

**PROJET DE PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE EN VISIOCONFERENCE
du 04/02/ 2021**

Adopté le 16/03/2021 avec 19 voix pour - 0 contre et 5 abstentions

Présents et excusés au comité social et économique

Les représentants employeur :

Pascale DUMARIE (Présidente du CSE), Inès MAROIE (RRS), Sandrine BURICAND (DRH LLF)

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

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

Les représentants syndicaux :

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

Ordre du jour

Aux Membres Titulaires,
Cher.e.s Collègues,

Comme convenu, nous nous retrouverons pour la 2^{ème} Séance Ordinaire du Comité Social et Économique sous forme de Visioconférence, le :

JEUDI 4 FEVRIER 2021

A partir de 9 heures

(Les codes de connexion vous seront envoyés ultérieurement)

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

1. Approbation du PV de la réunion du CSE du 12 janvier 2021
2. Consultation sur le projet de rupture conventionnelle d'une élue suppléante LLNIDF (vote électronique) – 9h30
3. Consultation sur le projet de licenciement d'une élue suppléante LLCE (vote électronique) – 10h
4. Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'une salariée Instep IDF
5. Consultation sur la prolongation du recours à l'activité partielle pour LLF
6. Commissions : présentation des propositions pour discussion et validation, point sur les membres des commissions et nominations
7. Information sur la publication de l'index égalité professionnelle
8. Information sur le suivi du poste de la secrétaire administrative et comptable
9. Proposition et validation des moyens alloués aux représentants de proximité
10. Modalités de communication avec les services paie/ RH LLCE et réponse aux interrogations soulevées sur certaines situations managériales LLCE
11. Information sur l'octroi du jour de pont 2021.

Bien cordialement

La Secrétaire du Comité Social et Economique
Economique,
Laurence GILBERT

La Présidente du Comité Social et
Pascale DUMAIRIE

Avant de démarrer l'ordre du jour, l'élue de la liste libre indique qu'elle ne pourra pas rester et tient à s'en excuser auprès des salariés. En effet, c'est un jour de grève et une manifestation est prévue à 14h00. Alors, bien qu'elle partage l'intérêt des sujets qui vont être traités lors de la réunion, elle insiste sur le fait que les protocoles sanitaires rendent le travail de terrain très difficile, induisent des problématiques avec les enfants et interdisent la mise en place de projets. Certains salariés se retrouvent dans des situations encore plus précaires que d'habitude. L'élue aimerait que cette problématique soit mise en avant et qu'un travail sur la reconnaissance du métier d'animateur soit conduit, entre autres pour toutes celles et ceux qui donnent de leur temps bénévolement et qui s'investissent, malgré la situation, dans le développement personnel des enfants et dans l'intérêt du collectif. Il est important que les écoles restent ouvertes pour permettre aux parents d'aller travailler et pour que l'économie tourne.

La présidente prend note de l'absence de l'élue, mais explique avoir maintenu la réunion du fait de problèmes de calendrier. L'ordre du jour a été rédigé de façon que les éléments les plus importants puissent être abordés dans la matinée. Toutefois, le CSE est essentiel aussi pour les salariés, participe aux réflexions menées sur les conditions de travail et prend en compte l'ensemble des difficultés rencontrées sur le terrain.

Un élu UNSA note que certain.e.s élu.e.s ont demandé le report du CSE, car ce jour, beaucoup de salarié.e.s sont en grève pour dénoncer des conditions de travail qui se dégradent. Les protocoles sont très compliqués à mettre en œuvre et les directions régionales ou nationales préfèrent attendre les décisions politiques plutôt que d'anticiper. L'exemple des protocoles pour les cantines confirme que les salarié.e.s se retrouvent devant le fait accompli.

La présidente rétorque que la CSE n'est pas une tribune. Elle a expliqué les raisons du maintien du CSE. Tout le monde n'est pas en grève et l'instance doit traiter des sujets importants. Elle donne raison aux salarié.e.s de se mobiliser face aux motifs qui sont les leurs. Mais la grève n'est pas une raison pour que le comité social et économique cesse de fonctionner.

L'élu dit ne pas critiquer les non-grévistes et respecter leur choix, mais il aurait été plus judicieux, à son avis, de reporter le CSE. Pour lui, la place des élu.e.s, ce jour, est sur le terrain auprès des personnes en grève. La présidente répond que c'est là le point de vue de l'élu, qu'elle le respecte, mais elle demande à entamer l'étude de l'ordre du jour du CSE.

L'élu s'excuse auprès de Mesdames Couret, Dos Santos, Lory et auprès des salarié.e.s de Centre-Est, car il n'assistera pas au CSE, même si c'est à contrecœur, pour être auprès des salarié.e.s dans la manifestation.

I – Approbation du PV de la réunion du 12 JANVIER 2021

La secrétaire du CSE précise que la dernière version est la version 2.

La présidente du CSE met aux voix le PV de la réunion du 12 Janvier 2021

Votants : 18 Pour : 18 Contre : 0 Abstention : 0

II – Consultation sur le projet de rupture conventionnelle d'une élue suppléante LLNIDF

L'élue a été invitée au CSE, par mail et par courrier recommandé. Cette dernière a confirmé avoir reçu les convocations. La RRH propose de l'attendre encore un peu.

La présidente rappelle que la note de consultation se trouve dans la BDU.

La RRS indique qu'il s'agit d'une élue suppléante au CSE. Elle a fait une demande de rupture conventionnelle dont elle présentera sans doute elle-même les raisons. Dans son mail, qui est consultable dans la BDU, elle précise vouloir se consacrer à d'autres projets professionnels. Après consultation du CSE, la convention de rupture sera signée, à l'issue de la réunion, avant d'être présentée à l'inspection du travail.

La salariée a été engagée le 1^{er} octobre 2013. Elle est coordinatrice du Pôle engagement et vie associative pour Léo Lagrange Nord Île-de-France. Elle n'a pas d'autre mandat que celui de suppléante au CSE.

La RRS précise que les votes électroniques se feront sur une nouvelle plate-forme.

La présidente confirme que Léo Lagrange a souscrit un contrat avec GEDIVOTE pour l'utilisation de la plateforme électronique pour les votes à distance. Mais il sera possible de l'utiliser même en présentiel.

La salariée concernée par la demande de rupture conventionnelle ayant rejoint la réunion, la présidente lui propose d'expliquer sa démarche à l'ensemble des membres du CSE. Elle lui rappelle qu'en tant que représentante du personnel, les élu.e.s du CSE doivent être consultés avant que la demande ne soit présentée à l'inspecteur du travail.

L'élue suppléante précise être sur un poste de coordinatrice du Pôle engagement pour Léo Lagrange Nord Île-de-France, avec une perspective d'évolution en qualité de déléguée territoriale à l'animation. Si elle a demandé une rupture conventionnelle, c'est pour reprendre des études, en vue d'obtenir un Master II et de finaliser un DESJEPS. Elle confirme que sa décision n'a aucun lien avec son mandat de représentante du personnel en qualité de suppléante.

La présidente remercie l'élue suppléante et lui confirme qu'elle sera informée des suites qui seront données et du vote des élu.e.s du CSE.

La RRS donne les dernières explications sur le déroulement des votes de consultation.

La présidente du CSE met aux voix la consultation sur le projet de rupture conventionnelle d'une élue suppléante LLNIDF			
Votants : 18	Pour : 14	Contre : 0	Abstention : 4

III – Consultation sur le projet de licenciement d'une élue suppléante LLCE

Une première consultation avait été initiée à la suite de la déclaration d'inaptitude de l'élue. Cette dernière ayant contesté l'avis d'inaptitude devant la formation des référés au Conseil de Prud'homme, une nouvelle consultation a eu lieu concernant les propositions de reclassement. Deux postes ont été proposés dans l'administratif. La C2SCT les a considérés comme conformes aux préconisations du médecin du travail. La salariée, après un délai de réflexion suffisant, a refusé toutes propositions de reclassement. Elle est membre suppléant du CSE, élue d'un C2SCT et représentante de proximité sur la région Rhône Isère. Elle dispose à ce titre de la protection contre le licenciement. C'est la raison pour laquelle la procédure de licenciement envisagée revient devant le CSE. Le refus de la salariée met la direction dans l'impossibilité de la reclasser. L'autorisation de licenciement sera par la suite sollicitée devant l'inspection du travail.

Une note en ce sens, qui reprend toutes les étapes de la procédure, se trouve dans la BDU. La C2SCT a à nouveau été interrogée avant la tenue du présent CSE et a confirmé que les propositions de reclassement étaient conformes aux préconisations du médecin du travail. Or la salariée estime que ce qui lui est proposé ne répond pas à son projet professionnel, d'où son refus. L'employeur n'est pas en mesure d'aller plus avant dans les démarches de reclassement et se voit contraint d'envisager un licenciement.

La salariée a été invitée et a reçu la convocation.

La présidente du CSE informe la salariée, qui vient de se connecter, de la présentation aux élu.e.s des différentes étapes du dossier, allant de la prononciation de l'inaptitude au projet de licenciement, en passant par le Conseil de Prud'homme qui n'a pas donné suite et par les offres de reclassement conformes aux préconisations du médecin du travail qui ont été refusées. Elle invite l'élue suppléante à s'exprimer si elle le souhaite devant les élu.e.s avant que ceux-ci soient appelé.e.s à voter.

L'élue suppléante confirme avoir été mise en inaptitude au mois de septembre 2020, elle a exprimé ses souhaits lors de plusieurs entretiens pour un éventuel reclassement, mais ce qui lui a été proposé ne lui convient pas, car elle a toujours travaillé dans l'animation. Elle a pour sa part proposé plusieurs solutions qui couvriraient les préconisations, car elle a des compétences dans d'autres domaines. Elle trouve dommage de se retrouver derrière un bureau, car l'administratif ne lui convient pas. Ses propositions ont été entendues, mais pas prises en compte. Elle a été reconnue inapte sur son poste de directrice adjointe, mais elle a des compétences en tant que formatrice BAFA. Toutefois, même un poste dans ce domaine ne peut être retenu, car l'inaptitude couvre tous les domaines de l'animation. Elle s'est mise en relation avec le Conseil en évolution professionnelle et attend que le licenciement soit prononcé pour se diriger sur cette voie de formatrice. Si elle ne peut plus être directrice adjointe dans les écoles, elle souhaite toutefois pouvoir continuer dans un domaine qui lui plaît.

La présidente explique qu'après le vote des élu.e.s et au terme de la consultation du CSE, une demande d'autorisation sera faite auprès de l'inspecteur du travail pour que la procédure puisse aboutir. Ainsi l'élue suppléante pourra-t-elle avancer avec le Conseil en évolution professionnelle.

L'élue suppléante reconnaît qu'elle est un peu bloquée dans ses projets tant que le licenciement n'est pas prononcé.

La présidente la remercie de sa présence et lui souhaite bon courage.

La présidente du CSE met aux voix la consultation sur le projet de licenciement d'une élue suppléante LLCE

Votants : 18

Pour : 5

Contre : 1

Abstention : 12

IV – Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'une salariée Instep IDF

La DRH LLF indique qu'une note récapitulative des propositions de reclassement se trouve dans la BDU, ainsi que toutes les annexes.

La salariée a été embauchée en 2007, en CDI. Elle occupe un poste de formation en linguistique au sein de l'Instep Île-de-France. Elle travaille à Ivry et à Évry et habite dans le 91. Elle a cumulé des arrêts de travail depuis décembre 2019. Elle a été vue en visite de pré-reprise, à la demande du médecin du travail en novembre 2020, puis dans le cadre d'une visite de reprise le 14 décembre 2020. Le médecin du travail a conclu à son inaptitude. Des échanges entre le médecin et la direction de l'Instep Île-de-France ont eu lieu pour cerner les préconisations, à savoir que la salariée soit envoyée sur un autre site, dans un autre contexte organisationnel au sein de l'UES Léo Lagrange. Début janvier 2021, un questionnaire a été transmis à la salariée pour affiner les recherches de reclassement en fonction de ses souhaits, à savoir un emploi à temps plein. Elle n'a pas donné de précision sur un rayon de déplacement, ni sur le type d'emploi qu'elle est prête à accepter.

La recherche de reclassement a été conduite au sein des entités de Léo Lagrange et trois postes ont été identifiés :

- Poste de formateur FLE (Français Langue Étrangère) à l'Ifra, à Valence, en CDD
- Poste de formateur FLE à l'Instep Occitanie, ouvert du 25 mars au 29 juillet sur le site de Lourdes
- Poste de formateur FLE à l'Instep Occitanie, ouvert du 15 mars au 18 juin dans le département du Gers.

Le médecin du travail a répondu, par courrier du 2 février, qu'il validait la compatibilité de ces trois postes. Les élu.e.s sont consulté.e.s pour que ces postes puissent être proposés à la salariée à l'issue du CSE. Tous ces éléments ont été présentés à la C2SCT du 27 janvier.

Un élu demande une précision sur le contexte organisationnel mis en avant dans l'avis d'inaptitude. La DRH LLF répond que le médecin, interrogé oralement et par écrit, n'a pas donné plus d'indications, si ce n'est que la salariée doit travailler dans un autre institut au sein de Léo Lagrange. L'élu demande si le problème se situe au niveau du management. Ce sont des éléments dont les élu.e.s ont besoin pour se prononcer. La DRH LLF reconnaît que des échanges ont eu lieu entre la salariée et la direction de l'Instep Île-de-France sur des points d'organisation. La salariée avait aussi émis un souhait de rupture conventionnelle qui n'a pas abouti. La structure souhaitait la garder en tant que formatrice FLE, puisqu'elle donnait toute satisfaction dans son travail. La présidente rappelle que les élu.e.s ne sont pas invités à se prononcer sur l'avis du médecin du travail, mais sur la pertinence des offres de reclassement.

Le représentant syndical CFDT s'interroge lui aussi sur l'organisation du travail au sein de l'INSTEP. Ce n'est pas la première alerte quant aux relations entre la direction et les formateurs. Il reconnaît l'appréciation du médecin du travail comme pertinente, toutefois le Droit, tel qu'il est, engendre des aberrations, telles que l'obligation de l'employeur de proposer des reclassements qui correspondent aux compétences et possibilités de la salariée, sans que cela soit forcément compatible avec son mode de vie ou sa situation géographique. Les élu.e.s de son organisation souhaitent qu'une réflexion globale sur l'inaptitude puisse être menée pour éviter des situations ubuesques, liées à la taille et la géographie de l'entreprise. Ils sont aussi preneurs d'informations supplémentaires dans le cas présent.

Pour la présidente, l'organisation du travail peut être quelque chose de contraignant pour le salarié, du point de vue du médecin du travail, sans que cela remette en cause la structuration de l'entreprise.

Une élue appuie les propos déjà exprimés. Il est difficile pour les élu.e.s de valider des propositions de reclassement sur le même métier, s'ils ne peuvent en apprécier la pertinence. Elle revient sur demande de rupture conventionnelle de la part de la salariée. Si cette dernière veut réellement quitter la fédération, c'est peut-être une piste à explorer. Les conséquences entre une rupture conventionnelle et une inaptitude ne sont pas les mêmes. C'est aussi un point à prendre en considération vis-à-vis de la salariée.

Une élue note que le refus de la rupture conventionnelle tient au fait que la salariée est appréciée pour son travail. Elle s'interroge donc sur le choix d'un licenciement pour inaptitude. En effet, cette décision est antinomique, puisque suggérant que la salariée ne donnait pas toute satisfaction.

La présidente répond qu'il est possible de rencontrer des problématiques d'aptitude au travail, médicalement constatées, sans que cela ait quelque incidence sur la qualité du travail fourni. Il est difficile de demander à un médecin du travail ce qu'il entend par « contraintes organisationnelles ». C'est pourquoi, il est nécessaire de s'assurer que les offres de reclassement répondent à ses préconisations, même s'il n'est pas possible de savoir sur quoi repose son appréciation d'inaptitude d'un point de vue médical.

L'élue estime qu'il n'est pas intrusif d'interroger le médecin pour s'assurer des propositions de reclassement. Elle retient de la situation que c'est peut-être le type de management au sein de Léo Lagrange qui ne convient pas à la salariée. Elle estime qu'il est complexe pour les élu.e.s de se positionner sans savoir réellement si les propositions de reclassement sont adaptées.

La présidente estime que les propos de l'élue sur d'éventuels problèmes managériaux ou de relation avec la hiérarchie ne sont que des supputations. Rien ne l'indique dans l'avis du médecin du travail.

Un élu pense qu'il est impossible de prendre une décision, car il y a trop d'inconnues dans le dossier. Il demande que ce point soit reporté à un prochain CSE, dans l'attente de plus d'éléments.

Pour le représentant syndical CFDT la demande de rupture conventionnelle de la part de la salariée laisse supposer qu'il lui est difficile de continuer au sein de Léo Lagrange. Il ne comprend donc pas l'attitude de la direction de l'INSTEP à vouloir la retenir contre son gré. Il estime que tous les ingrédients ne sont pas présents de part et d'autre pour envisager un épanouissement dans le travail. Les élu.e.s se sont prononcé.e.s, juste avant, sur un autre dossier de demande de rupture conventionnelle. Certes, il ne s'agit pas des mêmes structures, ni des mêmes métiers, mais les deux situations tout à fait à l'opposé l'une de l'autre l'interrogent. Pour lui, accepter la rupture conventionnelle aurait sans doute été une bonne solution pour tout le monde. Ce sont deux positions qui poussent les élu.e.s, selon lui, à dire que c'est un sujet sur lequel il faut se pencher.

La DRH LLF estime que les postes de formateur FLE qui sont proposés répondent aux capacités de la salariée et reporter la décision au prochain CSE, c'est prendre un risque.

Le représentant syndical CFDT relève que les propositions ne portent pas sur des postes à durée indéterminée, mais sur des missions dont l'une débute dès le mois de mars. Et si elles sont tout à fait légales, l'élu s'inquiète de l'environnement pour la salariée.

La présidente du CSE met aux voix la consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'une salariée INSTEP IDF			
Votants : 18	Pour :	Contre : 1	Abstention : 17

V – Consultation sur la prolongation du recours à l'activité partielle pour LLF

La DRH LLF indique qu'une note a été déposée dans la BDU qui explique les motivations pour une prolongation du recours à l'activité partielle pour le secteur formation. Le CSE avait été consulté en décembre pour recueillir une autorisation pour le mois de janvier. Ils sont à nouveau consultés pour la période du 1^{er} février au 31 mars.

Cette note rappelle les différentes périodes traversées depuis le début de la crise sanitaire et un tableau reprend l'évolution de l'activité partielle de mars à novembre 2020. Un autre tableau présente la situation au mois de décembre.

Une baisse du nombre des salariés en activité partielle est constatée, mais il reste nécessaire de pouvoir activer ce levier pour le premier trimestre 2021. Il s'agit d'une mesure de protection économique qui permet aux salariés d'être maintenus dans leur emploi.

La commission économique a été consultée la veille et a rendu un avis favorable à cette demande de prolongation.

Le représentant syndical CFDT demande si, sur les tableaux, les chiffres 1, 2,3, 4 indiquent les antennes qu'il peut y avoir dans les établissements.

Les classifications ne sont pas forcément les mêmes d'un institut à l'autre, répond la DRH LLF. Pour l'IFRA, il s'agit des départements.

La présidente ajoute qu'il s'agit d'établissements secondaires. Les numéros SIRET sont indépendants les uns des autres.

Le représentant syndical revient sur le tableau des indemnités versées aux salariées et constate une diminution de la rémunération horaire brute entre février et mars d'environ 10 %, pour atteindre 60 % contre 70 %. Il demande si la fédération compte toutefois maintenir le niveau de rémunération brute à 70 %.

La présidente confirme ce maintien à 70 %. La fédération s'y est engagée lors du CSE du mois de janvier pour tous les établissements de la branche animation et petite enfance, quels que soient les motifs de recours au chômage partiel (fermeture administrative, COVID ou baisse de fréquentation). L'employeur s'engage de la même façon sur le secteur formation, avec un maintien de 70 % du brut.

Une élue note qu'à fin décembre une cinquantaine de personnes sont en activité partielle. Elle demande si certains parmi eux le sont pour raison de santé, c'est-à-dire relèvent du public dit vulnérable.

La présidente répond que l'employeur n'a pas le détail. Avant le mois de janvier des salariés vulnérables ou cas COVID étaient passés en activité partielle et le sont encore en janvier. Ceux qui peuvent s'isoler s'autodéclarent sur le site de la Sécurité Sociale en maladie, avant de réaliser un test. Toutefois, les instituts n'ont pas le détail sur les salariés vulnérables en chômage partiel.

L'élue trouve qu'il serait intéressant d'avoir régulièrement pour information, un tableau du même type que celui du mois de décembre. Un tel tableau permettrait de faire le point sur l'état de l'activité partielle. Les tableaux détaillés sont intéressants, mais moins pratiques pour faire des comparaisons. Ils n'ont pas tous la même forme ou les dates de fin sont aussi différentes. Les élu.e.s de son organisation syndicale sont favorables sous réserve du maintien à 70 % de la rémunération.

La DRH LLF précise que ce tableau, mise en place début janvier, sur les mois échus, est présentée dans les différents C2SCT des instituts de formation.

La présidente redit qu'il s'agit d'une mesure de protection économique pour les entreprises du secteur. Elle souligne le travail considérable qui a été fait dans les instituts qui ont fait preuve d'une grande capacité à rebondir et à mettre en place des formations à distance en quelques semaines. La mobilisation extrême des équipes a permis une activité conséquente dans les instituts.

Un élu membre de la commission économique lit la proposition de délibération :

« Au vu des éléments présentés et des échanges, les membres de la commission économique actent la nécessité de recourir au chômage partiel jusqu'au 31 mars 2021 pour les salariés relevant des champs de la formation, comme cela a été acté pour ceux de l'animation et de la petite enfance, dernièrement. En effet, la situation actuelle, liée aux conséquences de la pandémie du COVID 19, met fortement les différents instituts de formation en difficulté. Il est donc important de pouvoir sécuriser les choses et cela d'autant plus que de nombreuses incertitudes demeurent quant à l'évolution de la situation sanitaire et des éventuelles prochaines décisions gouvernementales. Toutefois, dans un souci d'équité de traitement de tous les salariés de l'UES, les membres de la commission préconisent l'harmonisation des indemnités versées aux salariés concernés, avec un maintien à 70 % de la rémunération brute pour tous. Cette préconisation a pour objectif de ne pas instaurer au sein de la communauté des salariés de l'UES une indemnisation différenciée selon leur domaine d'activité. Sous cette réserve, ils proposent que le CSE donne un avis favorable. »

La présidente lève la réserve et confirme que l'employeur s'engage à maintenir l'indemnisation des salariés qui seraient placés en chômage partiel à 70 % et ce quels que soient les motifs de ce recours.

La présidente du CSE met aux voix la consultation sur la prolongation du recours à l'activité partielle pour LLF			
Votants : 18	Pour : 17	Contre : 0	Abstention : 1

VI – Commissions : présentation des propositions pour discussion et validation, point sur les membres des commissions et nominations

Commission communication

Un certain nombre de documents ont été transmis par la présidente de la commission. Une communication sur le lancement du site du CSE sera réalisé sur une lettre aux salariés de la fédération. Des propositions ont été faites et des précisions doivent encore être apportées sur les phases de connexion et les demandes de prestations, suite à des petites erreurs.

Il est demandé aux élu.e.s de valider la communication proposée et qui comporte les modifications. Il est prévu de la diffuser le 18 février. Les salariés auront alors l'information sur l'ouverture du site et sur toutes les modalités.

La présidente fait une remarque sur les numéros de téléphone. En effet, lorsqu'il n'y a personne au CSE pour répondre aux appels, la communication bascule sur le standard de la fédération.

Un élu reconnaît que lorsque la secrétaire administrative est déjà en ligne, l'appel bascule sur le standard. Cela est dû au fait que la ligne téléphonique est associée à ce dernier. Il ne semble pas qu'il soit possible de faire grand-chose à ce sujet. Lorsque la secrétaire administrative est en télétravail, l'élu lui demande de transférer les appels sur le téléphone portable du CSE. Elle peut ainsi réceptionner les appels.

La présidente répond qu'il est possible de programmer le téléphone pour éviter les bascules.

La commission communication avait proposé, au mois de décembre, de trouver un outil collaboratif pour permettre aux élu.e.s d'échanger des documents, mais aussi entre eux. Office 365 est ce que le trésorier a trouvé de plus adapté au fonctionnement par rapport au coût. La formule de base permet d'accéder à OneDrive, à SharePoint et à Teams. Les élu.e.s pourront ainsi créer des visioconférences entre eux. Le montant est de 5,04 € TTC par élu, soit 60,48 € par an par élu. Pour les 26 élu.e.s titulaires et les 4 suppléants présents aux réunions du CSE, ainsi que les représentants syndicaux, le montant total est de 2 056,32 € par an.

Une proposition de délibération est soumise au vote des élu.e.s :

« Afin de faciliter le travail des élu.e.s représentants les salariés au sein du CSE de l'UES et de la fédération Léo Lagrange, il est décidé de recourir à l'outil collaboratif Office 365, selon le devis ci-dessus, pour un coût de 2 065,32 € par an. »

Un élu suppléant demande s'il est possible de mutualiser avec un élu titulaire, pour réduire les coûts.

La présidente pense que cela dépend de l'adresse mail et de la connexion.

Selon le trésorier cela représenterait un coût de 3 386,00 € sur l'année. Il confirme qu'il faut une connexion par personne.

La secrétaire du CSE précise que certains parmi les membres du CSE ont déjà accès à Office 365. Il ne sera donc pas utile de prendre une connexion pour tout le monde.

Une élue croit savoir qu'il est possible de faire des partages avec d'autres lignes sur un même numéro et pense que ce serait une bonne solution.

La présidente s'interroge sur une possible connexion à Office 365 Léo entreprise, par le biais d'une adresse mail leolagrange.org pour chacun des élu.e.s. Dans ce cas, cela ne coûterait rien. Il est possible de créer un groupe sécurisé dans Teams ou SharePoint. Cela suppose que les élu.e.s acceptent d'avoir une adresse mail leolagrange.org.

C'est une discussion qui a eu lieu, explique le trésorier. Cette solution oblige les élu.e.s à avoir une adresse mail de plus. S'il note que certains l'ont déjà, il reconnaît que pour d'autres se serait compliqué.

La secrétaire du CSE propose de reporter ce point au CSE du mois de mars, pour se laisser le temps de rechercher des solutions, économiques et pratiques pour les salariés. Il sera peut-être alors possible de répondre à la question de la connexion des élu.e.s suppléants à Microsoft.

Pour un élu, il ne s'agit pas d'un problème de connexion, mais plutôt de mutualisation. Cela pour éviter la multiplication des adresses mail.

La présidente revient sur la communication qui doit être envoyée aux salariés et pour laquelle les élu.e.s doivent voter et la partage sur son écran.

La date d'envoi est prévue le 18 février. Un élu précise que les modifications à apporter concernent la création de l'espace personnel et plus particulièrement la première étape qui demande de renseigner son numéro de matricule, ses nom et prénom, avant de saisir une adresse mail et un nouveau mot de passe. Une autre modification porte sur la partie des activités sociales et culturelles qui peuvent être demandées en ligne et le mode opératoire.

La présidente du CSE met aux voix la proposition de communication pour une diffusion le 18 février.

Votants : 18	Pour : 17	Contre : 0	Abstention : 1
---------------------	------------------	-------------------	-----------------------

Le représentant syndical CFDT demande s'il y a eu des retours sur les phases de tests, si ces derniers ont été suffisamment nombreux pour valider que l'architecture est opérationnelle ou bien s'il y a des améliorations à apporter avant de le présenter aux salariés.

Une élue indique que le groupe de travail composé de membres des commissions communication et ASC s'est réuni la veille. Ils ont fait le point sur les débogages et les retours des salariés tests.

Il n'y a pas de problèmes de bugs non résolus, mais quelques soucis d'affichage. Le message d'accueil varie selon que l'on accède au site par PC ou par téléphone. Les membres du groupe de travail ont donc décidé de réduire le message d'accueil à un simple « bonjour ». Par contre, il y a des bugs pour les personnes qui s'inscrivent avec un mail professionnel. Il faut alors demander au service informatique de débloquent l'adresse : noreply@cse-uesleolagrange.fr. La présidente de la commission communication se charge de résoudre ce problème avec l'informaticien de la fédération.

Concernant l'espace réservé aux élu.e.s, tous les problèmes ont été résolus. Une fois que le bon de commande aura été validé par le trésorier, la secrétaire administrative activera l'accès pour les élu.e.s du CSE. Cette dernière attend l'accord de la présidente de la commission communication pour valider le bon de commande.

La présidente du CSE fait le nécessaire pour communication du fichier des salariés au 31.01.21 pour intégration.

Un élu précise que le numéro de matricule demandé permet de distinguer les salariés au moment de leur inscription, lorsque les noms et prénoms sont identiques. Ces informations sont nécessaires à l'imprimeur qui a la charge d'envoyer le livret. Il relève que dans les fichiers des salariées, les villes sont sélectionnées selon leur code INSEE, ce qui pose problème lorsqu'il y a des regroupements de communes.

Une élue ajoute que si le problème des codes INSEE pouvait être réglé, cela supprimerait des bugs sur le site. Les membres du groupe de travail ont convenu de mettre le livret pour l'année 2021 sur le site, en plus de son envoi au format papier. Ce sera fait dès que le bon de commande aura été signé. Il est donc important que les informations sur le coupon soient correctes. Dès que le bon de réception sera signé, la secrétaire administrative validera les inscriptions des salariés qui auront rempli leur fiche.

Le représentant syndical CFDT comprend que, dès les premières démarches d'inscription, la secrétaire devra valider l'ouverture des comptes.

L'élue confirme que chaque salarié devra rentrer tous les éléments nécessaires, dont son quotient familial ou une attestation de revenu. La secrétaire devra alors vérifier que des données sont justes avant de valider. En cas d'erreur, un retour sera fait au salarié avec une indication des éléments qui ne sont pas valides.

Un élu précise que la vérification portera sur le revenu fiscal de référence et le nombre de parts ou du quotient familial, le salarié étant obligé de télécharger son justificatif. Il devra bien entendu donner son adresse postale et son mail pour qu'il soit possible de communiquer avec lui.

L'élue rapporteuse du groupe de travail informe que les 800 envois par courrier du CSE sont bien arrivés auprès des salariés pour lesquels l'employeur n'a pas d'adresse mail. Par contre, contrairement à ce qui avait été acté au CSE du mois de janvier, il n'a eu aucune communication.

La présidente confirme qu'elle a relancé le service communication à ce sujet pour qu'il y ait un envoi sur toutes les adresses mail. Elle va à nouveau se rapprocher du service. Elle précise que le service communication a rencontré des soucis avec certaines adresses mails, c'est peut-être là un élément d'explication.

L'élue pointe que l'information donnée dans la newsletter sur la RGPD était noyée dans la masse. C'est la raison pour laquelle la présidente de la commission communication avait demandé un envoi spécifique. Elle souhaite que l'information soit vraiment mise en avant dans la prochaine newsletter de façon à ce que les salariés la voient immédiatement.

Par ailleurs, il y a sur le site une information de la commission logement qui sera actualisée dès réception du document sur le coupon de demande de prêt à l'accession. Le président de la commission logement a demandé que soit aussi ajouté le tableau de contact des élu.e.s de cette commission, car ils vont se répartir le suivi des dossiers par territoire.

Enfin, l'élue ajoute que le groupe de travail a acté la signature du bon de réception du site par le trésorier. Une fois que cela sera fait, le groupe n'aura plus lieu d'exister.

Commission ASC

La présidente de la commission ASC faisant aussi partie du groupe de travail, elle tient à souligner le travail considérable qui a été fourni par les élu.e.s pour la mise en œuvre du site. Aussi, l'information envers les salarié.e.s est-elle urgente.

La présidente du CSE confirme que l'information sera envoyée le 18 février.

La commission ASC s'est réunie le 2 février.

Concernant l'aide exceptionnelle à une salariée dont le dossier avait été présenté lors du dernier CSE, la somme de 1 300 euros lui a été directement versée.

Cinq salariés ont fait une réclamation, car ils n'ont pas reçu leurs chèques vacances et lire en 2020. Les facteurs n'ayant pas fait signer les destinataires à cause du COVID, les élu.e.s de la commission n'ont pas la preuve écrite d'une bonne réception des courriers. Une enquête auprès des services de la Poste n'a pas porté ses fruits. Les membres de la commission proposent de demander à ces 5 salariés une attestation sur l'honneur de non-réception des chèques et de leur renvoyer ces prestations. Cette proposition est soumise au vote des élu.e.s.

Cinq autres salariés n'ont pas reçu leur chèque Cadhoc. Certains ont fait leur demande sur l'ancienne adresse du CSE, une autre était en arrêt maladie. Les membres de la commission proposent de leur renvoyer ces prestations. Décision aussi soumise au vote des élu.e.s.

Par ailleurs, 326 livrets des prestations de 2020 sont revenus par la poste. Il s'agit d'un problème d'adresses erronées ou incomplètes. Comme l'indiquait précédemment le trésorier, c'est le code INSEE de la ville qui a été pris en compte au lieu du nom réel de la commune. Les membres de la commission vont reprendre cette liste des salarié.e.s pour apporter les modifications, avec l'appui des RH régionales. Si le la salarié.e ne reçoit pas le livret, tout le travail fourni par les élu.e.s sur ces prestations ne sert à rien.

La commission attend la liste des salariés présents au 31 janvier 2021 pour envoyer le livret des prestations 2021 à l'impression avant un envoi postal. Elle ouvrira le site pour les demandes de prestations en ligne, dès que le bon de livraison aura été signé. Cela ne saurait tarder.

La présidente de la commission et le trésorier donnent aux élu.e.s une information sur une demande de chèque Cdhoc datée du 9 novembre 2020 .

Le trésorier informe d'une erreur de saisie du quotient familial d'une salariée qui a entraîné un versement de 10 000 euros à cette dernière et qui n'a pas prévenu la commission en retour au regard du montant reçu. La secrétaire administrative s'en étant aperçue à l'occasion d'une réclamation d'une autre salariée.

Après avoir pris conseil auprès du service juridique du cabinet COEXCO, la salariée a été contactée par le trésorier et la secrétaire pour recueillir la raison pour laquelle elle n'a pas contacté le secrétariat, connaître le montant dépensé et l'informer d'une possible demande de remboursement des sommes dépensées. En effet, elle ne devait recevoir que 20 euros. Elle a dépensé 1210 euros et retourné au CSE 8 790 euros.

La proposition est faite aux élu.e.s d'envoyer un courrier recommandé pour lui demander le remboursement de cette somme si nécessaire avec un échéancier.

Le trésorier pointe le risque pour le CSE en cas de redressement de l'URSSAF qui pourrait lui demander 35 % de la totalité de la prestation.

Les 8 790 euros réceptionnés vont être renvoyés au groupe Up. Ce sera un avoir sur les prochaines commandes de chèques culture ou chèques Cdhoc.

En complément, la présidente de la commission ASC informe de la mise en place d'un groupe de travail composé du trésorier, de la trésorière adjointe et de la secrétaire administrative afin de construire des outils permettant le contrôle des commandes de prestations afin qu'une telle situation ne puisse pas se reproduire.

Le trésorier revient sur le dossier de la salariée qui avait fait une demande d'aide exceptionnelle et précise que la facture des obsèques a été réceptionnée et elle dépasse largement les 1 300 euros qui lui ont été octroyés. Quant aux 5 salariés qui n'ont pas reçu leurs chèques vacances ou lire, la Poste certifie qu'ils ont bien été déposés dans la boîte aux lettres ou remis en main propre au destinataire. Mais l'absence de signature du fait du COVID ne permet pas de prouver que les chèques n'ont pas été déposés. D'où la demande d'attestation sur l'honneur. Les envois étant assurés en R2, le CSE peut demander jusqu'à 150 euros de remboursement. Des démarches seront faites en ce sens, mais sans certitude quant au résultat.

Le représentant syndical CFDT émet quelques réserves quant à l'intégrité des 5 salariés qui n'auraient a priori pas reçu leur chèque vacances. Il ne souhaite pas que les échanges des élu.e.s sur cette affaire donnent des idées à d'autres salariés qui en profiteraient pour récupérer deux fois le montant de l'ANCV. Il s'interroge sur le bien-fondé d'un renvoi des prestations suite à une attestation sur l'honneur. Il invite les élu.e.s à réfléchir. Les sommes ne sont certes pas énormes, mais il ne faut pas être naïf pour autant.

Une élue demande s'il est possible, en s'adressant au Groupe Up, de connaître les montants qui ont été dépensés et auprès de quelles enseignes. Elle s'interroge encore sur la mise en place d'un système de vérification pour éviter toute erreur.

Le représentant syndical CFDT lui répond qu'à priori les chèques sont numérotés mais qu'il est compliqué de vérifier, d'autant plus si la personne garde le chèque pendant plusieurs mois.

Une élue pense que les chèques ont pu effectivement être réceptionnés, mais peut-être pas par le salarié lui-même. Or, il y a des enseignes qui ne vérifient pas la carte d'identité lors de la présentation des chèques. Le trésorier explique que les chèques sont nominatifs, mais il n'y a pas forcément de contrôle en magasin. Si l'ANCV est interrogée, elle ne pourra qu'indiquer dans quels magasins ils ont été dépensés. Déposer une plainte pour une telle somme n'aboutira à rien, le cas s'est déjà présenté à Toulouse. Les raisons pour lesquelles les courriers n'arrivent pas sont diverses, il ne doute pas de l'intégrité des salariés, d'autant qu'il y a eu des problèmes en cette période de COVID et certains salariés n'ont même pas reçu les avis de passage. Il ajoute que peu de salariés font ce type de demande.

Une élue propose qu'après deux envois sans résultat, le courrier soit envoyé sur le lieu de travail du salarié. Le trésorier répond qu'il y a aussi eu des vols sur les structures. Par ailleurs, le nombre de problèmes avec la Poste reste relativement faible. Par contre, il serait peut-être nécessaire de s'interroger sur le montant de l'assurance des recommandés. Les courriers sont envoyés en R2, or, il est pratiquement certain que ses démarches auprès de la Poste n'aboutiront pas.

Le représentant syndical CFDT pointe que la livraison de l'ensemble de chèques sur les structures a aussi été testée, mais les résultats n'ont pas été meilleurs. Voire les élu.e.s ont été traités de voleurs, encaissant les chèques des autres salariés.

La présidente confirme que cette procédure était très compliquée.

La secrétaire du CSE estime elle aussi que le mieux est d'envoyer au domicile du salarié. Elle propose de faire un point, une fois les réclamations terminées, pour mesurer le volume de courriers qui reviennent et celui des réclamations avec leurs motifs.

La présidente du CSE met aux voix les trois propositions de la commission ASC : renvois de chèques Cadhoc et lire contre attestation sur l'honneur, renvoi des chèques vacances et courrier recommandé à la salariée pour restitution de la somme indue, à savoir 1 190 euros.			
Votants : 18	Pour : 18	Contre : 0	Abstention : 0

Une élue précise encore que le groupe de travail pour le site a demandé aux salarié.e.s, aux élu.e.s du CSE et aux représentantes de l'employeur, de faire des retours sur les points qui nécessiteraient des modifications ou des améliorations. Deux personnes ont répondu. Une partie des corrections ont déjà été faites, les autres suivront.

Commission logement

Le président a envoyé aux membres du CSE un état de la situation et un compte-rendu de la commission qui s'est tenue la veille.

Un courrier est parti afin de communiquer le code entreprise « LEO2020 » aux salariés, pour vérifier l'état de leur demande sur le portail Action Logement. La secrétaire administrative va créer les codes utilisateurs pour les membres de la commission. Ils pourront ainsi s'assurer si l'attribution des points bonus a un impact sur les demandes des salariés, voir s'ils ont eu des offres et s'ils sont passés en commission d'attribution. Le solde des points bonus 2021 n'est pas encore connu. Ces points donnés aux entreprises permettent de booster les demandes locatives des salariés.

Les membres de la commission ont déterminé le barème des points :

- Salarié hébergé : 80 points
- Première demande de logement : 80 points

- Situation individuelle d'urgence (expulsion, diverses violences conjugales, insalubrité, sans domicile fixe) : 166 points
- Personne en situation de handicap : 36 points.

Ces derniers 36 points viennent s'ajouter à ce que fait déjà Action Logement.

Sur l'ensemble du dispositif les membres de la commission souhaitent organiser une rencontre avec les référents logement Léo Lagrange pour communiquer sur les éléments mis en place et le nouveau barème. Ils espèrent pouvoir aussi organiser des rencontres physiques à compter du printemps pour mieux faire connaître les actions de la commission auprès des salariés. Il s'agit de reconduire une campagne d'information existante dans les mandatures précédentes sur les campagnes d'Action Logement, la mise en place du portail et le barème des points bonus. Cela peut se faire sous forme de permanence dans les sièges régionaux, de sollicitation par les directeurs à rencontrer les animateurs en réunion d'équipe sur les sites ou à la demande des coordinateurs, DTA ou DTF, ou encore de rencontres avec les directeurs de structures ou d'établissements.

Le président de la commission informe qu'il lui manque la liste des référents logements Léo Lagrange pour le secteur de la formation. Il ne peut donc pas encore communiquer le tableau à la commission communication pour orienter concrètement les salariés vers ces référents en animation et formation, ou encore les élu.e.s, dans le cadre de demandes spécifiques. Il estime urgent de mettre le tableau de contact à jour pour organiser l'information d'Action Logement auprès des référents et d'organiser des rencontres en présentiel en mai ou juin, si les conditions sanitaires le permettent.

La DRH LLF lui répond qu'elle s'était rapprochée de la secrétaire administrative pour s'assurer que celle-ci avait bien toutes les informations. Elle va donc revoir cela à son niveau et fera passer les coordonnées.

Le président de la commission va lancer une invitation sous forme de Doodle à remplir avant le 11 février en prévision d'une réunion d'information en distanciel à l'intention des référents logement. Il proposera deux dates, les 29 et 30 mars. Un représentant d'Action Logement sera présent. Il souhaite que les élu.e.s le soient également sur l'une ou l'autre des réunions. C'est une proposition qui est soumise au vote des élu.e.s.

Il informe que le gouvernement a prolongé la période de trêve hivernale au 1^{er} juin au lieu du 31 mars. C'est une donnée importante pour les salariés qui sont dans une situation délicate. Action Logement a renouvelé sa campagne d'aide au loyer pour les salariés qui ont connu des baisses de revenus suite à la mise en place de l'activité partielle. En 2020, elle était de 150 € par mois. Toutes les informations sont sur le site d'Action Logement. Il y a une possibilité de rétroaction sur 3 mois.

Une élue demande si les salariés doivent faire valoir de l'ancienneté pour avoir accès à cette aide. La réponse est négative.

Un élu s'interroge sur la façon dont Action Logement attribue des points à la commission logement.

Le président de la commission répond que ce sera aussi l'un des objets de la réunion. Il n'a encore pas en sa possession le mode de calcul. En pratique, ce sont la secrétaire et l'administratrice du portail entreprise qui attribuent les points selon les situations constatées et sous réserve de points suffisants concernant ceux attribués à l'entreprise. Toutefois, le salarié doit mettre le code entreprise LEO 2020 pour que sa situation apparaisse sur le portail.

La présidente propose de leur redemander des précisions à l'occasion.

Un élu a compris que le salarié doit créer son espace personnel sur Action Logement s'il doit faire une demande de logement et qu'un certain nombre de points lui est attribué en fonction de celle-ci. Il demande qui attribue ces points et si le salarié est mis au courant.

Le président répond qu'Action Logement a son propre scoring auquel s'ajoutent des points bonus en vue de booster certaines demandes spécifiques. C'est la raison de la création d'un barème et de critères. Normalement, si un salarié est positionné sur une demande, ces points bonus devraient augmenter ses chances. C'est toutefois un point sur lequel les membres de la commission attendent des retours. D'où la nécessité, pour vérifier l'impact, de l'indication par le salarié du code entreprise.

L' élu prend l'exemple d'une mère qui héberge son fils, tous les deux salariés à Léo Lagrange. Le fils fait subir des violences à sa mère. Il demande si une telle situation rentre dans les critères d'attribution.

Le président de la commission confirme, la violence peut être intrafamiliale. Mais cela peut aussi concerner deux personnes en colocation.

Une élue précise qu'il n'y aura pas de prise en charge en urgence s'il n'y a pas de dépôt de plainte ou de main courante auprès des services de police ou de gendarmerie. Cependant, elle s'inquiète de la situation d'un salarié qui est en état de précarité, mais qui n'est pas reconnu comme tel par les logements sociaux, parce qu'il n'a pas d'enfant ou qui n'est pas dans une situation de violence. Dans ce cas il n'est pas pris en charge par Action Logement ou par l'employeur Léo Lagrange. En milieu rural, c'est le CCAS qui attribue les logements et il ne tient pas compte de telles situations. L'élue demande si Léo Lagrange va vers ces centres d'action sociale pour appuyer des demandes. Elle connaît des salariés qui attendent depuis plus d'un an et ne sont pas pris en considération.

Le président de la commission, de par son expérience, propose soit de coupler la demande du salarié avec le DALO, soit de voir avec Action Logement qui propose le site Pass assistance et donc de l'accompagnement social. C'est une solution qui permet parfois de débloquer certaines situations. Quoi qu'il en soit, plus il y a de canaux d'information plus la demande a des chances d'aboutir. Il est arrivé à Action Logement de se rapprocher d'assistantes sociales du conseil régional. Mais cela relève du service social d'Action Logement.

Enfin, il informe que la secrétaire du CSE souhaitant quitter la commission, le poste est ouvert à candidature et le choix soumis au vote.

La présidente du CSE met aux voix la proposition d'une réunion les 29 et 30 mars en direction des référents logement Léo Lagrange et en présence d'un représentant d'Action Logement et d'élue.s du CSE.

Votants : 17 Pour : 17 Contre : 0 Abstention : 0

La présidente précise, avant de passer à la candidature pour le poste vacant, que la commission économique s'est réunie la veille. Un seul sujet était à l'ordre du jour, à savoir la consultation sur la prolongation du chômage partiel dans les instituts de formation. Toutefois ses membres ont prévu de faire, lors du CSE du mois de mars, un point économique de la situation et de l'impact COVID sur l'exercice 2020. Ce sera donc un point à l'ordre du jour, en espérant que les services pourront transmettre les éléments, en particulier les signatures des avenants avec les différentes collectivités locales.

La présidente revient sur les différents postes à pourvoir au sein des commissions. Le départ de l'ancien secrétaire du CSE ouvre un poste dans la commission économique et sa remplaçante propose sa candidature. De ce fait, la secrétaire souhaitant se retirer de la commission logement, cela libère un poste. Elle demande s'il y a d'autres candidats au poste vacant au sein de la commission économique.

Le représentant syndical CFDT demande si le CSE est d'accord pour faire une entorse à la règle mise en place. Il a été convenu que chaque organisation syndicale puisse être représentée sur l'ensemble des commissions, mais les élu.e.s CFDT pointent aussi la représentation par métier. Une élue UNSA pourrait apporter par exemple son regard petite enfance. Toutefois, l'élue FO est aussi légitime puisqu'elle remplacerait un élu du

même syndicat. Il est entendu que ces élu.e.s CFDT ne souhaitent pas, par leur proposition, déclencher une polémique quelconque. Ce n'est que le résultat de leurs réflexions à ce sujet.

La présidente rappelle qu'il s'agit pour l'instant du poste à pourvoir sur la commission économique et demande s'il y a d'autres candidatures que celle de Laurence GILBERT. Elle rappelle que, l'élu FO étant parti, cette commission est actuellement composée d'un élu CFDT, d'un élu UNSA, d'un élu CGT et d'une élue SUD. Laurence GILBERT, élue FO, confirme sa candidature.

La présidente du CSE met aux voix la candidature de Laurence GILBERT, élue FO, au poste vacant au sein de la commission économique.

Votants : 17 Pour : 17 Contre : 0 Abstention : 0

La présidente en vient à la commission logement. Catherine TORNE-COLS, élue FO, propose sa candidature. La présidente demande s'il y en a d'autres.

Une élue remercie les élu.e.s de la CFDT pour leur intervention, car elle avait envisagé de faire partie de la commission, avant de revenir sur sa décision pour garder une représentation par syndicat et non par métier. Mais elle reste intéressée pour participer à la commission.

La présidente rappelle que les commissions sont composées de membres désignés par le CSE avec un équilibre dans la représentation des organisations syndicales présentes au sein de Léo Lagrange. Mais rien n'empêche les élu.e.s non-membres de participer aux travaux et aux réunions, comme cela se faisait en présentiel. Par contre, en tant qu'employeur, elle ne convoquera aux commissions que les membres désignés par le CSE. Par ailleurs, elle a compris que l'élue se rallie au choix qui avait été fait d'un représentant par organisation syndicale et de ce fait ne présente pas sa candidature.

L'élue redit que c'est son regard « petite enfance » qui n'était pas représenté qu'elle aurait souhaité apporter à la commission, sans compter qu'elle travaille en Île-de-France. Mais elle respecte aussi la procédure mise en place de représentation des différents syndicats.

Une élue s'interroge sur ce qui différencie un membre d'une commission élu par le CSE d'un élu non désigné qui participe aux travaux d'une commission, si ce n'est que ce dernier ne reçoit pas d'invitation.

La présidente répond que cela ne change pas la qualité du travail, mais le cadre dans lequel il se réalise. Une convocation d'employeur stipule que les élu.e.s se réunissent sur du temps de travail.

La suppléante conclut que si sa collègue participe aux réunions de travail de la commission logement, ses propositions et ses idées seront prises en compte et éventuellement retenues et inscrites dans les comptes-rendus.

Le président de la commission logement reconnaît que l'élue s'est beaucoup investie et se dit déçu de la voir retirer sa candidature. Toutefois, elle est invitée à continuer à travailler avec les membres de la commission, même si ce n'est pas en qualité d'élue.

L'élue se demande encore ce qui différencie les élu.e.s titulaires ou suppléants, ou les élu.e.s des commissions et les simples participants, puisque les remarques et les propositions des uns comme des autres sont prises en compte, si ce n'est la réglementation et le règlement intérieur que les élu.e.s du CSE ont fixé. La secrétaire du CSE rappelle que la composition des commissions est issue des accords qui ont été signés et validés lors du premier CSE du mois de janvier 2020 et qui établissent un cadre. Le contenu des commissions appartient aux élu.e.s. qui en font partie, qui produisent et valident un compte-rendu. De même, les élu.e.s d'une commission sont aussi chargé.e.s de préparer les délibérations pour le CSE. Par contre rien n'empêche d'autres élu.e.s d'apporter leur expertise et les membres de la commission de recueillir leur avis. Toutefois ce sont uniquement les membres de la commission qui produisent un compte-rendu et mettent en œuvre ce qu'ils ont décidé. Cela reste de leur prérogative. Chacun peut s'inviter dans une commission, mais c'est

bien un travail qui est confié à un groupe d'élue.e.s auquel il faut faire confiance. Par ailleurs les débats sont plus faciles en petit comité. La secrétaire fait donc bien la différence entre la composition du groupe et les personnes invitées, sur leur demande, dans les commissions.

Le président de la commission logement remarque que le travail de terrain n'est pas négligeable, puisque les élu.e.s sont référent.e.s auprès des salarié.e.s et peuvent assurer un suivi. Pour sa part il trouve intéressante l'idée d'un tissage géographique. Il est nécessaire que les élu.e.s soient identifié.e.s et repéré.e.s et qu'ils puissent intervenir rapidement dans la gestion des dossiers des salarié.e.s. C'est la raison pour laquelle il trouve l'investissement de l'élue intéressant puisqu'elle est dans le domaine de la petite enfance et en Île-de-France. Toutefois si d'autres personnes se greffent à la commission, il faut que les membres soient bien identifiés.

Un élu dit accompagner des salarié.e.s sur des situations autour du logement, bien qu'il ne fasse pas partie de la commission. Il pense que c'est de la responsabilité de tous les élu.e.s du CSE. Mais cela doit aussi être en lien avec la commission logement.

Si les élu.e.s se sont mis d'accord sur le fonctionnement des commissions avec une représentation de chacune des organisations syndicales – ce qui permet de ne pas refaire les débats en CSE - il est possible à chacun ensuite de participer et d'apporter ses compétences, puis de s'approprier les travaux de la commission et les possibilités offertes par Action Logement pour accompagner les salarié.e.s.

Une élue comprend les propos du président de la commission sur la territorialité, mais elle s'interroge sur la pertinence du référent métier dans la commission logement. Elle en verrait plus l'intérêt sur la commission conditions de travail où les compétences et les connaissances peuvent être nécessaires.

Le président de la commission logement lui répond que chacun s'investit en fonction de sa sensibilité et c'est quelque chose qu'il faut respecter. Avec l'élue, ils avaient entamé un schéma d'intervention auprès des salarié.e.s, et c'est nécessaire dans tous les milieux professionnels de Léo Lagrange. Dans certaines entreprises ces derniers ont du mal à avoir des informations. L'élue connaissant le milieu et les problématiques, permettait de mieux intégrer le milieu de la petite enfance.

L'élue comprend que le choix des élu.e.s dans une commission se fait par représentativité syndicale ou par métier ou par sensibilité et donc elle s'interroge sur la priorité d'un état sur un autre pour intégrer une commission.

Le président de la commission répond qu'elle vient de résumer la raison de son abstention au vote et s'en excuse auprès de l'élue candidate. S'il est d'accord sur la nécessité de règles, il estime qu'il faut permettre aux commissions de fonctionner au mieux, avec les gens qui veulent s'investir.

La représentante syndicale FO rétorque que pour les élu.e.s FO, la représentation par organisation leur semble importante. De plus l'élue qui présente sa candidature sait dans quoi elle s'engage. Elle a envie de travailler sereinement au sein de la commission logement dans la continuité de ce que l'élue FO a fait depuis le début. Sa place est légitime dans cette commission qui l'intéresse.

Une élue entend dans le propos du président de la commission que l'élue FO ne se présente que pour participer à l'équilibre de la représentation syndicale et pas par appétence pour la commission logement. Elle espère avoir mal compris. Néanmoins, elle redit son attachement à la pluralité de la représentation syndicale au sein des commissions.

Pour le président de la commission, sa réflexion portait non pas contre l'élue, mais sur une sensibilité territoriale. Il accepte la candidature de l'élue FO, puisqu'il le faut.

La présidente du CSE met aux voix la candidature de Catherine TORNE-COLS, élue FO, au poste vacant au sein de la commission logement.

Votants : 16

Pour : 13

Contre : 0

Abstention : 3

VII – Information sur la publication de l'index égalité professionnelle

La publication de l'index égalité, le 1^{er} mars de chaque année, est une obligation légale. Celui-ci calcule les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il doit être publié sur le site internet de Léo Lagrange et communiqué à l'inspection du travail.

L'index est calculé au titre de l'année 2020, du 1^{er} janvier au 31 décembre. Le mode de calcul est fixé par le décret du 8 janvier 2019. Le ministère du travail met à disposition un tableur. Il existe aussi des outils sur internet. Le calcul de l'index se fait au niveau de l'UES Léo Lagrange.

Deux tableurs ont été mis dans la BDU. Le premier calcul donne un résultat de 84 %, identique à ce qui avait été calculé par la précédente équipe DRH. Puis une vérification a été faite sur l'indicateur 4 qui calcule les augmentations au retour de congés maternité et les compare à celles qui ont eu lieu pendant le congé maternité. Il faut donc isoler toutes les salariées concernées sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre et voir s'il y a eu une augmentation de salaire pendant la durée de leur congé maternité. Les augmentations de salaire ont eu lieu uniquement au 1^{er} janvier. Donc seules les salariées qui étaient en congé maternité à cette époque sont prises en considération.

La présidente précise que le calcul se fait sur l'augmentation de la valeur du point, le déroulement de carrière et l'attribution de points d'ancienneté.

Toutefois, l'augmentation ne se déroule qu'au 1^{er} janvier, ajoute la RRS. Dans le premier tableur, 234 salariées sont concernées, car tous les retours de congés maternité sur la période de 2020 avaient été pris en compte. Mais cela ne correspond pas au mode de calcul demandé par le décret. Les calculs ont été refaits sur le site du ministère du travail. Ainsi 67 congés maternité ont été pris en considération et il a été déterminé que toutes les salariées ont bien reçu une augmentation de salaire. Ainsi 100 % des salarié.e.s ont perçu une augmentation.

Cet indicateur de calcul permet de gagner 15 points, d'où le passage de 84 à 99 % qui est la note finale de l'indicateur de calcul de l'index égalité professionnelle. C'est la note qui aurait dû apparaître lors du premier calcul si ce dernier avait été bien fait.

Les index publiés sont disponibles sur le site du ministère du Travail. 266 entreprises ont eu cette note en 2019. Ce n'est donc pas une anomalie. D'autres entreprises du secteur ont atteint ces 99 %.

Ainsi il est possible de noter que la politique de rémunération et d'égalité hommes/femmes est équilibrée au niveau de l'UES.

Pour la présidente, c'était la note de 84 % qui était une anomalie, compte tenu du mode de fonctionnement de la fédération sur la gestion des congés maternité et sur la rémunération. Elle précise que cet indice, qui sera publié au 1^{er} mars, devrait plaire aux DIRECCTE. En effet, il existe des directives gouvernementales en faveur de contrôles et de poursuites des entreprises qui ne publient pas cet index. La fédération sera donc en conformité.

La RRS précise que cet index sera conservé dans la BDU, onglet « politique sociale » et restera donc à disposition.

La secrétaire du CSE demande si ce sont des documents qui peuvent être à destination des salariés.

La RRS confirme, puisque le score sera publié sur le site. Elle précise quand même que le tableur de calcul est à la seule attention des élu.e.s.

Un élu pense qu'il y a encore un effort à faire sur les ingénieurs et cadres qui sont toujours un peu plus importants. Il estime qu'il serait bien d'arriver aussi à une égalité hommes/femmes sur les 10 plus hauts salaires. Une inversion de la représentation de la population au niveau de l'UES qui compte 78 % de femmes pourrait aussi être envisagée.

La présidente pense que l'année 2021 sera meilleure que 2020 sur cet indicateur.

La RRS apprécie la remarque, ajoute que les indicateurs sont calculés de façon assez globale sur l'UES et qu'il est tout à fait possible de cibler d'autres niveaux.

Le représentant syndical CFDT est satisfait du résultat.

VIII – Information sur le suivi du poste de la secrétaire administrative et comptable

La secrétaire du CSE informe les élu.e.s d'un travail enclenché le 18 janvier avec la secrétaire administrative. Elle précise qu'il a été initié avant que l'erreur concernant les chèques Cadhoc ne soit portée à leur connaissance mais que cet événement a conforté la nécessité d'un accompagnement. La rencontre a permis d'aborder plusieurs points : revisiter les missions pour plus d'efficacité dans son organisation de travail ; repérer et/ou recueillir ses difficultés ; la gestion et circulation de l'information en particulier en fonction des décisions prises en CSE qui impactent son organisation de travail et enfin un point contractuel sur les congés, les horaires de travail. La rencontre a eu lieu au siège en présence du trésorier et de la trésorière adjointe qui en sa qualité professionnelle est en mesure d'évaluer les besoins, de co-construire des outils administratifs avec la secrétaire et de lui apporter le soutien technique dont elle peut avoir besoin.

D'une manière globale, il est repéré des difficultés à la construction d'outils, à l'organisation du travail dans le temps en lien avec les périodes de fortes activités ASC mais aussi au quotidien, au séquençage des missions en tâches à accomplir de la mise en œuvre jusqu'au contrôle. Afin de réaliser un diagnostic plus précis, il lui a été demandé de tenir un journal de bord de ses activités (mail, accueil téléphone, courrier, tâches...) il s'agit d'évaluer la charge de travail et sa répartition dans le temps. Des rendez-vous réguliers sont également prévus pour faire le point.

La secrétaire exprime également le souhait de se former à Outlook et Excel. Ce qui est validé.

Le trésorier ajoute qu'il est nécessaire d'évaluer si le volume d'activité de la secrétaire administrative a évolué et augmenté par rapport à celui de la secrétaire avant elle, d'autant qu'il y a plus de salariés au sein de la fédération Léo Lagrange. Cela permettra de savoir à quels moments il est nécessaire de recruter pour l'accompagner.

La secrétaire du CSE rapporte les propos de la secrétaire administrative qui dit ne pas maîtriser son environnement de travail. Les élu.e.s se sont engagés à lui donner tous les éléments. L'erreur qui a été commise dans le cadre de la commission ASC montre qu'elle a une mission de contrôle, mais que soit elle ne le fait pas, soit elle n'a pas les bons outils pour le faire. Il est donc nécessaire que les élu.e.s s'interrogent sur l'organisation du travail. Proposition est faite aux élu.e.s que les membres du bureau ou une partie d'entre eux la rencontrent pour définir les moyens de contrôle et bien préciser qui doit faire tel ou tel travail. Le but n'est pas de condamner le travail de la secrétaire administrative, mais bien d'améliorer les choses.

Le représentant syndical CFDT rappelle qu'au départ de l'ancienne secrétaire administrative, les élu.e.s avaient tenté de recalibrer les missions. Lors de la période de recrutement, les élu.e.s se sont rendus compte que les compétences nécessaires et le salaire qui en découlait étaient à la limite des prétentions salariales

que le CSE pouvait offrir. Il avait donc été décidé de partir avec un handicap, mais de tout faire pour accompagner la salariée et lui permettre de faire toutes les tâches requises par son poste. Les modes de fonctionnement du CSE ont évolué entre-temps et il est temps de revoir la charge de travail de la secrétaire, de regarder les manques et ce qu'il est possible de lui proposer pour qu'elle exerce mieux ses missions. Une fois que les membres du bureau auront fait le point, les élu.e.s du CSE pourront prendre les décisions d'accompagnement nécessaires. Il est vrai que l'erreur qui a été commise concerne une somme importante et que cela peut avoir des répercussions auprès des URSSAF. Il faut réfléchir pour que cette erreur ne se réitère pas. Les élu.e.s CFDT seront donc vigilant.e.s, mais aussi preneurs de toutes les propositions en ce sens. Il en va aussi du bien-être des élu.e.s et en particulier des membres du bureau.

La trésorière adjointe explique qu'elle a mis en place des outils pour que la secrétaire administrative puisse s'en saisir, mais c'est surtout d'accompagnement dont elle a besoin, car elle n'a pas forcément le savoir-faire et les compétences requises sur son poste de travail. Non seulement il faut décortiquer les missions qui lui seront confiées en périodes hautes, mais aussi la former davantage, notamment sur le suivi des inscriptions. Il sera peut-être nécessaire que les élu.e.s soit plus souvent auprès d'elle.

Une élue note en s'adressant au représentant syndical, que le poste demandé lors du recrutement était « secrétaire administrative » et réagit lorsqu'elle entend que les compétences sont limitées lorsque l'indice est de 350, alors qu'il y a des secrétaires comptables à Léo Lagrange qui sont au maximum à un indice 300.

Le représentant syndical CFDT réplique que la question s'est posée pour budgétiser le poste, quand on sait qu'un directeur de CLAE est à peine à 350. Tous les CV reçus à l'époque ont d'abord été étudiés, avant des entretiens. Mais la question du salaire était en filigrane, les élu.e.s s'interrogeant sur les compétences qu'ils pouvaient espérer par rapport à leurs souhaits. Mais le pari de l'accompagnement a été choisi et tout est mis en œuvre pour que la secrétaire monte en compétences. Si les résultats ne sont pas suffisants, les élu.e.s vont devoir s'interroger sur les moyens financiers à disposition, d'autant que la vie à Paris est chère. L'élue estime qu'un poste indice 350 comprend de la comptabilité. Or, si la secrétaire administrative du CSE n'en fait pas, elle doit a minima avoir la maîtrise d'Excel et des tableaux croisés dynamiques qui sont la base de son métier. À ce jour, c'est une élue qui prend sur son temps de travail pour aider la secrétaire.

Pour la présidente, le CSE étant l'employeur, c'est son rôle d'accompagner la salariée. Il faut simplement définir jusqu'à quel niveau.

L'élue ne s'étonne pas qu'il y ait des erreurs de commises, puisqu'il semble y avoir un réel manque de compétences, alors que la secrétaire est en poste depuis 2 ans. Elle note qu'en temps normal, de telles fautes entraînent des sanctions. Le fait que le trésorier, la secrétaire du CSE et l'élue soient obligés de faire revoir le travail de la secrétaire administrative la dérange. Elle ne comprend pas non plus que cette dernière veuille bien envoyer des mails, mais pas répondre au téléphone dans le même temps. C'est pourtant le B A BA du métier de secrétaire. Certes l'élue note une surcharge de travail avec la reprise de Nantes pour laquelle il est nécessaire de lui apporter de l'aide. Toutefois elle reste sceptique quant aux capacités de la secrétaire à se servir d'une boîte mail à gérer à distance que suppose la mise en place du site.

Le trésorier explique que la fiche de poste, lors du recrutement, précisait qu'il s'agissait d'un poste de secrétaire comptable et administrative qui comprenait le traitement des prestations ASC, la comptabilité ASC et le traitement des frais des élu.e.s. La partie AEP étant détachée à un cabinet comptable.

À son arrivée, la secrétaire a eu besoin d'un peu de temps pour prendre en main son nouveau poste. Mais après 2 ans, elle ne s'occupe que de secrétariat et ne fait pas de comptabilité, ce qui représente une

surcharge de travail pour lui, même s'il est accompagné de la trésorière adjointe. La comptabilité est enregistrée par le cabinet comptable.

Il faut évaluer la charge de travail de la secrétaire sur l'année et voir comment organiser le traitement des prestations pour que les salariés puissent les recevoir en temps et en heure, sans erreur. Elle pourra s'appuyer sur l'outil de gestion pour cela. Mais elle doit s'approprier aussi les charges rattachées à son profil de poste, tel que le traitement des frais des élu.e.s qui demande un suivi très régulier.

Après cette réflexion, les élu.e.s verront s'il est nécessaire d'avoir une autre personne au secrétariat. Au départ de l'ancienne secrétaire, le trésorier avait proposé d'embaucher au choix :

- Une seule secrétaire qui gère tout
- Une responsable administrative et comptable à temps plein, assistée d'une secrétaire pour le traitement des tâches de base (courrier, mail, téléphone) à temps partiel.

Cette deuxième solution lui semblait la meilleure des solutions à l'époque, car le volume d'activité augmente constamment. La demande des chéquers vacances est passée de 3 200 à 4 100.

L'outil de gestion va peut-être permettre de réduire l'activité de traitement, laissant plus de temps pour la partie comptable. Mais il est nécessaire de l'évaluer. De même il faut accompagner la secrétaire pour l'aider à développer ses compétences. À terme, il faudra quand même vérifier si elle est capable d'être autonome à son poste qui est central et la vitrine du CSE. Les élu.e.s. doivent être vigilant.e.s pour que les salarié.e.s soient correctement servi.e.s. C'est l'accumulation de deux erreurs qui ont poussé les élu.e.s du bureau à mettre le sujet sur la table du CSE. Ce sont des erreurs de compréhension et une absence de contrôle.

La secrétaire du CSE retient la question du savoir-faire et celle de l'autonomie. Il est indispensable que les élu.e.s aient la plus grande confiance dans le travail de la secrétaire pour ne pas être obligés en permanence d'aller vérifier que celui-ci est fait jusqu'au bout. Elle s'interroge aussi sur la capacité de la secrétaire à construire des outils, à les comprendre et à s'en servir à bon escient. ProWeb va peut-être permettre de régler un certain nombre de problèmes, mais pas la question de l'autonomie. D'autant que les propos de la secrétaire, recueillis le 18 janvier, laissent penser qu'elle n'est pas encore en capacité de travailler seule et d'avoir une vision globale de son poste, jusqu'à l'utilisation d'outils de contrôle.

La question qui se pose est celle des marges de progrès possibles. Les élu.e.s vont donner à la secrétaire des objectifs précis dans un calendrier établi - C'est une façon aussi pour eux de revoir leur manière de travailler – qui permettront de voir comment elle s'en empare et de quelle manière cela résout les problématiques rencontrées jusqu'à présent.

Il est possible qu'à terme les élu.e.s soient tenus de s'interroger sur les compétences et les savoir-faire de la secrétaire, même si la secrétaire du CSE ne souhaite à personne d'être dépassé par les tâches à accomplir. Cela dit, il est nécessaire que les élu.e.s puissent avoir confiance dans son travail. Un retour sera fait aux élu.e.s sur ces questions pour qu'ils aient une vision claire des problématiques qui se posent à ce jour.

Le représentant syndical CFDT estime qu'avant de poser des questions, il faut établir des constats. Il propose d'accompagner et d'évaluer la secrétaire, mais ne veut pas entendre parler de sanctions. En effet, des efforts ont été faits par certains élu.e.s pour aider la secrétaire, mais la première erreur importante est très récente. Il faut donc voir si, dans les mois à venir, des fautes se répètent, malgré un accompagnement, avant de prendre des décisions. Les élu.e.s employeurs d'un côté et la secrétaire de l'autre doivent parvenir mutuellement au constat que le poste ne convient pas, ou que les demandes sont trop importantes. Peut-être le CSE doit-il dépenser plus pour avoir les compétences nécessaires. En attendant, les élu.e.s doivent se pencher sur le temps de travail et les compétences de la salariée. Ils doivent aussi se demander à quel point ils ont confiance avant de lancer les financements qui répondent aux commandes. Il faut reconstruire un mode de fonctionnement qui permette à chacun de s'y retrouver en temps de travail et en sérénité.

Il reconnaît que la décision prise à l'époque par les élu.e.s pouvait déboucher sur ce type de situation.

La secrétaire du CSE confirme que la première étape est celle de l'accompagnement.

L'élue ajoute que pour sa part, elle n'a pas réclamé de sanction. Elle veut juste mettre en avant que le trésorier et la trésorière adjointe ont leur propre travail et leur charge d'élus auxquels s'ajoute la nécessité d'accompagner la secrétaire administrative. Elle s'inquiète aussi pour cette dernière qui s'est retrouvée devant des élus, obligée de constater qu'elle n'arrivait pas à faire seule le minimum du travail qui lui est demandé. C'est une situation difficile à vivre. Elle comprend la volonté des élus de chercher à la tirer vers le haut et n'est pas non plus pour la sanction, mais elle fait remarquer que sur le terrain, certains salariés ont eu des problèmes avec leur direction pour des cas beaucoup moins graves qu'une erreur de 10 000 euros. Tous les salariés ont des surcharges de travail et ils n'ont pas un tel accompagnement pour autant. L'élue espère que l'outil ProWeb va aider la secrétaire, mais elle trouve qu'il y a un manque d'équité par rapport aux autres salariés qui souhaiteraient aussi pouvoir recourir à de la formation ou obtenir un soutien.

Le représentant syndical CFDT reconnaît que les élus prennent beaucoup de temps avec elle.

Le trésorier invite les élus à être vigilants dans leur façon d'accompagner pour ne pas mettre la secrétaire en difficulté et en situation de mal-être.

La présidente note que la marge de progrès à réaliser est importante, mais que les élus font le nécessaire, en accédant aux demandes de formation de la secrétaire, tout en restant vigilants pour s'assurer que le travail est en adéquation avec ses aptitudes.

Pour une élue, l'accompagnement de la secrétaire se veut ponctuel, les élus n'ayant pas à se substituer au travail d'un salarié. Ce qui va être mis en place va permettre un suivi plus précis de la mission. Il est possible d'envisager un échancier. L'aide que les élus vont apporter est temporaire, mais nécessaire. Ils vont s'appuyer sur des outils, tout en vérifiant que les missions sont accomplies. L'important est d'être efficace.

La secrétaire du CSE conclut en disant qu'un point sera fait régulièrement.

IX – Proposition et validation des moyens alloués aux représentant.e.s de proximité

Le représentant syndical CFDT explique qu'une représentante de proximité se trouve en difficulté pour assurer ses mandats, car elle n'a pas d'ordinateur. Il demande comment faire pour équiper les RP du matériel nécessaire. En effet, rien dans les écrits du CSE ne régleme quoi que ce soit sur ce sujet. Dans le même temps, vu le nombre de représentants de proximité, les équiper tous serait extrêmement coûteux. Il est donc nécessaire de réfléchir aux moyens qui peuvent être alloués au moins aux RP qui ont le plus de difficulté, tout en gardant une certaine équité entre tous.

Un élu dit avoir la chance, en tant que RP, d'avoir du matériel, mais ce n'est pas le cas de tout le monde. Toutefois, il s'interroge sur le type de moyens nécessaires, s'ils sont matériels, logistiques ou organisationnels.

Le trésorier propose, avant de prendre une quelconque décision, que les organisations syndicales qui comptent des RP dans leur rang puissent évaluer des besoins en matériel informatique en fonction des situations de chacun. Une solution pourra ensuite être trouvée selon les sommes que cela va représenter. Certains RP ont fait savoir qu'ils utilisent leur téléphone personnel dans le cadre de leur mandat, ce qui n'est pas en faveur d'une harmonisation vie privée/vie professionnelle. Il faudrait éventuellement voir si chaque région ne pourrait pas équiper ses RP d'un téléphone et d'un abonnement et que le CSE prenne en charge

ce dernier. Les flottes de portables permettent d'avoir des coûts réduits. Par ailleurs, au départ d'un RP, il sera alors possible de récupérer le matériel. Il faut trouver des solutions pour que les personnes concernées puissent mener à bien leurs missions.

La secrétaire du CSE pense que le mieux est d'échanger avant de revenir avec une proposition. Il faut déterminer de quoi les RP ont besoin : ordinateur, téléphone, d'un endroit sur leur lieu de travail où ils peuvent accéder à une connexion et un ordinateur... Il ne faut pas oublier qu'il y a 70 RP. Cela pose la du recensement mais surtout la question de qui finance et comment on finance. Le trésorier a proposé une piste, la secrétaire demande si l'employeur pourrait contribuer, puisque ce sont des représentants du personnel, ou si seul le CSE doit prendre ces coûts à sa charge. Dans ce cas, il faut s'interroger sur le montant de l'enveloppe budgétaire qui peut être consacré à ces achats. Si le financement est sur l'enveloppe dédiée à chaque organisation syndicale, il faudra ajouter une annexe à l'annexe du règlement intérieur. Dans ce cas chaque OS pourrait puiser dans sa réserve de 7 500 euros pour répondre à la demande de RP. Mais cela peut aussi passer par un abondement spécifique. En tout état de cause, avant d'opter pour un financement, il faut évaluer les besoins et budgétiser.

Elle pose également la question du suivi et fait le parallèle avec les ordinateurs que les élu.e.s du CSE ont pu recevoir en début de mandat. En plus de l'achat, il faut aussi envisager la maintenance et lorsqu'un élu quitte l'instance, la restitution du matériel qui fait partie des immobilisations. Avec les RP, il faut voir comment gérer sur l'ensemble du territoire 70 portables et/ou ordinateurs et les abonnements qui vont avec, mais aussi la façon de les récupérer au départ d'un RP et de les donner au suivant. Le trésorier risque vite d'être débordé. Ce sont des questions auxquelles il faut trouver des solutions, car cela représente une somme importante sur le budget de fonctionnement. Elle souhaite que chaque OS se charge du recensement pour pouvoir au mois de mars ou avril, définir un budget et les modalités de financement. Elle interroge aussi l'employeur sur une possibilité d'accompagnement de la dotation

Un élu ajoute aux besoins matériels des besoins en formation juridique pour permettre aux RP de répondre à certaines questions qui leur sont posées. Il serait bien qu'ils aient au moins quelques notions juridiques pour accompagner.

Une élue rappelle la volonté de la fédération d'avoir une action écologique. Or, lorsque les ordinateurs sur le terrain sont trop vieux, le référent informatique de sa région en achète de nouveaux et récupère les anciens qui ne sont pas forcément réutilisés. Ils seraient tout à fait suffisants pour une utilisation par les RP. Il serait peut-être possible de se tourner vers les responsables informatiques de chaque région pour voir s'ils ont des PC nettoyés à mettre à disposition.

La secrétaire s'enquiert auprès du représentant syndical CFDT si le débat répond aux problématiques soulevées par les RP.

Ce dernier confirme et ajoute qu'à leurs difficultés s'ajoute aussi la problématique du télétravail qui suppose moins de présence dans les bureaux. Les RP ont du mal à se connecter pour rejoindre des réunions en visioconférence ou pour contacter des salariés par téléconsultations. Ils sont donc particulièrement intéressés par l'outil de communication du PC. Il approuve l'idée de l'élue quant au matériel à reconditionner qui pourrait suffire.

La représentante syndicale FO, également RP, confirme que certains de ses collègues ont du mal à rejoindre les discussions qui se font sur Teams, visionner les comptes-rendus ou poser des questions faute de matériel adéquat. Les échanges doivent obligatoirement se faire sur ordinateur en téléchargeant Microsoft Teams, pour entre autres consulter des documents. Le téléphone ne suffit pas.

Le représentant syndical CFDT confirme n'avoir eu aucune demande en téléphonie.

La secrétaire du CSE demande si en plus d'un ordinateur, les RP ont besoin de l'outil Microsoft 365, comme cela a été évoqué pour les élu.e.s du CSE. En effet, il est possible d'avoir un ordinateur, mais sans outils adaptés, le travail ne sera pas efficient. La question est donc de savoir si la demande porte sur des ordinateurs ou sur uniquement un outil tel que Microsoft pour participer à une réunion en visioconférence, partager des documents, etc. elle comprend aussi qu'un RP n'ait pas envie de donner son numéro de téléphone personnel à l'ensemble des salariés de Léo Lagrange.

Ce dernier n'est pas en capacité de répondre actuellement. Le représentant syndical CFDT répond que la demande porte clairement sur des PC.

Le trésorier conclut que les RP ont besoin de matériel assez basique pour faire de la visioconférence et du traitement de texte. Il rejoint l'idée de remettre en service, si possible, des ordinateurs qui se trouvent dans les stocks de Léo Lagrange. Quitte à ce que le CSE prenne en charge le coût de la remise à zéro des PC.

Mais avant tout, il faut recenser les besoins avant de réfléchir à des propositions adaptées.

La présidente a entendu la question à l'employeur qui s'engage à se pencher sur le sujet. Elle confirme la nécessité de faire un inventaire des besoins des RP, les situations étant multiples. Ce sont des sujets qui peuvent être intégrés dans les entretiens de début de mandat qui viennent de commencer. Certains ont déjà eu lieu, les autres vont s'étirer jusqu'à la fin du mois de mars. Il sera ainsi possible de cerner les difficultés rencontrées par les RP dans l'exercice de leur mandat. Un plan d'action pourra ensuite être mis en place pour les doter du matériel nécessaire et de l'environnement adéquat.

Soit il leur est donné accès à des ordinateurs sur leur structure soit le matériel leur est fourni. Et cela peut éventuellement se faire par des attributions communes CSE/employeur. Les modalités seront à étudier.

Concernant la formation, la présidente rappelle qu'il y en a une à la charge de l'employeur, qui s'organise à la demande des élu.e.s. Elle porte sur les conditions de travail et de sécurité (HSCT). Elles peuvent se faire en groupe ou en individuel, selon le choix des élu.e.s C2SCT. C'est une formation qui permet de travailler sur les enquêtes, l'arbre des causes en cas d'incident, de prendre de la hauteur par rapport aux situations rencontrées qui interrogent les conditions de travail. C'est une formation qui se fait sur 3 et 2 jours.

Les formations sur le plan juridique peuvent se trouver auprès des organisations syndicales.

La présidente affirme qu'il est nécessaire d'être formé, de pouvoir accéder à de la documentation et à l'actualité juridique pour acquérir des réflexes.

X – Modalités de communication avec les services paie/ RH LLCE et réponse aux interrogations soulevées sur certaines situations managériales LLCE

Le représentant syndical CFDT explique que les élu.e.s ont été sollicité.e.s par bon nombre de salarié.e.s sur différents sites, et notamment sur Centre-Est, ainsi que sur Strasbourg et des CLAE Lyonnais à propos de la façon de fonctionner. Il s'est retrouvé face à une quantité importante de dossiers, alors même que l'un d'entre eux avait déjà relevé des dysfonctionnements sur des CLAE Lyonnais et sur certains centres sociaux Strasbourgeois. Le COVID ayant certainement un peu ralenti le traitement de ces dossiers. L'intérêt ici ce n'est pas de se pencher sur les situations individuelles ou de groupe mais sur des principes de fonctionnement qui interrogent les élu.e.s de son organisation syndicale.

Ils ont l'impression que les catégories socioprofessionnelles sont extrêmement cloisonnées, avec une volonté de rendre imperméable les échanges entre les salarié.e.s, accompagnée d'une sorte de respect forcé de process hiérarchiques qui ont tendance d'après eux, à bloquer les prises de décisions. Il est difficile pour un.e salarié.e d'obtenir une réponse sur ses conditions de travail, son vécu par rapport à des pratiques managériales, ou autre sans que le chemin ne soit long. Il faut passer par le directeur qui lui-même doit en

référer à son.sa coordo ou le service paye etc... de plus le salarié ne sait pas toujours où et qui appeler pour avoir une réponse directe, rapide.

Et dans le cas où un.e salarié.e contourne la procédure il est rappelé à l'ordre par son N+1 qui s'est lui-même fait réprimander à cause de son attitude. Cela crée des crispations. Il se trouve que courant janvier, il a été interpellé, de manière confuse et souvent avec de la rancœur, par certain.e.s salarié.e.s qui avaient des dossiers en cours. Il leur a indiqué la marche à suivre, en commençant par les inviter à saisir les instances du personnel, mais certain.e.s salarié.e.s disent ne pas toujours avoir confiance en l'instance locale. A cela, il a répondu qu'il était hors de question de passer outre. Les instances ont été réfléchies, il y des accords, si l'une d'entre elles bloque, alors il faut que des solutions soient trouvées pour que les instances prévues à cet effet puissent répondre à tou.te.s les salarié.e.s et que leurs dossiers et demandes soient résolus.

Le représentant syndical note en Centre-Est des modes de fonctionnements qui lui rappellent ceux de Sud-Ouest et cela l'inquiète. Sans pointer des responsabilités, ni mettre le feu aux poudres, il souhaite que collectivement, les élu.e.s prennent le temps de la réflexion et regardent comment les problèmes se sont enkystés, certains datant de l'époque où la présidente du CSE était en poste en Centre-Est. En tout cas, des salarié.e.s ou des équipes d'encadrement restent dans la tourmente .

Le représentant syndical CFDT a bien précisé aux salarié.e.s que le dossier allait remonter au CSE, mais qu'ils elles ne devaient pas attendre de réponse immédiate. Il n'est pas question de chercher à comprendre chacune des situations individuelles, qui seront traitées en C2SCT, mais de cerner les raisons pour lesquelles elles n'ont pas évolué et cela demande que les élu.e.s du CSE étudient les raisons des dysfonctionnements, y compris dans la représentation du personnel. Il a noté des arrêts de travail longs, des enquêtes menées par l'employeur, mais il n'est pas sûr que le C2SCT ait bien eu tous les éléments nécessaires à l'accompagnement du salarié. Par contre, il ne tient pas à faire d'amalgame. Il ne cherche qu'à tirer la sonnette d'alarme pour éviter de déboucher sur un durcissement du ton non productif. Il souhaite en faire une préoccupation du CSE afin que l'analyse et la réflexion qui s'en suivront permettent de lever les freins aux différents niveaux.

La présidente répond que les modalités de communication entre les services (paie, RH, personnel) sont organisées de cette façon depuis fort longtemps en Centre-Est. La première note de service qui précise la manière dont les salariés peuvent obtenir des réponses à leurs questions date de 2017, justifiée par la croissance de Centre-Est, qui a été de 30 % en peu de temps.

Les modalités d'organisations des contacts service paie et les assistants RH stipulent que les salariés doivent en premier lieu se rapprocher de leur directeur. Si ce dernier ne peut pas répondre à la question, ils se rapprochent de leur DTA, qui va, s'il ne l'a pas, chercher la réponse auprès du service compétent.

Les responsables RH ou DRH peuvent être contactés directement. Pour que les personnes dans les services ne soient pas constamment dérangées par des appels téléphoniques, un salarié qui ne veut pas passer par sa hiérarchie peut solliciter les services par voie postale. L'organisation a aussi pour but de faire progresser les personnes à différents niveaux, poussant les directeurs de structure à répondre sur des questions de paie ou RH. C'est la même chose pour les délégué.e.s territoria.ux.les. Le but est donc de faire monter chacun en compétence pour qu'il soit l'interlocuteur des salarié.e.s, sur des questions de paie ou d'application de règles de la convention collective.

Par contre, il n'y a aucune volonté d'interdire aux salarié.e.s d'être en contact avec les services, et ce n'est pas une question de CSP. C'est l'efficacité qui est recherchée en limitant le nombre d'interlocuteurs.trices. La responsabilité du directeur est replacée au sein de son équipe. Il doit savoir intervenir, maîtriser des éléments de la convention collective et être le premier niveau RH sur un site. En cas de besoin, il fait appel au service compétent pour avoir ensuite la capacité de répondre.

Les situations problématiques sont traitées en C2SCT. Concernant la Maison de quartier de Saint-Priest, une partie du sujet a été traitée et la seconde est en médiation et devra aboutir. Quant à Schiltigheim, les difficultés rencontrées depuis la reprise d'activité n'ont pas pu être résolues au local. Enfin sur les ALAE de

Lyon, il est noté des problèmes de suivi de temps de travail et des conditions de travail sur certaines écoles classées en REP ou REP+.

Pour la présidente du CSE, le dialogue social avec les élu.e.s C2SCT ou RP n'est pas rompu en Centre-Est. Les élu.e.s et les RP sont dans le dialogue avec leurs interlocuteurs. Par contre il est probable que la crise sanitaire cristallise les problématiques sur des sites déjà un peu fragiles. L'ordre du jour de la C2SCT du mois de janvier était assez conséquent. Une enquête va débiter sur Saint-Priest et des entretiens individuels ont été conduits. Il est important que le dialogue social se poursuive pour résoudre des sujets. Elle pense que chacune des parties souhaite apporter des solutions communes aux différentes situations.

Un élu comprend que l'idée est de dépassionner le débat selon le représentant syndical. Mais suite aux mots utilisés d'instance qui bloque, il préfère que l'on appelle un chat un chat et savoir où on en est. Il lui demande si c'est la C2SCT qui bloque et si le manque de confiance des salariés se porte aussi sur cette instance.

Le représentant syndical CFDT lui répond qu'en partie c'est cela, qu'il a relevé des situations où des personnes peuvent être juge et partie, mais surtout, il a noté dans les PV de la C2SCT que certains sujets ont été abordés le 16 septembre 2020, puis une nouvelle fois le 27 janvier 2021. Il se demande ce qui a été fait entre-temps. Selon les informations à sa disposition, il retrouve dans la façon de faire de la RH de Centre-Est des attitudes qu'il a connu de la part de la RH de Sud-Ouest et cela l'inquiète. Selon les comptes-rendus, il semblerait que la faute revienne toujours au « petit salarié » mais que parcontre il est nécessaire d'accompagner l'encadrement intermédiaire, les DTA ou autres. Il ne dit pas toutefois qu'il ne faut pas le faire. Pour le représentant syndical, la C2SCT ne s'investit peut-être pas assez. Il lit la demande de faire appel à un cabinet externe, mais pointe que les élu.e.s ne souhaitent pas être partie prenante sur le choix de celui-ci ni sur la construction du questionnaire au prétexte que le cabinet se doit d'être neutre et impartial. Il trouve que les élu.e.s sont « mous du genou ». Cela lui pose questions.

S'il relève quelques points qui l'interpellent, il ne souhaite pas pour autant que le CSE se substitue à la C2SCT Centre-Est. Il dit tranquillement que des personnes ne veulent plus s'adresser à la C2SCT parce que ce ne sont que des élus UNSA. C'est la réalité du moment mais il faut rester proches des salarié.e.s et continuer à les accompagner. Les élu.e.s CFDT se proposent pour donner un coup de main en cas de besoin d'une aide extérieure. Il a l'impression que le 27 janvier il y a eu une grosse séance de rattrapage. Au vu des certains dossiers qui s'éternisent, il souhaite avant tout que ce qui s'est passé en Sud-Ouest ne se répète pas ailleurs.

La présidente du CSE rétorque que la transposition n'a pas lieu d'être.

Selon l'élu il y a eu neuf C2SCT de l'année 2020 et sept comptes-rendus. À sa demande ils sont désormais tous accessibles dans la BDU. Il invite le représentant syndical CFDT à les lire, ainsi il pourra se rendre compte que la C2SCT du mois de janvier n'avait rien d'une séance de rattrapage. Un certain nombre de RP sont invités à la majorité des C2SCT Centre-Est. Huit d'entre eux, de différentes formations syndicales, ont participé aux débats. De plus lorsqu'un RP porte un sujet, il est invité de fait et c'est lui qui le présente. Il y a beaucoup de travail de fait et l'élu prend la remarque du représentant syndical CFDT d'une certaine mollesse comme une attaque personnelle.

En ce qui concerne les ALAE de Lyon, c'est un gros sujet qui est abordé à chaque C2SCT. Mais il reste du travail à faire.

Quant aux salariés qui ne souhaitent pas se tourner vers les membres de la C2SCT, l'élu les invite à se rapprocher des RP de l'organisation syndicale de leur choix, qui pourront soit porter le sujet directement à la C2SCT soit transmettre les dossiers aux élu.e.s qui joueront les intermédiaires.

L'élu redit que l'ouverture est réelle et qu'il y a du travail de fait, même s'il en reste à faire.

Un élu regrette que l'employeur de Centre-Est n'ait pas déposé l'ensemble des comptes-rendus de la C2SCT qui montre les travaux engagés. Il redit que chaque situation soulevée par un RP est abordée dans l'instance. Pour sa part, il ne remet jamais en cause le travail des C2SCT quelle que soit l'organisation syndicale qui le présente ; ce n'est pas la raison pour laquelle les C2SCT ont été créées au local.

Par ailleurs, tout salarié est libre d'aller voir les élu.e.s de l'organisation de son choix. Il y a sur Centre-Est pléthore de RP avec des tendances syndicales différentes. À ces derniers de transmettre les dossiers qui doivent être abordés en C2SCT. Il n'est pas nécessaire pour cela que les élu.e.s de cette instance soient informés en amont. Il demande que les méthodes de travail de chacun ne soient pas jugées, le but étant de trouver des solutions aux difficultés rencontrées par les salariés pour améliorer leurs conditions de travail. Il estime que les élu.e.s UNSA de la région savent prendre en considération les dossiers qui leur sont apportés, qu'ils sont à même d'apporter une aide pertinente et objective. Il est difficile de parler de manque de confiance.

Une élue estime que tout ne peut pas être traité en C2SCT. Elle entend que le représentant syndical CFDT ne veuille pas créer une polémique, mais note qu'il met le sujet à l'ordre du jour du CSE. Elle estime que le cas de Sud-Ouest est particulier, car il y a des endroits où les choses se passent bien. Par ailleurs, elle s'interroge sur la critique du représentant syndical CFDT quant à l'absence de comptes-rendus depuis plusieurs mois sur Centre-Est. Elle se demande comment les élu.e.s CFDT ont pu vanter les mérites des comptes-rendus de Léo Lagrange Centre-Est depuis le début de la crise COVID s'ils n'y ont pas eu accès.

Pour sa part, elle lit beaucoup de comptes-rendus au niveau national et se dit satisfaite de ceux de Centre-Est qui sont très carrés, au contraire de ceux de Sud-Ouest qui sont brouillons ou ceux de Nord Île-de-France qui font trois lignes. Elle note que seul les C2SCT de Centre-Est font des préconisations. Elle trouve indécent les propos du représentant syndical sur la mollesse de cette instance. Elle relève encore la différence de traitement de sujet entre la secrétaire administrative que l'on ménage parce qu'elle est absente et l'élu que l'on charge alors qu'il est présent. Lorsqu'elle lit le compte-rendu LLCE sur la situation, elle comprend qu'il y a eu des retours de la salariée et de la direction. Elle aimerait savoir ce qui s'est dit et se demande l'intérêt de porter le sujet en CSE si les élu.e.s n'ont aucune information. Il s'agit d'une suspicion de harcèlement, ce qui n'est pas anodin. Elle rappelle que les élu.e.s ont été invités à faire la différence entre ce qui relève de difficultés organisationnelles et de harcèlement et elle trouve dérangeant que des élu.e.s laissent entendre que la direction serait coupable de telles pratiques. Elle note qu'une commission d'enquête va être créée, mais demande pourquoi seul l'élu UNSA et la RRH animation se sont portés volontaires, mais pas Madame METRAL qui suit les dossiers en question.

Le représentant syndical CFDT intervient pour dire que cette personne est à la retraite depuis 2 jours.

L'élue insiste sur le fait que parmi tous les RP, aucun n'ait demandé à faire partie de la commission. La situation n'est pas celle de Sud-Ouest et il ne faut pas voir des problèmes là où il n'y en a pas.

Une élue informe que le sujet a été abordé le vendredi précédent avec les élu.e.s CGT et le représentant syndical CFDT et que les propos ont été virulents. Aussi ceux plus mesurés de ce dernier laissaient supposer que les élu.e.s avaient réfléchi sur ce qui avait été partagé. Mais la réflexion sur les élu.e.s de la C2SCT qui seraient « mous du genou » sape son optimisme. Elle estime que le terme n'est pas approprié. Elle ne veut pas cautionner le jugement que le représentant syndical porte sur les collègues élu.e.s.

Elle comprend que les stigmates laissés par la situation en Sud-Ouest sont très présents, mais trouve le raccourci exagéré. Des situations similaires peuvent entraîner des réponses similaires, qui peuvent ne pas plaire selon sa sensibilité, mais il lui semble prématuré de comparer le Sud-Ouest et l'Est, même s'il faut s'en préoccuper.

Elle se dit gênée par le jugement que le représentant syndical CFDT porte sur la RH, mais aussi sur les RP et les élu.e.s. Pour elle, ce dernier, au lieu d'être dans la construction, se trouve dans un constat basé sur du ressenti. Elle estime que le dossier étant traité sur la région Est, ce n'est pas le moment de le porter en CSE. Quant à la question du manque de confiance envers les élu.e.s, c'est une remarque qu'elle prend aussi pour elle, indépendamment de sa casquette syndicale. Enfin, elle estime qu'un élu n'a pas à venir donner un coup de main a priori, mais il doit épauler des collègues lorsque ceux-ci en font la demande.

Elle peut comprendre que le représentant syndical souhaite donner l'alerte, pour autant, le sujet est du ressort de la C2SCT et elle ne voit pas pourquoi il se permet de juger le travail d'élu.e.s d'une autre région que la sienne. Pour elle, il fait tout à la fois le procès de l'employeur, celui des élu.e.s et de la C2SCT, sans chercher à voir ce qui pourrait être fait pour améliorer la situation. Enfin, elle souhaite que tous les comptes-rendus de C2SCT soient disponibles sur le site, mais n'est pas sûre de la régularité de production en Sud-Ouest. L'accès aux comptes-rendus a déjà été soulevé et c'est un sujet dont les élu.e.s doivent discuter. Elle demande que chacun soit dans la construction. Il ne s'agit pas de démolir les collègues, les organisations syndicales ou l'employeur.

Le représentant syndical CFDT rétorque que les élu.e.s UNSA et FO sont spécialistes pour ne retenir qu'un mot, alors qu'ils n'acceptent pas des élu.e.s CGT ou CFDT qu'ils fassent de même, et n'ont pas du tout tenu compte de ses propos préliminaires. Il affirme que les élu.e.s auraient bien aimé avoir en Sud-Ouest des comptes-rendus de C2SCT de qualité, mais au-delà de la volonté de certaines organisations syndicales de pourrir la situation, ils traduisaient aussi des carences. Quoi qu'il en soit, son intervention n'avait pas pour but de rentrer dans les détails, ni de créer la polémique, mais il se dit prêt à reprendre tous les dossiers, un par un. La vigilance sera présente à chaque C2SCT pour que tout soit fait dans les règles, y compris en Sud-Ouest. Quant aux dossiers sur Centre-Est, les élu.e.s CFDT poseront des questions de plus en plus précises au CSE. Il le dit encore une fois, ce n'était pas du tout son souhait au départ, mais il ne peut que s'interroger lorsqu'il lit dans le compte-rendu que l'enquête ne se fera qu'à l'initiative de l'employeur, pour lui ça traduit le côté mou du genou. Les salariés sont bien invités à participer à l'enquête, mais sur la base du volontariat et à leur charge. Le représentant syndical estime que ce n'est pas une façon de les aider à s'investir dans ce dossier.

Il relève ainsi d'autres points dans le compte-rendu du 27 janvier qu'il est prêt à discuter, mais cela risque d'être un peu long. Et ce n'est pas son souhait. Il demandait simplement au contraire que les élu.e.s du CSE réfléchissent et regardent le cadre de fonctionnement.

Quant au manque de confiance des salariés ou des RP envers les élu.e.s, il faut reconnaître que c'est une situation qui ne se rencontre pas seulement en Centre Est, cela est dû aux différentes personnalités des membres des C2SCT. Mais il est important de faire vivre les instances.

Le représentant syndical ne voulait pas faire de focus sur Centre-Est, mais il se dit prêt à aller au fond de tous les problèmes et à rechercher les responsabilités sur le fonctionnement de l'instance. Il ne pointait personne en particulier dans son intervention, mais ne veut pas non plus recevoir de leçon. Il s'excuse s'il a froissé des personnes par ses propos, mais s'étonne que les élu.e.s se soient emporté.e.s à cause d'une parole qu'ils ont détournée. Il ajoute que quoi qu'en disent certains, la veille, il n'avait que deux comptes-rendus de CSE Centre-Est à sa disposition.

Ce que la présidente du CSE confirme. L'élu membre de la C2SCT, l'avait informée de l'absence de comptes-rendus dans la BDU et elle a demandé qu'ils soient rapidement mis en ligne. Soit c'est l'employeur qui a oublié de les ajouter, soit ce sont les RH de Centre-Est qui ne les ont pas fait parvenir. Les choses ont été rectifiées, mais il en manque encore deux selon l'inventaire qui a été fait.

Le représentant syndical CFDT se dit prêt à revenir sur sa décision selon ce qu'il lira dans ces comptes-rendus.

La RRS précise qu'ils sont mis dans la BDU au fur et à mesure, mais il arrive que dans certaines régions il faille du temps pour les établir. Elle s'engage à en reparler le lendemain à toutes les équipes de RH pour que tous les comptes-rendus de C2SCT soient disponibles.

Un élu membre de la C2SCT LLCE dit ne pas avoir été touché dans son fonctionnement, mais dans son implication, voire son intégrité.

Le représentant syndical CFDT s'en excuse.

L'élu invite ce dernier à lire les comptes-rendus dont il a produit les trois quarts. Mais il reconnaît qu'ils n'ont été mis sur la BDU que la veille au soir. Par contre, il note qu'il n'y a qu'un seul compte-rendu de Sud-Ouest pour l'année 2020, mais aussi sur d'autres régions. Si les comptes-rendus ont été produits et qu'ils ne sont pas disponibles, c'est un point qui peut facilement être corrigé.

Quant à l'ouverture de la C2SCT à des membres d'autres syndicats, les RRH petite enfance et animation ont proposé par deux fois à l'ensemble des RP de participer à chaque C2SCT à raison d'un par territoire. Une seule RP s'est saisie de cette possibilité. Les entretiens de début de mandat doivent avoir lieu, ce sera l'occasion de renouveler cette proposition. D'autres RP souhaiteront alors peut-être participer, car ils auront mieux appréhendé leur fonction.

Il est exact qu'il reste des situations qui doivent être améliorées, mais pour certaines les élu.e.s se donnent du temps. Par exemple, un salarié a demandé une médiation externe. Les membres du C2SCT et l'employeur ont suggéré au préalable une médiation en interne avec le DTA, dont il a été très satisfait. Les choses se font, mais par étapes. Par contre, il restera toujours des situations qui ne trouveront pas de réponse.

Quant aux salariés qui ne veulent pas s'adresser aux élu.e.s du C2SCT du fait de leur étiquette syndicale ou de leur fonction, l'élu les invite à se rapprocher d'autres personnes à même de faire remonter les situations qui seront toutes étudiées, d'où qu'elles viennent.

Un élu confirme qu'il y a des situations problématiques en Centre-Est, dont certaines qui demandent du temps pour être traitées, car elles touchent à l'humain et ne sont pas simples. Il faut donc attendre avant de pouvoir en tirer des conclusions, proposer des préconisations et les suivre dans leur mise en œuvre. Il ne doute pas du travail des élu.e.s de la C2SCT ni de celui des RP. L'accord négocié avec les C2SCT a pour but de traiter les situations au local et prévoit que les RP qui sont encore plus proches du terrain puissent faire remonter les situations pour que tout ne repose pas uniquement sur les épaules des élu.e.s. De l'avis de l'élu, c'est quelque chose qui fonctionne en Centre-Est. Il redit qu'il est impossible de remédier totalement au manque de confiance des salariés, du fait de la fonction des élu.e.s et de leur étiquette syndicale, mais il souhaite que la C2SCT et les RP puissent faire leur travail, quelle que soit leur organisation syndicale. Toutefois, si un sujet ne peut être résolu en local, il est encore possible que le CSE s'en empare. C'est tout à fait possible d'avoir ce discours au local. En ce qui concerne la situation en Sud-Ouest, il souhaite que les choses aillent mieux et invite les élu.e.s à se faire confiance les uns les autres, malgré des méthodes de travail différentes. Quant à l'expression utilisée par le représentant syndical CFDT, il note simplement qu'elle peut être mal perçue par certaines personnes. Il est important que les élu.e.s se respectent et respectent le travail de chacun qui demande du temps et de l'engagement.

Une élue entend que le représentant syndical CFDT n'avait pas pour intention d'être indélicat. Toutefois, s'il voulait simplement parler des problèmes rencontrés en CSE sans que les élu.e.s du CSE entrent dans le sujet, elle ne comprend pas pourquoi il a été mis en point à l'ordre du jour. Malgré tout, elle prend en compte l'alerte lancée, en particulier après ce qui s'est passé en Sud-Ouest, car la situation est inquiétante. L'objectif est de se servir des expériences des uns pour que cela ne se reproduise pas ailleurs. Quant aux salariés qui ne font pas confiance aux élu.e.s, elle note qu'ils. elles sont toutefois très satisfait.e.s lorsqu'ils.elles peuvent

poser des questions et apprécie d'obtenir une réponse. Pour elle, cette situation n'est pas nouvelle et elle souhaite que les élu.e.s continuent à communiquer. Toutefois, elle reconnaît que certaines situations poussent les élu.e.s à se poser des questions quant à leur rôle et pour sa part, suite à la situation en Sud-Ouest, elle fait désormais plus attention à ce que les salariés peuvent dire et à la façon dont elle-même fait son travail.

La secrétaire du CSE estime que si le représentant syndical CFDT voulait juste illustrer une problématique sans rentrer dans le cœur du sujet, il aurait pu rédiger une note, comme elle le lui avait demandé, qu'elle l'aurait diffusé à tous les élu.e.s en amont amenant peut être une convergence des lectures. Elle rappelle que les sujets proposés au CSE doivent répondre à une problématique et être étayés.

La question à l'ordre du jour portait sur un blocage au sein de la C2SCT sur des questions managériales, mais le représentant syndical CFDT a renvoyé sa propre perception du travail des autres élu.e.s. Pour elle, ce n'est pas une question de majorité syndicale, mais bien une situation où un élu porte un jugement sur le travail d'une autre personne, sans peut-être même le connaître. Cela peut remettre en question la relation de confiance, d'où le fait que certains aient pu être froissés par les propos.

Enfin, la secrétaire se demande si les salarié.e.s sont réellement méfiant.e.s vis-à-vis des RP ou bien s'ils.elles méconnaissent leur rôle, leurs compétences et l'aide qu'ils peuvent leur apporter.

La présidente répète qu'en Centre-Est, le dialogue social n'est pas rompu. C'est son absence qui pourrait mettre les élu.e.s en alerte, mais ce n'est pas le cas. Elle convient qu'il faut le faire progresser et l'élargir pour y associer plus de personnes, mais les personnes se parlent et recherchent ensemble des solutions aux problématiques qui sont mises sur la table. Elle rappelle qu'à une époque, en Sud-Ouest, le dialogue était très constructif entre les représentants du personnel et de l'employeur. Et les échanges que l'on trouve à ce jour en Centre-Est ne s'établissent pas sur un rapport de force, mais de co-construction. Il arrive aussi que des situations ne trouvent pas de solution parce que les salariés eux-mêmes ne veulent pas en trouver et les représentants du personnel et de l'employeur ont beau faire, la situation ne changera pas.

La C2SCT est aujourd'hui saisie des sujets à traiter et fait son travail. L'employeur pour sa part sera attentif à ce que tous les comptes-rendus, sur l'ensemble des régions, soient bien présents dans la BDU. Quant au CSE, il interviendra si des situations ne peuvent être résolues au local.

Le représentant syndical CFDT dit simplement qu'il a été très surpris de voir combien, durant le mois de janvier, il a été remercié par des salariés auxquels pourtant il n'avait rien promis. Il a l'impression que malgré tous les écrits et tout ce qui a été mis en place, ces personnes gardent le sentiment qu'il n'y a pas eu d'écoute.

La présidente reconnaît que malgré tout le travail, il y a des situations qui n'évoluent pas. Pourtant la volonté est là de la part de tous.

Le représentant syndical CFDT note que parmi les salariés, certains sont dans la revendication et d'autres dénoncent certains comportements, mais lui a surtout eu l'impression d'être subitement confronté à la pression de tout un tas de dossiers en même temps. Vu le nombre, il n'a pas voulu garder cela en interne à la CFDT. C'est une situation qui, à ses yeux, peut se reproduire dans n'importe quel territoire, structure ou métier. Il est donc nécessaire de se doter de moyens de réflexion et d'action pour trouver des solutions lorsqu'une situation s'enkyste. Par ailleurs, il a toujours répondu aux salariés qui l'interpellaient que la problématique devait se traiter au niveau du C2SCT. Il n'est pas question que le CSE se substitue à cette instance, mais il pense que les élu.e.s doivent se nourrir de cette alerte.

Il rejoint la secrétaire du CSE sur le fait que lorsqu'une organisation syndicale ou un.e élu.e porte une question à l'ordre du jour, la note de présentation qui va avec doit être communiquée à l'ensemble des élu.e.s. Il souhaite qu'il y ait consensus avec la secrétaire et la présidente du CSE. Il convient que les écrits

sont mieux que l'oral, pour autant, il ne souhaite pas que le fond du problème soit écarté pour une question d'écart de langage.

Un élu rappelle que les instances sont récentes et les RP ont de nouvelles missions qui ne sont pas toujours bien maîtrisées. Certains territoires ont de plus été modifiés. La C2SCT est composée de trois élu.e.s dont l'une est absente. Même s'ils peuvent s'appuyer sur des RP locaux, les élu.e.s ne sont donc plus que deux. L'année 2020 n'a pas facilité les visites sur sites pour vérifier les conditions de travail et rencontrer les salarié.es. Il espère que ces contraintes seront levées au fur et à mesure. Bien qu'il y ait des marges d'amélioration possible, il ne faut pas oublier tout le travail qui a été fait.

Un élu n'occulte pas les problématiques sur lesquelles la C2SCT travaille, mais demande que soient aussi prises en compte toutes les situations qui ont été accompagnées par les deux élu.e.s et résolues. Il reconnaît que les élu.e.s ont tendance à regarder les situations négatives et à oublier celles qui sont positives.

XI – Information sur l'octroi du jour de pont 2021

La présidente confirme qu'une journée de pont sera attribuée à l'ensemble des structures de l'UES qui sera à définir au local, selon le type de calendrier des salariés. Les possibilités ne sont pas nombreuses en 2021 :

- Vendredi de l'Ascension
- Autour du 14 juillet
- Aux alentours du 11 novembre.

Le représentant syndical CFDT veut savoir si la demande passera par les C2SCT ou localement par métier. La présidente répond que ce sera une information locale par entreprise.

Questions diverses hors ODJ

Le représentant syndical CFDT aborde deux questions qui ne sont pas à l'ordre du jour. Il fait part d'une constatation commune des élu.e.s de la C2SCT Sud-Ouest et de la direction, à savoir des départs en inaptitude pour lesquelles les instances n'ont pas été sollicitées.

La présidente répond qu'il s'agit d'inaptitudes pour lesquels le médecin du travail a notifié qu'il n'y avait pas de reclassements possibles. C'est la raison pour laquelle il n'y a pas eu de consultation du CSE.

Le représentant syndical CFDT indique que lors du vote du délit d'entrave au C2SCT en Sud-Ouest, c'était l'ancien secrétaire du CSE qui était en charge d'en suivre le déroulé. Il demande si c'est la nouvelle secrétaire du CSE qui reprend de fait le dossier ou s'il faut désigner une personne lors du prochain CSE. Il aimerait aussi savoir si des choses avaient été mises en place et de faire le point.

La secrétaire du CSE répond qu'elle va recevoir la totalité du dossier. À l'heure actuelle, l'ancien secrétaire n'a aucune nouvelle, bien qu'il ait mis son adresse mail en tant que secrétaire dans les communications, mais également celle du CSE, ainsi que l'adresse postale. Aucune demande ou réceptions n'ont été enregistrées, mais la secrétaire assure une veille.

Une élue a noté dans la BDU de l'UES un nouvel agenda pour les CSE, mais indique que tous les élu.e.s n'arrivent pas à le trouver. Ils s'inquiètent en particulier des dates du mois de juin.

La présidente confirme qu'il s'agit des 21 et 22 juin.

La RRS ajoute que les dates prévues des 23 et 24 ne convenaient pas et ont été avancées.

L'élue informe que deux élu.e.s du CSE sont passés délégués syndicaux.

La présidente confirme qu'il s'agit de Benoît COLAS pour la CFDT, de Catherine TORNE-COLS aussi pour FO. Et ajoute celle de Aziz KATTOUCHE pour FO depuis ce jour.

Un élu indique qu'habituellement les nouvelles désignations étaient proposées en CSE. Il serait bien que les élu.e.s soient informés. Il ajoute que dans l'ancienne mandature un point était fait à chaque fin de CSE sur l'évolution de l'activité au sein de Léo Lagrange et demande si ce point pourrait être remis à l'ordre du jour.

La présidente ajoute qu'il va falloir faire un appel à candidature sur Centre-Est pour les RP, suite au départ de deux représentantes de proximité. Il s'agit du même territoire.

La RRS va demander à Centre-Est de diffuser les 2 appels pour désigner les RP au prochain CSE. Ce sera un point à l'ordre du jour.

La présidente répond au représentant syndical CFDT que le poste sur Ouest, suite à un départ pour inaptitude, a été pourvu.

L'ordre du jour étant épuisé, La présidente clôt le CSE à 16H45