt que compenser financièrement les risques, même si la question d'une prime peut être envisagée. Mais cela doit être vu en C2SCT dans un premier temps.

Enfin, pour ce qui est du problème des repas des salarié.es de Toulouse, elle dit, là encore, que ce point ne peut être traité en CSE. Un travail a été fait au début de la crise pour que les animateurs.trices puissent continuer à bénéficier du repas alors qu'ils.elles ne mangeaient pas avec les enfants. S'il faut aujourd'hui agir de nouveau, c'est au niveau du C2SCT que cela doit se faire.

Une élue revient sur la prime périscolaire qui trouve sa source à Nantes, après la reprise d'une structure du périscolaire. Les salarié.es avaient droit à cette prime qui, à la suite de négociations, a donc été étendue à l'ensemble des activités du périscolaire dans les zones prioritaires au sein de Léo Lagrange, pour qu'il y ait équité entre les structures, en particulier les centres sociaux. Il était question de faire le point sur cet accord au bout d'un an. Les organisations syndicales pourraient entrer en négociation pour ajuster cette harmonisation. L'élue voit là une question d'équité en termes de risques.

Par ailleurs, elle tient à faire la différence entre équité et uniformité. Elle reconnaît qu'il ne peut y avoir d'uniformité, chaque région ayant des problématiques différentes, et cela se voit dans l'application des mesures gouvernementales. Par contre, l'employeur a des obligations de moyens vis-à-vis des salarié.es. Tous.toutes doivent avoir le même niveau de protection où qu'ils.elles se trouvent. Or la COVID accentue une situation d'iniquité qui existait auparavant et met en avant des problématiques d'ordre fonctionnel, en particulier sur les espaces et le nombre d'enfants qui sont différents d'une école à une autre. Ainsi ce qui fonctionne bien d'un côté peut dysfonctionner d'un autre. L'employeur se défait, indiquant que c'est la municipalité qui octroie les espaces. L'élue estime que Léo Lagrange doit agir pour répondre à ces obligations de moyens.

Quant à l'accès aux masques AFNOR ou chirurgicaux, il doit être partout le même.

L'élue en vient à la problématique des temps de repas sur Sud-Ouest. Elle estime que les animateurs.trices font leur possible sur le terrain pour répondre aux gestes barrières tout en asseyant de faire de la pédagogie, ce qui est difficile. Elle trouve que face à la situation les réflexions faites par les représentant.es de l'employeur sont dégradantes. Elle souhaite un ajustement entre les discours et les actes. Elle entend que Léo Lagrange met au maximum des moyens à disposition des salarié.es pour qu'ils puissent travailler en sécurité et dans de bonnes conditions, mais constate sur le terrain que les actes manquent.

L'élue demande si une personne qui a moins d'un an d'ancienneté au sein de Léo Lagrange touche la compensation lors d'un arrêt maladie pour cause de la COVID, à savoir le maintien de salaire sur les trois jours de carence.

Pour les cas contact mis en chômage, elle souhaite savoir si ce dernier est partiel ou total et si l'employeur prend en charge la différence de salaire.

La présidente répond que les cas contacts à risque sont tous déclarés à l'ARS et sont pris en charge dans le cadre d'un arrêt maladie.

Concernant le maintien de salaire, l'ancienneté prise en compte est de six mois. Dans le cas présent, la condition d'ancienneté ne s'applique pas pour les salarié.es qui ont moins de six mois, ils.elles relèvent donc de l'indemnisation légale. C'est une disposition qui est prévue jusqu'au 31 décembre, à moins qu'un décret n'intervienne entre-temps. Donc, si un.e salarié.e se trouve dans les conditions conventionnelles, c'est une

carence de trois jours qui s'applique, dans le cas contraire, la carence est de sept jours. Cette carence s'applique au complément employeur.

Un élu précise que cela n'a pas de conséquence pour le.la salarié.e.

Un autre élu réplique que pour les salarié.es de moins de six mois d'ancienneté les trois jours de carence sont bien retirés.

La présidente confirme que les salarié.es qui ont plus de six mois d'ancienneté, sont pris en charge dans le cadre conventionnel. Il n'y a pas de jour de carence pour le premier arrêt de moins de 15 jours. Et si l'arrêt est de plus de 15 jours, il n'y a pas non plus de jour de carence.

La convention collective précise que pour un.e salarié.e qui a moins de 5 ans d'ancienneté et un deuxième arrêt de travail de moins de 15 jours, une carence de trois jours s'applique.

Un élu fait part de ce que, sur Sud-Ouest, l'employeur n'ayant plus de réponse de l'ARS a décidé de déclarer ses salariés cas contact à risque et les enjoint à aller voir leur médecin du travail pour obtenir un arrêt maladie. Il ne sait pas si la Sécurité sociale les validera ou non.

En ce qui concerne la problématique des cantines, il n'est pas d'accord avec la présidente qui estime que ce doit être traité au local, en C2SCT, car il ne s'agit pas de questions de sécurité. C'est pourquoi il fait remonter l'information par la commission conditions de travail. Il est d'avis que cela devrait faire partie des points à l'ordre du jour du CSE.

La présidente indique que si ces points ne sont effectivement pas à l'ordre du jour, elle est dans l'impossibilité d'apporter de l'information et des éléments de réponses et les aborder en CSE n'a aucun intérêt. Elle reconnaît qu'il est important qu'il y ait des échanges, en particulier en cette période difficile, et que les élu.es puissent apporter leur appréciation des situations. Mais pour que le CSE réponde à de telles questions, il est nécessaire qu'elles figurent à l'ordre du jour.

À l'élu qui veut renvoyer les salarié.es qui ont des problèmes, vers le secrétaire du CSE ce dernier réplique que les dispositions légales s'appliquent à tous et à toutes et lui demande de s'adresser directement à l'employeur. Il lui réaffirme de plus que depuis le début de la mandature, aucune question n'a été refusée dès lors qu'elle était formulée avec les arguments lui permettant d'en défendre la pertinence devant la présidente du CSE.

La présidente insiste sur le fait que si les élu.es veulent porter une question au CSE, celle-ci doit être à l'ordre du jour. Dans le cas contraire les débats s'étirent sans aucun résultat, l'employeur ne pouvant pas apporter de réponse.

L'élu répond qu'il n'attendait pas de réponse, que ce soit sur la situation de la Maison de quartier de Marseille ou de la problématique de la cantine à Toulouse. Son rôle est d'informer. Pour Marseille, en particulier, il lui a été demandé, en tant que président de la commission conditions de travail, d'en parler au CSE.

La présidente explique que pour que l'employeur puisse apporter des éléments, il doit connaître les sujets qui vont être abordés en CSE. Sinon, il se retrouve avec une longue liste d'éléments portés au débat sans qu'il soit possible de discuter. Pour le cas de la Maison de quartier Berlier, une médiation est en cours. La question des conditions de travail des salarié.es est prise en compte par l'employeur à différents niveaux. Si elle doit être à nouveau mise à l'ordre du jour d'un prochain CSE, il sera possible d'apporter des éléments de réponse plus concrets.

L'élu est d'accord pour dire que certaines questions peuvent sembler relever du local, mais au vu des instances qui existent à l'heure actuelle, le CSE est le seul lieu où il est possible d'en débattre.

Pour la présidente si des questions n'ont pas au préalable été discutées au local avec les RP ou les C2SCT, elles ne pourront pas l'être en CSE. Celui-ci ne peut devenir l'instance des représentants de proximité et la C2SCT de l'ensemble des entreprises de l'UES. Elle invite à ce que les sujets locaux soient traités en RP et en C2SCT avant qu'ils ne soient relayés au CSE et proposés à l'ordre du jour.

L'élue demande confirmation de ce qu'à partir du 1^{er} octobre tous.toutes les salarié.es relèvent de l'accord sur le télétravail y compris ceux et celles qui sont dans ce cas suite à la situation sanitaire exceptionnelle. Si le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de négocier des accords, c'est pour répondre aux conditions actuelles et ces derniers doivent s'appliquer à tous.toutes les salarié.es.

L'accord de télétravail est un accord de volontariat, répond la présidente. Il s'applique donc à la demande du.de la salarié.e. Par contre, l'employeur peut se voir contraint, du fait de la crise, des zones rouges et de la forte circulation du virus, à avoir recours au télétravail même auprès de salarié.es qui n'auraient pas été demandeurs.deuses. Sinon, tous.toutes les salarié.es qui choisissent le télétravail peuvent y avoir recours à partir du 1^{er} octobre. S'il devait y avoir à nouveau des mises en confinement de façon locale, l'accord sur le télétravail ne s'appliquerait pas. Quoi qu'il en soit, l'indemnisation sera mobilisable à partir du 1^{er} octobre.

La RRS de la FLL rappelle les dispositions légales, à savoir qu'en cas de crise, l'employeur a le droit de mobiliser le télétravail. Cela est inscrit dans l'accord, mais n'est pas régi de manière aussi complète, que lorsqu'il s'agit de télétravail volontaire.

La présidente confirme que l'accord ne prévoit pas que l'employeur sollicite le télétravail, hormis en cas de crise sanitaire.

Un élu demande confirmation de ce qui lui a été dit en OFF, par des cadres, lors d'un C2SCT, à savoir qu'en cas de fermeture d'une école et en présence de chômage partiel, les salarié.es seraient rémunérés à 100 %.

En cas de fermeture, les salarié.es sont déclaré.es comme des cas contacts à l'ARS et pris en charge en arrêt maladie.

L'élue précise qu'il ne parle pas des cas contacts, mais d'une fermeture administrative où tous les personnels sont mis en chômage partiel d'office.

Pour l'instant, répond la présidente, il n'y a pas de prise en charge du chômage à 100 %.

Le secrétaire précise au président de la commission conditions de travail qu'il est possible de prendre tous les points à l'ordre du jour, mais il note que la commission conditions de travail aurait dû faire l'objet de questionnements au CSE. Dans le cas présent, le temps était trop court, mais l'exposé très complet et permet à chacun de prendre connaissance des situations exposées. Le secrétaire demande quelles sont les réponses que l'employeur peut apporter sur certains sujets.

Dans le cas des cantines, il s'interroge sur la façon dont les animateurs ;trices peuvent assurer la continuité pédagogique alors qu'ils ne mangent plus en même temps que les enfants. C'était une disposition spécifique de ces encadrements. Les situations exposées vont être transposées dans le compte-rendu du CSE, mais il n'y aura aucune réponse en regard que pourtant les salarié.es attendent.

Un élu pense qu'il faut trouver un juste milieu sur la façon de faire remonter au national ce qui se passe en région. Ce qui choque les élu.es sur Sud-Ouest, c'est que des salarié.es qui ont à manger les mêmes proportions que les enfants et disent avoir faim se voient répondre qu'il n'est pas temps de demander une quantité plus importante, parce que la direction est en négociation avec la ville. Des questions arrivent dans les commissions qui intéressent aussi le CSE que l'employeur et les élus ne peuvent traiter car ils n'obtiennent pas de réponse au niveau local.

Par ailleurs, l'élue a l'impression que la fédération joue avec l'harmonisation au niveau national. Parfois, Léo Lagrange est une unité économique et sociale, d'autres fois, il s'agit d'établissements qui agissent à leur guise. Et au local, lorsqu'il y a des demandes d'augmentation ou des recours, il est dit que c'est le national qui bloque. Et inversement, lorsqu'il y a des difficultés avec des salarié.es, cela doit être géré au local. Si les élu.es font remonter les informations au CSE, c'est parce qu'ils savent que la direction générale va finir par intervenir pour trouver une solution. C'est une situation qui est difficile à comprendre pour les salarié.es qui demandent alors que la problématique soit vue en CSE.

Il pense qu'il faut aussi négocier sur certains sujets comme la prime de risque qui doit être donnée à tous.toutes les salarié.es qui rencontrent une situation identique à celle de Marseille. Par exemple, les personnels de la formation qui interviennent en prison touchent une prime supplémentaire prévue par la convention collective.

Il y aura toujours des éléments de terrain à faire remonter pour interpeller la direction et lui demander de trouver des solutions en local.

Pour ce qui est des cas contacts, entre le moment où l'ARS reçoit l'information et celui où elle donne sa réponse, il y a un délai de traitement qui peut être différent en fonction des régions et aller de 1 à 4 jours. C'est elle qui donne le feu vert pour un isolement. Il estime qu'en attendant, il faudrait dire aux salariés concernés de se mettre à l'isolement et de faire un test.

La présidente réplique qu'une information a été donnée en ce sens à tous.toutes les salarié.es, sur les gestes à respecter et ce qu'il faut faire en fonction de la situation.

Cette information a été mise sur People Doc et touche peu les salarié.es selon l'élu. Certain.es animateurs.trices avouent ne jamais se rendre sur cette plate-forme, pas même pour y chercher leur fiche de paie. De ce fait ce sont les N+1 qui rencontrent les équipes qui se chargent de donner l'information. Il faut donc trouver des systèmes ad hoc. Il estime que les salarié.es vont se souvenir de la façon dont ils.elles ont été traité.es durant la période de crise, en termes de salaire, de sécurité, de conditions de travail. Certain.es auront le choix de partir et le feront. Pour les garder, il faut qu'ils.elles s'y retrouvent, dans le respect et l'attention qu'on leur porte.

Enfin, il fait un clin d'œil à l'élue qui évoquait la prime accordée aux personnels du périscolaire et se félicite de cet accord qui est bon pour le périscolaire.

Un élu précise qu'il travaille à PREFACE et reçoit une prime parce qu'il intervient en prison. Mais il précise qu'il ne s'agit pas d'une prime COVID.

L'élu précise qu'il n'a pas parlé d'une prime COVID, mais d'une prime pour Marseille.

En ce qui concerne le port du masque, l'élu dit qu'il le porte, parce que c'est demandé par l'employeur et le gouvernement, mais qu'il existe en prison un no man's land. Quand il met le sien, il protège son entourage, mais n'est pas protégé, lui. Il va donc faire une requête dans toutes les prisons de France où PREFACE est présent pour savoir comment ça se passe, car il n'y a pas de logique.

Par ailleurs, durant la COVID, l'élu est intervenu en tant que bénévole sur une autre structure qui manquait de personnel, en accord avec PREFACE. Il a reçu son salaire, payé par son employeur habituel, mais n'a pas touché la prime de 15 euros par jour que la structure a versée à son propre personnel.

Les élu.es d'une liste ont déjà parlé du travail des animateurs.trices, quel.les qu'ils.elles soient, dans des zones difficiles. Ils.elles proposent de voir comment faire pour avoir une reconnaissance globale de leurs difficultés sur le terrain. Marseille est souvent mise en avant. Les élu.es entendent que cela doit passer par un C2SCT, mais pensent qu'il faudrait un amendement national. Peut-être les délégué.es syndicaux.ales doivent-ils-elles s'interroger sur la façon de faire pour répondre à des situations concrètes, face aux difficultés, à la pénibilité, à l'insécurité. C'est grâce à des alertes lancées auprès du CSE qu'il a été possible d'avancer sur certains dossiers. C'est une reconnaissance du travail des délégué.es syndicaux.ales, représentant.es du personnel, d'autant que les salarié.es comptent sur eux.elles. Les élu.es de cette liste demandent qu'il y ait prochainement une réflexion de fond pour voir quels sujets peuvent être pris en compte par le CSE.

Un élu précise qu'une personne sur son CLAE est en attente de résultat, suite à une suspicion de COVID. C'est une situation stressante pour les équipes. La difficulté n'est pas dans la mise en place du protocole, mais d'établir la traçabilité pour savoir qui doit être isolé ou non. La déclaration de l'Éducation nationale qui indique qu'une classe pourrait fermer si trois enfants sont concernés n'est pas pour rassurer. Il s'interroge sur ce qu'il faut préconiser aux équipes, d'autant qu'il y a un écart entre la théorie et la pratique. Et sans les remontées du terrain, les choses ne peuvent pas fonctionner.

Une élue est d'accord pour parler du sujet au local avant de le remettre à l'ordre du jour d'un prochain CSE. Quoi qu'il en soit, en aucun cas que cela ne doit concerner que Marseille. Elle veut juste alerter, car si les gens ont peur de la COVID, les salarié.es de la structure ont peur d'une balle perdue.

Pour ce qui est de la COVID, elle relève que les protocoles se succèdent et que si l'impossible est demandé au national, chacun doit comprendre que c'est difficile lorsque les données changent toutes les 24 heures.

Un élu répond que la problématique n'est pas que pour Marseille ; d'autres salarié.es ont évoqué les mêmes situations. Des animateurs.trices qui travaillent dans certains quartiers ont déjà fait une demande de reconnaissance de leurs difficultés.

Une élue répond à l'élu qu'elle n'a jamais dit qu'elle se félicitait de l'accord sur le périscolaire qui a été signé, mais qu'elle l'avait simplement remis dans son contexte. Elle était présente à la table des négociations et a rappelé les suites qui devaient être données.

La présidente du CSE souhaitant passer au point suivant, l'élue, présidente de la commission indique que la commission égalité n'a pas été abordée.

La présidente du CSE refuse que la présidente de la commission aborde les points relatifs à la commission égalité professionnelle car elle estime qu'elle n'en était pas informée. La présidente de la commission est choquée de devoir se justifier pour prendre la parole au titre de la commission. D'une part, contrairement à ce que déclare la présidente, elle assure avoir envoyé un mail lundi, pour dire que la commission se tiendrait à 14 heures. D'autres part, s'il faut attendre que la présidente vérifie ses mails, elle attendra mais elle fera un retour sur ce qui s'est dit.

La présidente du CSE affirme ne pas avoir reçu d'ordre du jour de la commission égalité. Le seul mail reçu de l'élue date du 22 septembre, 18 h 49. La condition pour que les commissions se réunissent, c'est qu'il y ait un ordre du jour des commissions. Celle-ci ne figure pas dans les invitations et informations envoyées par le secrétariat de DRH, cela signifie qu'il n'a pas non plus été avisé.

L'élue lui transfère le mail.

Un élu rappelle que l'accord sur le CSE stipule que toutes les commissions se réunissent tous les mois. Il estime que la direction change les règles.

La présidente ne pense pas que cela soit prévu dans l'accord.

L'élu confirme que toutes les commissions se réunissent tous les mois sur une journée, comme cela se faisait déjà dans le cadre du CE. Un compte-rendu est fait en séance plénière.

La présidente propose d'entendre la présidente de la commission.

La présidente de la commission indique que la commission a eu lieu lundi à 16 heures. Elle comprenait trois points à l'ordre du jour. Il s'agissait d'un comité restreint. Ils n'étaient que deux, car deux personnes étaient en congé maladie et maternité. Le premier point portait sur la consultation du bilan social avec un retour en séance plénière.

Le second point était à propos d'une interpellation d'une salariée, en congé maternité, qui doit reprendre dans une ou deux semaines. L'élue avait mis le courriel en copie aux DHR nationale et régionale et à l'inspection du travail. Cette salariée à quelques jours de sa reprise doit elle-même réclamer un entretien de retour de congé maternité. Par ailleurs, l'employeur exige que son planning de travail soit modifié. Elle doit désormais, pour une question d'harmonisation, travailler les mercredis, ce qu'elle n'a jamais fait auparavant. L'inspection du travail a pris en charge le dossier sur le plan régional et un accompagnement de la collaboratrice sera mis en place. Et ce n'est pas la première fois que ce type de situation se produit.

Le troisième point avait pour sujet l'agenda des négociations à propos de l'accord égalité qui n'existe plus depuis 2019. Il y a un retour sur les propositions de fin de mandature faisant suite aux constats et bilans réalisés à cette époque. Il a été retenu deux thématiques : la promotion professionnelle et l'articulation des formes de vie. Elle souhaite reprendre ce dossier et y apporter des suggestions, avec

un temps de travail entre élu, puis avec l'employeur. L'élue en profite pour demander à la présidente où en sont les négociations et si c'est inscrit dans l'agenda.

Cette dernière répond que c'est dans le planning. C'est le premier sujet à l'ordre du jour des prochaines discussions.

Elle pose la question depuis le début de la mandature sans qu'il y ait une réponse apportée ni de négociation entamée à ce jour. Elle trouverait dommage de devoir refaire appel aux inspections du travail pour inscrire l'égalité professionnelle dans l'agenda social de Léo Lagrange. La Présidente qu'il n'est pas nécessaire d'en arriver là d'autant que la thématique égalité professionnelle est bien inscrite à l'agenda social.

La présidente de la commission propose un retour au secrétaire qui n'a rien entendu, pour éviter de répéter l'intervention...

La présidente de la commission informe sur le remplacement de deux élu.e.s membres de la commission qui ne peuvent aujourd'hui prendre part aux réunions. Deux collègues de deux listes se sont proposées de rejoindre la commission. La présidente s'oppose au remplacement car elle estime que ce ne figure pas à l'ordre du jour et doit faire l'objet d'un vote. La présidente de commission demande donc qu'un vote ait lieu. La présidente du CSE maintient son désaccord quant au fait de procéder à une prise de décision sur le sujet pour cette séance plénière. Elle souhaite que les personnes absentes ce jour et qui font partie d'organisations syndicales puissent être représentées. Elle ne comprend pourquoi cela fait l'objet de cristallisation.

La présidente rétorque que s'il s'agit de titulaires qui doivent se faire remplacer par un.e suppléant.e, elle n'y voit aucun inconvénient. Elle n'avait pas compris la question tout simplement.

L'élue explique que deux personnes, l'une d'une organisation syndicale et l'autre d'une autre, se proposent de remplacer les absentes.

Une élue constate que lors d'une commission une personne a été remplacée et qu'elle n'a à aucun moment entendu parler de vote.

Un élu trouve logique qu'un suppléant puisse effectuer le remplacement.

Un autre élu souligne que les commissions sont ouvertes à tous.toutes les élu.es souhaitant y assister. Dans les écrits, il faut désigner des membres. Le nombre est limité dans chaque commission. Le souci est que l'envoi des convocations n'existe que pour les membres officiels de la commission. Si un.e élu.e est personne-ressource, il peut y participer comme pour les ASC, les conditions de travail ou égalité.

Il comprend que la présidente de la commission égalité professionnelle souhaite remplacer officiellement des personnes absentes durablement par des élu.es du même syndicat afin qu'ils reçoivent les invitations aux commissions.

La présidente de la commission est étonnée que cela pose un problème à la présidente du CSE car elle constate que lors d'une commission une personne a été remplacée et que cette dernière n'a opposé aucun désaccord et qu'elle n'a à aucun moment entendu parler de vote.

La présidente n'avait pas compris la demande dans ce sens et accepte que des membres absents.es de la commission égalité femme/homme soient remplacés.es par d'autres élu.es issus.es des mêmes listes.

Le secrétaire explique que lorsque les réunions se regroupent la veille, les élu.es étant invité.es en même temps que le CSE, ils.elles se déplacent le jour précédent et les commissions ont lieu. Le choix a été fait d'avoir des personnes élues au sein de ces commissions afin d'éviter que lorsque ces dernières se réunissent, il n'y ait personne. Comme les élu.es ne pourront pas se rassembler tous.toutes en même temps, il faudra qu'ils.elles se répartissent pour mieux organiser le travail. Lorsque des élu.es ne sont inscrits dans aucune commission ou bien qu'ils.elles se révèlent intéressé.es par une thématique, ils.elles pourront se joindre à cette commission. Toutefois si c'est en visioconférence à des moments autres que la veille du CSE, l'invitation devra être lancée et la communication des personnes devra être donnée. En effet, lorsque l'invitation provient de la DRH, si les élu.es qui y participent sont oublié.es, ils.elles ne seront pas invité.es. C'est la raison pour laquelle, il a interpellé la présidente du CSE afin qu'elle envoie le lien de la visio à la remplaçante de l'élu de la commission conditions de travail absent.

La DRH propose que dorénavant les noms des personnes participant à la commission homme femme lui soient stipulés. Concernant les points restants, il s'agit de Progress et deux consultations sur les offres de reclassement dans le cadre d'inaptitude. Ce sont des inaptitudes remontant à une CSSCT du mois de juin.

Avant cela, la présidente de la commission ASC indique avoir été interpellée pour une aide exceptionnelle pour une personne salariée depuis 1986 et qui est en long arrêt maladie. Elle n'a pas de retard de facture, néanmoins Léo Lagrange Méditerranée lui propose de prendre en charge la moitié de ses chèques-déjeuners et les élues de cette région demande au CSE de prendre en charge la seconde moitié. Or, il est impossible de lui payer des chèques-déjeuners tant qu'elle est en arrêt de travail.

Le secrétaire est d'accord avec le résultat de la commission, mais explique toutefois que la demande ne provient pas de Léo Lagrange Méditerranée.

VII - Point économique aout 2020 post COVID 19

Ce point a été présenté en même temps que le point 4.

VIII - Information état d'avancé de la démarche Progress étape 2

Ce point est reporté au CSE du 29 octobre et sera positionné en début d'ordre du jour après adoption du PV de ce CSE.

Point rajouté - Offre de reclassement dans le cadre d'inaptitude

La Présidente annonce que concernant les offres de reclassement dans le cadre d'inaptitude, l'avis des élu.es est requis.

Un élu estime que les offres de reclassement sont une nécessité et ne voit pas la raison d'un quelconque rejet, mais il s'interroge sur ce qui se passera si les salariés les refusent.

La présidente explicite que c'est une fois les élu.es consulté.es, que l'employeur peut rédiger les offres de reclassement. À ce jour, il est nécessaire de valider les postes visés.

Un élu relève une interrogation de la part des élus de la C2SCT. La médecine du travail pointe du doigt les situations de travail stressantes en présence d'enfants, mais les reclassements sont proposés sur des postes animateur.trices enfants, jeunesse. Il n'est pas convaincu que ce soit en adéquation avec les préconisations de la médecine de travail. Et notamment sur le cas de cette salariée.

La présidente explique que cette femme travaille en crèche et ne peut plus porter d'enfants, suite à une opération de l'épaule. Elle lit les préconisations de la Médecine du travail. L'employeur recherche des postes en lien avec les enfants, mais sans port de charge et avec un contact avec des enfants plus grands. Ce reclassement a fait l'objet de l'ordre du jour de la CSSCT du mois de juin. Une salariée dans le 57 est également concernée, embauchée depuis 2017, comme agent d'entretien, le médecin a conclu à une inaptitude définitive à son poste de travail. Il est lui proposé une éventuelle reconversion professionnelle dans le social avec bébés, dont des postes animatrice petite enfance. Étant donné qu'il n'existe qu'une crèche Léo Lagrange dans le département, les propositions portent sur des départements voisins.

L'élu reconnaît que le poste proposé semble correspondre aux savoir-faire et expériences de la salariée. Les préconisations de la médecine du travail sont respectées. Il serait intéressant qu'elle bénéficie d'un bilan de compétence. La salariée souhaite être reçue par la RH pour pouvoir donner son avis sur les faits qui lui sont reprochés. Elle a eu des entretiens préalables à la sanction durant lesquels elle n'a pas pu s'exprimer. Une nouvelle proposition de poste serait appréciable.

Un élu s'étonne de cette démarche vis-à-vis des offres d'inaptitude.

La présidente lui précise que cette procédure est à présent obligatoire en cas d'inaptitude. Les offres de reclassement doivent passer au CSE.

L'élu se pose la question quant à l'adaptation au poste.

La présidente lui assure que ce point sera étudié lors d'une seconde étape.

Elle demande aux élu.es de formaliser leurs avis pour le reclassement des deux salarié.es
Votants : 16 – POUR 12 – 5 CONTRE – 1 ABSTENTION

VIII - Information état d'avancé de la démarche Progress étape 2

Ce point est reporté au CSE du 29 octobre et sera positionné en début d'ordre du jour après adoption du PV de ce CSE.

La séance du CSE du 29 octobre 2020 ainsi que les commissions du 28 octobre 2020 se tiendront en présentiel, à Artigues-près-Bordeaux. La réunion du CSE aura lieu dans l'amphithéâtre afin de respecter la distanciation.

Fin de la séance 20 :12