

PROJET DE PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE
Du 20 mai 2022 2022

Adopté le 21/06/2022 avec 13 voix pour - 2 contre et 1 abstention

Présent.e.s et excusé.e.s au comité social et économique

Les représentants employeur :

Pascale DUMAIRIE (Présidente du CSE), Inès MAROIE (RRS), Sandrine BURICAND (DRHLLF)

Les membres élu.e.s présent.e.s (apparaissent en gras et souligné):

OS	TITULAIRES		SUPPLÉANT.E.S CONVIE.E.S ou REPLACANT.E.S UN.E TITULAIRE	
UNSA	1 <u>BLAITEAU Julie</u>	LLO		
	2 <u>GALBRUN Vincent</u>	LLO		
	3 <u>KRELLADI Yamina</u>	LLO		
	4 <u>REYES Richard</u>	A2F		
	5 <u>MULUMBAY Carole</u>	LLNIDF		
	6 <u>ANDRE Chantal</u>	LLSO		
	7 <u>LACLEF Dimitri (C)</u>	LLCE		
FO	1 <u>GILBERT Laurence</u>	LLO		
	2 <u>BIRAMBAUX Christophe</u>	PREFACE		
	3 TORNE-COLS Catherine	LLSO	<u>LEDUC Ladislav</u>	LLO
	4 KATTOUCHE Aziz	IFRA		
	5 <u>SUNER Léa (C)</u>	LLM		
CGT	1 <u>BRINI Bouziane</u>	LLSO		
	2 <u>PLUQUET Christelle</u>	LLO		
	3 <u>CHEBOUT Hamid</u>	LLNIDF		
	4 GARDELLE Katia	LLSO	<u>IRIGOYEN Stéphane</u>	LLSO
CFDT	1 <u>AMMADI Siham</u>	LLSO		
	2 PERATOUT Dexter	LLSO	<u>LEFEVRE Mathieu</u>	LLSO
	3 <u>BIARD Sophie</u>	LLSO		
	4 <u>COLAS Benoit</u>	LLSO		
SUD	1 <u>HADDAN Inès</u>	LLO		
	2 KIEFFER Gaëtan	LLO	GIRARDOT Nathalie	LLM
Libre	1 <u>Jean Christophe GARRIDO</u>	LLSO		

Les représentant.e.s syndicaux .le:

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

Ordre du jour

Cher.e.s Collègues,

Nous nous retrouverons pour la 5^{ème} Séance Ordinaire du Comité Social et Économique , le :

Vendredi 20 mai 2022

A partir de 9 heures 00

Salle de réunion Hôtel Ibis Lyon Carré de Soie

20 AVENUE DES CANUTS

69517 VAULX EN VELIN CEDEX

(Les commissions de la veille se tiendront au siège LLCE – voir adresse ci-dessous)

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

1. Approbation du PV de la réunion du 26 avril 2022
2. Consultation sur le projet de restructuration et de réduction des effectifs concernant la situation de Léo Lagrange Centre Est (suite de la consultation)
3. Consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de 8 salarié.es et les critères d'ordre retenus (suite de la consultation)
4. Mise à disposition des bilans sociaux, HSCT, rapport handicap en vue de la consultation sur la politique sociale
5. Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation
6. Présentation des résultats du questionnaire de l'observatoire périscolaire
7. Suite de la présentation des résultats du baromètre QVT : résultats par activités
8. Présentation de l'organisation du pôle engagement (organigramme, missions)
9. Appel à candidatures pour le remplacement d'un RP LLM – Bouches du Rhône
10. Désignation d'un RP Préface
11. Remplacement de la présidente de la commission égalité
12. Liste des sites en délégation de service public et marchés publics
13. Panorama des marchés

La Secrétaire du Comité Social et Economique
Laurence GILBERT

La Présidente du Comité Social et Economique,
Pascale DUMAIRE

I – Approbation du PV de la réunion du 26 avril 2022

Une élue SUD fait part de l'intention des élu.es de son syndicat de voter contre le procès-verbal. « En effet, un PV est censé refléter les débats et les prises de position, les propos tenus. Or, cela fait plusieurs reprises que le syndicat SUD fait remonter des propos oubliés, notamment ceux de la direction, et que le secrétariat ne prend, en règle générale, même pas la peine de répondre aux mails des élu.es SUD. Nous avons conscience de l'immense travail qui est le sien de retranscrire les débats et nous l'en remercions. Nous comprenons qu'il soit nécessaire, dans un souci de relecture pour les salarié.es, que ce PV soit un résumé fiable, mais la fiabilité, c'est aussi de reprendre certaines formules et ne pas laisser sous silence certains propos. Comment justifier les silences à nos différents mails concernant les demandes d'ajouts ? La secrétaire du CSE, sur notre dernière demande, a expliqué n'avoir pas entendu le propos et donc refuse de le rajouter. Sauf que je l'ai entendu et que d'autres aussi. À la demande d'écoute de la bande-son par SUD, un nouveau silence. Avant cette demande, la secrétaire du CSE a précisé qu'en cas de désaccord, il fallait saisir le TGI. On ne peut que déplorer cette approche juridictionnelle. Pour toutes ces raisons, le syndicat SUD va voter contre le PV et demande que la secrétaire actuelle du CSE réponde à ses mails, notamment concernant l'écoute de la bande-son. »

Le représentant syndical CGT lit une déclaration au nom des élu.es CGT : « La délégation représentée par les élu.es titulaires, suppléant.es et le représentant syndical CGT, présent.es au CSE, tiennent à dénoncer la censure appliquée à la CGT dans l'écriture des PV. En effet, la parole de notre organisation syndicale n'est pas reprise alors que nous prenons le soin d'indiquer lors de nos interventions qu'elles sont faites au titre de l'organisation CGT. » Les élu.es CGT souhaitent donc que lors des prises de paroles le rattachement à une organisation syndicale soit indiqué dans le PV ce que la secrétaire a refusé. Aussi, les élu.es CGT voteront désormais contre les PV si cette mention n'apparaît pas.

Un élu CGT complète le propos. Il ajoute qu'il avait été convenu que le nom de l'organisation syndicale n'apparaisse pas systématiquement à chaque prise de parole par un.e élu.e, mais cela ne concernait pas les prises de paroles au nom de l'organisation elle-même. Il demande que pour toutes déclarations faites au nom du syndicat, donc après concertation entre les élu.es CGT, le nom de ce dernier soit explicitement indiqué.

Il relève par ailleurs, que son intervention du mois dernier concernant le fait de faire appel au réseau pour le reclassement des salarié.es n'apparaît pas dans le présent PV. Il ajoute que la rédaction du procès-verbal se fait en sous-traitance. Le ou la secrétaire du CSE en fait un condensé ou le remanie, Pour avoir eu le secrétariat par le passé, cela ne représente donc pas plus de 7 heures de travail.

La secrétaire du CSE répond à l'élue SUD qu'en règle générale, elle répond toujours aux mails et procède aux demandes d'ajouts. Dans le cas présent, la remarque de l'élue qui note que l'invitation de la présidente du CSE aux salarié.es à faire grève n'est pas indiquée, n'était pas une demande d'ajout, mais un constat dans son mail. Pour sa part, malgré plusieurs écoutes de la bande, elle n'a pas entendu le propos et n'a retenu que les deux points essentiels de l'intervention de l'élue que sont la liste des DSP et la définition de la grève perlée. Elle insiste sur le fait qu'elle doit résumer en 30, 40 ou 50 pages, sept à neuf heures de réunion. Elle ne conserve donc que les questions principales. Dans le cas présent, le propos n'ayant pas été développé, elle ne l'a pas retenu. Il n'est pas dans son intention de censurer quelque propos que ce soit.

Elle entend par ailleurs la demande de la CGT et convient qu'il est possible, lorsqu'un.e élu.e parle au nom de son organisation syndicale, de le spécifier. Mais elle tient à ce que tous les élu.es soient d'accord avec cette proposition. Elle ajoute que généralement, c'est alors le représentant syndical qui prend la parole.

Elle tient à préciser encore qu'elle passe une journée à reprendre la version du PV qu'elle reçoit, réécoute la bande lorsque quelque chose semble manquer. Lors des réunions en visioconférence, certaines réponses arrivant parfois après qu'un autre sujet ait été abordé, elle les remet dans l'ordre pour conserver le fil de la discussion. Elle ne cherche ni à édulcorer les propos de la direction ou à supprimer ceux des élu.es, mais d'en faire une synthèse.

L'élue réplique qu'à plusieurs reprises elle a envoyé des mails auxquels elle n'a pas reçu de réponse. Elle ajoute que des propos de la direction ont été coupés, alors que de son côté, elle les avait notés. Elle n'est donc pas d'accord avec la réponse de la secrétaire du CSE.

La présidente du CSE explique que le propos auquel l'élue fait allusion était dit sur le ton de l'humour. Sans remettre en cause l'importance de celui-ci pour l'élue, il aurait fallu le consigner dans son contexte intégral, ce qui supposerait alors, une transcription pratiquement au mot à mot de la réunion. L'élue peut aussi reprendre le propos de la présidente dans un tract à des fins de démarche syndicale et c'est ce qu'elle a fait.

Un élu remercie la secrétaire de prendre en compte la demande des élu.es CGT lorsqu'ils.elles parlent au nom de leur organisation, mais regrette que ce type de problème ne puisse pas être réglé en amont.

Par ailleurs, lorsqu'il y a un désaccord sur un propos, il propose qu'il soit possible pour les élu.es, la veille du CSE, de réécouter la bande avec la secrétaire pour clarifier la rédaction et apaiser les tensions. De plus, il note, des changements depuis quelques mois concernant les réponses apportées sur des dépassements minimes de frais de déplacement, sur les formations en CSE, voire l'allusion au TGI, qui demande, selon lui, de reprendre le dialogue. Il faut trouver des solutions qui conviennent à tous les élu.es pour que chacun ait sa place au sein du CSE.

La secrétaire du CSE convient qu'elle était exaspérée parce qu'elle ne supporte pas de s'entendre dire qu'elle censure les propos. Elle s'excuse de sa réaction qui a pu être excessive. Elle ne souhaite pas que la polémique finisse devant un tribunal ou autre instance. Elle reconnaît qu'il est possible de s'expliquer différemment.

Un élu estime que c'est le bon sens qui guide la rédaction du PV, certains propos tenus n'ont pas à être conservés. Il reconnaît que ce n'est pas toujours facile, plusieurs jours après le CSE de se souvenir du contexte dans lequel ils ont été dits. Il ajoute que d'autres ne sont pas retranscrits et propose aux élu.es de faire des retours plus exhaustifs. Il appelle à la vigilance.

Le représentant syndical CFDT estime que chacun peut échanger et chercher à comprendre, y compris auprès de la direction, les éléments qui posent problème. Il convient qu'il faut remettre du dialogue entre les élu.es. Un procès-verbal ne peut pas retenir tout ce qui est dit, mais il est nécessaire de clarifier la parole des organisations syndicales vis-à-vis des salarié.es, pour qu'ils sachent comment les un.es et les autres se positionnent sur les sujets abordés. Sinon la parole appartient à chaque élu qui peut, le cas échéant, annoncer à l'avance que ses propos sont en OFF.

La présidente met aux voix le PV de la réunion du 26 avril 2022

Votants : 20

Pour : 13

Contre : 5

Abstention : 2

II – Consultation sur le projet de restructuration et de réduction des effectifs concernant la situation de Léo Lagrange Centre Est (suite de la consultation)

Suite à la présentation, lors du précédent CSE, de la situation économique de Centre Est et du nombre et des postes visés par une restructuration, les élu.es ont demandé à rencontrer la commissaire aux comptes et que l'employeur précise les procédures de reclassement.

La présidente du CSE lit aux élu.es le mail qu'elle a envoyé le 29 avril à la commissaire aux comptes de Centre Est lui expliquant leur souhait de la rencontrer lors de la séance ordinaire du CSE du 20 mai. Cette dernière a répondu par téléphone d'abord, puis par mail ensuite, qu'un commissaire aux comptes est tenu par le secret professionnel à l'égard de tiers et ne peut, en ce sens, communiquer avec les élu.es du CSE, leur demande ne relevant pas des cas particuliers prévus par la loi qui pourraient lever cette interdiction.

Le rôle d'un commissaire aux comptes est de certifier, à la clôture des comptes, que ces derniers sont sincères et justes. Par ailleurs, si un problème est constaté en cours d'exercice, il peut lancer une procédure d'alerte. Pour sa part, la commissaire aux comptes de Centre Est a lancé une telle procédure d'alerte et a reçu en retour les informations concernant les actions qui allaient être mises en place pour corriger la situation économique. Les éléments fournis étant suffisants, elle n'a pas jugé nécessaire de passer à la deuxième étape de la procédure qui est de rendre la situation publique et d'alerter le président de la Chambre de Commerce.

Un élu indique que lors de la commission conditions de travail, des salarié.es concerné.es par le licenciement ont demandé s'il serait possible pour eux.elles d'intervenir durant quelques minutes au CSE et demande une interruption de séance.. L'élu précise que ces salarié.es voulaient s'adresser, non pas à des personnes, mais à l'instance CSE et aux élu.es qui ont en partie leur avenir entre les mains.

La présidente du CSE refuse et explique que les élu.es ont pour vocation de représenter les salarié.es et tout a été fait pour qu'ils ;elles puissent les rencontrer et échanger avec eux, la veille. Les élu.es sont donc leurs porte-paroles au sein du CSE. Elle a de plus prévu, avec la direction de Centre Est, une réunion le mardi suivant, pour faire le point sur ce qui s'est dit et sur ce qui doit se passer. La présidente ne voit pas l'intérêt d'une telle demande, les élu.es étant chargé.es par leur fonction de parler au nom des salarié.es et de porter leurs problématiques auprès de l'employeur.

Un élu convient que des contacts ont été pris entre les salarié.es et des élu.es de différents syndicats. Les premiers ne connaissaient pas encore précisément les postes concernés. Pour sa part, il a donné des explications et a échangé avec des salarié.es par visioconférence, en présence d'une avocate. Des informations ont été données sur la responsabilité des élu.es de CSE, le droit d'alerte et l'accompagnement. La veille certains de ces salarié.es ont rencontré des membres de la commission de travail et ont fait part des problèmes existants avec le management d'une façon générale sur le siège de Centre Est. L'élu leur a expliqué de façon assez exhaustive les démarches possibles en cas de licenciement, précisant que les Prud'hommes ne peuvent être un recours qu'une fois ce dernier prononcé. Il a présenté la position de la CGT qui est de trouver des solutions de reclassement pour éviter toute perte d'emploi et que les 500 euros proposés pour la formation ne sont pas satisfaisants.

Parmi les personnes avec lesquelles il a discuté, certaines ont besoin d'être aidées, mais d'autres souhaitent partir. Aussi, les élu.es CGT souhaitent la mise en place d'une cellule de reclassement pour faire un suivi des propositions de l'employeur et aider les salarié.es à retrouver un travail soit en interne, soit en externe. Par ailleurs, ils.elles vont relancer un droit d'alerte concernant la situation économique de Centre Est, d'autant plus que la commissaire aux comptes a retiré la sienne.

La présidente réexplique la procédure : le commissaire aux comptes constate une situation économique alarmante, lance un droit d'alerte et écrit alors au chef d'entreprise, à savoir le Président de Léo Lagrange Centre Est. Ce dernier doit alors fournir des éléments correctifs. Si ces derniers

paraissent suffisants, adaptés et sincères au commissaire aux comptes, la procédure s'arrête. Dans le cas contraire, il lance un deuxième niveau d'alerte.

L'élu aimerait connaître les questions posées par le commissaire aux comptes à Centre Est et les réponses de la direction.

La présidente précise que c'est dans la note de consultation.

L'élu revient sur la demande faite au dernier CSE par la CGT d'un recours à un avocat, sans remettre pour autant en cause l'UES qui représente une garantie pour les salarié.es. En effet, les élu.es sont inquiet.es des retours de salarié.es de Méditerranée et de Nord Île-de-France, qui laissent à penser que le problème est plus général, et de l'information reçue la veille concernant le montant de la location du siège de Centre Est de 53000 euros. C'est la raison pour laquelle ils.elles souhaitent poser des questions dans le cadre d'un droit d'alerte. Si les réponses fournies par l'employeur ne sont pas suffisantes, un expert sera mandaté pour aller chercher les éléments.

L'élu lit la déclaration de la CGT : « Questions à la direction de Léo Lagrange dans le cadre de la première phase du droit d'alerte économique. Les représentants du personnel au CSE ont pris connaissance, via le document information/consultation en vue du licenciement de huit salarié.es, présenté au CSE du mois d'avril 2022. En effet, un objectif implicite de réduction de la masse salariale est affiché, censé être atteint en procédant à des licenciements, mais aussi des ruptures conventionnelles, qui entraînent des suppressions de postes, car des départs de non-renouvellement en CDD. » Un certain nombre de CDD ne serait effectivement pas renouvelé non plus.

« Par ailleurs, l'accumulation des pertes engendrées depuis plusieurs années, la situation du site du Pays de Gex et la location des nouveaux bureaux, font peser des charges inhabituelles et pénalisent significativement les résultats économiques et financiers de l'entité. À ces éléments factuels, vient s'ajouter le déplacement récent du droit d'alerte du commissaire aux comptes. De tels faits sont de nature à inquiéter l'ensemble des salarié.es, ainsi que les représentants, quant à leur avenir. Ils constituent ainsi des faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation de l'entreprise et de l'UES en général, comme le prévoit le Code du Travail. Ce flou est par ailleurs globalement renforcé par le fait que la direction n'a jusqu'ici confédéré que peu de visibilité sur la situation financière de l'UES. Le Code du Travail prévoit, dans le cadre du droit d'alerte économique, que lorsque le Comité Social et Économique a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications (Article L2312-3).

C'est dans ce cadre que les représentants des salarié.es au CSE se situent. À ce titre, ils.elles posent à la direction un ensemble de questions visant à apprécier la situation de l'entreprise, l'origine et l'ampleur de la difficulté rencontrée, ainsi que les mesures envisagées pour y remédier :

- Quelles sont les raisons qui déclenchent les projets de licenciement
- La direction envisage-t-elle d'autres départs contraints
- Pourquoi les départs ne sont-ils pas systématiquement remplacés
- Quelle réponse compte apporter la direction à la procédure du droit d'alerte déclenchée récemment par le commissaire aux comptes
- Quelles mesures envisagez-vous pour réduire le coût de la location des locaux
- À combien se monte le prêt garanti par l'État et quel impact sur la situation financière actuelle et future
- Quelles sont les conditions de remboursement du prêt garanti par l'État de 4 millions d'euros ? »

L'élu ajoute que chacun peut ajouter ses questions à la direction.

« De plus, nous sollicitons l'accompagnement d'un avocat et d'un cabinet d'expert-comptable afin d'éclairer le CSE sur les démarches à suivre, afin de défendre au mieux les intérêts des salarié.es de l'UES Léo Lagrange. »

Il confirme le souhait des salarié.es d'être reçu.es par le CSE. Il pense qu'il serait possible de le faire dans le cadre d'une suspension de séance. C'est une démarche qui n'est pas courante.

Un élu estime que la direction n'a pas fait tout le nécessaire pour que les élu.es puissent rencontrer les salarié.es, puisque la note de service concerne les postes et ne donne pas les noms des personnes concernées. Toutefois, suite à des recherches, il constate que les personnes ciblées ne sont pas aux postes indiqués dans la liste. Il demande que la direction indique les dates auxquelles les salarié.es concerné.es ont été reçu.es. Dans le cas contraire, il estime qu'il est important de les recevoir en CSE, éventuellement lors d'une suspension de séance. En effet, les salarié.es visé.es par le projet de licenciement disent ne pas avoir été mis.es au courant de leur situation.

Une élue était présente lors de la visioconférence avec les salarié.es et en présence de l'avocate qui a donné des conseils juridiques. Elle se dit surprise d'entendre des élu.es de la commission économique dire que les élu.es montent la tête des salarié.es, l'avocate présente étant spécialisée en droit du travail. Elle ajoute que les salarié.es souhaitent effectivement pouvoir s'exprimer auprès des élu.es, représentant.es du personnel. Elle estime qu'une suspension de séance serait pertinente pour que tout un chacun puisse entendre ce qu'ils ont à dire.

Une élue conteste le propos qui laisse entendre que des élu.es montent la tête aux salarié.es. Elle rapporte les propos de deux d'entre eux.elles qui sont venu.es lui dire qu'ils.elles appréciaient l'échange, mais que cela ne répondait pas à leur attente et ne se sentaient pas mieux pour autant. L'un a dit textuellement : « C'était trop agressif pour moi. Je ne voulais pas de ça. » Elle rappelle que les salarié.es présent.es à la réunion attendaient des réponses sur les choix que les élu.es pourraient faire en CSE et les conséquences que cela va avoir dorénavant sur leur vie au travail. Chaque organisation syndicale a travaillé sur des préconisations et en fera part lors des commissions correspondantes. L'élue demande que seuls les faits réels soient rapportés et non pas des éléments déformés. L'important étant ce que les salarié.es rapportent.

Une élue réplique qu'il y a aussi des salarié.es en mal-être car ils ont appris leur licenciement par accident. Les N+1 eux-mêmes ne savaient pas qui étaient les personnes concernées. La situation engendre des risques psychosociaux, des questions se posant sur la charge de travail qui se reportera sur les personnes qui resteront en place. Ce sont des points qui doivent être abordés. Pour l'élue, l'important est l'ensemble des propos échangés lors de la commission.

La représentante syndicale FO rapporte que les élu.es FO se sont, la veille, mis en retrait, ayant un ressenti très invasif de la part des différents élu.es, face aux salarié.es. Parmi ces dernier.es, certain.es ont apprécié de pouvoir s'exprimer devant un grand groupe, d'autres ont éprouvé plus de peur. C'est ce qui ressort des échanges avec eux, suite à la réunion. Sans compter que les élu.es se sont présenté.es sur leur lieu de travail. Elle confirme que certain.es salarié.es ont appris leur licenciement par des bruits de couloir et non pas de manière officielle et invite les membres du CSE à faire attention à la façon dont ils interviennent.

Un élu rappelle qu'effectivement les élu.es étaient nombreux, la veille, toutes les organisations syndicales étant représentées. Il confirme que les salarié.es présents ont demandé aux élu.es de poursuivre la procédure par un droit d'alerte. Pour sa part, il les a encouragés à demander à être entendu.es par tous les élu.es du CSE, estimant qu'il était bien qu'ils puissent s'exprimer par eux-mêmes. Léo Lagrange est une entreprise de l'économie sociale et solidaire, donc si tout le monde est d'accord, il est possible de les écouter. L'élu tient à réitérer la demande d'accompagnement exprimée la veille lors de la commission conditions de travail par les salarié.es concerné.es. Il pense que s'il leur est donné le droit de parler à tous les élu.es, ces dernier.es pourront ensuite prendre une décision en leur âme et conscience.

Le représentant syndical CFDT s'étonne de l'absence de méthodologie et de la cacophonie qui en résulte. Que les salarié.es aient appris la nouvelle de façon détournée n'a pas contribué à apporter

de la sérénité. La façon dont les choses se sont organisées et les critères retenus ne sont pas clairs, d'autant que les N+1 n'ont pas été mis dans la boucle. Cela peut être la partie visible de problèmes plus profonds. Il serait bien que la C2SCT s'en empare au local pour améliorer la relation entre les salarié.es et le CSE, mais aussi celle plus générale de Centre Est.

Une élue souhaite dépasser la situation de mise en doute de la parole des uns et des autres et estime qu'il faut se concentrer sur les retours des salarié.es, soit en OFF, soit en reprenant ce qu'ils ;elles ont dit la veille en commission. Les difficultés organisationnelles, de même que les choix stratégiques, semblent être le résultat d'erreur de la part de l'employeur. Si des solutions ont été mises en œuvre, des problématiques demeurent au niveau managérial. Il semblerait que les huit salarié.es concerné.es aient été invité.es par les responsables à un entretien de cinq minutes seulement, ce qui au vu de leur engagement et leur investissement au sein de l'entreprise est plutôt indélicat. La situation est difficile, mais ne doit pas faire oublier le rapport humain. Parmi les cinq personnes présentes la veille, l'une s'est peu exprimée, désirant seulement savoir pourquoi, après trente ans de carrière, elle est visée par le licenciement. Une autre a indiqué avoir d'autres projets. D'une façon générale, les élu.es ont donné des informations sur les outils et les moyens à disposition du CSE pour accompagner les salarié.es. Mais pour son organisation, les élu.es UNSA ne peuvent que constater les dérives managériales, le manque d'humanité, un projet d'accompagnement trop limité. Les personnes concernées auront des difficultés à retrouver un emploi, entre autres du fait de leur âge avancé (plus de 50 ans). Les précédents CSE, comme les négociations appellent à réfléchir à la façon de fidéliser les salarié.es. ils invitent l'employeur à prendre du recul et à s'interroger sur son choix de licencier des personnes qui ont fait toute leur carrière dans l'entreprise alors qu'il met en avant sa volonté de fidélisation.

Un élu indique avoir participé à la visioconférence avec les huit salarié.es. Il précise que ces derniers n'étaient pas au courant de la note de service. Par ailleurs, étant donné que d'autres organisations syndicales avaient fait des propositions pour rencontrer ces personnes, il leur a proposé que cela se fasse soit pendant la commission conditions de travail, soit en fin de journée, soit de façon individuelle. Les salarié.es ont tergiversé avant de prendre la décision de venir à la commission conditions de travail. Ils n'ont donc à aucun moment subi de pression pour venir rencontrer les élu.es.

Une élue ne comprend pas pourquoi les élu.es des différents syndicats se renvoient la balle. Elle estime pour sa part que les huit salarié.es vivent quelque chose de violent, mais le disent de manière différente. S'il n'est pas possible de les entendre en CSE, elle propose d'aller les voir à la pause de midi.

Une élue s'interroge sur la suite à donner, à savoir si les élu.es demandent ou non une suspension de séance.

La présidente redit que les élu.es sont en CSE et qu'en ce sens ils.elles représentent les salarié.es. Elle a organisé le CSE sur Centre Est pour que les élu.es puissent rencontrer les salarié.es. Elle considère avoir fait sa part pour faciliter les échanges et confirme que les salarié.es ne pourront pas intervenir durant la séance, bien que la fédération Léo Lagrange soit une entreprise de l'économie sociale et solidaire. Pour avoir rencontré la veille les salarié.es, elle estime que les élu.es sont en capacité de porter leurs revendications et les invite à travailler en ce sens entre eux.

Elle explique que suite au CSE du mois d'avril, la direction a estimé qu'il était important de rencontrer les salarié.es. Les rencontres étaient informelles puisque les élu.es n'ont pas rendu leur avis au terme de la procédure de consultation. Une réunion collective a eu lieu avec les salarié.es du siège, puis avec les responsables de sites, enfin des entretiens individuels informels ont été organisés pour informer les salariés dont le poste était visé par la procédure collective, qu'il y aurait une consultation du CSE pour avis, avant des recherches de reclassements. Cela a permis de poser des jalons, entre

autres pour la comptabilité, ou d'évoquer la question de l'informatique. Les échanges se sont étalés dans le temps et n'ont pas tous été conduits par la même personne. La présidente a, pour sa part, rencontré quatre des huit salarié.es. Trois autres personnes ont été reçues par la DRH PE. Reste une seule personne en congés maternité.

Elle convient que ce n'est pas ce qui a été dit aux élu.es, mais confirme que c'est ce qui a été fait.

Un élu demande à avoir les dates des entretiens pour répondre aux salarié.es qui disent ne pas avoir été informés alors qu'ils ont été reçus.

La présidente donne les noms des personnes qu'elle a rencontrées, et précise qu'un poste va se libérer prochainement sur la Fédération en informatique et un autre en comptabilité sur LLF. Certaines des personnes sont présentes à la fédération depuis 30 ans et elle les connaît bien. Elle reconnaît que la direction de Centre Est a été défaillante sur les questions économiques et les décisions à prendre et elle assume sa part.

Les entretiens étant informels, ils n'étaient pas normés, mais se voulaient humains malgré le contexte. C'est aussi la raison pour laquelle ils n'étaient pas non plus très détaillés. Les entretiens individuels auront lieu dès lundi prochain une fois que les élu.es auront rendu leur avis, ce qui déclenchera le début de la procédure. Toutefois, grâce à ces premiers échanges, des projets ont pu émerger. Pour d'autres, ce sera plus difficile, mais la direction en a conscience.

Concernant les RC et CDD, la présidente rappelle que le décompte des postes non renouvelés a été fait lors du précédent CSE. Le total s'élève donc à 14 postes. Elle affirme qu'il n'y a rien d'opaque dans la démarche qui fait suite à un problème économique cumulé sur trois ans et une absence de réaction lors de la perte de certains marchés. La présidente est d'accord avec les élu.es pour dire que la situation est violente pour les salarié.es. Elle a dû expliquer aux personnes qu'elle a rencontrées que leur poste est concerné parce que les tâches réalisées peuvent être redistribuées. Cela va aussi impacter les conditions de travail des autres salarié.es et l'aménagement des postes. Les mesures prises ne portent pas uniquement sur les postes, mais sur l'ensemble des modifications évoquées au CSE du mois d'avril.

Un élu redit que la violence n'est pas appréciée par tous de la même façon. Mais la question est plutôt la façon dont les salarié.es ont été reçu.es, le côté informel était maladroit, ces dernier.es étant invité.es à une discussion de « cinq minutes ». Difficile de penser que cela pouvait être pour une annonce de licenciement.

La présidente relève que les problématiques de communication sont encore existantes, avec un décalage entre les ressentis de celui qui fait et de celui qui vit la situation.

L'élu répond que c'est aux élu.es de faire remonter la façon dont c'est vécu, d'interpeller sur ce type d'attitude, mais aussi de voir comment les salarié.es vont être accompagné.es. Il fait le parallèle entre les bâtiments du siège qui sont très lumineux, très agréables et le licenciement de huit personnes. C'est pour lui aussi une forme de violence. Il s'interroge sur les possibilités de reclassement, entre autres pour la secrétaire d'accueil.

La présidente rétorque que ce travail va être fait. Elle rappelle qu'il faut suivre les étapes de la procédure. Ils n'en sont qu'à la première étape. La suivante concernera les projets des salarié.es et leur accompagnement pour favoriser leur reclassement.

L'élu est satisfait d'entendre la présidente reconnaître qu'il y a eu une défaillance de la direction. Désormais, le travail des membres du CSE est de faire en sorte qu'une telle situation ne se reproduise pas ailleurs, sur une autre structure. En parallèle, il faut faire le nécessaire pour aider les huit salarié.es qui perdent leur emploi à cause des erreurs faites au niveau de la direction qui n'a pas su réagir à temps. Il rappelle les débats qui avaient eu lieu du temps du CE et de la proposition qui avait été faite

de créer un fonds de solidarité qui servirait à payer les personnes licenciées pendant six mois, le temps de leur trouver un reclassement. Certaines des personnes concernées font face à des situations de reclassement plus compliquées que les autres, il faut particulièrement leur prêter attention. Pour ce qui est des entretiens informels, il demande à avoir les dates, estimant que quelqu'un ment.

La présidente ne pense pas qu'il s'agit de mensonge, mais d'une question de ressenti.

L'élu rétorque que ce n'est pas la même chose que de dire que l'on n'a pas été reçu. C'est pourquoi il demande à avoir les éléments.

La présidente propose de faire un suivi des actions pour chacun.e des salarié.es concerné.es par la mesure de licenciement, avec entre autres les dates d'entretien et des éléments sur les échanges et les souhaits exprimés. Il s'ensuivra un tableau de bord qui sera partagé avec les élu.es et qui lui permettra à elle aussi d'avoir un regard sur la situation.

Le représentant syndical CFDT trouve que les sommes économisées par la suppression des postes sont faibles vis-à-vis du déficit, qui est lui important. Ramenées à l'échelle des individus, cela semble anecdotique. La situation manque de pédagogie.

La présidente comprend cette position, mais explique que lorsque plusieurs dispositifs sont perdus, ce qui représente 200 salarié.es, l'activité administrative n'est plus la même. Elle convient que ce n'est pas juste, mais il faut réajuster les forces nécessaires aux services administratifs en fonction de l'activité du terrain.

Un élu revient sur deux postes : il demande, concernant le poste d'agent administratif, quels ont été les critères retenus pour désigner la personne qui devait partir, puisqu'il s'agit d'un poste sur les cinq existants. D'autant que la personne visée sur site a une reconnaissance TH et une ancienneté certaine, entre autres critères à prendre en compte. Puis, il demande des éclaircissements pour une salariée visée par le licenciement et occupant le poste de secrétaire métier animation et non pas celui d'assistante de direction comme visé par la procédure.

La présidente explique que c'est le seul poste existant au siège et que les autres se trouvent sur le périmètre. C'est donc sur ce poste que les critères vont s'appliquer. La démarche va donc être de regarder sur le périmètre de zone d'emploi du Rhône les postes identiques et, le cas échéant, faire jouer l'ancienneté et les autres critères pour proposer le poste à la salariée. C'est donc la personne qui aura le moins d'ancienneté sur l'un des postes existants qui laissera sa place après avoir été informée que ce dernier est visé par une procédure économique. Concernant la deuxième personne à laquelle l'élu fait allusion, elle précise qu'elle n'est pas assistante de direction, mais assistante des DTA. C'est ce poste qui est visé et non pas celui d'assistante de direction occupé par une personne en arrêt maladie.

Concernant l'assistante, l'élu demande que la situation soit expliquée à la salariée. Pour elle, elle est citée deux fois, dans les licenciements et dans l'organisation.

Enfin, il a été contacté par une neuvième personne, en arrêt maladie, qui est aussi concernée par le licenciement. Il ne pensait pas qu'il était possible d'opérer un licenciement dans un pareil cas. Par ailleurs, il fait part du non-renouvellement d'un poste en CDD, avec l'arrivée en parallèle d'une nouvelle personne sur le même poste. Il demande pourquoi ce salarié ne peut pas voir son contrat renouvelé.

La présidente précise que la procédure qui concerne cette personne n'a rien à voir avec la procédure économique. Cette personne est en maladie de longue date et l'employeur a été amené à pourvoir son poste de façon définitive. Il s'agit d'une procédure pour situation personnelle et réorganisation de l'entreprise, les fonctions que cette personne occupait devant l'être de façon pérenne. La présidente ajoute que la personne a déjà été embauchée.

Concernant le CDD, il est renouvelé dans le cadre des textes de loi et uniquement s'il y a une nécessité. Dans le cas présent, la personne qui rentre aura d'autres tâches à faire et immédiatement. Le CDD dont parle l'élu se termine fin juillet.

L'élu pense qu'il aurait été possible de faire un contrat plus court à la deuxième personne et de renouveler le contrat de la première à la fin de sa mission. Cela a pour avantage que le salarié connaît déjà le travail.

La présidente ne connaît pas le détail, mais convient que cela fonctionne ainsi d'un point de vue théorique.

Une élue a aussi rencontré cette personne et estime qu'il s'agit d'un problème de communication. Le salarié est en poste jusqu'à fin juillet et souhaite rester, mais il craint que la personne qui arrive soit également recrutée sur sa mission actuelle. Elle demande que ce salarié soit informé de la suite le concernant.

Un élu revient sur les coûts de location qui s'élèvent à 600 000 euros par an, renouvelé pour une durée de trois ans, soit un total de 3 millions. La vente des locaux du siège a rapporté 1,4 million d'euros. Il constate donc une perte de 1,6 million d'euros.

La présidente rectifie le montant de la vente qui était de 1,2 million d'euros. L'option de location plutôt que de rachat tient à des interrogations sur la future organisation en branche métiers. Le montant mensuel indiqué par l'élu était jusqu'à présent inférieur, le contrat prévoyant une réduction des loyers sur les 10 premiers mois, avec en plus une aide à l'équipement. Le loyer n'est pas financé uniquement par Centre Est, mais aussi par l'IFRA qui est hébergé sur place, et par LLF. Le coût du loyer est au prorata de l'utilisation des bureaux.

La présidente invite à passer au vote.

La RRS rappelle que lors d'une précédente consultation qui portait d'un côté sur une restructuration et de l'autre sur des licenciements, il avait été procédé à deux votes distincts. Elle propose de faire de même.

Les élu.es proposent de voter en premier sur le droit d'alerte.

Un élu précise que des questions ont été posées, mais qu'il est possible d'en ajouter. Il propose un délai jusqu'au mercredi suivant. La direction aura ainsi le temps de préparer les réponses.

La RRS ajoute qu'il faudra que cela fasse l'objet d'un point à l'ordre du jour du prochain CSE.

La présidente rappelle que les élu.es seront aussi consulté.es sur les comptes.

L'élu convient que la situation est préoccupante, d'où le droit d'alerte. Lorsque les élu.es seront consulté.es sur les comptes, ils.elles auront aussi la possibilité de lancer une expertise si nécessaire et de poser des questions. Il souhaite avoir les éléments bien en amont pour éviter un report au mois suivant.

La présidente pense être en mesure de les fournir au début du mois de juin.

La secrétaire du CSE note que le rapport de la commission économique n'a pas été présenté. Les membres de la commission relèvent que la situation de Centre Est est consécutive à des manquements d'années antérieures. Les pertes de marché et les différentes difficultés rencontrées n'ont pas été traitées au bon moment. Mais ceci ne peut cautionner cela.

Les membres de la commission proposent, lors de la présentation des comptes, de faire appel à l'expert-comptable du CSE, pour une lecture pédagogique des comptes de 2021. Il est nécessaire de comprendre ce qui s'est passé en 2021 et de voir ce que cela peut enseigner pour le futur pour éviter d'autres licenciements. Par ailleurs, la C2SCT et les élu.es du CSE doivent s'inquiéter de la situation des salarié.es qui restent avec la répartition de la charge de travail et la réorganisation qui va suivre.

Un membre de la commission fait part du mal être et de la frustration des salarié.es qui sont concerné.es par le licenciement et leur sentiment de payer pour les autres. Les membres de la commission ont relevé beaucoup d'incompréhension et un besoin de communication et de transparence avec des éléments chiffrés. Ils ont aussi noté la méthode utilisée et les bruits de couloir qui ont suivi, et relève en parallèle la surcharge de travail pour ceux qui vont rester tant sur les directions de site que les encadrements intermédiaires alors qu'il y a déjà de la souffrance au travail. Ils ont aussi pris acte de la fin de non-recevoir de la part de la commissaire aux comptes.

À l'issue des débats les personnes présentes à la commission ont rédigé un compte-rendu des échanges :

« Lors du CSE du 26 avril, les élu.es ont souhaité des précisions sur deux points avant d'émettre un avis :

- Questionner un cabinet d'avocat sur l'appréciation du périmètre
- Suite au droit d'alerte du commissaire aux comptes, les élu.es souhaitent un CSE extraordinaire en sa présence pour qu'il fasse part des éléments qu'il a recueillis. Cela permettrait aussi aux élu.es d'avoir un état de l'avancement des travaux sur la procédure en cours.

La présidente du CSE fait part à la commission de la réponse apportée par la commissaire aux comptes. Tenue par le secret professionnel, la demande des élu.es n'entre pas dans le cas visé par la loi. Ainsi, elle ne pourra répondre ou donner des éléments aux élu.es.

L'employeur reconnaît que des décisions stratégiques ou organisationnelles auraient dû être prises beaucoup plus tôt. Des pertes de marchés, marchés toxiques, etc. auraient dû conduire à des mesures correctives avant. Parallèlement, les élu.es et le commissaire aux comptes avaient pourtant déjà tiré la sonnette d'alarme, dès 2018.

À ce stade, la commission suggère que l'examen des comptes 2021 bénéficie d'une aide à la compréhension par l'expert-comptable du CSE. Celle-ci permettant de s'assurer de la cohérence entre la situation comptable et le plan d'action présenté.

Concernant les licenciements, les membres de la commission ont pris note de la note supplémentaire proposée – indemnités de déplacement, entretiens de recrutement, etc. – Ils s'inquiètent de la possibilité d'un accompagnement personnalisé au regard de l'âge des personnes visées par les critères de licenciements.

En outre, les élu.es doivent rester attentifs à l'impact de ces départs annoncés sur l'organisation du travail des salarié.es restants. »

Une élue a proposé à l'intersyndical une délibération qui n'a pas reçu de réponse : « Faisant suite au projet de licenciement économique touchant Léo Lagrange Centre Est et Méditerranée, SUD dénonce, sur la question économique, huit licenciements LLCE et deux licenciements LM. Huit plus deux égalent un PSE. Un droit d'alerte a été lancé en 2018 concernant les difficultés sur LLCE. Aucune amélioration n'a été constatée. Aujourd'hui, nous dénonçons les méthodes managériales de LLCE concernant les salarié.es susceptibles d'être licenciés : l'utilisation de gestion en territoire et non en unité économique et sociale pour ne pas mettre en place un PSE, des prises de marché à perte et une gestion désastreuse, la vente des anciens locaux du siège pour être dans un local utilisé à perte. Aussi les élu.es SUD exigent l'appel à un avocat pour définir les notions de périmètre et pour vérifier

la faisabilité d'un recours à un PSE, car les salarié.es dépendent d'un seul périmètre, celui qui permet l'instauration du CSE unique ; l'appel à l'expert-comptable du CSE pour éclairer la situation.

Sur le deuxième point sur l'obligation de garantie de santé des salarié.es par l'employeur, SUD dénonce la non-prise en charge des RPS concernant les salarié.es des services supports qui devront effectuer leurs tâches ainsi que celles de leurs collègues licenciés. Nous exigeons que l'employeur prenne toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ces salarié.es. À défaut, l'employeur en portera toutes les responsabilités. »

Un élu rappelle qu'à une époque le CSE avait un avocat et un cabinet d'expertise à disposition. Il pense que c'est quelque chose qu'il faudrait remettre rapidement en place pour pouvoir les interroger chaque fois que des réponses sont nécessaires. Pour leur part, les élu.es de la CGT ont fait appel à leur avocat pour traiter le dossier des licenciements, mais aussi pour revenir sur l'étude faite par le CE de l'époque, concernant les cellules de reclassement et le CSP. Elle démontrait que le PSE était en défaveur des salarié.es au contraire du CSP. Toutefois, ce dernier doit être accompagné du congé de reclassement.

La présidente ajoute que le congé de reclassement comprend une modalité de rémunération qui permet de faire des recherches d'emploi. Cette dernière est souvent inférieure avec le PSE que dans le cadre du CSP.

La RRS précise que la durée est aussi intéressante pour les salarié.es lorsque la mesure se fait en interne, par rapport au contrat de sécurisation professionnel proposé par Pôle Emploi.

Les élu.es CGT souhaitent rester sur ce système, mais demandent à l'employeur de faire des efforts avec un abondement plus important que les 2 fois 500 euros proposés.

La présidente tient à dire qu'un accompagnement de 4 mois est prévu pour les personnes qui sortiront, soit jusqu'au mois de novembre environ. Cela dépendra de chaque situation.

La RRS rappelle à nouveau la prise en charge des frais de déplacement.

Une élue demande à l'employeur d'entendre les préconisations de l'ensemble des élu.es du CSE, toutes organisations syndicales confondues. Tous estiment en effet que les propositions de l'employeur ne sont pas suffisantes. L'élue demande si des modifications sont encore possibles pour élargir les propositions d'accompagnement des salarié.es.

La présidente confirme que les élu.es sont consulté.es et doivent rendre un avis sur ce qui a été présenté, avec la première note, puis le complément. Toutefois, sur un plan managérial il est encore possible de prendre des propositions en compte.

Un élu suggère de voter en premier lieu la proposition sur le droit d'alerte, avec laquelle certaines organisations syndicales sont d'accord.

La présidente met aux voix la proposition sur le droit d'alerte et les modalités de rédaction suggérée par la CGT.

Votants : 19

Pour : 19

Contre : 0

Abstention : 0

La secrétaire du CSE se fait confirmer le délai pour la production de questions supplémentaires au mercredi 25 mai et demande que ces dernières lui soient envoyées.

La présidente met aux voix la consultation sur le projet de restructuration de Léo Lagrange Centre Est.

Votants : 20

Pour : 0

Contre : 20

Abstention : 0

La présidente met aux voix la consultation sur le projet de réduction des effectifs sur Léo Lagrange Centre Est.

Votants : 20

Pour : 0

Contre : 20

Abstention : 0

III – Consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de 8 salarié.es et les critères d'ordre retenus (suite de la consultation)

Voir ci-dessus.

IV – Mise à disposition des bilans sociaux, HSCT, rapport handicap en vue de la consultation sur la politique sociale

La présidente informe que la consultation sur la politique sociale aura lieu au mois de juin.

L'ensemble des bilans sociaux de toutes les entreprises se trouve dans la BDU, de même qu'une synthèse des grands indicateurs, regroupés par animation, petite enfance et formation pour une lecture sur l'UES.

Une élue indique que le bilan de LLSO concernant la C2SCT sera complété concernant le nombre de séances.

La RRS répond que toutes les données se trouvent dans le dossier de la politique sociale et que les remplacements nécessaires seront pris en compte, plusieurs correctifs ayant été faits, entre autres au niveau des indicateurs.

Il est constaté, au niveau de l'UES, que les effectifs présents au 31 décembre sont stables, par contre l'effectif moyen augmente du fait d'un recours important à des CDD sur l'année 2021, liés aux nombreux arrêts maladie. L'année ayant été encore marquée par la crise sanitaire. L'augmentation du nombre des départs, en particulier par le biais de ruptures conventionnelles, s'explique sans doute aussi pour les mêmes raisons.

La présidente pense que la crise Covid a poussé les salarié.es à se questionner sur leur projet professionnel et leur parcours et à prendre d'autres voies.

La RRS convient que beaucoup d'éléments ont changé sur cette période et cela se constate au niveau national dans différentes branches d'activité. L'indicateur de temps partiel ne semble pas cohérent sur l'ensemble de l'UES, mais cela s'explique par l'exclusion des CD21 qui apparaissent par ailleurs dans les bilans sociaux. La différence entre les temps partiels choisis et ceux subis n'a pas été retenue.

Le pourcentage de femmes à temps partiel est de 70 %, en cohérence avec leur répartition sur l'UES. L'effectif reste donc majoritairement féminin à 76 %, en particulier dans la petite enfance.

Concernant les promotions, le bilan ne fait part, pour 2021, que des personnes ayant changé de groupe et non de catégories, ce qui explique le léger décalage.

Suite à l'accord égalité, un focus a été fait sur les congés parentaux. Le pourcentage de pratiquement 100 % est bien celui attendu. C'est un sujet sur lequel il faudra communiquer.

Le nombre d'heure global de l'activité partielle diminue, mais reste présent. Il ne concerne pas seulement les fermetures de sites, mais aussi les contraintes de garde.

Un élu constate que les promotions concernent surtout les cadres, moins les animateurs.trices . De même, peu de personnes se forment sur les publics en situation de handicap, et l'élu note aussi qu'il y a peu de travailleurs de ce type au niveau du siège de la fédération. Il convient par ailleurs, que les salarié.es sont choisi.es pour leurs compétences et non pour leur statut. Il estime que dans l'ensemble les salarié.es ne sont pas assez formé.es sur le sujet, que ce soit vis-à-vis des collègues ou des publics accompagnés. Il souhaite des précisions à ce sujet.

La RRS renvoie aux rapports sur le handicap qui font partie de la consultation. Elle assure qu'il est possible de faire mieux, puisque peu d'entités sont assujetties à l'emploi de travailleurs handicapés. Cela suppose de dégager des moyens et des personnes pour développer la politique sur le handicap.

A la question d'une élue qui demande si cette personne peut se trouver en interne, la RRS estime que c'est un sujet qu'il faudrait intégrer aux politiques RH. Cela a été abordé dans le travail sur l'accord égalité, pour améliorer la reconnaissance du handicap. Des campagnes de communication ont déjà été faites, mais il est nécessaire de trouver des personnes pour travailler sur le sujet et le mettre en place sur l'ensemble de l'UES, au-delà des initiatives qui existent déjà, comme en Méditerranée, mais qui ne sont pas suffisantes.

La présidente estime que cela représente un travail considérable, mais convient qu'avec une personne réellement en charge de développer la politique handicap au sein des entreprises de l'UES, des moyens pourraient être trouvés. Elle reconnaît que la fédération n'est pas encore suffisamment structurée pour ce faire. Elle ajoute qu'il y a beaucoup d'intégrations et peu de recrutements. La fédération n'a donc pas la main sur les caractéristiques des personnes qui entrent à Léo Lagrange.

Concernant les promotions sur Nord Île-de-France, elle relève que :

- 5 salarié.es sont passés du groupe A au groupe B ;
- 5 autres du groupe B au groupe C ;
- 3 du groupe B au groupe D ;
- 4 du groupe C au groupe D ;
- 1 du groupe D au groupe G (donc de technicien à un statut de cadre) ;
- 2 du groupe E au groupe G ;
- 2 du groupe F au groupe G.

Il n'y a donc pas de problématique de promotion sur cette région.

Un élu se remémore le travail fait en Centre Est concernant les personnes en situation de handicap. La problématique repose sur la méconnaissance qu'ont les salarié.es de leurs droits et de certaines réticences quant à leur situation. Pourtant une telle reconnaissance permet d'obtenir des moyens auprès de l'AGEFIP ou de Cap Emploi pour l'adaptation aux postes. Il propose de travailler sur un document national et de l'envoyer à l'ensemble des salarié.es pour les sensibiliser.

Un élu pense qu'il y a une volonté dans toutes les structures de parler du handicap, de celui qui se voit et celui qui ne se voit pas, et d'accueillir tous les publics sans condition. Il se demande s'il ne serait pas

possible de créer quelque chose non seulement pour les salarié.es, mais aussi pour ces derniers, par le biais de formations auprès des animateurs.trices et des coordinateurs.trices.

La présidente répond que cela fait partie des sujets du PDC national, mais ajoute qu'il y a sans doute d'autres volets à travailler, telles que la gestion de la relation ou la perception de l'autre.

Une élue rappelle que la fédération travaille sur le référent handicap, et que certains sont déjà présents sur sites, comme en Sud-Ouest, pour suivre les salarié.es concerné.es. Mais il y a aussi les AVL pour les enfants. Elle convient qu'il faudrait mettre en place une personne par région, identifiée comme référente, travailler sur une charte et échanger sur des outils. Les publics en situation de handicap, enfants comme adultes, sont de plus en plus nombreux dans les prises en charge. Par contre, elle relève encore des difficultés comme des salles de formation à l'étage. Elle regrette que la politique portée par la fédération ne soit pas appliquée partout dans les régions.

Le représentant syndical CFDT souligne que Campus a perdu des marchés par manque d'accessibilité.

Un élu relève dans le bilan le nombre de départs constaté partout et sur tous les secteurs. Il se demande si cela tient à la Covid ou à la difficulté du métier. Il constate que dans les années antérieures, il était possible de garder des personnes en fin de CDD, ce qui n'est plus le cas. Il note aussi de plus en plus de licenciements pour inaptitude. Il s'inquiète pour l'avenir.

La présidente répond qu'il y a aussi une très forte augmentation des recours aux CDD, en lien avec les absences nombreuses du fait de la situation sanitaire. Il est important, selon elle, de remettre les choses dans le contexte, le bilan social portant sur l'année 2021 et non 2022. Toutefois, la synthèse de la QVT montre qu'il y a des sujets par secteurs d'activité sur lequel il faut travailler. Elle répète que nombreux sont ceux qui se sont interrogés sur leurs projets de vie et leurs choix professionnels sur la période. Cela remet aussi en question le sens du travail, d'une façon générale et sur tous les secteurs d'activité de la fédération, et le sentiment d'utilité. Ce sont des sujets sur lesquels la politique managériale doit se structurer.

Le représentant syndical CGT note que de tels retours avaient déjà été faits dans les années précédentes et que les choses avancent doucement. Toutefois, concernant les lieux de formation, il se demande si l'Instep et Campus, par exemple, ne pourraient s'arranger entre eux pour échanger les salles, entre celles au rez-de-chaussée et celles à l'étage, pour accueillir des publics en situation de handicap. Ce sont des solutions qui pourraient être mises en place à terme.

Une élue explique que les salles de l'Instep ne sont pas suffisamment grandes pour certaines formations. Pour sa part, elle a mis en place une action pour que les personnes en fauteuil puissent accéder à ces dernières. Elle convient qu'il est possible de trouver des solutions, mais cela demande de connaître au préalable la situation des personnes qui vont venir en formation. Le mieux serait d'avoir des salles accessibles à tous, sans restriction.

Un élu constate que les démissions sont les plus importantes dans le secteur de l'animation, avec un total de 1005 sur l'ensemble de l'UES. De même l'intérim est monté en flèche en 2021, avec 141 personnes en Sud-Ouest.

La présidente constate un problème de recrutement et un très fort turn-over. Ce sont des éléments qui nécessitent de développer des actions d'intégration aux publics, de formation. La branche mène un travail qu'elle espère efficient sur les conditions de travail et de rémunération. Mais la courbe ne va pas s'infléchir rapidement. Elle met en exergue le fait qu'en France il est aujourd'hui difficile de

recruter sur des postes de professeur ou dans le milieu de la restauration. C'est une situation générale qui touche toute la société.

Un élu informe que le Conseil d'État a refusé, le matin même, la prise en charge par l'État des AESH et la confie aux collectivités locales.

La présidente revient sur le bilan social et confirme que la direction va reprendre les indicateurs principaux pour les mettre en perspective et préciser leur rôle en termes de politique au sein de la fédération.

La DRHLLF indique que les six bilans handicap des instituts de formation se trouvent sur la BDU. Il y a au total 63 salarié.es handicapé.es dans la branche formation, un chiffre en augmentation. En effet, il y avait 49 salarié.es en 2019 et 52 en 2020. Il y a autant de femmes que d'hommes et tous types de contrats, avec des temps pleins ou des temps partiels. Tous les instituts ont rempli leurs obligations. L'Instep Occitanie se distingue toutefois avec un emploi de salarié.es en situation de handicap important, avec 8 bénéficiaires et 27 salarié.es en situation de RQTH.

Il n'y a pas eu d'aménagement de poste au sein de A2F, ou de Campus. L'Instep Île-de-France a mis en place des temps de travail et un aménagement de poste pour un salarié et va recevoir de nouveaux outils informatiques pour toutes les équipes.

L'Instep Occitanie est engagée, depuis sa création, dans une charte pour l'accueil de personnes handicapées en formation. Treize de ses salarié.es sont formés par l'AGEFIP pour devenir référents handicap. L'Instep Occitanie compte une personne-ressource handicap sur chacun de ses territoires. Une demi-journée mensuelle est en moyenne consacrée à cette mission. Cet institut a aménagé un poste pour un délégué territorial à la formation et un autre pour un formateur, avec l'achat de matériel.

L'IFRA a aménagé un poste pour un collaborateur.

À Préface, aucun aménagement de poste n'était nécessaire.

V – Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation

La présidente rappelle que la commission économique a déjà rendu son avis.

Commission logement

L'ordre du jour de la commission portait sur les demandes de logement urgentes, la préparation de la grille de points pour le dernier trimestre 2022 et l'étude d'une planification des visites des élu.es de la commission en région.

Concernant les demandes de logement, les membres ont échangé en visioconférence avec Éric Breton, le chargé des relations Action Logement au national. Ils ont ainsi pu avoir la liste des demandes, le site étant techniquement bloqué.

Quatre demandes ont été validées, trois pour la région Occitanie et une en région PACA. Par ailleurs, 63 dossiers sont en cours, ce qui est beaucoup. Il reste dix dossiers qui datent de 2020, bien que, fin 2021, un maximum de points avait été mis sur ces dossiers pour qu'ils apparaissent prioritaires. À cela s'ajoutent 13 dossiers pour le premier semestre 2021, 17 pour le deuxième semestre et enfin déjà 43 dossiers saisis en 2022.

La commission logement va s'assurer que les dossiers concernent des salarié.es encore présent.es dans l'entreprise et voir auprès d'Action Logement les points qui achoppent. La région parisienne et la région marseillaise sont les plus problématiques. Les dossiers traînent depuis plusieurs années et

rien ne bouge. Les chargé.es de relation entreprise ne peuvent rien faire de leur côté, les bailleurs sociaux pouvant faire ce qu'ils veulent.

Les dossiers sur la région nantaise ont beaucoup augmenté, preuve que la communication se fait bien dans les régions. Sur 2022, environ la moitié des dossiers proviennent de cette ville.

Les critères d'attribution des points sont les mêmes qu'en 2021 :

- 166 points : situations individuelles d'urgence (expulsion, violence, insalubrité, personnes dormant dans leur voiture...);
- 80 points : ancienneté dans la demande, personnes hébergées, demandes de premier logement, familles monoparentales;
- 34 points : personnes en situation de handicap. Ces dernières étant prioritaires auprès d'Action Logement.

Sur le site AL'in, le nombre de points attribué aux entreprises reste le même, à savoir 8 960. 8 620 points ont été distribués en 2021. Le référent d'Action Logement a été interpellé, car avec 300 points restants il n'est pas possible d'aider les salarié.es sur les 43 dossiers de 2022.

Les membres de la commission souhaitent pouvoir aller dans les régions, durant le deuxième semestre, rencontrer les référent.es logement et les salarié.es pour les mettre en relation avec Action Logement près de chez eux pour faciliter les échanges et la prise en charge des dossiers. Ils demandent aux élu.es du CSE de valider cette demande.

Le tableau des référent.es logement a été mis à jour et donné à la RRS, ainsi que la procédure de demande de logement pour une prochaine parution dans la e-lettre.

La présidente met aux voix la demande des membres de la commission d'organiser une réunion par région pour rencontrer les référents logement.

Votants : 20

Pour : 20

Contre : 0

Abstention : 0

Le représentant syndical CFDT invite les organisations syndicales représentatives à se rapprocher des personnes présentes dans les Conseils d'Administration pour leur rappeler les missions et obligations d'un bailleur social.

Un élu ajoute que l'élection des Conseils d'Administration des bailleurs sociaux est prévue en fin d'année, il serait bien d'intervenir auprès d'eux. La tension sur les logements va s'accroître, d'autant que pour l'heure l'hébergement des réfugiés ukrainien est favorisé. Les demandes en attentes sont donc gelées. La CGT demande une réquisition des logements vides.

La présidente de la commission confirme que seules les demandes en urgence sont traitées. La suroccupation représente 9 m² par personne.

Commission ASC

Le compte rendu de la commission a été envoyé aux élu.es et présente le suivi des demandes de prestations.

Au 16 mai le décompte est le suivant :

- Les chèques vacances = 4 027
- Les chèques culture = 3 212
- Les chèques lire naissance = 3
- Les chèques-cadeaux naissance = 14
- Remboursements ASC = 44
- Départ à la retraite = 6
- Aide BAFA = 5

Ces chiffres sont en deçà du prévisionnel – soit 4 500 chèques vacances et 4 000 chèques culture – ce qui laisse penser que les sommes restantes seront suffisantes pour honorer les chèques Cadhoc. Un bilan sera fait en juin et une délibération sera proposée pour valider les sommes attribuées à ces derniers.

Quelques dossiers sont en attente de traitement.

Suivi des subventions 2021 :

- Léo Lagrange Nord Île-de-France n'ayant pas versé de subvention en 2021, le montant à recevoir s'élève à 105 000 euros pour les ASC et 23 000 pour les AEP.
- Léo Lagrange Méditerranée pour sa part doit 31 000 euros pour les ASC et 3 000 euros pour les AEP.
- Léo Lagrange Sud-Ouest doit un solde de 10 000 euros pour les ASC.

Il s'agit-là des sites les plus importants. Au total, 19 sites doivent encore de l'argent.

La présidente du CSE rappelle qu'un système a été mis en place pour suivre les subventions et dit ne pas avoir été alertée concernant Nord Île-de-France. Elle fera le nécessaire pour tous ces retards de versement.

La présidente de la commission fait part d'une demande d'aide exceptionnelle d'une salariée de Léo Lagrange Île-de-France. Son dossier n'a pas le caractère d'urgence, qui fait partie des critères pour obtenir cette aide.

La secrétaire du CSE ajoute que cette personne, en plus de devoir aider sa mère, suite au décès de son père, doit faire face à un problème de logement. Elle rentre dans le cadre de la loi DALO, puisque hébergée pour un mois dans un FJT sur la région parisienne. Elle demande que les membres de la commission logement se rapprochent d'elle pour voir comment lui venir en aide, puisqu'elle répond aux critères. Elle va transférer le dossier à tous les élu.es.

Un deuxième salarié (LLF) s'était manifesté pour une demande d'aide d'urgence. Elle lui a envoyé les documents il y a trois semaines, mais n'a pas eu de retour.

La secrétaire du CSE aborde le sujet de la nouvelle trésorière qui s'est vue contrainte, durant les premiers mois de l'année, de faire des heures supplémentaires pour prendre tous les dossiers en main. Cela représente un total de 29,75 heures qui ne sont pas prises en charge par l'employeur. Elle souhaite que le CSE puisse rembourser à ce dernier ce temps de travail, pour un montant d'environ 18,46 euros de l'heure, tout en reconnaissant qu'une telle demande devrait être entérinée au préalable par le CSE. Ce travail concerne dans un premier temps la prise en main des outils avec l'ancien trésorier du CSE et dans un deuxième temps l'accompagnement de la secrétaire intérimaire, arrivée en mars. Le décompte est de 21 heures en janvier et 7 heures en mars.

Un élu convient qu'effectivement cette demande aurait dû être faite en amont, mais ajoute que les élu.es CGT ne s'opposeront pas à ce règlement. Il réitère sur son propos, tenu plus tôt dans la journée, concernant les prises en charge des frais des élu.es qui devraient prendre en compte les situations particulières. Il pense qu'il faut les traiter au cas par cas quand cela s'impose.

La trésorière du CSE précise qu'elle a dû aussi piloter le secteur administratif et assurer le suivi des prestations, ce qui représente beaucoup de travail. Toutefois, c'est une mission qui devra être par la suite assurée par la secrétaire administrative.

Une élue est elle aussi d'avis que certaines situations sont exceptionnelles et doivent être traitées au cas par cas, avec la même équité. Elle souhaite par ailleurs savoir à quels types de dépenses l'enveloppe syndicale est destinée.

Un élu s'inquiète de savoir si la charge de travail était ponctuelle et due à la passation ou si elle va rester importante, ce qui demandera d'avoir une réflexion sur le long terme.

La secrétaire du CSE explique que la situation était exceptionnelle en début d'année, d'autant que la trésorière a été seule pendant trois mois avant d'être rejointe par une trésorière adjointe qui va prendre une part des activités. Toutefois, elle pose la question du volume d'heures de délégation pour un mandat de trésorier qui lui semble encore plus chronophage que celui de secrétaire.

Le groupe de travail constitué en parallèle s'est interrogé sur la nécessité d'embaucher une personne pour prendre en charge une partie de la comptabilité. Toutefois, avec des élections fin 2023 et Progress qui suivra, elle estime que proposer un contrat en CDI risque d'être compliqué du fait de la réorganisation de l'entreprise à venir. Elle invite à réfléchir soit à prendre une personne pour un an, soit ponctuellement. Toutefois, il est possible que l'arrivée de la trésorière adjointe vienne réguler la situation.

La trésorière revient sur l'enveloppe syndicale qui peut servir pour des formations, de la documentation, les frais de déplacement pour rencontrer des salarié.es.

La présidente ajoute qu'il s'agit de l'annexe 4 du règlement intérieur.

La trésorière précise encore qu'elle dépasse toujours le nombre d'heures de délégation allouées. Pour ce qui est des frais de TRH, elle a fait passer une note aux élu.es qui reprend les éléments synthétiques du règlement intérieur et les annexes, concernant les frais. Pour sa part, elle s'en tient à ce qui est indiqué dans les accords. Le cas échéant, il faudrait les revoir.

Un élu comprend que la situation était exceptionnelle, mais ajoute qu'il faut aussi assumer ses responsabilités. La CGT a assuré durant deux mandats des responsabilités au sein du CE et n'a jamais demandé de compensation financière pour les heures supplémentaires. Le nombre d'heures de délégation est plus important aujourd'hui avec 30 heures, en particulier pour les président.e.s de commissions. Toutefois, si plus d'heures sont nécessaires pour le poste de trésorier et de secrétaire, il estime que cela devra faire partie des prochaines négociations avec l'employeur.

Une élue pense que le nombre de salarié.es à l'époque était inférieur à celui actuel et que la quantité de travail n'était donc pas la même. Elle espère que les élu.es sont satisfait.es de la rapidité avec laquelle la trésorière rembourse leurs frais d'autant qu'elle le fait sur son temps personnel. En effet, entre les ASC, la gestion de la secrétaire administrative et de son assistante et la vérification des chèques ASC, il est difficile de dire qu'elle n'assume pas ses responsabilités. L'élue demande un minimum de considération pour la trésorière qui demande seulement d'avoir plus de temps de disponibilité. L'élue insiste sur le fait que cette dernière facilite les démarches des élu.es en tant que représentants du personnel. Par l'envoi de l'accord TRH, elle tient seulement à rappeler qu'elle doit faire les choses dans le cadre des accords. Toutefois, si ces derniers ne conviennent plus, il faut envisager de nouvelles négociations.

La trésorière indique à l'élu qu'elle n'est pas présidente de commission, mais seulement membre. Elle ajoute qu'au-delà de ses missions de trésorière, elle en assume d'autres qui ne sont normalement pas de son ressort, telle que le suivi des prestations et les validations ou encore l'arbitrage. Les déplacements, pour leur part, devraient être assurés par la secrétaire administrative qui n'en a pas pour l'instant les capacités. La trésorière se dit satisfaite du poste, mais dit aimer faire son travail correctement ce qui suppose de l'investissement.

Le représentant syndical CFDT relève que la difficulté soulevée vient d'un fonctionnement interne qui a laissé s'établir des glissements de missions, entre autres entre les présidences, qu'il faudrait évaluer. Il ajoute que les élu.es CFDT étaient à l'époque contre les accords TRH et tout ce qui a été mis en place. Mais le contexte, les élu.es et certains responsables syndicaux ont changé depuis et il serait peut-être temps de revoir ces accords. Il s'étonne par exemple que le montant des notes de frais pris sur une enveloppe syndicale soit limité ou encore qu'une RP CFDT soit obligée de travailler dans le cadre de sa mission dans un open space parce qu'elle n'a pas d'ordinateur à disposition. Il pense que les accords actuels pénalisent certaines situations et créent des tensions. Il est nécessaire, selon lui, de revoir les missions de chacun et celles des présidents de commission. Le nombre de salarié.es a augmenté et la technologie ne supprime pas tout le travail. Il souhaite laisser aux prochains membres de la nouvelle mandature une situation claire.

La secrétaire souhaite remettre les 29 heures dans leur contexte. Elles sont uniquement liées à la passation de pouvoir entre les trésoriers. Même si cela pose de nouvelles questions. Elle ajoute que la trésorière acceptera de ne pas être payée le cas échéant. Pour sa part, elle trouverait cela dommage.

La présidente précise que les accords TRH ont été revus il y a 18 mois, ils ne sont donc pas si vieux que ça.

Un élu rejoint le représentant syndical CFDT sur la nécessité de revoir les accords, entre autres concernant des ajustements des budgets de fonctionnement. Il rappelle qu'il y a toujours eu une salariée et une intérimaire au CSE et même si le nombre de salarié.es a augmenté, les demandes stagnent autour des 3 à 4 000. Quoi qu'il en soit, si la situation s'étend sur le long terme, il faudra la considérer autrement. À une époque, la CGT avait proposé de donner plus d'heures de délégation à certains suppléants, certains devenant président de commission sans heures à disposition. Il faut donc regarder ensemble la situation et voir ce qui est récurrent.

Un élu croit savoir que le montant des billets pour les avions est limité à 250 euros. Il lui est répondu que c'est 425 euros. Il demande si exceptionnellement, n'ayant pas dépensé le montant total qui lui est alloué, il pourrait y avoir un glissement de la somme restante vers une autre élue qui dépasse son budget n'ayant pas trouvé de billet d'avion pour le retour.

La présidente réplique que ce type de modalités doit rentrer dans des accords. Elle invite les élu.es à prévoir une séance de travail sur le sujet.

La présidente met aux voix la demande de prise en charge de 29,75 heures de délégation supplémentaires pour la trésorière.

Votants : 20

Pour : 20

Contre : 0

Abstention : 0

Commission communication

Le président de la commission explique être toujours dans l'attente de photo d'élu.es pour compléter le trombinoscope sur le site du CSE. La date butoir est à fin septembre 2022.

Il informe que la page Facebook a été créée la veille et s'appelle CSE Leo Lagrange.

La création de la page Instagram est reportée aux semaines à venir pour l'associer à la page Facebook dans les publications.

Un groupe WhatsApp a été créé pour communiquer au sein de la commission et échanger des informations. Le président de la commission invite tous les membres des autres commissions à leur

faire parvenir les éléments jugés pertinents, même s'il ne peut garantir que tout sera ajouté tout de suite.

Un membre de la commission invite l'élue SUD et le représentant syndical CGT, membres de la commission à se joindre à eux, mais aussi d'envoyer un message lorsqu'ils ne peuvent être présents. Le président de la commission demande à l'employeur de communiquer l'information concernant la page Facebook.

La présidente confirme que ce sera fait à réception des informations.

Enfin les membres de la commission sont en attente d'un rendez-vous avec ProWeb pour une évolution de mise en forme du site.

Commission conditions de travail

Le président de la commission rappelle la présence en commission de salarié.es qui ont exprimé leur mal-être. Les membres présents ont beaucoup discuté sur les conditions de travail au siège de Centre Est, au-delà du sujet sur les licenciements, et des risques psychosociaux qui en résultent. La question se pose de la répartition des charges de travail sur les salarié.es qui resteront, mais aussi sur le devenir de leur emploi. Il semblerait que l'ambiance sur le siège soit compliquée, avec la création de clans et des personnels tendus.

Les membres de la commission souhaitent que la C2SCT de Centre Est se saisisse de la situation pour mettre éventuellement en place des cellules d'écoute, des enquêtes et autres procédures pour permettre aux salarié.es de s'exprimer, mais aussi d'échanger avec l'employeur pour trouver des solutions et élaborer ensemble un projet.

La présidente du CSE réplique que la direction sera d'autant plus attentive qu'une réflexion est déjà en cours pour réorganiser le travail, revoir des process, des systèmes d'automatisation, sachant que certaines tâches seront redistribuées ou conduites différemment. Jusqu'à présent, par exemple, l'organisation des services comptables ne se faisait pas par dossiers, mais par type d'actions comptables. Désormais, la réflexion porte sur une gestion par dossiers complets, ce qui induit une organisation des services administratifs dans le même sens, par dossiers et thématiques. Il en résultera une modification dans l'organisation du travail et un besoin en accompagnement pour remettre les comptables à niveau sur des tâches ou des outils nouveaux.

Le service administration et finances sera ainsi entièrement revu. La DAF Léo Lagrange animation accompagnera la réorganisation des services, car il est difficile de trouver des solutions pour se coordonner autrement lorsqu'on n'a pas suffisamment de recul. C'est un travail qui est nécessaire à tous les niveaux, selon la présidente du CSE, et pas seulement en Centre Est.

Elle tiendra les élu.es du CSE informé.es des évolutions d'organisation.

VI – Présentation des résultats du questionnaire de l'observatoire périscolaire

Les résultats du questionnaire ont été mis dans la base de données.

La présidente rappelle de contexte, à savoir la mise en place d'un observatoire interne du périscolaire, le but étant d'obtenir des données pour caractériser la réalité du terrain. Un groupe de travail interne a été lancé en avril 2021 et a élaboré un premier questionnaire à destination des salarié.es en poste dans cette activité. Un deuxième questionnaire a été réalisé pour les directeurs de sites.

Le premier doit donner des informations sur la situation des salarié.es et leur appréciation. Le deuxième doit permettre d'avoir une vision la plus exhaustive possible de toutes les situations qui existent sur les différents marchés d'activités périscolaires.

La direction a fait appel à un prestataire pour constituer ces questionnaires. Le premier a été diffusé entre le 18 février et le 30 mars.

787 personnes ont répondu sur environ 3 000 salarié.es, ce qui est un assez bon retour, avec :

- 77 % d'animateurs/animateuses ;
- 75 % de CD21 ;
- 83 % des répondants sont concentrés sur 3 départements : la Loire Atlantique, la Haute-Garonne et le Rhône, représentant les plus gros dispositifs de périscolaire ;
- 74 % des répondants sont des femmes.

L'âge moyen est d'environ 35 ans ;

- 54 % de l'échantillon a moins de 35 ans.

- 52 % des répondants vivent en couple, avec ou sans enfants ;
- 8 % sont des familles monoparentales ;
- Le nombre moyen d'enfants à charge est de 1,9 ;
- Les trois quarts des répondants sont locataires ou hébergés ;
- 25 % sont propriétaires, contre 58 % de salarié.es en France ;
- Le temps de travail est à temps partiel, sauf pour la moitié des directeurs et directrices ;
- 41 % des répondants font entre 20 et 30 heures par semaine, avec des disparités selon les postes ;
 - 2 % à temps plein ;
 - 45 % font moins de 20 heures ;
- 50 % des directeurs/directrices à temps plein ;
 - 2 % font moins de 8 heures.

La courbe est donc inversée selon que l'on est animateur ou directeur.

Les horaires sont répartis sur plusieurs périodes dans la journée, avec une majorité le midi et le soir :

- 92 % des répondants travaillent le midi ;
- 83 % des répondants travaillent le soir ;
- 23 % des répondants travaillent le midi et le soir ;
- 21 % des répondants travaillent le matin, le midi, le soir et le mercredi ;
- 3 % des répondants travaillent le matin, le midi et le soir.

Concernant les horaires :

- 54 % des répondants les considèrent comme une contrainte ;
- 22 % d'entre eux ont choisi le temps partiel ;
- 52 % des répondants considèrent les horaires comme contraignant.

112 salarié.es, soit 14 % de l'échantillon, ne souhaitent pas se prononcer sur ce sujet et ne sont donc pas comptés dans les réponses.

Les coupures sont une réalité quotidienne, sauf le mercredi, pour deux tiers des répondants :

- Entre 45 et 48 % ont une coupure selon les jours ;
- Entre 19 et 26 % ont deux coupures. Mardi et jeudi étant les jours où elles sont le plus fréquentes ;
- Un quart de l'échantillon n'est pas concerné par ces coupures ;
- Parmi les personnes concernées, les deux tiers considèrent ces coupures comme des contraintes fortes ou modérées ;
- Le degré de contrainte est ressenti plus fortement chez les personnes devant faire plusieurs allers-retours domicile/travail par jour.

- La moitié des répondants se rend au travail avec un véhicule personnel, l'autre moitié en transport en commun.

La présidente se dit étonnée de ce résultat, les dispositifs concernés étant très urbains.

Pour un élu, cela tient peut-être au fait que les salarié.es qui ont répondu ont plutôt de l'expérience, du fait de leur âge, et sont donc des personnes de sièges qui viennent plus facilement en voiture.

La présidente redit qu'il s'agit d'animateurs.trices périscolaires.

Pour une élue, il s'agit plutôt de personnes avec des enfants, la voiture étant plus pratique pour se déplacer. Elle ajoute que les salarié.es ne sont pas toujours affectés à proximité de leur domicile.

La présidente précise que le trajet domicile/travail est fait en moyenne trois fois par jour.

- 56 % des répondant.es font deux trajets par jour ;
- 29 % des répondant.es font trois ou quatre trajets par jour ;
- 15 % des répondant.es font entre cinq et six trajets par jour. Cela s'explique par la multiplication des employeurs.

La moyenne d'ancienneté sur les postes est de 4 ans.

- 52 % des répondants ont plus de 3 ans d'ancienneté sur le poste.

La moyenne d'ancienneté dans le périscolaire est de 6 ans, contre 9 ans dans l'animation, avec une grande disparité.

- Pour 45 % des répondant.es, l'activité périscolaire est leur premier poste ;
- Parmi les autres, certain.es ont 20 ou 30 ans d'ancienneté.

Les parcours scolaires ou universitaires sont très diversifiés.

- 3/4 des répondant.es ont un niveau BAC ou études supérieures.

Différentes filières sont répertoriées, autre que l'animation, avec une majorité de Sciences humaines et sociales, technologie, littéraire, administratif et gestion.

La présidente estime que le niveau scolaire est élevé avec une diversité de public auquel il faudrait s'intéresser pour comprendre ce qui les conduit à cette activité.

- 2/3 des répondant.es ont un BAFA validé ou en cours ;
- Les directeurs .trices et adjoint.es ont en majorité des diplômes professionnels de l'animation, avec cumul du BAFA et du BPJEPS, par exemple.
- 55 % des répondant.es cumulent au moins un autre statut en parallèle de leur travail ;
- Parmi les 29 % de répondants ayant plusieurs employeurs, 79 % indiquent que Léo Lagrange est leur employeur principal ;
- 7 % des répondant .es sont inscrits à une mission locale, Cap Emploi ;
- 6 % ont une reconnaissance de travailleurs handicapés.

Parmi les 308 personnes qui ont déclaré un emploi en parallèle, la majorité exerce dans l'animation. La petite enfance arrive à la deuxième place avec 14 % des répondants. Viennent ensuite des professeurs de danse, d'éducateurs sportifs, accompagnement, etc.

- 23 % des répondant.es avaient déjà travaillé à Léo Lagrange avant leur poste actuel, sur le même type de poste ou dans le cadre de centres de loisir ou de centres de vacances ;

- 182 personnes ont eu une expérience préalable chez Léo Lagrange et sont parties pour des fins de contrat ;
- Une moitié d'entre eux.elles ont connu d'autres employeurs entre-temps.

Concernant les projets de carrière.

- 44 % des répondant ;es souhaitent poursuivre dans les métiers de l'animation (évolution ou réorientation) ;
- 2/3 recommanderaient leur métier.

Cette réponse est en lien avec le sentiment d'utilité et non pas avec une satisfaction sur les conditions de travail.

Le questionnaire proposait de parler du métier avec des mots. Les plus courants sont :

- Passion
- Enrichissement
- Enfants
- Relation

Un parallèle peut être fait avec le questionnaire réalisé pour le bilan de mi-mandat.

La présidente du CSE retient de ce questionnaire un bon niveau scolaire, qui permet d'envisager des développements de compétences et l'acquisition de diplômes dans le métier, sans nécessité de remise à niveau. Elle note une moyenne d'âge plutôt élevée, laissant deviner des salarié.es matures avec une organisation éprouvée. Elle relève aussi peu de familles monoparentales, même si elle invite à relativiser.

Elle pointe par contre les contraintes d'exercice liées aux horaires des activités qui pèsent lourdement sur les conditions de travail. Des modalités d'aménagement doivent être réfléchies pour trouver des moyens de regrouper des heures et faire des demi-journées.

Le résultat du questionnaire transmis aux directeurs.trices de structures représente une deuxième étape et permettra de faire l'inventaire de toutes les situations existantes sur les différents sites.

Le but de la démarche est de travailler sur l'offre périscolaire de la fédération Léo Lagrange lorsqu'elle répond à des marchés publics ou des délégations de service et de fournir le maximum de situations équitables, quel que soit le territoire d'intervention. Toutes ces informations serviront à déterminer la position raisonnable à prendre pour produire un travail pédagogique de qualité et garantir les meilleures conditions de travail possibles, acceptables pour les salarié.es. Cela permettra aussi de venir alimenter les échanges au sein de la branche, via le groupe de travail mis en place, entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales.

Le représentant syndical CFDT espère que les réponses au questionnaire vont servir, même s'il note qu'il a fallu un an pour les obtenir. Il pense qu'il faudra aussi un an pour avoir celles des directeurs.trices de sites et encore un an pour les DTA. Il ajoute que les réponses sont connues depuis au moins dix ans. Si l'intervention du Secrétaire général en décembre 2021 laissait entendre que l'animateur de base n'est pas celui qu'on croit, les élu.es pour leur part avaient déjà la réponse. Il se dit déçu du résultat.

Une élue trouve intéressant de lire ce qu'elle savait déjà, à savoir que le temps partiel n'est un choix que pour 22 % des salarié.es concerné.es, alors que le Secrétaire général estimait que c'était celui de la plupart des animateurs.trices. Que les horaires soient considérés comme contraignants pour 52 % des personnes rejoint ce que les élu.es faisaient remonter. Elle ajoute que les salarié.es souhaitent travailler davantage. Elle note le doublon qui est fait avec le QVT concernant les outils Léo Lagrange et les moyens pédagogiques insuffisants.

Un élu pense qu'il aurait été possible d'avoir beaucoup plus de réponses de salarié.es si le questionnaire était parvenu sur le terrain par les biais des directions qui en aurait fait part lors des différentes réunions avec les animateurs.trices. Toutefois, il reconnaît que cela reflète la réalité du terrain. Il ajoute que les réponses à ce questionnaire se trouvaient déjà en 2021 sur le site de France Animation En Lutte.

La présidente se dit prête à se pencher sur les travaux déjà menés par ce collectif.

L'élu fait remarquer que des expériences sont menées en Sud-Ouest et demande si cela se fait aussi ailleurs sur le territoire. Il précise que celle-ci porte sur des journées en continuité

La présidente répond que cette région a été choisie pour mener l'expérimentation. Elle ajoute qu'il faudra ensuite chiffrer et voir l'organisation. Elle convient par ailleurs que si les élu.es sont déjà au courant de la situation sur le terrain, la direction avait besoin d'éléments objectifs sur lesquels s'appuyer pour mener un travail de réforme. Elle ajoute que l'équipe en charge du dossier continue de se mobiliser pour la suite. Les réponses renforcent sa conviction de la nécessité de prendre en compte les spécificités du périscolaire. Ce département qui représente 3 000 des 4 800 salarié.es de l'animation doit être traité de façon particulière au vu de sa singularité. Mais pour que les décisions et les orientations prises soient prises en adéquation avec les besoins du terrain, il était nécessaire de connaître ces derniers de façon statistique et structurée.

Une élue répète que ces difficultés avaient déjà été remontées, mais se dit satisfaite si cela débouche sur des évolutions positives. Elle n'était pas au courant de l'expérience sur les journées en continu et attend les résultats, d'autant qu'il avait déjà été débattu en CSE sur la problématique importante que représente la précarité des salarié.es du périscolaire et les contrats partiels subis à Léo Lagrange.

La présidente rétorque que cette problématique n'est pas propre à la fédération, mais se retrouve sur l'ensemble de la branche.

Pour l'élue, c'est toutefois une attente que l'on peut espérer d'une fédération de l'éducation populaire. Elle trouve le test en Sud-Ouest pour pallier la question de la précarité encourageant.

La présidente indique que la prochaine étape sera le retour du questionnaire aux directeurs de sites attendu pour le mois de juillet. Il est très fourni et très détaillé. Elle en fera une restitution soit au CSE de juillet, soit à celui de septembre.

VII – Suite de la présentation des résultats du baromètre QVT : résultats par activités

Quorum avait fait une présentation des résultats généraux du baromètre. Désormais, une synthèse par secteurs d'activité est disponible dans la BDU.

La présidente rappelle qu'il y avait eu 2 893 répondants, avec 79 % de femmes et 21 % d'hommes.

La proportion des répondants selon les métiers est en corrélation avec la proportion de ces secteurs d'activité au sein du bilan social :

- 61 % de l'animation ;
- 20 % de la petite enfance ;
- 12 % de la formation ;
- 7 % sur des fonctions transverses.

La note globale est de 6,1 contre 6,5 en 2017. Cela révèle une dégradation de la qualité de vie au travail. Malgré tout, 62 % des salarié.es se disent plutôt satisfaits.

Les éléments constitutifs de la dégradation sont liés à la rémunération, à l'organisation du travail et aux moyens humains et financiers.

Les points d'appui reposent sur l'ambiance de travail au sein de l'équipe, la disponibilité des responsables et les évolutions des missions et de l'intérêt au travail.

Trois régions donnent une note sur la qualité de vie au travail inférieure à la moyenne globale : La région Occitanie, Pays de Loire et Grand Est. Mais cela est peut-être lié aux gros dispositifs périscolaires sur ces trois territoires.

La note donnée par les Hauts de France est de 7, ce qui est une très bonne appréciation. Il en va de même avec la Nouvelle Aquitaine. Toutefois, cela ne représente respectivement que 6 % et 1 % des répondants.

L'appréciation de la qualité de vie au travail par secteurs d'activité est notée ainsi :

- Animation = 6 ;
- Petite enfance = 6,2 ;
- Fonctions transverses = 6,4 ;
- Formation = 6,5.

Le baromètre a été fait en 2021 après une année très difficile qui a beaucoup impacté les salarié.es, en particulier les animateur.trices. À cela il faut ajouter le nombre important de salarié.es en C2DI qui apprécient leurs conditions de travail en fonction de très fortes contraintes.

Certains indicateurs sont, pour la présidente, significatifs, tels que le contenu et le sens du travail qui ressortent fortement dans chacun des secteurs d'activité. Par contre, il y a des points d'alerte sur les éléments constitutifs de l'organisation du travail, en particulier sur les fonctions transverses ou l'équilibre vie professionnelle/vie privée. Les salarié.es sont plus particulièrement touché.es par les questions suivantes :

- Interruption du temps de travail ;
- Pression temporelle ;
- Quantité de travail excessive.

La présidente invite les membres de la commission conditions de travail à extraire des éléments de la synthèse pour les approfondir. La direction devra ensuite établir des plans d'action en fonction de ces indicateurs. Elle note en particulier que 84 % des répondant.es de la petite enfance disent être contraints à des efforts physiques. Il faut donc voir quelle politique de prévention il est possible de mener et regarder si le matériel à disposition est adapté. Une lecture doit être faite par branche métiers et secteurs d'activité pour adapter la question de l'organisation du travail, les contraintes physiques et voir sur quoi s'appuyer pour relancer une dynamique positive de l'appréciation de la qualité de vie au travail.

La présidente relève que dans l'ensemble les salarié.es valorisent le soutien managérial de la part de leurs responsables, pour chacun des secteurs d'activité, alors qu'il est demandé en CSE de travailler sur la ligne managériale avec une politique spécifique et des formations. C'est dans le secteur formation que l'appréciation a été la plus forte. Cette analyse se retrouve aussi sur les conditions de télétravail.

La présidente souhaite un échange sur le sujet avec les organisations syndicales lors de la prochaine négociation prévue le lundi après-midi suivant le CSE. Les questions seront reprises dans la politique sociale globale pour mettre en place des actions et avoir des perspectives de progression.

Elle note par exemple que dans l'ensemble les salarié.es se disent satisfait.es des échanges, mais reconnaissent dans le même temps que ceux-ci n'ont pas d'impact positif sur leurs conditions de

travail. Elle en conclut qu'il faut travailler à ce que ces temps de réunions et ce qui s'y dit, puissent contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Pour le représentant syndical CFDT, l'important tient plus dans la qualité des échanges que dans la quantité.

La présidente estime qu'il y a de nombreux éléments sur lesquels il est possible d'agir. Elle ajoute que le télétravail a plutôt été bien vécu dans l'ensemble avec un bon soutien des responsables. En majorité les salarié.es qui souhaitent le poursuivre demande deux jours par semaine. La note sur le télétravail est de 6,7.

La présidente détaille les attentes des salarié.es :

- Développer la reconnaissance et la valorisation du travail et des compétences ;
- Améliorer l'organisation du travail ;
- Améliorer les conditions matérielles ;
- Améliorer la communication et l'information ;
- Améliorer le relationnel ;
- Clarifier les objectifs.

Ces demandes sont ensuite reprises par secteur d'activité. Dans la petite enfance et l'animation, c'est l'amélioration des conditions matérielles qui arrive en premier, suivi de près par l'amélioration de l'organisation du travail dans l'animation, point qui arrive en premier dans la formation ou les fonctions transverses. L'analyse se fait ensuite par territoires. Les résultats doivent permettre de mettre en place des plans d'action adaptés aux différents secteurs.

Une élue demande si la question de la valorisation et de la reconnaissance doit se lire uniquement en interne ou si elle est aussi renvoyée vers les partenaires, les familles et les usagers. Pour elle, cela renvoie au questionnaire sur le périscolaire et aux métiers qui ne sont pas valorisés. C'est un sujet qui est porté par d'autres associations, par les villes ou des institutions. Même si un travail est à réaliser en interne, elle voit là un double questionnement sur la reconnaissance.

La présidente pense qu'il y a des éléments à analyser de façon plus précise pour répondre à la question.

Une élue souhaite faire part de propositions, même si elle ne fait pas partie d'un syndicat représentatif.

La présidente pense que cela peut se faire au sein de la commission conditions de travail. Toutes les pistes sont à étudier.

Une élue relève que si 50 % des salarié.es se disent satisfait.es des échanges qui peuvent améliorer la qualité de vie au travail, les 50 autres pourcents sont par là même insatisfaits. Elle souhaiterait pouvoir utiliser ce qui fonctionne pour le dupliquer là où ce serait cohérent. Elle constate aussi que si la direction, par le biais de Progress, cherche à diminuer la quantité de travail qui est excessive, point clé parmi toutes les variables étudiées, la moitié des répondants pointe pourtant encore cette problématique. Elle relève que dans une telle méthodologie de recherche il y a souvent des réponses qui concernent la moitié des répondant.es. Elle aimerait savoir comment les sujets ont été testés, car elle y voit des incohérences.

La présidente pense que l'élue fait des liens entre des sujets que d'autres ne font pas. Elle renvoie les élu.es vers les tableaux de la diapo 17 qui montrent comment les quantités de travail sont appréciées, fonction par fonction. Par exemple les fonctions transverses conviennent à 63 % que les quantités sont

excessives et ont le sentiment de subir une pression temporelle à 55 %. Enfin 62 % des personnes estiment que les interruptions de travail sont problématiques.

Pour améliorer l'organisation du travail, il est possible d'agir pour éviter des interruptions dans le travail. Cela peut limiter le sentiment de surcharge et de pression temporelle. Par exemple, il peut être décidé que certains services ne prendront pas les appels le matin. Cette action doit ensuite être mesurée pour voir si elle a produit un effet escompté. C'est pour la présidente la meilleure façon de fonctionner. Par ailleurs, elle est d'avis que le sentiment de soutien par la hiérarchie est en lien avec l'appréciation de l'ambiance au sein d'une équipe. Il n'est pas efficace pour autant. Une bonne entente avec son N+1 n'est pas synonyme d'un effet positif sur une problématique d'organisation de travail. Il est donc peut-être nécessaire de doter les responsables de structure d'outils qui permettent de recueillir les difficultés rencontrées par les salarié.es sur leurs conditions de travail et de donner des indicateurs d'évaluation des situations.

Pour la présidente, l'analyse des résultats doit permettre de croiser des éléments pour voir sur quels sujets agir pour faire changer les indicateurs.

L'élue convient qu'il y a des choses positives au sein de Léo Lagrange, avec des objectifs clairs et des critères d'évaluation. Mais la quantité de travail excessive se retrouve chez tous les salarié.es, quelle que soit leur fonction. Elle se demande si l'employeur est capable d'intervenir sur l'ensemble des corps de métier et si les propositions faites par la présidente peuvent s'appliquer partout.

La présidente propose de creuser les indicateurs. Elle ajoute que si la commission conditions de travail souhaite un jour approfondir un sujet particulier et élaborer un questionnaire complémentaire pour identifier, par exemple, ce qu'est la quantité de travail excessive selon les métiers, elle l'invite à le faire. Ce sera un moyen de voir sur quels leviers il faut agir. Elle estime que le glissement des activités participe aussi de cette problématique.

VIII – Présentation de l'organisation du pôle engagement (organigramme, missions)

L'organigramme des pôles engagement se trouve dans la BDU. Il en existe un dans chaque entreprise.

En Nord Île-de-France, Medhi Koumdadji est responsable du pôle engagement à hauteur de 20 % de temps de travail.

Mariam Konaté assure 100 % de coordination et Remo Bernabeo 86 % de la formation.

- Sur la région Ouest, Cécilia Malet est responsable du pôle à 100 %. Margaux et Léa sont quant à elles sur des fonctions de formation, à respectivement 100 et 80 %.
- Sur Centre Est, Sabri Djellouli est responsable à 100 % du pôle. Marion assure une fonction de coordination à 100 % et quatre chargés de mission assurent 60, 80 et 100 % du temps de travail.
- Sur Sud-Ouest, Yannick Seguignes est responsable du pôle à 100 % avec deux coordonnateurs - Léa Gorsky sur Toulouse et Baptiste Martin sur Bordeaux - et deux chargées de mission, Violaine Rival et Lisa Souquet, à 100 %.
- Sur LLM, Rébecca Ajavon est coordinatrice à 100 % et Luna Langlois, animatrice à 100 %.

Le pôle engagement de LLSO assure une relation fonctionnelle avec le pôle engagement Méditerranée.

Un élu demande alors, à qui il faut s'adresser s'il y a des problèmes au sein d'un pôle engagement, ce à quoi, la présidente explique qu'il faut contacter les personnes du pôle en question.

Un élu demande dans quel secteur seront les pôles engagement animation, petite enfance et formation, dans le cadre de Progress.

La présidente répond que ce sera dans l'animation.

Le représentant syndical CFDT comprend que la fonction de responsable de pôle engagement de LLM a disparu.

La présidente du CSE explique qu'il y a une coordinatrice à 100 % de l'activité, mais avec l'aide fonctionnelle du pôle engagement de Sud-Ouest. Elle précise qu'il ne s'agit pas d'une responsabilité hiérarchique.

Le représentant syndical CFDT demande que la signature mail soit clarifiée sur le sujet. Des salarié.es font part de dysfonctionnements interpersonnels sur le pôle engagement, il souhaite donc savoir à qui les représentants du personnel doivent s'adresser tant en Méditerranée qu'en Sud-Ouest pour que les services RH puissent coordonner et vérifier les éléments factuels fournis aux instances. Il souhaite également comprendre l'articulation entre les différentes missions. Certaines, transverses, touchent tous les secteurs d'activité, par exemple, des actions de formations s'intéressent à la qualité de vie au travail. De même, des équipes pédagogiques sont proposées aux salarié.es en vue d'améliorer leurs compétences et comprendre les problématiques liées aux thématiques. Les formateurs de ces pôles ne se sentent pas toujours légitimes dans les actions qu'ils mettent en place auprès des salarié.es. D'autres font savoir que les formations proposées par les pôles engagement ne correspondent pas aux attentes formulées par les salarié.es.

La présidente répond que si les problèmes concernent le pôle engagement entre Sud-Ouest et Méditerranée, il faut s'adresser au directeur de Sud-Ouest. Concernant les formations, elle explique que certaines se font dans le cadre du PDC, régional ou national. Ce dernier propose des formations d'animateur périscolaire avec des interventions de formateurs des pôles engagement, mais le contenu délivré correspond à une commande du PDC.

Le représentant syndical CFDT s'interroge sur l'utilisation et l'articulation des financements avec les subventions de l'AFPA.

La présidente corrige. Il ne s'agit pas de subventions mais de commandes.

Le représentant syndical CFDT rétorque que des postes ont été a priori créés avec des financements de l'AFPA. Il aimerait avoir des explications et savoir concrètement comment fonctionne ce dispositif. En effet, il est difficile, lorsque des salarié.es font part de problématiques de harcèlement, par exemple, de s'y retrouver entre les aspects techniques et organisationnels et certaines interrelations qui peuvent prêter à confusion. Des formateurs font remonter des difficultés avec entre autres des distances kilométriques à couvrir importantes qui ne leur permettent pas d'assurer leurs missions dans deux endroits. En conséquence, sur certains dispositifs, les responsables des pôles engagement sont obligé.es de jouer les bouche-trous faute d'avoir des équipes stables sur le terrain tout en palliant à des arrêts de travail longs. Les commandes de l'AFPA ne permettent plus de travailler de façon correcte et oblige à jongler entre plusieurs missions.

La présidente répond qu'il faut que les situations de harcèlement soient avérées. De plus, s'il est besoin de faire un point sur le fonctionnement des commandes de l'AFPA et les problématiques que cela génère, elle renvoie les élu.es vers le C2SCT local.

Le représentant syndical CFDT pointe le manque de personnes nécessaires vu la surface de la région Sud-Ouest. Il pointe une distorsion sur le territoire par rapport à la présentation qui est faite en CSE. Il ajoute que grâce aux informations, il sera possible de se tourner vers le C2SCT de Sud-Ouest pour trouver des solutions.

La représentante syndicale FO s'interroge sur les structures des pôles engagement qui comptent des responsables et des coordinateurs, mais aussi des formateurs ou des chargés de missions selon les régions. Elle souhaite savoir à qui revient la décision de cette architecture, les postes n'étant pas les mêmes d'un pôle à l'autre.

La présidente explique que ces pôles engagement se sont constitués de façon très variable suivant les territoires et pas forcément sur les mêmes sujets. Ils sont nés du dispositif « Démocratie Courage, » vers les années 1993, qui s'est ensuite développé en fonction de l'audience qu'ils ont eue sur les territoires. Le pôle engagement n'est donc pas un dispositif normé.

Le représentant syndical CGT note la sectorisation des pôles engagement sur chacune des régions, mais s'interroge sur l'articulation de l'organisation globale de ces entités. Il ajoute que la CGT a plusieurs fois tendu la perche à partir des informations qu'elle détenait dans différentes instances, expliquant qu'un lien pouvait se faire et qu'il fallait résoudre certaines problématiques. Pour lui, c'est l'omerta, les choses étant tellement opaques qu'il est difficile de trouver des éléments pour accompagner des salarié.es sur des situations d'emploi compliquées, pour former à Démocratie Courage à l'aide des outils dont il reconnaît la pertinence et la qualité. Les élu.es CGT répètent que les salarié.es doivent être formé.es à tous les modules et tous les outils d'accompagnement des publics en face-à-face, mais les portes restent souvent fermées. Dans le cas contraire, les pôles engagement récoltent de nouvelles problématiques à gérer. Pourtant il y aurait des ouvertures à faire en direction de la relation, du lien et de qui fait quoi. De même sur l'organisation du travail et la répartition des missions sur les territoires, il y aurait besoin d'un peu plus d'efficacité.

Il espère une harmonisation prochaine avec Progress. Mais pour l'instant le pôle engagement reste assez opaque en Sud-Ouest.

IX – Appel à candidatures pour le remplacement d'un RP LLM-Bouches du Rhône

La RRS indique que cet appel à candidature fait suite à la démission de Zaïr OUARET de son mandat de RP. Il sera diffusé sur le périmètre des Bouches-du-Rhône et se trouve dans la BDU.

La date limite est au 16 juin au soir.

X – Désignation d'un RP Préface

La RRS rappelle qu'un appel à candidature avait été lancé suite au départ à la retraite de Denis Flament.

Une candidature a été déposée sur la BDU.

Il s'agit de Laëtitia Coëfard, salariée de PREFACE, dont l'ancienneté remonte au 31 décembre 2013. Elle s'engage à effectuer les missions qui lui seront attribuées, la réception des réclamations individuelles et collectives, l'analyse des risques professionnels et/ou les effets des expositions aux facteurs de risques professionnels, l'exercice de toutes les propositions d'actions de prévention du harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes, l'exercice de toutes missions d'alerte auprès de la commission santé, sécurité, conditions de travail et l'accompagnement dans l'intégration des salarié.es dans le cadre de transferts de marchés. Ce sont les sujets qu'elle souhaite porter en faisant le lien entre le CSE, les commissions et les salarié.es.

Le fonctionnement du CSE et des RP lui ont été expliqués par la DRH de LLF qui a organisé un échange en visio.

La présidente met aux voix la candidature de Laëtitia COËFARD pour le poste de représentante de proximité PREFACE

Votants : 20 Pour 20 Contre 0 Abstention 0

Laëtitia COIFARD est désignée représentante de proximité sur le périmètre

Une élue demande s'il est possible, à l'avenir, de rajouter sur l'appel à candidature la fonction de la personne qui se présente, pour connaître son grade, son statut.

Des élu.es pensent qu'il est intéressant d'avoir des personnes qui viennent de différents secteurs et avec une représentation variée des missions, mais de demander une fonction c'est prendre le risque que l'on prête par-là, au candidat des intentions (RP-employeur/RP-salarié) autres que celles de représenter l'ensemble des salarié.es.

La RRS indique qu'il y a déjà le secteur d'activité et la présidente indique que les élu.es n'ont pas créé de collègues pour les RP.

XI- Remplacement de la présidente de la commission égalité

Suite au départ d'Odette Zézé Niang, le poste de présidente de la commission égalité est vacant. Elle demande s'il y a des candidatures.

Siham AMMADI se porte candidate.

La présidente met aux voix la candidature de Siham AMMADI

Votants : 20 Pour : 20 Contre : 0 Abstention : 0

Les élu.es notent qu'il n'y a plus grand monde dans cette commission et conviennent qu'il faudrait de nouveaux élu.es pour compléter l'équipe pour une réelle représentativité.

XII – Liste des sites en délégation de service public et marchés publics

La liste se trouve dans la BDU.

Un élu informe que la CGT n'a pas pris connaissance de cette liste des DSP et ne le fera pas.

XII – Panorama des marchés

Formation

Campus :

Un marché AFC sur l'antenne Île-de-France, du 11 avril au 29 juillet 2022, sur la commune de Juvisy-sur-Orge.

IFRA :

Deux nouveaux marchés :

- Sodex formation, marché AFC, d'avril à mai 2022, sur le territoire d'Échirolles
- Crèche de Beaurepaire, projet d'accompagnement socioprofessionnel, de mai à décembre 2022, dans le département de l'Isère.

PREFACE :

Un marché sur la région Grand Est. Formations de peintre en bâtiment et de métallier soudeur, à la Maison d'arrêt de Strasbourg et la Maison d'arrêt de Troyes, sur toute l'année 2022.

Animation

LLM :

Trois situations sont en cours sur Béziers, en attente de renouvellement.

Trois pertes de dispositifs : Dignes, Aiglun et l'Escale, soit deux marchés et une délégation de services publics, pour un total de 17 salarié.es.

La présidente du CSE pense qu'une fois passées les élections législatives de nouvelles demandes verront le jour.

Elle confirme que le CSE du mois de juin se tiendra à Toulouse et celui du mois de juillet à Nantes.

L'ordre du jour étant épuisé, la présidente clôt le CSE à 15h30