

**PROJET DE PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE
Du 22 mars 2022**

Adopté le 26/04/2022 avec 14 voix pour - 0 contre et 1 abstention

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

Les représentantes employeur :

Pascale DUMAIRIE (Présidente du CSE), Inès MAROIE (RRS), Sandrine BURICAND (DRHLLF), Vincent SEGUÉLA (Secrétaire général)

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

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

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

Aux Membres Titulaires,
Cher.e.s Collègues,

Comme convenu, nous nous retrouverons pour la **3^{ème} Séance Ordinaire du Comité Social et Économique, sous forme de Visioconférence**, le :

Mardi 22 Mars 2022

A partir de 9 heures 00

(Les codes de connexion vous seront transmis ultérieurement)

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

1. Approbation du PV de la réunion du 25 février 2022
2. Consultation sur l'élaboration budgétaire en présence de Vincent Séguéla et rapport de la commission économique
3. Information sur l'allègement des mesures sanitaires
4. Commissions : présentation des propositions pour discussion et validation
5. Consultation sur le projet de déménagement des locaux sis rue Lazare Garreau à Lille – LLNIDF
6. Désignation de 3 RP Centre Est – Ain Gex Haute Savoie
7. Appel à candidatures pour la désignation d'1 RP LLSO – Hors Toulouse
8. Information sur le jour de pont 2022
9. Organisation du séminaire de mi-mandat : état des travaux réalisés par les commissions
10. Panorama des marchés

La Secrétaire du Comité Social et Économique
Laurence GILBERT

La Présidente du Comité Social et Économique,
Pascale DUMAIRE

I – Approbation du PV de la réunion du 25 février 2022

La secrétaire du CSE précise qu'il s'agit de la version 1 envoyée lundi 21 mars 2022.

La présidente met aux voix le PV de la réunion du 25 février 2022

Votants : 19

Pour : 18

Contre : 0

Abstention : 1

II – Présentation sur l'élaboration budgétaire en présence de Vincent Séguéla et rapport de la commission économique

Le secrétaire général de la fédération invite tout d'abord les membres de la commission économique à faire un retour sur la réunion qui s'est tenue le 18 mars.

Les membres de la commission remarquent que le budget prévisionnel 2022 est présenté par filières métiers pour LLA et la petite enfance, alors qu'il est par gamme de produits pour la formation. L'objectif de résultat est maintenu au taux de 2021, soit 1,20 %.

Ils font le constat du niveau catastrophique du budget prévisionnel 2022 qui est à rapprocher de celui de 2020, similaire en termes d'exploitation et de chiffre d'affaires.

LLA-PE est l'activité la plus fragile, avec des pertes de marchés conséquentes, en animation et en particulier sur Centre-Est. Les marchés remportés ne suffisent pas à compenser ceux perdus et ainsi de consolider la marge opérationnelle. Les pertes de marchés interrogent sur la capacité de la fédération à maintenir l'activité sur la durée.

Les programmes tels Scol'ERE sont des charges sans retour sur investissement et il est donc nécessaire de s'interroger sur leur pertinence. Les élu.es se demandent qui paie et à quelle hauteur ?

Des sites ont une marge opérationnelle insuffisante, (prévisionnel à 8,4 % pour 2022 contre 9,4 % en 2019) ce qui ne leur permet donc pas de contribuer aux coûts de sièges. Les membres de la commission s'inquiètent du grand nombre de sites qui ne sont pas rentables. En Centre-Est, on compte 9 sites dont la marge est inférieure à zéro et 12 en Sud-Ouest. Ce sont des sites où il faut « payer pour travailler ». Ils se sont en particulier intéressés à Centre-Est où la situation est préoccupante avec un résultat à moins 1 259 000 euros. Les salarié.es du siège sont invité.es à une réunion le mardi 22 mars pour évoquer la situation. Les membres de la commission économique ont posé la question d'éventuels plans sociaux et de suppression de postes ou encore de réorganisation qui pourraient conduire à des départs de salarié.es. La direction reviendra sur ce sujet au cours d'un prochain CSE.

Ils s'étonnent de l'absence d'anticipation, la dégradation de la situation n'étant pas nouvelle. En 2021, une amorce de travail avait eu lieu à l'appui des budgets 2020, mais les résultats de Centre-Est montrent que c'est un sujet à traiter en urgence.

Sur ces constats, la direction répond vouloir dans un premier temps effectuer un travail de constats et analyser les difficultés, avant que n'intervienne un plan d'action que les élu.es espèrent rapide et suffisamment précis pour faire vivre les sièges et la fédération.

Les membres de la commission se demandent s'il sera possible d'attendre la mise en place de Progress prévue en 2024, 2025 et sa réorganisation par filières métiers qui permettrait d'affiner les coûts par métiers et d'avoir des budgets plus précis pour répondre aux marchés. La situation est d'autant plus préoccupante qu'aucun des territoires n'est positif.

L'activité formation est positive + 421 K€, mais, Campus et Instep Occitanie sont en difficulté.

Les membres de la commission ont interrogé sur la diversification des sources de financements préférable à la seule dépendance des finances publiques, la direction a fourni la répartition :

- Conseils généraux : 36,44 %
- Pôle Emploi : 22,5 %
- OFII : 13 %
- État : 9,5 %
- Conseils départementaux : 3,75 %
- AGEFIP : 3,62 %
- Entreprises / OPCO à hauteur de 5,7 % et en progression.
-

Concernant les associations nationales, les membres de la commission n'ont pas de remarques particulières. Les budgets n'ont pas été validés par les CA, mais l'activité reste similaire.

Les élu.es, membres de la commission, regrettent de n'avoir pas pu lire le budget prévisionnel 2022 au regard du réalisé 2021. L'année de référence proposée étant 2019, ils constatent la dégradation. Ils attendent donc de nouveaux éléments concernant l'année 2021, le budget prévisionnel ayant intégré, entre autres, des risques de pertes de marchés, 34 contrats étant en renouvellement. Les comptes de 2021 leur permettront de vérifier la pertinence des projections 2022.

En conclusion, les membres de la commission n'émettent pas d'avis.

Un membre de la commission ajoute qu'effectivement le déficit s'élève à 2,4 millions, et touche en particulier l'animation et la petite enfance. Il regrette de ne pas avoir les chiffres de 2021 qui, s'ils sont aussi mauvais, vont alourdir encore la projection pour 2022. Les membres de la commission auraient aussi aimé avoir la liste des sites toxiques, et s'interrogent sur la question des marchés et sur d'éventuels compromis avec les collectivités pour en obtenir ou en garder certains. Les 34 sites en renouvellement doivent être mis en lien avec les pertes et le peu de possibilité de développement annoncé dans le document. La liste des différents leviers à utiliser est connue, mais leur mise en place demande du temps et pose la question du calendrier, donc de la possibilité d'actions avant qu'il ne soit trop tard pour la fédération. Le risque d'impact sur l'emploi est réel et cela crée du stress, en particulier pour les salarié.es de Centre-Est, invité.es à la réunion prévue pour l'après-midi même.

La présidente remercie les membres de la commission pour le travail de synthèse réalisé suite à la réunion du vendredi précédent en sa présence.

Le secrétaire général de la fédération fait de même et note que les élu.es ont bien repris les éléments qui leur ont été communiqués par la direction. Il est d'avis qu'il faut désormais avancer et voir comment se sortir de prévisions économiques très mauvaises pour l'animation. La formation et la petite enfance sont beaucoup plus nuancées.

2019 est l'année de référence, car, suite à la crise sanitaire, elle se révèle être la dernière avant la modification de l'organisation par établissement. La présentation des chiffres de 2021 aurait dû avoir lieu en janvier, mais du fait de la crise, elle a pris du retard, ce qui explique que les élu.es ne les ont pas eus. Toutefois avec la clôture prochaine des comptes, le bilan ne va plus tarder. Et les chiffres seront analysés.

D'ores et déjà, le secrétaire général annonce une mauvaise année, en particulier pour l'animation, mais ajoute que les deux dernières années ont été tellement particulières qu'il est difficile d'en tirer des éléments d'analyse. Il peut seulement dire qu'elles ont été particulièrement éreintantes pour les équipes, et a coûté beaucoup de temps en organisation pour faire face à la crise sanitaire. La réforme structurelle décidée lors du congrès a aussi pâti de la situation et la mise en place de la nouvelle organisation reste difficile.

Le secrétaire général rappelle que déjà la tendance en 2019, voir en 2018 et avant, était compliquée. En 2019, seuls deux établissements étaient positifs : LLSO et LLO. Tous les autres étaient négatifs, y compris la formation qui prévoyait des plans sociaux à l'IFRA et à PREFACE. La réforme est donc nécessaire - la fédération étant arrivée au bout de son système d'organisation - pour établir un nouveau cadre et instiller une nouvelle dynamique. Même si Léo Lagrange avait connu une forte progression du chiffre d'affaires entre 2005 et 2015, la fédération doit faire face désormais à un certain nombre d'incohérences. Elle enregistre ainsi beaucoup de volume, mais une perte de qualité. En grossissant, elle a fait naître de grands ensembles qu'il est devenu difficile de piloter individuellement, mais aussi conjointement. D'où le besoin de réforme.

La crise sanitaire ayant accentué la situation, le budget prévisionnel se révèle, hormis pour la formation, non satisfaisant, voire alarmant. L'objectif du résultat net attendu est de 1,2 %, mais la prévision pointe un écart de 4 millions. Et un résultat à zéro ne permettrait pas de constituer des réserves pour les moments difficiles ou pour investir, comme cela a été fait les années précédentes. L'objectif de résultat est passé de 1,6 à 1,2 entre 2020 et 2021, ce qui correspond au million pris pour financer la structuration métier. Progress étant un investissement pour l'avenir. Cet objectif de résultat

a été divisé par deux en l'espace de 10 ans. Il ne sera pas possible de descendre en dessous de 1,2 qui représente le bénéficiaire minimum à attendre des activités pour non seulement assurer celles-ci, mais aussi pour investir ou en prévision d'années plus difficiles.

LLA et LLPE sont à l'heure actuelle encore logés dans les établissements régionaux. Il est à noter que la petite enfance va un petit peu mieux, car la CNAF a relevé le taux de la PSU, la passant de 1 à 3 %. Ce qui représente 50 à 75 % du financement des crèches. Le montant de la PSU pouvant varier dans un sens ou dans l'autre, Léo Lagrange doit proposer des contrats ou des modalités contractuelles avec les collectivités qui permettent de garantir un mouvement de compensation correspondant pour que les frais de gestion de la fédération, qui représente à 80 % la masse salariale, soient toujours les mêmes. Léo Lagrange doit défendre auprès des collectivités ses conditions d'exploitation et ses objectifs de résultats. C'est un savoir-faire que la fédération a quelque peu perdu et doit réapprendre.

Sur la petite enfance, le secrétaire général reconnaît un éventuel manque d'anticipation, même si les deux dernières années ne se prêtaient pas particulièrement à un tel exercice.

En 2019, le gros du déficit de Centre-Est reposait sur le dispositif des crèches du Pays de Gex, qui représentent un contrat important. À ce jour, la gestion est à nouveau satisfaisante, voire positive.

Pour répondre à ce type de situation, le secrétaire général a souhaité, pour anticiper les renouvellements à risque, que cela soit désormais pris en compte dans les budgets prévisionnels.

Si l'année 2022 se passe correctement, Centre-Est peut espérer conserver un certain nombre de contrats sur lesquelles il est en difficulté.

La marge opérationnelle positive finance les frais de siège régionaux – demain territoriaux – ceux de la fédération (cotisation fédérale unique) et l'objectif de résultat à 1,2 %. Toutefois, il y a une grande disparité entre les établissements, en particulier sur les charges de structures. Par ailleurs, la marge opérationnelle, déjà en mauvaise position en 2019, s'est effondrée et a été divisée par 2, alors que le chiffre d'affaires est en progression. Cela veut dire qu'il y a un déséquilibre entre les produits et les charges sur les contrats en cours. Il faut donc reprendre l'ensemble de la construction de ces derniers pour revoir les financements et le maintien des charges sur tous les établissements.

Cela suppose de former de bons prix lors des candidatures à marchés, DSP ou lors des demandes de subventions, de défendre le niveau de financement nécessaire, de refuser de descendre trop bas. Il faut aussi reprendre l'habitude d'aller chercher des produits complémentaires, en mettant en avant les plus-values de la fédération face à des structures locales plus petites. La disparition des emplois aidés a posé problème à certains endroits et la fédération a dû faire face à des pertes de financement importantes. Il faut donc trouver d'autres modalités de financements. Il faut aussi facturer l'ensemble des services et faire le nécessaire pour encaisser tous les produits.

D'une façon générale, il s'agit donc de reconstituer les marges opérationnelles. Il arrive que lors de la réalisation de marchés les objectifs ne soient pas atteints et cela pèse sur les charges. Par ailleurs, il faut que tous les établissements jouent le jeu lorsque la fédération négocie des tarifs et de la qualité auprès de fournisseurs pour les fournitures générales. Cela se voit en particulier sur les crèches où les achats se font au local avec des tarifs plus élevés et des qualités moindres. Ce sont de nouvelles habitudes d'achats à prendre.

Concernant LLO, la raison du déficit se trouve à Nantes, où pour faire face à ses obligations dans le périscolaire (Vigipirate, les protocoles sanitaires) il a fallu recruter dans un secteur en tension. Par ailleurs, les bons de commande de la collectivité arrivent de façon décalée, ce qui ajoute à la difficulté. De plus, le marché est en renouvellement sur une période peu propice. Enfin, il y a une problématique de marge opérationnelle sur les produits.

Pour LLSO, la marge opérationnelle n'est pas suffisante. C'était pourtant le deuxième établissement encore positif en 2019. Cela est dû essentiellement à la modification du marché du périscolaire de Toulouse, avec une dégradation du taux d'encadrement, passé de 1 pour 14 à 1 pour 18. L'impact

économique est très lourd puisque la diminution du nombre d'animateurs.trices génère moins de produit, les frais de gestion portant sur le nombre de postes en place. Il faut donc examiner tous les marchés et faire en sorte de reprendre la main sur l'activité pour reconstituer les marges opérationnelles.

En Nord Île-de-France, les marchés de Paris sur la petite enfance restent difficiles. En effet, Léo Lagrange ne peut pas compter sur l'effet PSU dans les crèches, puisque c'est la Ville qui les perçoit directement. Cela est différent pour les marchés en DSP.

Pour LLM, les perspectives sont encourageantes, puisque les renouvellements des DSP et des marchés du périscolaire de la ville de Marseille sont prévus pour 2024 au plus tard et que les équipes de Léo Lagrange sont très actives pour retrouver le niveau, en volumes et financements, que l'établissement a connu il y a un certain nombre d'années en arrière.

Un quart des établissements est à l'origine du déficit de 2,4 millions, du fait de contrats « toxiques », à marge négative, pour lesquels il faut payer pour exploiter l'activité. Le volume est très important. Certains contrats ont été mal négociés et n'ont pas été contrôlés. De tels contrats ont toujours existé, mais les proportions sont désormais très importantes. C'est un signe de perte de qualité, la fédération n'ayant plus les compétences pour les défendre auprès des collectivités et des financeurs. Il est difficile, sur un marché public de se retirer, seule la ville peut mettre un terme au contrat. Il faut donc faire en sorte que le marché revienne sur la table et que la fédération puisse à nouveau candidater dans de bonnes conditions.

Il existe un marché en Centre-Est dont le cahier des charges est erroné. Les chiffres de fréquentations fournis par la ville n'étaient pas bons. Il faut donc, dans un cas pareil, réapprendre à revenir vers les collectivités pour leur signaler le problème, les erreurs pouvant porter sur d'autres points importants. Le secrétaire général en profite pour rappeler que les salarié.es font l'objet d'une garantie d'emploi, ce qui permet de s'assurer que les réponses à candidatures ne sont pas fondées sur du dumping social.

Parmi les sites dont les résultats sont positifs, un grand nombre a une marge opérationnelle insuffisante. Aussi, que ce soit dans la petite enfance ou l'animation, il faut faire le nécessaire pour que la fréquentation soit au rendez-vous et cela demande de la rigueur. Cela peut passer par la recherche de produits complémentaires et la mise en avant du savoir-faire de Léo Lagrange. Ces moyens doivent aussi être sécurisés en les contractualisant de manière satisfaisante. Les aides financières ayant une fin, il faut s'assurer, lorsqu'elles n'existent plus, que la collectivité prenne le relais du financement, ou que le service concerné s'arrête. Ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle.

Par ailleurs, lorsque la fréquentation n'est pas au rendez-vous, il faut ajuster les charges d'exploitation aux produits d'exploitation. C'est un exercice difficile dans la petite enfance où plusieurs niveaux de facturation coexistent. Dans certains cas, il vaut mieux ne pas prendre de berceaux en plus que d'embaucher du personnel dont les charges ne seront pas couvertes par ces derniers. Il faut rappeler aux collectivités que ce sont elles qui financent les services publics et non pas les associations sur leurs fonds propres.

Léo Lagrange doit donc reconstituer ses niveaux de compétences et le but de la nouvelle organisation est d'avoir des équipes dédiées, qui connaissent parfaitement tous les mécanismes, que ce soit dans les crèches ou dans les directions métiers. Toutefois, cela demande du temps, car le retard à rattraper est important.

Les budgets prévisionnels sont aussi impactés par l'évolution de la CCNOF et de la convention collective ECLAT, avec l'augmentation de la valeur des points et l'avenant 182 ou de nouvelles grilles de classification. Pour l'Insep Occitanie, par exemple, cela représente une augmentation de 5 % de la masse salariale.

Toutefois, le secrétaire général se dit très satisfait par les augmentations de salaire pour lesquels la fédération se positionne au niveau de la branche, même si dans un premier temps ce sont des éléments comptables qui pèsent significativement sur les prévisions 2022. Défendre les salaires auprès des collectivités devrait être d'autant plus facile que l'indice de la fonction publique devrait être « dégelé ». Il faut espérer que ce dégel soit durable pour que les arguments de la fédération soient plus facilement entendus.

Pour LLA, il faut prendre en compte les investissements, qui sont des dépenses, mais qui doivent permettre d'ici trois à cinq ans de retrouver des marges correctes. Pour préparer l'avenir il faut aussi savoir expérimenter et proposer des actions complémentaires, des activités nouvelles. Dans le domaine scolaire, le programme est en phase avec les défis autour du développement durable qui passent par l'éducation des générations futures.

Depuis 2019, Centre-Est a réussi le redressement du Pays de Gex ou a pris des mesures sur le CADA, tant sur l'activité que sur l'emploi. Malgré tout le déficit reste important sur l'animation, du fait d'un grand nombre de contrats toxiques. Si des collectivités ont fait des erreurs sur les cahiers des charges, Léo Lagrange porte aussi une part de la responsabilité suite à des fautes lourdes, tels que des oublis importants de produits dans le bordereau des prix. À cela s'ajoute la ville de Lyon qui n'est pas un marché, mais fonctionne sur des subventions. Ainsi Centre-Est dépend totalement de la décision unilatérale de la collectivité.

La situation étant dégradée depuis plusieurs années, le Conseil d'administration de Centre-Est a demandé que des mesures soient envisagées sur l'emploi au niveau du siège. Les prévisions de 2022 montrent une perte de 20 % de produits par rapport à 2019. Des marchés importants, tels que Saint-Priest, ont été perdus. Par contre, à Thonon-les-Bains, la décision vient de la mairie qui a décidé la municipalisation. Il s'agit de contrats importants en termes de volume et de rentabilité. La position de Centre-Est est donc particulièrement délicate et ce depuis quelque temps déjà.

Des décisions ont été prises par rapport à l'équipe de direction précédente, mais il faut laisser le temps aux nouvelles équipes, arrivées durant l'été 2021, de rétablir la situation. Cela suppose :

- L'assurance d'un maximum de renouvellements
- La mise en place de phases de développement maîtrisées
- Des économies sur les charges – Les locaux sont visés, car trop coûteux par rapport à la capacité de financement de Léo Lagrange Centre-Est.

Mais d'autres mesures doivent être imaginées pour retrouver un équilibre avant de repartir sur des phases plus satisfaisantes.

En résumé, Léo Lagrange constate une perte de compétences, individuelles et collectives, à tous les échelons des activités LLA et LLPE. Cela a conduit à des erreurs importantes qui rendent difficile un retour à une gestion en phase avec les capacités réelles de la fédération. Il faut donc remobiliser l'ensemble des équipes avec des directives et un suivi beaucoup plus rigoureux des activités.

Si la formation connaît aussi des changements suite à l'application de la nouvelle classification des emplois et des métiers, le projet de résultat est toutefois satisfaisant, légèrement au-dessus de l'objectif. Deux instituts affichent des difficultés prévisionnelles. Toutefois, concernant l'Instep Occitanie, le secrétaire général se dit optimiste, malgré un budget prévisionnel déficitaire, puisque la structure attend a priori un résultat de plus 150 000 euros pour 2021, ce qui mettra la balance à zéro.

Les difficultés rencontrées viennent pour partie de Pôle Emploi qui a arrêté net une opération importante, la VSI (Valorisation de Son Image). Il s'agissait d'un dispositif financé sur les restes des produits disponibles de Pôle Emploi, mais du fait de la crise et de l'augmentation massive des allocataires, ces derniers ont servi à combler les besoins par ailleurs. De ce fait, l'Instep Occitanie a connu une réduction importante et brutale de son activité.

La région Occitanie avait aussi mis en place le projet « Décllic », l'équivalent de la promotion 16-18 ans, qui a pour but d'éviter que des jeunes de cette tranche d'âge se retrouvent déscolarisés et sans emploi. Mais l'État ayant pris le relais, la région a suspendu cette opération sur laquelle Léo Lagrange était engagé. Toutefois, l'exploitation de l'Instep Occitanie est saine. Le plan qualifiant de la région a été relancé et l'institut, qui a répondu à l'appel d'offres et qui représente un marché d'un montant de plus de 10 millions d'euros, espère obtenir 4 millions d'euros de produits en plus. Les résultats sont attendus dans les prochaines semaines. Cela permettra de retrouver un niveau de gestion satisfaisant à condition que le marché ait bien été négocié et qu'il soit mis rapidement en phase de production.

Campus connaît pour sa part des difficultés plus structurelles, l'institut ayant du mal à absorber le coût des locaux. Les formations proposées sur les métiers de l'animation et du sport sont beaucoup trop éclatées géographiquement (Île-de-France, Lyon, Toulouse) et représentent une petite volumétrie avec 1,3/1,5 million d'activité. L'institut devrait prochainement fusionner sa gamme de produits et deviendra sous-traitant de l'Instep Occitanie sur le marché qualifiant en question. À terme, la problématique structurelle de Campus devrait trouver des réponses dans le pilotage de la future organisation.

La fédération doit par ailleurs faire face à des augmentations des tarifs d'électricité et de gaz, ou encore d'alimentation, que ce soit pour la formation, l'animation ou la petite enfance. Cela crée un décalage entre l'indice de révision des prix calculé à N-1 et l'augmentation des factures qui est immédiate. Il est donc nécessaire de négocier avec les fournisseurs et les collectivités locales.

Même si la partie animation n'est pas très bonne, le secrétaire général met en avant l'excellent travail des équipes dans la formation et la direction des instituts. Il espère seulement qu'une nouvelle réforme de la formation ne viendra pas remettre en question ce qui a été mis en place récemment.

Une élue se demande pourquoi, dans le budget prévisionnel, certaines structures n'indiquent pas leur masse salariale ou bien le font sur deux années consécutives. Elle demande encore des précisions sur l'échéancier et les codes qui sont donnés, elle n'arrive pas à avoir une bonne lecture du message porté. Par ailleurs, elle a noté au sommaire qu'en point 6, il existe un fonds de dotation, mais ne retrouve pas les pages correspondantes.

Elle salue les projets porteurs au sein de Léo Lagrange, mais se demande s'ils ne font pas doublon avec ce que propose le gouvernement et si la fédération n'aurait pas intérêt à s'intégrer dans les dispositifs qui portent les mêmes valeurs. Elle pense qu'il serait mieux de s'associer et/ou de faire évoluer l'existant plutôt que de créer quelque chose de nouveau.

Enfin, lors des consultations des élu.es sur les mesures de chômage partiel et durant toute la période de crise sanitaire, de nombreux chiffres ont été présentés qui laissaient entendre une amélioration de la situation financière de la fédération. Elle est donc surprise de découvrir que ce n'est pas le cas et que de nombreuses difficultés subsistent dans l'animation.

Une élue est d'avis que la réorganisation en cours, et qui va encore demander du temps, est responsable du manque d'anticipation, les informations données étant parfois contradictoires. Elle s'interroge aussi sur les possibilités qui existent pour permettre cette anticipation et comment mettre sur la table les moyens nécessaires, si les finances ne sont pas au rendez-vous. Elle espère que l'organisation par branche métier permettra d'être plus efficient, mais demande si le flottement a été pris en compte puisque la mise en place n'est pas pour tout de suite.

Un élu revient sur le propos du secrétaire général concernant les compétences individuelles et collectives et s'interroge sur plusieurs points. Pour sa part, il remet en question les process. Il a bien compris le besoin d'aller à la recherche de subventions complémentaires sur les appels à projet.

Toutefois, si c'est un exercice connu pour les sites de type Maisons de quartier ou centres sociaux, pour lesquels les budgets sont construits, ce n'est pas le cas des accueils de loisir par exemple qui n'entrent pas dans la culture ou les compétences des personnes en charge de ces dossiers. Il serait donc nécessaire de les accompagner, éventuellement par le biais d'un tutorat ou une base de données. De la même façon, concernant le suivi des subventions, il faut constamment flécher le chemin entre les différents services de comptabilité et de gestion.

Dernièrement de nouveaux objectifs d'économie ont été fixés pour les sites à qui il est demandé de rattraper le delta entre leurs financements actuels et les 12 % que représentent a priori les besoins de financement. Cela représente pour certains des économies de plusieurs milliers, voire dizaines de milliers d'euros. Comment on peut faire des économies de cette échelle sur le BP 2022 ?

Concernant le Pays de Gex qui se porte mieux, il rappelle toutefois que Centre-Est avait procédé à un abandon de créance de plusieurs centaines de milliers d'euros. Et si ces structures se trouvent actuellement à l'équilibre, elles sont à l'origine d'une partie du présent déficit de Centre-Est. Enfin, il faut ajouter les produits exceptionnels qu'ont été la vente de bâtiments, dont l'ancien siège de Villeurbanne.

Une élue se souvient que, lors de la mise en place du CSE en 2019, certains élus avaient interpellé la direction sur des marchés pour lesquels il était demandé de modérer les budgets pour ne pas les perdre. Elle n'est donc pas surprise qu'un certain nombre de structures se retrouvent aujourd'hui en difficulté.

En parallèle, le PDC de l'époque avait pour projet de mettre en place plus de pratiques managériales, mais elle entend que dans les services, toutes n'ont pas les compétences nécessaires et/ou les capacités à conduire les bonnes négociations sur le terrain. À ce jour, les marchés se négocient toujours de la même façon et les salariés craignent que leurs compétences ne soient pas mises en avant pour que les tarifs restent dans la fourchette qui permettra à Léo Lagrange d'obtenir lesdits marchés, alors que le secrétaire général met justement ces savoir-faire en avant pour aller chercher ailleurs de nouvelles subventions. Elle note aussi au quotidien que certaines collectivités refusent que Léo Lagrange aille chercher des subventions par ailleurs pour éviter toute concurrence. C'est pour elle un signe de dégradation des relations entre la fédération et ces dernières. Enfin, concernant le souhait du secrétaire général que les structures s'approvisionnent auprès des fournisseurs de la fédération, l'élue explique qu'il est parfois moins cher, lorsque les quantités sont moindres, d'aller acheter des fournitures de bureau dans un magasin de la ville que de s'appuyer sur les catalogues qui proposent des produits en gros. Il arrive même qu'à quantité égale, le produit acheté en supermarché soit meilleur marché.

Le secrétaire général confirme que la page sur les fonds de dotation manque. Elle indique les projets fédéraux en instance qui seront financés par ces fonds. Ceux-ci serviront aussi à couvrir les charges d'exploitation pour les opérations avec les fédérations africaines qui ne seront plus prises sur la cotisation fédérale unique, comme c'est le cas actuellement. Ce n'est effectivement pas une activité de la fédération, mais une action de soutien et de solidarité.

Pour ce qui est du planning, il s'agit d'un travail donné aux équipes de l'animation pour repasser les budgets au peigne fin, tant sur les charges que sur les produits. Les prévisions économiques n'étant pas satisfaisantes. Les produits ne concernent pas seulement les subventions ou les aides à l'emploi, mais aussi les activités qui sont déterminantes dans les marchés de la petite enfance, d'enfance jeunesse ou encore des centres sociaux.

La présidente du CSE ajoute que cela concerne aussi les impayés, car il est difficile, dans certaines structures, de faire le suivi des ventes.

Le secrétaire général convient que si les factures ne sont pas payées, il y a perte des produits. Ce sont des éléments qu'il faut parfois réintégrer dans les coûts et les financements. Dans les quartiers

difficiles, les règlements se font encore souvent en espèces. Il arrive donc que des familles ne paient pas les sommes demandées. Même si celles-ci sont, individuellement, peu élevées, il est parfois difficile de recouvrir ces dettes et cela représente des sommes qui peuvent au final être importantes. Dans le cas où la collectivité locale ne souhaite pas la mise en place de prélèvements automatiques, la fédération doit réintégrer les pertes potentielles dans la prestation.

Pour ce qui est de l'absence d'indication des masses salariales, le secrétaire général suppose que cela est dû au changement de logiciel comptable et de paie, puisque ce sont principalement les établissements de LLF qui semblent concernés.

Sur la question des doublons avec des offres préexistantes dans le périscolaire, le secrétaire général reconnaît que cela peut arriver. C'est le cas par exemple à Nantes. Il précise que la fédération n'a pas créé Scol'Ere. L'investissement porte sur le déploiement d'un programme inventé par une coopérative québécoise. Quoi qu'il en soit, la fédération propose une approche singulière sur ces sujets sur l'environnement. Bien que l'objectif soit d'atteindre la rentabilité du programme, celui-ci permet avant tout de qualifier l'offre de Léo Lagrange. Il s'agit d'éduquer les générations futures sur le devenir de la planète et la nécessiter de modifier les comportements.

Le secrétaire général reconnaît que la réorganisation par métier et par région n'est pas encore calée et que la fédération se trouve dans une phase de latence qui induit une certaine fragilité. C'est une période qui demande des moyens et du temps. Cela suppose aussi un changement de repères pour tous les personnels, à tous les niveaux, ce qui rend l'organisation un peu floue. Il se permet aussi, vis-à-vis des résultats économiques et de la qualité des prévisions économiques, de mettre l'accent sur les deux dernières années de crise sanitaires, avec un arrêt total des activités en mars 2020 et une reprise progressive. La situation oblige à une remise à plat des analyses et du pilotage nécessaire à l'avancée du projet. La fédération est encore dans la gestion des effets de cette crise. Il reste un certain nombre de collectivités avec lesquelles elle négocie les avenants Covid. De plus, Léo Lagrange a perdu 20 % de fréquentation. La situation sanitaire est venue percuter les changements en cours. Le secrétaire général reconnaît que, financièrement, la fédération s'en est plutôt bien sortie durant cette période grâce au travail intense à tous les niveaux, tant sur le terrain que dans les sièges et les directions. Toutefois, la situation a créé des mouvements de personnel qui ont ajouté des difficultés supplémentaires.

La présidente du CSE revient sur les marges opérationnelles sur les sites fixées à 12 %. C'est un pourcentage qui permet d'assurer les coûts des sièges, des structures et de servir les objectifs de résultat. Elle précise que ces marges sont le résultat des produits d'activité moins les charges d'activité. Or les budgets de Centre-Est comprennent un certain nombre de pourcentages de charges liées au fonctionnement. Les gains à faire peuvent se situer sur d'autres éléments, tels que le suivi des impayés, ou en allant chercher des financements sur des activités complémentaires.

L'élu comprend que c'est le delta entre les sommes nécessaires et celles déjà obtenues qu'il faut combler.

La présidente du CSE ajoute que différents éléments seront pris en compte selon le contexte de chaque site et de ses modalités de fonctionnement. Mais celles-ci devront toutefois être améliorées.

Le secrétaire général se félicite de la façon dont la fédération a su traverser la crise en interpellant les pouvoirs publics et les collectivités et salue le travail remarquable de toutes les équipes de Léo Lagrange.

Il convient qu'il reste des éléments à clarifier, en particulier sur les différents rôles entre le national, les métiers, les territoires, les sites, les DTA, etc. Mais l'ensemble des niveaux de compétences représente un chaînage qui doit être entretenu, travaillé et suivi en permanence. Si l'un des maillons est défectueux, les richesses, quelles qu'elles soient, ne seront pas au rendez-vous. Or, à l'heure actuelle, il y a de nouvelles équipes de DTA à qui il faudra du temps pour tout maîtriser. De plus, il faut

élever le niveau de compétences individuelles et collectives et cela passe par de la formation, d'autant que toutes les activités de la fédération sont réglementées, ce qui suppose, entre autres, des connaissances juridiques et du Code des marchés publics. La fédération a perdu certaines capacités alors que dans le même temps l'environnement des activités se complexifiait. Il est donc indispensable d'avoir des orientations et des process clairs et des formations pour acquérir les niveaux de compétences requis.

Depuis plusieurs années, il y a environ 1 000 parts/État FONJEP de plus par an – Le FONJEP a été notamment créé par Léo Lagrange et les MJC – et la fédération a, dans le même mouvement, perdu plus de 50 % de ces parts/État FONJEP faute d'avoir su les réclamer. Le secrétaire général est très surpris du nombre d'activités jeunesse gérées par Léo Lagrange sur lesquelles la fédération n'a pas su obtenir l'une de ces parts. Ce sont donc des pertes de financement. Ou encore, ces parts ne sont pas sécurisées et finissent par disparaître et donc de fait, devient un coût pour la fédération.

Les compétences requises englobent la notion de process, dont l'absence accentue les difficultés avec les collectivités lorsque l'on n'a pas su remettre à temps des comptes rendus, des bilans financiers et les rapports du délégataire. Il en va de même avec la CAF, lorsque les BP, pour toucher des avances de trésorerie, ne sont pas rendus ou que les clôtures sont envoyées avec beaucoup de retard. Cela engendre des problèmes financiers et ne rehausse pas l'image de Léo Lagrange auprès de cette administration. Il est donc urgent de remettre les choses en place et de faire le nécessaire pour que les comptes soient clôturés à temps.

Pour le secrétaire général, il manque, en Méditerranée, une compétence de direction administrative et financière et il demande une embauche, même si la structure perd de l'argent, parce qu'elle est faible sur ce point-là. C'est un investissement nécessaire pour que les sites soient mieux pilotés.

Il revient sur les marges opérationnelles à 12 % et assure qu'elles n'existent pas dans la petite enfance et ne peuvent pas exister, car trop élevées. Elles doivent plutôt tourner autour des 8 %. Dans la formation, ce taux est plutôt autour de 18 à 20 % sur l'ensemble d'un institut. Il faut voir, secteur par secteur, la marge que chacun est capable de supporter. C'est le sens de la réforme en cours. Pour l'animation et le périscolaire, c'est plus difficile à voir du fait des multiples possibilités.

Les marges opérationnelles doivent aussi tenir compte des personnels nécessaires et des conditions sur les sites. La QVT fait ressortir le mécontentement des salarié.es sur ce point. L'orientation prise en ce sens par le congrès est la bonne, estime le secrétaire général, mais le paysage est très compliqué et il va falloir faire face.

Pour ce qui est de Centre-Est, il convient que des millions ont été perdus, et même si la SAS qui porte le Pays de Gex a été recapitalisée par son actionnaire unique, l'association Léo Lagrange Centre-Est, les perspectives prévoient de nouvelles pertes. Le Conseil d'Administration de la région a donc demandé aux équipes des mesures pour remettre l'établissement à flot à fin 2023.

Le secrétaire général convient que certaines collectivités peuvent refuser à la fédération la possibilité de chercher des financements, mais elles sont peu nombreuses. Mais cela ne doit pas empêcher Léo Lagrange de faire les démarches, car si la ville n'en veut pas, l'association peut les garder pour elle-même.

Il revient sur les fournitures, il reconnaît qu'il vaut mieux acheter les produits là où ils sont les moins chers. Toutefois, il ne pense pas qu'acheter au local soit d'une façon générale plus avantageux. Mais pour s'en assurer, une fonction va être créée qui va permettre de vérifier ce fait, d'autant qu'il semble limité aux fournitures de bureau. De plus, il est possible que la différence soit à l'avantage du local sur quelques produits, mais pas sur la majorité d'entre eux si l'on ramène les achats à l'ensemble de la fédération. Pour leur part, les produits d'entretien dans la petite enfance répondent à des standards fixés par la fédération. D'une façon générale, le secrétaire général est d'avis que la mercuriale est une bonne opération.

Enfin, concernant la stratégie de renouvellement, le but est que cela soit fait dans de bonnes conditions. Pour Rillieux-la-Pape, en Centre-Est, la mairie a arrêté le marché pour le relancer, car il était déséquilibré. Le secrétaire général demande que l'offre soit en rapport avec les objectifs économiques de Léo Lagrange. Si la marge opérationnelle ne doit pas être trop élevée pour pouvoir emporter le marché, il ne faut pas non plus qu'elle soit trop basse pour passer coûte que coûte. Il faut que l'activité produise de la richesse « normalement ».

Léo Lagrange a perdu le centre social de Tours Nord. En effet, cela faisait dix ans que la marge opérationnelle était négative et l'association a demandé 210 000 euros au lieu des 200 000 euros de subvention que proposait la ville. Elle n'a pas été retenue. L'important est de savoir expliquer et défendre la position de la fédération sur les critères de qualité. Les consignes sont bien entendues de renouveler, mais dans la mesure où la marge opérationnelle est satisfaisante. Dans l'enfance et la jeunesse, cela va de 8 à 12, mais il peut y avoir des exceptions, comme à Nantes.

La présidente ajoute que la marge opérationnelle vient financer la structure, mais lorsque les besoins de celle-ci sont intégrés dans le marché lui-même, cela joue sur le pourcentage de cette marge. À Nantes, l'ensemble du service de paie est intégré dans le marché, la marge opérationnelle n'a donc pas besoin de prendre ce service en compte et est donc réduite.

Le secrétaire général précise qu'à Nantes, Léo Lagrange ne facture pas les familles, ce qui réduit les frais, puisqu'il n'y a pas de travail de facturation et de relance et qu'il n'y a pas non plus d'impayés à supporter. Malgré tout, la fédération doit se financer correctement et il existe des phases de tensions avec les collectivités face à d'autres associations qui viennent en concurrence. C'est la même chose dans la formation où, dans un groupement, il faut choisir le bon partenaire et négocier le bon niveau de mandatement.

Tous ces mécanismes réclament des compétences adéquates pour trouver les bonnes limites. Cela demande aussi de remettre des processus en place. L'activité est très porteuse, l'éducation populaire étant en train de revenir par les territoires, mais cela demande du travail. Toutefois, l'éducation et la formation sont des secteurs qui doivent être écoutés et impliqués dans les politiques publiques nationales et locales.

Une élue trouve que les propos du secrétaire général sont durs lorsqu'il dit qu'il manque des compétences individuelles et collectives. Elle tient à rappeler que l'ensemble du personnel a subi la crise sanitaire et si un responsable de structure n'a pas pu rendre dans les temps un rapport ou un bilan, c'est parce qu'il était dans une gestion des urgences au quotidien. Face à des impondérables, il arrive que les salariés n'aient pas le choix. Elle rappelle qu'il y a une surcharge de travail.

Le secrétaire général précise que lorsqu'il parle de perte de compétences, il ne s'agit pas de la période de la crise sanitaire. Il redit au contraire combien les équipes ont bien travaillé, y compris sur le terrain en face-à-face. Il parle de l'état qui était celui de la fédération avant la crise, et qui ne s'est pas amélioré, et de l'état futur. Pour le cas de PACA, il est possible de remonter jusqu'en 2005 et le deuxième PSE.

La surcharge de travail, hors crise sanitaire, vient de ce que les équipes ne sont pas en place et cela relève d'un problème de compétences. Le choix d'un logiciel ou d'un système d'information est fait par des personnes, pas par une machine.

Le but du secrétaire général n'est pas d'être dur, mais de dire la vérité. Quand un maillon de la chaîne de valeur n'est pas en place, les autres maillons viennent le soutenir en plus de leur propre travail, c'est la cause de la surcharge de travail. C'est un point sur lequel la fédération rencontre des difficultés. Elle prend trop de temps à détecter et traiter des problématiques, telle qu'une fréquentation trop basse dans un centre de loisir. La réalité, comme les raisons de cette baisse, n'est pas étudiée suffisamment de près. Il est par exemple tout simplement possible que Léo Lagrange ne soit plus pertinent. Pour atteindre les objectifs, il faut savoir régler les problèmes. Ce n'est pas SAGE ou X-Pans

qui empêchent de sortir des budgets prévisionnels avant le mois de mars. Lorsque la fédération demande l'aide du Commissaire aux comptes pour clôturer au mois de mai, c'est signe qu'il y a des difficultés au sein des équipes. Il faut donc regarder où il manque des compétences, repérer celles qui ne sont pas à leur place, voir les personnes qui font le travail des autres ou les directions qui ne s'intéressent pas assez aux orientations. Ensuite, une fois que le filage aura été fait, il ne faudra plus le perdre et il demandera un entretien régulier.

Une élue se veut optimiste pour la suite. Elle revient sur les nouveaux taux d'encadrement sur Toulouse qui entraînent des difficultés comptables. Pourtant, au mois de septembre, lorsque Léo Lagrange Sud-Ouest avait interpellé la mairie sur cette problématique, la mairie avait répondu, avec un tableau à l'appui, qu'en aucun cas ces changements n'auraient d'impact sur les finances des structures, celles-ci recevant plus d'argent que ce qu'il y a d'animateurs.trices sur le terrain. Elle demande des explications à ce sujet. D'autant qu'il faut aussi prendre en compte de taux d'absentéisme très important. De ce fait, elle se demande où passe l'argent destiné à rémunérer les salarié.es. Elle réclame une communication claire pour qu'il n'y ait pas suspicion d'argent caché ou employé ailleurs.

La présidente du CSE explique que lorsqu'une personne est absente, il y a des jours de carence, des délais de remboursement, l'obligation de remplacement qui implique des coûts supplémentaires, etc. Elle ajoute que le mieux est de voir le problème au local, sur une ou deux structures sur lesquelles les élu.es ont quelques informations pour les confronter aux éléments objectifs et factuels qui leur sont fournis. L'impact de la maladie sur une structure ne génère pas de résultat, même sans remplacement.

L'élue entend le discours de la municipalité de Toulouse qui estime que tout le monde s'en sort mieux avec les nouveaux taux d'encadrement et celui de l'employeur qui dit exactement le contraire. Mais les élu.es sur place n'ont aucun point de comparaison pour déterminer qui a tort et qui a raison. La mairie s'appuie sur la différence qui existe entre l'effectif réel sur le terrain et celui rémunéré, il est donc nécessaire que Léo Lagrange fournisse une réponse détaillée de son côté.

Le secrétaire général estime que cette problématique est un bon exemple et rejoint son souhait de reprise de l'ensemble des budgets de LLPE et la question de savoir s'il y a les bonnes compétences aux bons endroits. Il affirme que ce genre de situation est responsable des difficultés que rencontre la fédération. Il répète qu'il faut traiter les problèmes là où ils se trouvent. Dans ce cas présent, il n'y a pas eu de prise en compte de l'évolution du contrat au regard du changement de taux d'encadrement et de son impact. C'est pourquoi il est demandé à la structure territoriale de reprendre en détail l'ensemble des marchés pour expliquer, entre autres, comment LLSO est passé de + 300 000 à - 500 000 euros.

Pour Toulouse, les frais de gestion, dans la construction du marché, s'appuient sur le nombre d'animateurs.trices, alors qu'à Nantes, par exemple, la fonction paie est comprise dans le marché. Donc s'il manque des animateurs.trices, ces dernier.es ne seront pas payé.es, par contre, la paie sera acquittée à 100 %. Ainsi le nombre d'animateurs.trices n'a pas d'effet sur la structure, sauf en cas de forte augmentation qui demanderait d'avoir une personne de plus à la paie.

Pour ce qui est de Toulouse, le secrétaire général ne peut accepter la différence qui existe entre la compréhension qu'il peut avoir, ainsi que le Conseil d'administration, du marché, celle que peut avoir le métier et celle que peut avoir le territoire. Il faut savoir où le bât blesse et c'est vis-à-vis de telles problématiques qu'il parle de niveaux de compétences. C'est un travail qui va demander du temps, mais il ira jusqu'au bout, en s'appuyant sur des éléments d'analyse, mais aussi sur les bonnes personnes. Cela demande une mobilisation générale à tous les niveaux.

Il affirme enfin que s'il existe des problèmes sur LLA et LLPE, en revanche, LLF va bien, s'est remis des périodes précédentes et tout sera fait pour que cette situation perdure. Mais cela demande d'être vigilant, tous les jours, sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Il remercie les élu.es du CSE pour cet échange qui lui apporte des éclaircissements et va lui permettre de poursuivre ses travaux avec les équipes et les Conseils d'administration.

La secrétaire du CSE fait le lien avec l'enquête QVT et alerte sur le plan d'action à venir qui doit s'appuyer sur ses résultats. Le niveau de satisfaction à 6,1 est insuffisant, il est pourtant essentiel pour que les salarié.es puissent se projeter d'ici Progress. Elle espère que les résultats de cette enquête seront pris en compte dans l'élaboration du plan d'action.

La présidente du CSE confirme que le baromètre a pour but d'obtenir une image de la situation, même s'il a été impacté par la crise sanitaire. Elle a reçu de la part de Chorum des informations complémentaires, par territoire et par branche professionnelle, dont elle fera part aux élu.es après en avoir présenté la synthèse au Conseil stratégique la semaine suivante. Enfin cette synthèse sera présentée aux salarié.es par le biais de la e-lettre. Des actions correctives seront ensuite envisagées, en partenariat avec les élu.es, en fonction des retours qui seront faits. Elle se dit particulièrement attentive à la surcharge de travail, au stress et aux glissements d'activités qui se produisent en l'absence de personnes ou par manque de procédures. Il est nécessaire, affirme-t-elle, de mettre en place une organisation différente pour que chacun soit à sa place et fasse ce qu'il a à faire au sein de la fédération.

La présidente met aux voix l'élaboration budgétaire et le rapport de la commission économique			
Votants : 19	Pour : 1	Contre : 9	Abstention : 9

III – information sur l'allègement des mesures sanitaires

Le protocole sanitaire en entreprise a été levé le 14 mars, le port du masque n'est donc plus obligatoire. Le gouvernement a émis un guide de bonnes pratiques et invite les entreprises à prendre toutes les mesures de protection nécessaires. Ces mesures ne sont pas en lien avec la circulation du virus.

En Bretagne, certains établissements scolaires ont à nouveau rendu le port du masque obligatoire. La fédération va donc être confrontée à des règles locales, selon les sites et les activités. La position de Léo Lagrange est de considérer que le port du masque n'est pas obligatoire, toutefois des mesures sont maintenues pour permettre aux salarié.es qui le souhaitent de continuer à le porter et à se protéger. Les mesures de distanciation sont maintenues. Une certaine souplesse sera nécessaire pour respecter les contraintes locales.

A la question d'un élu qui souhaite des préconisations nationales dont la recommandation du port du masque, la présidente du CSE redit que la fédération applique les directives gouvernementales, des ARS ou des ministères de tutelle. La note de service au sein de l'Instep Occitanie avait pour but d'échanger avec les C2SCT et de voir quelles mesures mettre en place par rapport aux conditions sanitaires.

La DRHLLF confirme appliquer les directives gouvernementales qui incitent au dialogue social. C'est la raison pour laquelle les trois C2SCT régionales ont été consultées puisque le principe de précaution recommande le maintien du port du masque pour les salarié.es en contact direct avec le public. Il en va de même dans les milieux carcéraux. Mais il s'agit de recommandations, pas d'obligation.

Pour la présidente, les C2SCT et le local doivent s'adapter en fonction des règles particulières qui seront mises en place en différents endroits. La fédération continue à mettre à disposition le matériel nécessaire aux mesures de protection des salarié.es. D'une manière générale, le masque est donc maintenu comme préconisation, mais pas obligatoire. La présidente invite à reformuler la note de service de l'Instep Occitanie. Elle redit qu'il n'est pas possible d'imposer le port du masque, hormis si des règles locales stipulent le contraire. Les salarié.es sont seulement invité.es à conserver le plus possible des gestes de protection.

La DRHLLF ajoute que la préconisation du port du masque est limitée dans le temps. En effet, un point sur l'évolution de l'épidémie sera fait lors des C2SCT qui auront lieu au mois de mai.

Le représentant syndical CGT convient que le port du masque n'est pas une mauvaise chose lors d'interventions dans des espaces confinés en milieu carcéral. Par contre, c'est différent en extérieur. Toutefois, ce sont des lieux où différents protocoles (des brigades de surveillants, du SEPI, de Léo Lagrange) se côtoient et c'est le bon sens qui prévaut. C'est la même chose pour les séjours de classes de découvertes avec nuitées en Sud-Ouest où les animateurs.trices ont trois directives différentes : celle de la mairie de Toulouse, celle de Léo Lagrange et celle de l'Éducation nationale. Les animateurs.trices devront faire de leur mieux en tenant compte de tous ces protocoles, mais ce n'est pas très facile.

Une élue précise que CAMPUS impose le port du masque aux stagiaires de la formation, alors que ce n'est pas le cas en Sud-Ouest. D'une façon générale, la distanciation et les gestes barrières sont préconisés et le masque est porté dans les lieux de passage. Quant à celles et ceux qui souhaitent le porter tout le temps, cela ne pose aucun problème. Et si dans l'animation les consignes n'imposent pas le port du masque, rien n'empêche de conserver des gestes barrières, la distanciation et le masque pour qui veut. Chacun doit s'adapter.

Un élu, membre de la C2SCT de LLF, estime qu'il est effectivement judicieux de mettre en avant le bon sens, car la décision ne vient pas des professionnels de santé et que le virus circule toujours. Les salarié.es en contact quotidien avec des publics doivent pouvoir se préserver pour mener à bien les missions qui leur sont confiées. Le danger économique reste important.

Une élue demande si cette note de service fait l'objet d'un vote, ce que la présidente du CSE infirme. Elle redit que le port du masque n'est plus obligatoire, sauf à certains endroits. Dans ce cas, il est imposé à tout le monde. Dans le cas contraire, il reste préconisé, mais ne peut pas être opposable aux salarié.es. Pour sa part, la fédération continue à organiser la distanciation, comme dans les espaces de repas ou les salles de réunion, et met à disposition le matériel nécessaire. Les décisions particulières seront sans doute prises par les préfets ou des collectivités locales. Il faudra être assez souple pour s'y adapter et s'organiser en conséquence.

IV – Commissions : présentation des propositions pour discussion et validation

Commission ASC

La présidente de la commission ASC informe d'une réunion conjointement avec la commission communication, suite à l'élection de son nouveau président et l'arrivée d'un nouveau membre.

Concernant le secrétariat du CSE, une personne a été recrutée en CDD à temps plein pour une durée d'un mois, à partir du 7 mars. Cette personne est en télétravail les mercredis et vendredis. Elle s'est déjà bien adaptée à son poste qui consiste principalement à gérer les dossiers et valider les demandes des prestations en ligne.

Le site a rencontré quelques erreurs qui ont été corrigées le jour même. Il est ouvert depuis le mercredi précédent pour les demandes de chèques vacances et de prestations loisirs, qui peuvent être soit un chèque culture, soit un remboursement ASC.

En six jours, les demandes en lignes représentent :

- 1 321 chèques vacances
- 1 027 prestations loisir.

262 fiches doivent encore être validées.

Les courriers postaux et les mails sont traités par la secrétaire administrative. Il y a 350 demandes qui seront traitées durant la semaine.

La trésorière a envoyé plus de 3 000 mails aux salarié.es dont l'adresse figurait sur le site pour expliquer la procédure de demande de prestation. Il arrive que certains reçoivent le mail en « courrier indésirable ». Il est donc demandé aux salarié.es de vérifier.

La présidente de la commission s'adresse à la présidente du CSE pour savoir s'il serait possible de demander aux RH régionales de transférer un mail concernant les ASC. Elle explique qu'il manque les adresses mails des salarié.es qui ne se sont pas connectés au site et plus de 200 livrets envoyés par la poste sont revenus. Ce sont donc des salarié.es qui restent injoignables. Le but est de joindre le plus grand nombre.

La présidente répond que ce n'est pas le travail de l'employeur de transmettre des informations sur les ASC. Elle estime qu'une solution doit être trouvée au sein du CSE. Elle rappelle que les salarié.es ne sont pas obligés de donner leur adresse mail. L'information peut être transmise par la e.lettre.

Selon la DRHLLF, les instances régionales de la formation ont rappelé aux salarié.es que le guide leur avait été envoyé à leur domicile et qu'ils.elles devaient mettre à jour leur compte et commander avant fin avril.

Une élue propose de faire passer la communication par le biais des structures de terrain, en se servant de l'affichage.

La secrétaire du CSE estime qu'il n'est pas possible de toucher 100 % des salarié.es. On ne peut obliger quelqu'un à donner son adresse mail. Pour ce qui est des courriers retournés, il faut regarder si certaines personnes ne sont pas inscrites malgré tout sur le site. Pour les autres, il faudrait éventuellement les appeler et elle pense qu'il serait possible de partager cette tâche entre tous les élu.es du CSE. Elle ajoute qu'il est désormais possible de voir par requête, les personnes qui n'ont jamais fait de demandes de prestations. L'accès au site a été facilité et les salarié.es ont été relancé.es, aussi par le biais de la e-lettre. Il est difficile de faire mieux. Par contre, il serait intéressant de savoir pourquoi ces personnes ne demandent pas de prestations. Mais cela demandant beaucoup de travail, il faut que cela se fasse collectivement au sein du CSE.

Une élue ne veut pas laisser entendre que les élu.es demandent aux RH de faire leur travail. Pour sa part, des salarié.es lui ont dit avoir déménagé, mais il semblerait que les RH, en possession de la nouvelle adresse, n'aient pas fait suivre cette dernière au CSE.

La présidente du CSE explique que lorsqu'un.e salarié.e déménage, sa nouvelle adresse est saisie dans le logiciel. Or les adresses utilisées par le CSE sont issues d'extractions de ce même logiciel. Si les salarié.es reçoivent leur paie, cela veut dire que l'adresse est bonne.

La présidente de la commission confirme que le listing date du 31 janvier 2022. Si une personne a déménagé ensuite, il est normal que ce ne soit pas la bonne adresse.

L'élue ajoute qu'elle peut comprendre que des salarié.es ne s'intéressent pas à la politique sociale du CSE, mais peuvent vouloir bénéficier des prestations.

La présidente rétorque que les élu.es du CSE ont à leur disposition plusieurs canaux de communication, mais que lorsque ces derniers touchent à leurs limites, il n'est pas possible de faire appel à l'employeur pour prendre le relais. Par ailleurs, elle estime que lorsqu'une personne souhaite bénéficier des avantages d'une entreprise, elle se doit de faire les démarches a minima.

Le représentant syndical CGT considère que certain.es salarié.es doivent être accompagnés.es pour certaines démarches, entre autres celles qui touchent à l'utilisation d'internet. Par ailleurs, il a eu des retours de personnes qui ne souhaitent pas se servir du site internet, parce que le prestataire est ProWeb. Elles font leur demande par mail. Pour sa part, il souhaite conserver les différents canaux de communication et respecter les positions de chacun. Pour ce qui est des adresses, il convient que l'utilisation du coffre-fort, mais aussi le turn-over dans les équipes ou chez les salarié.es rendent les choses plus difficiles et certains passent à travers les mailles du filet. Il reconnaît que certains ne regardent que ce qu'ils .elles gagnent et ne cherchent pas à s'investir et qu'il faudrait voir comment les impliquer un peu plus, en tenant compte des réalités sociales et de terrain. Il est d'avis que c'est aussi le rôle des élu.es d'accompagner ceux qui en ont besoin dans leurs droits aux prestations.

Un élu rappelle qu'au-delà de l'outil informatique, il est possible de se servir de son téléphone et d'applications spécifiques et que, prochainement, ce canal pourra être utilisé pour communiquer avec les salarié.es. Mais si un.e salarié.e refuse de consulter les informations mises à sa disposition, cela le regarde. Trois membres de la commission communication, dont lui-même, demandent à être formés sur ProWeb pour être à même d'utiliser le site pour le bien de l'ensemble des salarié.es en se faisant le trait d'union entre toutes les instances et toutes les commissions. Une page Facebook est aussi en préparation. Cela s'ajoute aux différents moyens de communication. Mais l'élu redit qu'il est impossible de pousser un salarié à s'intéresser d'avantage s'il n'en a pas envie. Et s'il n'est pas possible de toucher 100 % des salarié.es, il faut faire le maximum pour tous ceux.celles qui sont intéressés.es.

La secrétaire du CSE propose de travailler en entonnoir, en croisant les différents fichiers à disposition et en s'appuyant sur le bilan des prestations de l'année 2021. Pour les personnes qui ne les ont pas reçues, il faut regarder si elles ont ou non créé leur compte, si elles ont fait des demandes par courrier qui sont arrivées trop tard, etc. Cela permettra de déterminer avec un peu plus de justesse la part des salarié.es qui n'a jamais demandé de prestations, d'en vérifier les raisons et de trouver des solutions. Mais c'est un travail qui ne peut pas reposer uniquement sur les épaules de la commission ASC. Elle propose que les élu.es se réunissent une journée pour mener à bien cette tâche. L'objectif étant qu'un maximum de salarié.es puissent bénéficier des prestations.

La présidente du CSE précise que sur les 8 062 salarié.es de la fédération, seuls 417 sont sans adresse mail, soit 0,05 %.

La présidente de la commission ASC revient sur la demande faite le mois précédent au bureau du CSE d'une note en direction du personnel de la fédération pour garder sous clé les chèques en retour. Elle ne sait pas si cela a été fait.

La secrétaire du CSE convient qu'il est important de travailler à la recherche de partenaires et de voir comment en faire bénéficier les salarié.es. Pour ce qui est de la note, elle s'est rendue, avec une autre élue au bureau de la fédération le 10 mars pour évoquer la situation. Si un courrier devait être rédigé, la personne qui les a reçues y prêtera attention. Elle ira pour sa part vérifier que l'information est bien passée.

Un élu demande si une personne intérimaire qui est entrée au mois de décembre avec un contrat en CDD obligatoire de trois mois et qui est par la suite embauchée à partir du mois de mars a le droit aux prestations.

La présidente de la commission ASC répond que les intérimaires ne font pas partie des effectifs. La présidente du CSE ajoute que lorsque la fédération recourt à des intérimaires, elle fait en sorte que ceux-ci puissent ensuite intégrer les effectifs lorsque c'est possible. Mais le recours à l'intérim n'est pas un passage obligé pour entrer à Léo Lagrange.

La présidente de la commission ASC revient sur les partenariats et précise le travail qui serait celui des élu.es du groupe, telle que la négociation de tarif, pour que les salarié.es puissent bénéficier de réductions sur certaines prestations. Ce groupe de travail est ouvert à tous les élu.es du CSE.

La secrétaire invite les personnes intéressées à se faire connaître d'ici le prochain CSE.

La présidente du CSE rappelle qu'il est prévu, lors du séminaire de mi-mandat, de demander aux élu.es de faire un état des travaux menés par les commissions. Cela peut être l'occasion de revenir sur le sujet.

Commission formation

Les membres de la commission formation se sont réunis le 18 mars et ont fait un point avec Khalid sur les différents PDC, en particulier du fédéral.

Uniformation avait fait un point d'étape sur les financements de formations et avait pointé un excédent de 290 000 euros, incitant à poursuivre les demandes de remboursement. Toutefois, des demandes en cours de saisie n'avaient pas été prises en compte. Il en résulte un déficit de 129 000 euros. Uniformation a donc mis en place une enveloppe spécifique pour permettre la prise en charge de certains dossiers. D'autres ont dû être annulés. Suite à cela, il a été décidé de mettre en place un tableau de bord mensuel pour éviter qu'une telle erreur se reproduise. D'autant que sur le terrain, les bilans ont pris du retard, de même que la mise en place des formations pour 2022. Certaines auront lieu en mars et avril, mais le pic est attendu aux mois de mai et juin. La clôture aura lieu au 15 décembre pour éviter cette problématique.

Pour ce qui est du plan fédéral, 21 actions sont prévues, dont :

- Un focus sur le parcours des DTA en 3 modules
- Une expérimentation de la formation sur la gestion de conflit en réalité virtuelle

Ce projet sera porté par Nord Île-de-France.

La région Ouest va mettre en place un mécénat avec la fondation CPI sur la gestion de conflits, avec des intervenants sur site. L'idée est de former des formateurs pour que chaque région devienne autonome sur le sujet. Ce mécénat ne peut être porté que par la fédération.

Concernant les autres formations sur les régions :

- Ouest : 59 actions sont prévues ; 20 ont déjà été réalisées

- Centre-Est : 43 actions sont prévues ; 1 a déjà été réalisée

La VAE Petite Enfance a été lancée :

- Méditerranée : 43 actions sont prévues ; 3 ont été réalisées
- Nord Île-de-France : 43 actions sont prévues ; 9 ont été réalisées
- Sud-Ouest : 50 actions sont prévues ; 5 ont été réalisées et 2 sont en cours
- Centre-Est : 42 actions sont prévues ; aucune n'a été réalisée

La formation sur la ligne managériale est une priorité et la commission se réunira le 14 avril 2022 pour les bilans formation.

Selon la présidente, vu la date, il est normal qu'il n'y ait pas encore beaucoup d'actions d'engagées. En général, les PDC débutent plutôt sur le deuxième trimestre. Quant au bilan des formations 2021, il sera présenté au prochain CSE.

L'élue porte-parole de la commission formation répète que les plans ont dû être retardés suite à l'erreur d'Uniformation. Il fallait finir de gérer le plan 2021 avant d'entamer celui de 2022.

Un élu ne comprend pas pourquoi la formation sur la gestion des conflits ne peut pas se faire ailleurs qu'en Nord Île-de-France, alors qu'elle est très demandée en Sud-Ouest qui a reçu une réponse positive il y a plusieurs mois. Pourtant rien n'a été mis en place pour qu'elle puisse se faire.

L'élue de la commission explique que cette formation se fait en réalité virtuelle et que cela demande d'avoir un matériel spécial dont le déplacement représente un coût important. Toutefois, des formations sur la gestion des conflits seront proposées de façon plus traditionnelle, avant que cette nouvelle version n'arrive sur les régions.

La présidente ajoute qu'il s'agit d'une formation expérimentale. Si elle se révèle réellement pertinente il faudra trouver des organismes en capacité de déployer ce type de matériel sur les formations qui le réclament. En attendant, il est possible de suivre ces formations par d'autres moyens.

Commission logement

Cette commission n'a pas pu se tenir, ses membres devant encore préparer les fiches, ce qui ne peut pas se faire à distance.

Celle qui a été préparée le mois précédent a été révisée et il est désormais possible de la transmettre à la direction pour la faire passer dans la prochaine e-lettre.

La présidente du CSE confirme qu'il est possible de faire passer l'information concernant le 1 %.

Commission conditions de travail

Les membres constatent une fois encore que tous les comptes rendus de C2SCT ne sont pas présents dans la BDU. Il est indispensable de trouver une solution à ce problème récurrent. Il est difficile pour la commission de traiter des problèmes urgents sans informations préalables.

→ Périscolaire

Les ALAE continuent de souffrir d'un important absentéisme, suite à des arrêts maladies, des démissions, des abandons de postes ou des absences injustifiées. Cette situation met en danger les équipes présentes sur les structures (accident ou erreur professionnelle) du fait de la surcharge de

travail. En Sud-Ouest les effectifs vont jusqu'à moins 10 personnes. En cas de problème, l'élu demande si c'est l'employeur, garant de la sécurité physique et morale des salarié.es, qui sera fautif et si le.la salarié.e qui aura fait une erreur pourra être convoqué.e en entretien préalable.

Il est demandé à toutes les C2SCT de fournir tous les mois les chiffres des arrêts maladie et les fins de contrats pour les étudier et les comparer. C'est quelque chose qui se fait en Sud-Ouest depuis trois mois et cela fonctionne très bien. C'est aussi un moyen pour l'employeur de faire un état des lieux et de repérer les situations à risques et de faire un comparatif en CSE entre les différentes régions et de comprendre les raisons.

Les membres de la commission souhaitent la mise en place d'une prime de sous-effectif chaque fois qu'une structure est concernée par un nombre important d'absent.es.

La présidente du CSE est tout à fait d'accord pour que la commission reçoive les éléments nécessaires à l'étude des conditions de travail. Par contre, elle n'adhère absolument pas à l'instauration d'une prime de sous-effectif, celui-ci ne devant pas devenir une règle au sein de la fédération, d'une part, et d'autre part, cela ne réglerait pas la problématique.

Pour un élu, celle-ci pourrait freiner le départ des salarié.es confronté.es à un trop fort absentéisme.

La présidente du CSE convient qu'il faut chercher localement des modalités pour que le taux d'encadrement prévu soit atteint. Cela peut passer par du recrutement, de l'intérim ou par Pôle Emploi par le biais d'actions autour de l'emploi des jeunes. Elle ajoute que cette situation n'est pas spécifique à Léo Lagrange et se retrouve dans tous les métiers qui font face à des problèmes de recrutement et d'attractivité.

Les membres de la commission notent qu'il manque des postes d'AVL dans toutes les régions, or ils sont nécessaires au renforcement des équipes. Il est donc nécessaire, là aussi, de recruter. C'est une priorité. Par exemple, en Sud-Ouest, 94 enfants sont identifiés comme ayant besoin d'une aide spécifique. Et le nombre de ceux qui ne le sont pas s'élèverait à 250.

Pour la présidente, l'accueil des enfants porteurs de handicap fait partie des actions qui figurent au PDC. Elle reconnaît que ce n'est pas suffisant. Elle croit aussi savoir que des actions ont été conduites sur ce sujet en Sud-Ouest.

L'élu confirme, mais ce qui a été mis en place n'a pas fonctionné, les postes n'ayant pas été pourvus.

La présidente fera un nouveau zoom sur cette problématique avec les DRH, mais il n'y a pas de réponse toute faite.

→ Questionnaire observatoire

L'élu fait savoir que le mail sur le questionnaire dans le périscolaire envoyé le 10 mars est souvent arrivé en indésirable, voire pas du tout. Aucune communication n'a été faite à ce sujet.

La présidente répond que l'information a été diffusée dans la e-lettre. Elle invite les élu.es à relayer auprès des salarié.es que cette dernière va devenir un réel vecteur d'information au sein de la fédération, au même titre que le site de la fédération. C'est un mode de communication qui prend énormément d'importance, vu le nombre total de salarié.es et leur position géographique dispersée. Sans compter le travail à distance qui prend de l'ampleur.

L'élu précise que les préconisations proposaient d'envoyer un rappel sur My People Doc et une note de service à toutes les directions. Il est satisfait de savoir que cela passe par la e-lettre. Par contre, il

répète que beaucoup de salarié.es n'ont pas reçu le mail et le délai est maintenant très court. Il préconise de repousser la date de fin de consultation et de laisser une quinzaine de jours supplémentaires pour répondre.

Pour la présidente il sera peut-être nécessaire de relancer les salarié.es, mais par un canal différent. Il lui paraît toutefois étonnant qu'au local l'information n'ait pas été relayée par les directeurs des ALAE. C'est un sujet à creuser.

Une élue explique avoir reçu un mail de son coordinateur qui explique les enjeux de l'enquête et incite à y répondre. Elle ajoute que le mail reçu la veille était un mail de relance. Elle pousse ses collègues à répondre, car, au-delà de l'observatoire, elle trouve qu'il est important de connaître les salarié.es de Léo Lagrange, cela évitera que des postes soient donnés en sous-traitance alors que les compétences sont présentes en internes, mais méconnues.

La représentante syndicale FO dit avoir reçu la même information sur la mission nantaise.

La présidente du CSE précise à l'élue qui indique que le mail reçu à Toulouse venait de Nantes, que la personne, membre de l'observatoire, chargée de faire parvenir cette information aux directeurs.trices ou coordinateurs.trices de dispositifs se trouve effectivement à Nantes. Charge ensuite à ces dernier.es de faire redescendre le message sur le terrain. Elle confirme qu'il y avait eu un premier mail avant la relance. Elle invite à faire la différence entre une absence de communication et le fait que tout le monde n'a pas reçu l'information. Elle ajoute que le nombre de réponses déjà reçues, à savoir 554, représente un cinquième des effectifs du périscolaire. Elle convient que ce n'est pas suffisant, mais c'est en même temps la preuve qu'une communication a bien eu lieu et que les objectifs ont été expliqués, même si elle reconnaît que le message n'est pas bien passé. Concernant le délai supplémentaire, elle demande d'attendre avant de prendre cette décision, une relance de dernière minute pouvant se révéler efficace.

→ Télétravail :

La commission conditions de travail a eu des retours suite à des refus de télétravail de quatre jours sur cinq. Les membres de la commission proposent de revoir l'accord sur le télétravail du fait de la crise énergétique. Certains salarié.es ont de très longs trajets à faire pour se rendre au travail.

La présidente répond que cet accord vient de voir le jour, a été suspendu un temps, et qu'il faudra attendre un an avant de pouvoir faire le point.

→ Grève

Des salarié.es se sont vu.es refuser le droit de faire grève, d'une part à cause du délai de prévenance et d'autre part, parce qu'il s'agissait d'une grève perlée. Les membres de la commission proposent qu'une note de service soit faite au niveau national pour clarifier les droits des salarié.es à Léo Lagrange.

La présidente du CSE reconnaît que c'est un domaine qu'elle ne connaît pas bien. Une formation a été envisagée pour les DRH sur ce sujet qui est très complexe. Une note nationale avait déjà été envoyée en 2019, mais elle ne vise pas toutes les particularités de la grève. Aussi, le groupe de RH, ainsi que l'organisme de formation sollicité devront-ils se pencher sur ce point pour l'affiner.

Une élue se réjouit de la formation prévue pour les DRH, pour combler leurs lacunes à ce sujet, car selon elle, les raisons pour lesquelles les refus ont été opposés aux demandes de grève ne sont pas

recevables. La DRH de sa région a reconnu qu'elle n'était pas très calée sur le sujet. Or, le droit de grève est fondamental et constitutionnel. Elle demande s'il serait possible d'obtenir la liste des marchés/DSP pour voir dans quels cas les délais de prévenance s'appliquent.

La présidente du CSE ajoute que la grève est quelque chose d'assez nouveau chez Léo Lagrange et nécessite que tout un chacun fasse évoluer ses compétences en la matière.

Une élue demande si l'employeur aurait dû informer les salarié.es par affichage pour la grève locale du 17 mars. Elle demande aussi des clarifications sur les refus qui ont été faits à des salarié.es, au prétexte qu'ils ne faisaient pas partie d'une DSP et que le délai de préavis n'était pas correct. Elle souhaite connaître les délais de prévenance pour en faire part aux salarié.es.

La présidente répond que l'affichage obligatoire suppose de disposer d'un espace dédié. Mais ce n'est pas à l'employeur d'afficher le préavis de grève. Quant au tract mensuel, ce n'est pas un préavis de grève, mais une communication des organisations syndicales. Par usage, Léo Lagrange prévoit son envoi une fois par mois sur les adresses mails, avec un affichage sur site. Un préavis de grève doit, pour sa part, être déposé par une ou plusieurs organisations syndicales auprès de la hiérarchie des salarié.es. Pour ce qui est de la grève du 17 mars, la présidente n'a pas eu d'autre dépôt de préavis que celui de l'organisation syndicale SUD. Elle rappelle qu'HEXOPEE n'est pas l'autorité hiérarchique de Léo Lagrange et que les salarié.es ne dépendent pas d'elle. Ce n'est pas cette organisation qui doit être prévenue d'une grève à Léo Lagrange.

→ Pouvoir d'achat

La commission conditions de travail relève une perte de pouvoir d'achat suite à la crise énergétique, et venir travailler n'est plus rentable pour certains, en particulier pour ceux qui ont des coupures dans la journée. Les membres demandent l'instauration d'une prime essence pour les salarié.es ayant des coupures ou des petits contrats.

La présidente du CSE confirme qu'il n'y aura pas de prime essence, par contre l'indemnisation kilométrique a été augmentée, passant de 0,47 à 0,49. Cela concerne les salarié.es qui font des déplacements professionnels, mais pas les trajets du domicile au travail.

Un élu explique avoir fait le calcul et un plein d'essence revient plus cher que ce que touche un animateur qui travaille sur la pause méridienne. C'est encore plus difficile pour les salarié.es qui ont double employeur et ont de ce fait des trajets importants. Certains hésitent à venir travailler.

La présidente du CSE prend en compte cette difficulté, mais ne peut y répondre dans l'immédiat. Elle ajoute que les salaires ont été augmentés, tout en reconnaissant que cela ne recouvre pas ces dépenses supplémentaires. La fédération pousse la branche professionnelle à reconnaître l'augmentation du coût de la vie pour obtenir des renégociations salariales, mais n'a pas été suivie. La CGT et Solidaires ont même fait valoir leur droit d'opposition pour une revalorisation du groupe A, passant de 247 à 250 points. Pour la présidente du CSE, c'est un sujet partagé et elle reviendra vers les élu.es à ce sujet, si elle obtient des éléments. Dans le même temps, elle rappelle que le contexte de la fédération n'est pas simple.

→ Salarié.es familles monoparentales

Une élue explique que les écoles des enfants de certaines salariées sont assez éloignées du lieu de travail de ces dernières, ce qui est problématique pour respecter les horaires et finit par créer des tensions au sein des équipes. Le groupe de travail décidé par la C2SCT deux mois auparavant n'a pas encore été lancé. Ces salariées, très compétentes, finissent par quitter Léo Lagrange

accentuant ainsi le problème du sous-effectif. Elle trouve dommage que la fédération ne puisse leur proposer une solution adéquate.

Une élue répond que le problème ne vient pas d'une absence d'avancée dans le groupe de travail, mais de ce que les salarié.es qui gardent les enfants de leurs collègues ne déclarent pas à la RH qu'elles finissent plus tard pour attendre les mamans en retard et, de ce fait, ne sont pas payées. Dans le même temps, l'enfant d'un.e salarié.e ne peut pas être inscrit dans l'école où travaille le parent, pour éviter les conflits. Le groupe de travail ne peut se saisir de ces cas particuliers. Les élu.es de la C2SCT demandent que les salarié.es qui travaillent plus longtemps déclarent ces temps supplémentaires pour qu'ils puissent être payés.

→ Accueil enfants Ukrainiens

La commission conditions de travail s'interroge sur la façon dont l'employeur prévoit d'accueillir les enfants ukrainiens, dont 800 sont actuellement scolarisés. Cela demande un accompagnement des salarié.es de Léo Lagrange, des moyens en conséquence, mais aussi le recours à des traducteurs. Il s'agit d'enfants ayant vécu la guerre et qui ne parlent pas le français. Le risque, vu le problème des sous-effectifs, est que les autres enfants soient négligés au profit de ces derniers. Mais c'est un sujet qui n'est pas nouveau et concerne des enfants venus d'autres pays d'Afrique ou du Proche-Orient. Il est donc nécessaire de former les salarié.es le plus rapidement possible sur la façon d'accueillir un enfant en provenance d'un pays en guerre.

La secrétaire du CSE pense qu'il faut plus largement s'inquiéter de l'accueil d'enfants allophones, réfugiés. Elle suggère à la commission formation de demander au responsable développement RH de voir ce qui pourrait être fait pour être le plus pertinent possible en matière d'accueil et d'accompagnement de ces enfants. Que ce soit en périscolaire ou dans des centres d'accueil, de loisir ces enfants ne peuvent pas être accueillis comme les autres. Les histoires, les cultures sont différentes et peuvent générer des maladrotes ou des incompréhensions. Il faudrait des formations qui apprennent à être bienveillant pour accueillir au plus près des besoins.

Une élue prend pour exemples les ULIS, qui sont des classes inclusives et s'adressent à des enfants porteurs de handicap ou les classes allophones. Elle demande si Léo Lagrange a identifié, parmi ses structures, celles qui proposent ce type de classes car ce sont des structures dont les animateur.trices s'ils.elles sont formé.es pourraient accompagner ces enfants et cela permettrait de réduire le besoin en formation des autres animateur.trices ou en AVL. Il faut aussi tenir compte des difficultés de compréhension qui peuvent se poser avec les parents qui ne parlent pas français. Elle confirme, elle aussi, que ce problème ne date pas du conflit ukrainien, qu'il est bien antérieur et touche d'autres pays. C'est un point à prendre en compte lorsque les animateur.trices sont en face-à-face.

La présidente du CSE n'a, pour l'instant, pas d'éléments à fournir sur la façon dont ces questions ont été abordées au local par la direction du métier et les établissements.

Un élu explique travailler sur un CLAE en lien avec un CADA, et donc avec des demandeurs d'asile, et les enfants allophones représentent presque un tiers des effectifs. Il confirme que rien n'est fait pour eux.elles et les conditions de travail sont les mêmes que pour les autres CLAE. Il n'y a pas d'AVL ni personne pour accompagner les familles. La seule réponse faite par Léo Lagrange est de prendre une personne en service civique. Mais elle est d'autant plus difficile à trouver que le site est en milieu rural.

La présidente informe que le secrétaire général va rédiger un édito sur la position de la fédération comme acteur potentiel face à l'actualité. Il est clair qu'il faut faire un recensement des enfants

ukrainiens qui arrivent sur les structures et mettre en place un plan d'action. Mais elle n'a pas d'information sur ce qui est envisagé sur ce sujet.

→ Conditions de travail

La commission alerte sur le fait que les agressions verbales deviennent le quotidien des salarié.es et souhaite savoir ce que l'employeur compte faire pour gérer cette problématique sociétale. Elle propose des formations sur la gestion des conflits. Un élu de la commission estime que la gestion des conflits devrait être inscrite dans la formation BAFA. Sur Toulouse, une personne est spécialisée sur ce sujet et pourrait tout à fait intervenir en complément.

La présidente répond que ces formations figurent bien au PDC, même si toutes ne sont pas en virtuel. Elle explique que les formations BAFA répondent à des programmes et sont agréées à l'appui de leur contenu et sont normalement conformes à ce qui est attendu par la Direction de l'Éducation de la jeunesse et des sports.

L'élu estime qu'elles ne correspondent pas au terrain et souhaite que la gestion des conflits puisse venir en complément. De même, les salarié.es concernés, déjà sur site, pourraient se rendre à des sessions.

→ Tensions sièges

La commission conditions de travail alerte aussi sur les tensions qui se font sentir sur les sièges, dues aux problématiques du terrain qui remontent jusqu'à eux, et les risques de burn-out. Elle préconise une écoute de la part des DRH sans attendre que les personnes concernées ne se mettent en arrêt maladie.

Par ailleurs, Monsieur Macron a indiqué que s'il était réélu, il allait demander aux professeurs de travailler sur le périscolaire. Les membres de la commission souhaitent connaître la position de la fédération sur ce sujet. En effet, si ce sont les professeurs qui se chargent de cette activité, se pose la question du devenir des animateur.trices.

La présidente précise tout d'abord que ce qui est écrit dans le mail envoyé par l'élu n'a pas à figurer dans un courriel professionnel. Il est possible de communiquer sur les réseaux sociaux, mais pas sur les adresses professionnelles des collègues de travail ou sur la sienne. Ceci dit, l'activité périscolaire est une activité d'éducation à part entière et vient en complément des actions menées au sein de l'école par les enseignants. Il n'est donc pas question qu'elle disparaisse pour être remplacée par des garderies périscolaires assurées par les professeurs. Léo Lagrange défendra sa pérennité auprès de toutes les instances nécessaires. La position de la fédération ne change pas sur ce sujet et son projet ne s'appuie pas sur ceux du Président de la République.

Commission égalité

La présidente de la commission informe que faute de pouvoir tous se réunir, les membres de la commission ont décidé de travailler en binômes les 28 et 30 mars et un retour sera fait le 1^{er} avril. En effet, étant donné qu'elle va partir, elle doit être remplacée à la tête de la commission. Dans le même temps, son départ correspond au bilan de mi-mandat, ce qui permet de faire le point.

V – Consultation sur le projet de déménagement des locaux sis rue Lazare Garreau à Lille - LLNIDF

Une note de présentation est présente dans la BDU.

La ville de Lille propose à Léo Lagrange Nord Île-de-France d'intégrer des locaux dans un bâtiment de type « maison des associations » à titre gracieux. Une réunion de C2SCT s'est tenue le 19 mars concernant ce déménagement prévu fin juin. Les locaux actuellement occupés seraient libérés à cette date.

Une élue, membre de la C2SCT, indique que cette dernière s'est positionnée favorablement. La ville de Lille souhaite récupérer les locaux dans lesquels LLNIDF se trouvent à l'heure actuelle pour agrandir l'école juxtaposée. Les futurs locaux offrent plus de place, ce qui induit une meilleure qualité de conditions de travail.

La présidente ajoute que l'espace sera partagé avec d'autres associations ce qui peut être intéressant.

L'élue précise qu'effectivement, il y aura des espaces communs. Quelques travaux devront toutefois être réalisés et le mobilier devra être revu. Les salarié.es concernés iront sans doute prochainement visiter les locaux.

La présidente met aux voix :

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

VI – Désignation de 3 RP centre-Est – Ain -Gex -Haute Savoie

La RRS précise que deux candidatures ont été reçues pour ces trois postes. Elles se trouvent dans la BDU. Il s'agit de Lilia ZEGHIB et Marguerite COELHO.

Désignation des candidat.e.s RP LLCE Ain-Gex-Haute Savoie .

Lilia ZEGHIB

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

Marguerite COELHO MOREIRA

Votants : 18 Pour : 10 Contre : 0 Abstention : 8

Lilia ZEGHIB et Marguerite COELHO MOREIRA sont désignées représentantes de proximité Ain Gex - Haute Savoie

La secrétaire du CSE rédigera un procès-verbal de carence pour le troisième poste.

VII– Appel à candidatures pour la désignation d'un RP LLSO - Hors Toulouse

La RRS confirme que suite à une nouvelle démission, un poste est à pourvoir et l'appel à candidature est lancé sur le périmètre.

VIII– Information sur le jour de pont

L'employeur attribue une journée pour l'année 2022. Chaque entreprise choisira la date pour tenir compte des emplois du temps des salarié.es. Il existe plusieurs possibilités, mais pour les activités

touchant le milieu scolaire, l'Éducation nationale faisant le pont de l'Ascension, ce sera sans doute cette date qui sera retenue. Par ailleurs, il est possible de retenir le 15 juillet, ou le 12 novembre. Et pour les salarié.es qui travaillent du mardi au samedi, la date du 31 octobre.

La présidente rappelle que cette journée de pont n'est attribuée qu'aux salarié.es se trouvant en situation de travail ce jour-là et/ou en amont, et/ou en aval de cette journée. Il ne faut donc pas que le salarié soit en congé ou en récupération le jour d'avant et le jour d'après. Il n'est pas possible de cumuler le pont à une semaine de congé avant ou après.

Une élue se réfère à une note datant de plusieurs années qui stipulait qu'il était possible de prendre des RTT en plus de la journée de pont.

La présidente du CSE demande à voir cette note.

L'élue s'interroge sur le cas des salarié.es qui travaillent du mardi au samedi. En effet, pour la zone B, c'est-à-dire celle qui concerne LLO, cela fait deux ans que ces dernier.es n'ont pas eu droit à cette journée supplémentaire, le calendrier ne s'y prêtant pas. Par exemple, au mois d'octobre, les vacances sur cette zone vont du 24 octobre au 4 novembre. Prendre cette journée à ce moment-là suppose de fermer les structures durant deux jours et il est facile d'imaginer que les collectivités ne vont pas être d'accord. La problématique sera identique pour une journée prise le 12 novembre, avec les accueils pour ados et jeunes adultes. L'élue demande s'il serait possible que la moitié de ces salarié.es prennent la journée sur l'une de ces deux dates et l'autre moitié sur l'autre date, tout en faisant appel à des vacataires pour respecter les taux d'encadrement ou en limitant le nombre de présents. Ainsi ils pourraient bénéficier de ce pont sans qu'il soit besoin de fermer les structures. Pour le cas où ce ne serait pas possible, elle demande s'il serait envisageable d'offrir cette journée sans l'associer à un pont férié.

La présidente répète que cette journée sera décidée au niveau des entreprises, les choix devant se faire au local en fonction des particularités des régions. Différentes choses ont déjà été expérimentées comme effectivement le fait pour une équipe de la prendre en alternance. Le but est que chacun puisse bénéficier de cette journée. Elle ajoute qu'à son avis, le fait que l'Éducation nationale fasse le pont à l'Ascension, cela va régler 90 % des situations. Cela peut aussi avoir un impact sur les formations.

IX – Organisation du séminaire de mi-mandat : état des travaux réalisés par les commissions

Les élu.es du CSE ont reçu l'ordre du jour du séminaire de mi-mandat par mail. Parmi les différents points qui seront abordés, les élu.es seront sollicités sur les commissions. La présidente souhaite que chaque commission ait le temps nécessaire pour présenter ses activités des deux dernières années et de présenter ses perspectives pour la suite du mandat. Par exemple, elle trouve intéressant de présenter le travail mené par la commission logement, avec les nouveaux critères et les modifications apportées depuis le début du mandat par Action Logement dans la gestion des demandes. Ou celui de la commission communication et ASC, avec la mise en place du nouveau site et sur les prestations ou le souhait de trouver des partenaires. Ou encore la commission conditions de travail sur les sujets sur lesquels elle s'est mobilisée. Elle invite donc tous les élu.es à mettre en valeur ce qui se fait au sein du CSE.

Un questionnaire leur a été envoyé pour préparer le bilan et faire part de leurs appréciations concernant les conditions d'exercice de leur mandat et leurs attentes. Ce point permettra de faire une présentation globale le matin du 5 avril. Ce sera aussi un moyen d'orienter les travaux des ateliers dans lesquels les élu.es se sont inscrits.

La RSS précise qu'à ce jour elle a reçu 40 réponses au questionnaire envoyé aux élu.es, dont 30 de représentants de proximité. Cela donne une bonne vue des conditions d'exercice avec des réponses significatives. Mais il serait bien que d'autres élu.es envoient aussi leur réponse pour élargir le panel.

La présidente et les élu.es échangent sur l'organisation du séminaire, les différentes présentations et les ateliers. En particulier la présidente fera un comparatif entre ce qui était attendu des actions du CSE et de ce qui a été fait à ce jour pour en tirer des éléments d'analyse. Elle ajoute que le secrétaire général interviendra sur les orientations stratégiques. Les membres de la direction se seront réunis la semaine précédente en comité exécutif, en conseil stratégique et en conseil d'administration. Cela permettra une présentation synthétique des métiers et de leur actualité.

Enfin les propositions qui seront faites à la fin du séminaire viendront sans doute alimenter les travaux à réaliser pour l'organisation du dialogue social dans deux ans. Les négociations devront commencer dès la fin de l'année.

La secrétaire du CSE ajoute que les prochaines élections du CSE se tiendront en décembre 2023. Elle espère que la direction fera part de la façon dont elle imagine la question du dialogue social dans le cadre de Progress.

X – Panorama des marchés

La DRHLLF présente le panorama de Préface, Instep Île-de-France et Campus.

Instep Île-de-France :

- Deux nouveaux marchés :
 - Formation qualifiante agent de propreté et hygiène – Février - juin 2022 – à Saint-Denis
 - Formation de remise à niveau – Février – avril 2022 – à Sevran

Campus :

- Action de formation avec accès Pôle Emploi, formation certifiante CQP animateur périscolaire – 28 février – juillet 2022 – à Juvisy.

Préface :

- Reconstitution et perte de marché sur la région PACA
 - Maison d'arrêt de Nice :
 - Reconstitution d'actions sur de la formation chantier/école/bâtiment
 - Formation chantier école/espaces verts
 - Formation service en salle
 - Formation linguistique
 - Maison Centrale d'Arles :
 - Reconstitution d'une formation TP ouvrier production horticole
 - Développement d'une formation TP agent magasinier
- Centre de détention de Tarascon :

- Développement d'une formation d'agent de propreté et hygiène
- Formation CLEA

Toutes ces formations sont habilitées pour la période de 2022 à 2025, sur des durées d'un an reconductibles trois fois.

- Maison d'arrêt de Draguignan :
 - Reconduction de la formation « ouvrier paysan » et « ouvrier de production horticole »
- Centre pénitentiaire d'Avignon le Pontet :
 - Reconductions de quatre formations :
 - Agent de propreté et hygiène
 - Formation PCIE
 - Formation DAO
 - Formation CLEA
- Centre pénitentiaire d'Aix :
 - Reconduction d'une formation « ouvrier de production horticole »
 - Formation pratique sportive/arbitrage
 - Formation CLEA
 - Formation informatique
- Centre de détention de Salon-de-Provence :
 - Perte d'une formation informatique
- Centre pénitentiaire Avignon Le Pontet :
 - Perte de la formation jardins/espaces verts et de la formation communication développement personnel.

Dans l'animation :

- LLO remporte un nouveau marché sur l'animation d'un espace numérique à Saint-Nazaire pour une durée d'un an, à partir du 1^{er} mars. Marché renouvelable trois fois. Un salarié.

La secrétaire du CSE demande ce qu'il en est de l'appel d'offres pour une crèche sur l'Ouest.

La présidente ne le voit pas dans le panorama des marchés.

Une élue précise que la procédure de marché est toujours en cours concernant la crèche de Sainte Luce.

Prochain CSE :

La présidente aborde le sujet du CSE du mois d'avril initialement prévu en visioconférence. Étant donné que le CSE du mois de mars se déroule lui aussi en visioconférence, elle demande aux élu.es s'ils souhaitent maintenir celui du mois d'avril en distanciel ou s'ils souhaitent qu'il se tienne en présentiel.

Une élue dit ne pas apprécier les réunions en visioconférence. Pour ce qui des vacances, toutes les zones seront concernées à un moment ou un autre. Il y a donc des chances pour que certains élu.es ne puissent pas venir, mais cela ne doit pas empêcher la tenue d'un CSE en présentiel.

Une élue fait remarquer que le CSE de février tombait déjà sur sa période de vacances et souhaiterait que cela ne se reproduise pas. Elle fait déjà savoir qu'elle ne sera pas présente si la réunion devait se tenir à nouveau pendant ses congés.

La secrétaire précise qu'en cas d'absence d'un élu, il peut se faire remplacer par un suppléant. Elle avait par ailleurs noté que les vacances sont pour certains des moments de forte activité, raison pour laquelle ils préféreraient que le CSE se fasse par visioconférence. Elle pense que c'est plutôt à eux de faire des propositions.

Une élue relève que le quota annuel des réunions en distanciel est déjà atteint.

La secrétaire rétorque que ce dernier peut être dépassé si la majorité des élu.es en sont d'accord.

Une élue, indique qu'il est difficile de travailler à distance. Elle souhaite donc du présentiel.

La secrétaire propose de privilégier le présentiel après trois réunions en distanciel.

La présidente prend note de la décision. Le CSE se tiendra à Paris les 25 et 26 avril. Celui des 19 et 20 mai est aussi prévu sur Paris. Pour les mois de juin, juillet, septembre et octobre, le lieu doit encore être défini. Le CSE de novembre se fera en visioconférence et celui de décembre à Paris.

Il avait été proposé de changer de région, mais la présidente note qu'il faut trouver des lieux susceptibles de recevoir l'ensemble des élu.es.

La secrétaire rappelle qu'en mai ou juin se tiendra un CSE extraordinaire pour la présentation des comptes du CSE et du budget prévisionnel.

L'ordre du jour étant épuisé, la présidente clôt le CSE à 16h20