

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE
Du 25 février 2022

Adopté le 22/03/2022 avec 18 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)

Invité : Younès BENHAB (CHORUM)

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

OS	TITULAIRES	SUPPLEANT.E.S CONVIE.E.S ou REMPLEANT.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 <u>BIRAMBAUX Christophe</u>	<u>PREFACE</u>		
	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 <u>CHEBOUT Hamid</u>	<u>LLNIDF</u>		
	4 <u>GARDELLE Katia (matin)</u>	<u>LLSO</u>	IRIGOYEN Stéphane	LLSO
CFDT	1 AMMADI Siham	LLSO		
	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	GIRARDOT Nathalie	LLM
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	<u>BOURSIN Véronique</u>
CGT	1	<u>TERAB Mansour (après-midi)</u>
CFDT	1	<u>CARRER Patrick</u>

Ordre du jour

Aux Membres Titulaires,
Cher.e.s Collègues,

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

Vendredi 25 Février 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 21 janvier 2022
2. Présentation des résultats du baromètre QVT par le cabinet Chorum
3. Consultation sur le recours à l'activité partielle pour l'INSTEP IDF et la prolongation du recours à l'activité partielle pour PREFACE
4. Consultation sur le projet d'adoption d'une charte informatique et son annexion au règlement intérieur
5. Consultation sur le projet de rupture conventionnelle d'Odette Zézé Niang, élue titulaire au CSE et présidente de la commission égalité (vote électronique)
6. Consultation sur les propositions de reclassement envisagées consécutives à l'inaptitude d'une salariée SAS LLPE GEX
7. Commissions : présentation des propositions pour discussion et validation
8. Point sur la situation des MASP – Béziers (LLM)
9. Information sur le lancement du questionnaire périscolaire
10. Présentation des réfèrent.es en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes de l'UES ; désignation du/ de la réfèrent.e du CSE
11. Remplacement de la présidente de la commission communication
12. Remplacement du trésorier adjoint du CSE
13. Remplacement d'un membre de la C2SCT LLCE
14. Appel à candidatures pour la désignation de 3 RP LLCE/LLPE Ain, Gex, Haute Savoie
15. Désignation d'1 RP LLCE Rhône Isère
16. Désignation de 2 RP LLSO – Hors Toulouse (31)
17. Désignation de 3 RP LLO – Ille-et-Vilaine, Indre-et-Loire, Loire Atlantique
18. Mise à disposition de l'index égalité professionnelle 2021
19. Panorama des marchés.

La Secrétaire du Comité Social et Économique
Laurence GILBERT

La Présidente du Comité Social et Économique,
Pascale DUMAIRIE

I – Approbation du PV de la réunion des 16 et 21 janvier 2022

La secrétaire du CSE précise qu'il s'agit de la version 1 envoyée mercredi 23 février.

La présidente met aux voix le PV de la réunion du 21 janvier 2022

Votants : 19

Pour : 18

Contre : 0

Abstention : 1

II – Présentation des résultats du baromètre QVT par le cabinet CHORUM

La présidente du CSE accueille Monsieur Younès Benhjab, consultant à Chorum, qui accompagne la fédération sur le baromètre de la Qualité de Vie au Travail et va faire une présentation du résultat des analyses.

Le consultant précise qu'il est chef de projet en santé et qualité de travail au sein de Chorum, organisme de protection sociale. Le service QVT est composé de huit personnes issues de diverses disciplines en sciences humaines et sociales. Ils ont la charge d'accompagner les adhérents et non-adhérents sur les questions de santé au travail et les préventions de risques professionnels, mais aussi de la promotion de la qualité de vie au travail.

Il propose de présenter les résultats du deuxième questionnaire mis en ligne sur ce sujet et rappelle que ce dernier est basé sur les enquêtes nationales menées depuis 2013. La trame amendée par Léo Lagrange est un document anonyme et confidentiel. Chorum est soumis au respect d'un certain nombre de règles, notamment en matière de RGPD. Les éléments recueillis ne servent qu'à présenter les résultats de l'enquête.

Cette dernière a été conduite du 8 novembre au 19 décembre 2021. Au total 2 893 personnes ont répondu au questionnaire en ligne, soit trois fois plus que lors de la précédente enquête. Cela montre que les différentes parties prenantes ont été particulièrement impliquées d'où le succès de cette démarche.

La restitution du rapport se fera en plusieurs points :

- En introduction des éléments sur le profil des répondant.e.s
- Puis les indicateurs globaux
- Enfin une synthèse.

Le consultant invite les élu.e.s à prendre la parole si certaines données ne leur semblent pas claires. Il a aussi prévu un temps d'échange pour connaître la façon dont ces derniers perçoivent les données.

La présentation est quantitative et concerne l'ensemble des professionnels, des établissements et des services. L'objectif du baromètre est de donner un état des lieux à un instant T, celui de la diffusion de l'enquête.

Chorum a décliné une trentaine de baromètres sur la qualité de vie au travail durant l'année 2021 et a pu constater que certains déterminants de la qualité de vie au travail ont été impactés par la crise sanitaire. C'est un élément à prendre en compte.

Profil des répondant.e.s :

- Quatre sur cinq sont des femmes
- 85 % sont des salarié.e.s non-cadres
- 15 % sont des salarié.e.s cadres
- Toutes les catégories d'âge ont répondu à l'enquête

Cela démontre un réel travail de relais de l'information et l'importance de participer à ce type de questionnaire.

- La majorité des salarié.e.s participant à l'enquête n'ont pas de mandat de représentant du personnel
- Plus de 2/3 ont un statut d'employé, suivi par les techniciens, les agents de maîtrise, puis, en moindres proportions, les cadres (cadres forfaits, salarié.e.s cadres ou assimilé.e.s cadres)
- 53 % ont un CDI temps plein, viennent ensuite les CDI et enfin les CDD à hauteur de 15 %.
- 60 % occupent des fonctions d'accompagnement du public, 16 % ont des fonctions de direction. Enfin les autres fonctions sont représentées avec des proportions moindres.
- 98 % ne sont pas en contrat « aidé », 9 répondant.e.s sur 10 travaillent sur un site d'activité, et 14 % sont dans un siège administratif ou social
- Le secteur d'activité animation a majoritairement répondu à cette enquête, suivi par la petite enfance, puis la formation
- 204 répondant.e.s font partie d'un secteur d'activité transverse
- La moitié des répondant.e.s ont une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans, et plus de la moitié ont une ancienneté comprise entre 0 mois et 3 ans sur leur poste actuel
- Les horaires de travail des répondant.e.s sont plutôt prévisibles : 68 % le sont à plus de 3 mois, 14 % à moins de 3 mois, et 18 % sont non prévisibles

C'est un aspect positif, il y a une volonté de l'entreprise de permettre aux professionnels de concilier les temps sociaux.

- 3 répondant.e.s sur 4 ne travaillent jamais le week-end, 22 % le font occasionnellement et 5 % de manière régulière
- 97 % travaillent du lundi au vendredi
- 89 % ne travaillent jamais les jours fériés
- 88 % ne travaillent pas de nuit entre 21 h et 6 h
- 61 % n'ont pas de coupure journalière de plus 2 h contre 31 % qui en ont
- 90 % ne font pas d'astreintes
- 57 % n'ont pas d'amplitude horaire supérieure à 10 h, 28 % dépassent ce temps de façon occasionnelle, et 15 % en permanence
- Les répondant.e.s appartiennent principalement à la région Occitanie, suivie par la région Auvergne Rhône-Alpes, et enfin la région Pays de la Loire.

À noter que certaines régions affichent 0 %. Cela signifie que le nombre de répondant.e.s est assez faible et la conversion de ce nombre affiche un pourcentage à 0.

Ce support pourra être remis aux élu.e.s à l'issue de la réunion.

Indicateurs globaux :

Le consultant explique que les données présentées sont des moyennes. Pour chaque question, il y a des modalités de réponses, à connotation soit positive soit négative. Des notes ont été attribuées à ces dernières afin de permettre l'interprétation des données.

Elles sont présentées sous forme de colonnes, une dédiée à Léo Lagrange, une à l'économie sociale et solidaire (ESS). De plus, la fédération a été comparée à deux CCN, l'une proche des activités de Léo Lagrange et l'autre sur une activité plus éloignée. Pour terminer, les données ont permis de croiser 3 variables avec l'ensemble des questions figurant dans le rapport.

Une élue a compris qu'il y avait une comparaison avec deux conventions.

Le consultant explique que les données de Léo Lagrange sont comparées à trois secteurs : l'animation, l'aide et les soins à domicile, qui ne font pas partie des activités de la fédération, et enfin l'ensemble de l'économie sociale et solidaire.

A la question de l'élue sur le choix de la convention de l'aide à domicile, le consultant explique qu'ils ont voulu comparer avec un secteur proche de l'activité des salarié.e.s, à savoir l'animation. L'autre CCN sert à montrer comment les résultats sont traduits dans un autre secteur qui intervient aussi dans l'accompagnement du public. Cela n'a aucun impact sur les données.

Un élu souhaite savoir pourquoi, dans la déclinaison faite par le consultant sur les types de contrat, il n'est pas mentionné les CDI à temps partiel ?

Le consultant explique que la modalité de réponse CDI à temps partiel ne figurant pas dans le questionnaire, le répondant n'a pas pu se positionner dessus. Il suppose que des salarié.e.s occupant ce type de poste se sont positionné.e.s sur les temps plein, mais ne peut le certifier.

La présidente du CSE fait remarquer que sur la slide suivante figure un ratio temps plein/temps partiel supérieur aux CDI et CDD, ce qui laisse supposer que les CDI à temps partiel ont bien participé.

Le représentant syndical CFDT demande s'il est possible d'avoir un comparatif avec le baromètre d'une enquête commanditée par le SYNOFDES, à laquelle le consultant a participé, qui a eu lieu du 17 décembre 2021 au 17 janvier 2022. Il estime qu'il aurait été intéressant de trouver des explications complémentaires à leurs questionnements.

Le consultant indique qu'il lui faudrait d'abord consulter les résultats pour voir si une mise en perspective serait possible. Il savait qu'une enquête avait été mise en place, mais n'avait pas connaissance des questions qui y figuraient.

La présidente du CSE signale qu'ils sont dans le démarrage d'un processus. Il faut prendre le temps de comparer les résultats de ce baromètre avec celui de 2017, puis de pousser les comparaisons avec ceux des branches, afin d'avoir une vision étayée qui permettra de décliner des actions et d'avoir des axes d'amélioration.

Une élue relève un possible dysfonctionnement au niveau du questionnaire. En effet, dans le déroulé de ce dernier, certaines réponses étaient signalées comme non données, obligeant le répondant à revenir plusieurs fois sur le questionnaire. Ce dernier étant anonyme, elle suppose que le nombre de répondant.e.s en a été faussé.

Le consultant assure qu'il n'y a eu aucun dysfonctionnement. Il explique que lorsque Chorum a décliné le baromètre, un lien URL a été envoyé à l'ensemble des professionnels avec un identifiant et un mot de passe unique. L'idée était que ce baromètre soit décliné sur la base de la confiance. Il précise que l'identifiant et le mot de passe unique permettaient de répondre plusieurs fois à l'enquête. Il affirme que cela n'a pas d'impact significatif sur les données compte tenu du nombre de répondant.e.s. Toutes les réponses saisies ont été enregistrées, puis traitées.

La présidente du CSE ajoute que les conditions sont identiques au baromètre précédent, aucun changement n'a eu lieu.

Une élue rappelle que l'ensemble des salarié.e.s de Léo Lagrange n'est pas dans le service à la personne, mais plutôt dans une dynamique de pédagogie. Elle ne comprend pas cette comparaison avec une CCN éloignée. Cela lui paraît incohérent d'autant plus que le temps de travail n'est pas le même, puisque le service à la personne comprend des coupures. En cela seulement il peut être comparé au périscolaire. Elle ajoute que le CDI à temps partiel n'ayant pas été proposé dans le questionnaire, elle ne comprend pas comment cette distinction est intégrée dans les résultats.

Le consultant explique que cette comparaison permet aux salarié.e.s d'avoir une vision de ce qui se passe ailleurs. Le seul lien commun aux deux est l'accompagnement et la relation avec le public. Il propose aux élu.e.s de retirer cet élément-là du questionnaire. Concernant le CDI à temps partiel, certes il y avait une question pour laquelle la modalité de réponse n'existait pas, mais une autre question permet de connaître, par déduction, le nombre de salarié.e.s à temps partiel et celui à temps plein.

L'élue comprend qu'ils ont distingué les CDI à temps partiel des CDII.

La présidente du CSE répond que la direction voulait avoir une idée de l'impact des CDII dans les répondant.e.s, raison pour laquelle y avait une donnée spécifique en ce sens. Sur le CDI, les indicateurs sont les mêmes qu'en 2017, pour comparer et évaluer l'évolution de la situation. Elle souligne également que, le questionnaire devant garder l'anonymat des personnes, il y a trois croisements possibles. En revanche, connaître le nombre de salarié.e.s à temps partiel peut se faire par déduction, en comparant les chiffres avec ceux des CDII à temps partiel.

Un élu revient sur la problématique rencontrée concernant les multiples réponses apportées à une même question. Pour lui les chiffres sont faussés et il ne comprend pas pourquoi Chorum n'a pas bloqué à une seule réponse par salarié.

Le consultant explique que cela leur était impossible puisque comme il l'a indiqué, le questionnaire était anonyme et confidentiel. Ils auraient pu mettre en place un identifiant unique par répondant, mais cette solution était plus coûteuse et dans ce cas-là, le questionnaire n'aurait plus été anonyme et confidentiel. Il ajoute que le baromètre donne des tendances qui se dessineront indépendamment du nombre de répondant.e.s. La fédération Léo Lagrange est une grande structure et le nombre important de répondant.e.s correspond à ce qu'il a pu observer dans d'autres structures, à savoir entre 40 et 60 %. C'est pour cette raison que cela n'a pas alerté Chorum.

La présidente du CSE rappelle que les modalités de ce questionnaire sont identiques à celles mises en place en 2017. Le fait d'avoir répondu plusieurs fois ne diminuera pas le nombre de répondant.e.s de façon significative et ne fausse pas non plus les résultats.

Une élue comprend mieux pourquoi une grande majorité du secteur de l'animation a répondu au questionnaire, puisqu'il y a près de 50 % de salarié.e.s qui se déclarent être à temps partiel. Il aurait été intéressant de comparer cette donnée par rapport au bilan social, pour voir combien l'entreprise a de salarié.e.s à temps partiel en temps normal. Elle pense que le questionnaire n'est pas faussé, mais plutôt biaisé. Certes, les modalités sont les mêmes que la dernière fois, mais dans le cas présent, il y a eu des relances et cela a incité plus de salarié.e.s à répondre, ce qui est une bonne chose. En contrepartie, il est possible que cela ait joué sur les réponses.

La présidente du CSE convient que le nombre de réponses est peut-être plus important, mais cela ne change rien aux réponses. Elle signale que cette année la mise en ligne du questionnaire a été courte, alors que celui de 2017 est resté quatre mois et a subi plusieurs relances.

Viser les personnes qui n'ont pas répondu par rapport à celles qui ont répondu impliquerait que le questionnaire ne soit pas anonyme. Créer un code de connexion avec un mot de passe pour 8 000 salarié.e.s est quelque chose de complexe qui aurait eu un impact économique considérable.

Le consultant poursuit en indiquant que la note globale attribuée à la qualité de vie au travail est de 6,1/10. Les notes supérieures à 5 sont plus nombreuses que celles inférieures à 5. Il est nécessaire de comprendre les éléments qui font que les salarié.e.s donnent cette note de 6,1, tant positifs que négatifs.

Concernant la question sur la tendance des dernières années, lorsque le répondant indique que sa qualité de vie au travail s'est améliorée, seuls les motifs d'amélioration apparaîtront. Par contre, s'il

indique qu'elle s'est dégradée, il ne verra que les motifs de dégradation. Les résultats montrent une tendance qui est à la dégradation avec 37 %, contre 15 % qui estiment que la qualité de vie au travail s'est améliorée.

Les principaux motifs de dégradation :

- La rémunération
- Les changements d'organisation – Ce motif arrive en première position sur les autres baromètres réalisés par Chorum en 2021.
- L'évolution des moyens humains et financiers – En lien avec les marchés.

Les principaux motifs d'amélioration :

- L'ambiance au travail
- La disponibilité du responsable – L'encadrement a joué le jeu pour soutenir les équipes.
- L'évolution des missions et l'intérêt du travail.

L'intervenant propose de ne comparer les résultats de Léo Lagrange qu'avec l'animation, une CCN proche des activités de la fédération, et l'ensemble de l'économie sociale et solidaire.

La présidente du CSE précise que les résultats des trois autres baromètres : l'ESS, l'animation et la BAD, sont des résultats avant Covid.

Le consultant confirme que les dernières données datent de 2019 et ont été valorisées en 2020. En temps normal, il estime que la note aurait été supérieure. La dégradation est sans doute liée à la crise sanitaire. Ceci dit les résultats sont plutôt honorables. Il y a une différence de 0,1 point avec la branche de l'économie sociale et solidaire, ce qui n'est pas très significatif. Il faut constater une différence d'au moins 0,3 point pour constater une différence. Il faut retenir que l'entreprise est dans la tendance de l'ESS et invite les participants à parcourir le support qui leur sera remis, s'ils veulent avoir le détail de la répartition des notes, que ce soit pour Léo Lagrange, l'animation et l'ESS.

Synthèse

Le consultant invite les participant.e.s à partager les déterminants de la qualité de vie au travail qui ont été questionnés. Pour chaque item, il évoquera deux notions : point d'appui et axe de travail. Toutes les comparaisons s'appuieront sur la note de 6,1/10, note moyenne de Léo Lagrange.

- Point d'appui : **7,7/10** : 87 % des répondant.e.s indiquent que leurs activités sont plutôt variées.
Comparaison : Ce point d'appui est le même, que ce soit chez Léo Lagrange, dans la CCN de l'animation ou pour l'ESS.
- Point d'appui : **7,4/10** : les salarié.e.s déclarent que leur travail leur permet de prendre des décisions et des initiatives.
Comparaison : note légèrement supérieure à celle de l'animation, et largement supérieure à celle de l'ESS.
- Axe de travail : les salarié.e.s indiquent qu'ils.elles aimeraient faire évoluer les procédures pour travailler efficacement.
Comparaison : axe de travail qui concerne également l'ESS. Léo Lagrange est mieux situé par rapport à ce qui se fait ailleurs.

Une élue souhaiterait moins de comparaisons avec l'ESS et l'animation. La distinction entre les points d'amélioration ou de dégradation est pertinente et attendue par les élu.e.s du CSE. Cela mérite

d'être analysé et des explications. L'important pour elle aurait été de savoir qui a répondu. La note donnée par les répondant.e.s peut être le résultat d'une interprétation qui doit être expliquée.

Le consultant rappelle que la présentation se veut globale. Quelle que soit l'enquête quantitative qui sera déclinée, le but d'un baromètre est d'avoir une idée sur le ressenti. Il ne donnera en aucun cas d'éléments explicatifs.

La présidente du CSE indique qu'il y a des éléments complémentaires dans la suite du questionnaire qui permettent de préciser ces points.

L'élue estime qu'il y a un problème dans le recueil des données, car les premiers résultats ne reflètent pas, selon elle, la réalité si elle s'appuie sur les retours de terrain.

La présidente du CSE pense qu'il faut accepter de regarder les résultats tels qu'ils sont renvoyés. Il y aura toujours la possibilité d'en discuter par la suite. Les salarié.e.s ont donné des réponses en fonction de ce qu'ils vivent sur le terrain. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de facteurs dérangeants en parallèle et qu'il faudra regarder

Le consultant indique que sa présentation se veut objective. Il ne dira pas autre chose que ce qu'il voit. Son rôle est d'accompagner les adhérents. Les explications ne pourront être apportées qu'en combinant le baromètre avec des actions plus qualitatives. Ce dernier donne, dans un premier temps, uniquement les sujets sur lesquels il faut s'attarder.

A la remarque de l'élue sur le fait que l'on fait dire aux chiffres ce que l'on veut, le consultant indique que lorsqu'une enquête est mise en place, l'accent est d'abord mis sur ce qui se dessine dans la globalité. Les résultats sont ensuite approfondis pour établir un plan d'action transverse et un plan d'action spécifique selon les critères. Il a donc fait le choix d'une présentation globale, d'autant que, quel que soit le résultat, il faudra travailler dessus. Si un élément constitue un point d'appui, il faudra le maintenir et continuer à le développer. Il y a par ailleurs d'autres axes de travail qu'il présentera par la suite.

Un élu ne comprend pas pourquoi la faute est rejetée sur le Covid. Pour lui, les données objectives que sont la rémunération, la colère, le sous-effectif, la violence, le taux d'encadrement n'ont rien à voir avec le Covid.

La présidente du CSE rétorque qu'il s'agit juste d'une donnée objective. Le baromètre s'est déroulé en pleine période de Covid, alors que les baromètres conduits par Chorum ont donné des résultats transmis avant la période de Covid.

Le consultant revient aux questions :

- Point d'appui : **6,5/10** : 73 % des répondant.e.s indiquent avoir la possibilité de développer leurs compétences, contre un quart qui estiment ne pas avoir cette possibilité-là.
Comparaison : note similaire à celle de l'animation et supérieure de 0,5 point à l'ESS.
- Point d'appui : **7,9/10** : les salarié.e.s se sentent utiles au public et aux bénéficiaires.
Comparaison : 0,2 point d'écart par rapport à l'animation et 0,4 point par rapport à l'ESS, en faveur de Léo Lagrange.
- Point d'appui : **8,1/10** : les salarié.e.s savent ce que l'on attend d'eux au travail.
Comparaison : 1 point d'écart avec l'animation et l'ESS, en faveur de Léo Lagrange.
- Point d'appui : **6,7/10** : 75 % des répondant.e.s savent sur quoi ils.elles sont évalué.e.s par leur encadrement.
Comparaison : 1 point d'écart par rapport à l'animation et 1,2 point par rapport à l'ESS, en faveur de Léo Lagrange.

- Axe de travail : Si plus de la moitié des répondant.e.s indiquent disposer de moyens matériels, il faut déterminer quels sont les professionnels qui ont indiqué en manquer.
Cela demande de connaître les fonctions de ces salarié.e.s, leur tranche d'âge, leur ancienneté, le secteur d'activité le plus concerné. Ce travail fait partie de l'étape qui suit.
Comparaison : Léo Lagrange fait moins bien dans ce domaine par rapport à ce qui se fait dans l'animation et l'ESS.
- Point d'appui : globalement, 2/3 des salarié.e.s reçoivent les informations nécessaires pour mener à bien leur travail. Pour le tiers restant, il faudrait pointer les informations qui manquent aux salarié.e.s et s'interroger sur le délai, le format à utiliser pour les diffuser et les interlocuteurs qui doivent les communiquer.
Comparaison : tendance similaire à celle de l'animation, et c'est un peu mieux par rapport à l'ESS.
- Axe de travail : **4,7/10** : globalement, les salarié.e.s déclarent avoir une charge de travail importante.
Comparaison : Léo Lagrange fait moins bien que ce qui se fait dans l'animation et dans l'ESS.
- Axe de travail : **5,1/10** : Pression temporelle.
Comparaison : moins bien par rapport à l'animation, et la tendance est similaire à celle de l'ESS.
- Axe de travail : les salarié.e.s déclarent que leur activité est souvent interrompue par une autre activité et cela constitue un aspect négatif dans leur travail.
Comparaison : la tendance est meilleure par rapport à l'animation et à l'ESS, écart en faveur de Léo Lagrange.
- Point d'appui : **6,4/10** : les salarié.e.s estiment qu'ils.elles ne reçoivent pas d'ordres ou des indications contradictoires de la part de différentes personnes. Si la note avait été négative, elle aurait conduit à de la perte de sens.
Comparaison : proportion similaire par rapport à l'animation, et légèrement mieux par rapport à l'ESS.

Les trois premières questions renvoient à un facteur de risques. En France, six facteurs sont admis dans le rapport Gollac ou celui sur le suivi du collège d'expertise sur les risques psychosociaux, et chacun comporte des indicateurs. Les trois questions précédentes correspondaient à des indicateurs que l'on peut relier à un premier facteur de risques. Même si la situation n'est pas alarmante, il sera nécessaire de travailler sur ces questions. Pour cela, il faut s'intéresser aux fonctions, aux métiers et aux secteurs qui vont être impactés.

- Point d'appui : 71 % des répondant.e.s indiquent qu'ils.elles trouvent un équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.
Comparaison : écart de 0,1 point avec l'animation, et la note est similaire à l'ESS.
Il faudra travailler sur ce point d'appui notamment pour les 29 % des salarié.e.s qui ne trouvent pas cet équilibre.
- 1 répondant sur 2 déclare fournir « occasionnellement » des efforts physiques pour aider des personnes dépendantes, des enfants, porter du matériel. Pour un quart des personnes ces efforts sont « fréquents ». Pas de note pour cette question. L'idée est de pousser à s'intéresser à la question des risques physiques et des troubles musculosquelettiques.

Comparaison : Lorsque la réponse est « souvent », la tendance est 2 fois plus élevée que dans l'ESS, et Léo Lagrange compte 6 points d'écart avec l'animation.

De la même façon, lorsque la réponse est « parfois », le résultat est aussi plus significatif pour Léo Lagrange.

Le consultant apporte une petite précision pour l'item suivant : les pourcentages présentés sont moindres. Ils ne portent pas sur la totalité des effectifs, car la réponse à la première question détermine la réponse à celle-ci.

- Un certain nombre de salarié.e.s ressentent des douleurs articulaires et une gêne dans le cadre de leur travail. Il faut donc s'intéresser aux fonctions d'accompagnement, à la tranche d'âge des salarié.e.s, et à leur ancienneté, pour affiner la politique de prévention des risques et voir s'il faut mettre en place une démarche de prévention pour l'ensemble des salarié.e.s ou s'il faut cibler certaines catégories pour maintenir les emplois.

Comparaison : la proportion des salarié.e.s ayant « souvent » des douleurs au sein de Léo Lagrange est 2 fois plus importante par rapport à l'animation, et il y a 3 points d'écart avec l'ESS. Pour la modalité « parfois », ils.elles sont davantage concernés au sein de Léo Lagrange, avec 4 points d'écart avec l'animation et 13 points d'écart avec l'ESS.

Il faut noter qu'une personne peut fournir des efforts sans forcément ressentir de douleurs. D'une façon générale, l'apparition des douleurs n'est pas bon signe. C'est l'une des premières étapes cause de l'exclusion du marché de l'emploi si les douleurs venaient à s'accroître. Un schéma de l'ANACT montre en effet qu'un.e salarié.e exposé.e à des troubles musculosquelettiques connaît d'abord de petites gênes, puis des douleurs qui conduisent vers des restrictions, voire des incapacités.

- 1/4 des répondant.e.s indiquent que le matériel est « souvent » disponible et adapté.
54 % déclarent qu'il est « parfois » disponible et adapté.
23 % indiquent qu'il n'est « jamais » disponible ou adapté.

Des actions de prévention peuvent être mises en place en cherchant quels sont les secteurs d'activité concernés, et associer les professionnels dans le choix du matériel.

Comparaison : pour la modalité « souvent », il y a 5 points d'écart en défaveur des salarié.e.s de Léo Lagrange par rapport à l'animation et 2 points d'écart avec l'ESS.

Pour la modalité « parfois » : ils.elles sont plus nombreux.ses à Léo Lagrange par rapport à l'animation et l'ESS.

- Point d'appui : **7,4/10** : 86 % des répondant.e.s indiquent que l'ambiance de travail au sein de l'équipe est bonne.

Comparaison : la note est en faveur des salarié.e.s. Il semblerait qu'il y ait une meilleure ambiance au sein de Léo Lagrange par rapport à l'animation et l'ESS.

- Point d'appui : **7,1/10** : les répondant.e.s indiquent qu'ils.elles reçoivent un soutien satisfaisant de leur manager ou encadrement de proximité dans les situations difficiles.

Comparaison : 0,6 point d'écart avec l'animation et 1 point avec l'ensemble de l'ESS, en faveur de Léo Lagrange. C'est en particulier l'encadrement de proximité qui joue le jeu.

- Axe de travail : 58 % des répondant.e.s se sentent « souvent » respecté.e.s et reconnu.e.s par les bénéficiaires, le public, les adhérent.e.s, les client.e.s. 37 % indiquent qu'ils.elles le sont « occasionnellement » et 5 % « jamais ».

Comparaison : la modalité « souvent » est similaire à l'ESS et moins importante que dans l'animation. Il y a donc plus de salarié.e.s potentiellement confronté.e.s à des situations de tensions verbales ou physiques et un manque de reconnaissance de la part des personnes accompagnées.

Une élue tient à faire savoir que la première des reconnaissances, à savoir la rémunération et le type de contrat, doit être faite par l'employeur. Elle espère que ce sujet va être abordé.

Pour le consultant cette question s'adresse à l'employeur. Parmi les éléments de reconnaissance, et selon des études, l'intérêt pour les missions et le sens que l'on donne à son activité arrivent en premier, alors que la rémunération se situe en troisième position. Il rappelle que ce point a été cité dans la première question. Par ailleurs, la reconnaissance n'est pas que pécuniaire, elle est aussi symbolique et vient en particulier des personnes qui sont accompagnées.

Il poursuit sur un autre item :

- Axe de travail : Un certain nombre de répondant.e.s déclare être souvent affecté par l'attitude et l'agression verbale des bénéficiaires.
- Axe de travail : 22 % des répondant.e.s indiquent avoir peur d'être agressé.e.s physiquement dans l'exercice de leur métier. 64 % déclarent ne jamais avoir ce sentiment. Il est important de garantir un cadre de travail sécurisant pour tous.
- Axe de travail : 26 % des répondant.e.s indiquent qu'en raison du contexte et de leurs conditions de travail, il leur arrive d'avoir le sentiment d'être maltraitant avec les bénéficiaires et le public.
- Point d'appui : 72 % des répondant.e.s déclarent avoir la possibilité de s'exprimer sur leur travail et sur son organisation.
L'un des enjeux est de rappeler quels sont les espaces existants, l'objectif derrière chaque espace, etc. Ceci en particulier à destination des 28 % restants.
Comparaison : Léo Lagrange fait un peu moins bien par rapport à l'animation et un peu mieux que ce qui se fait dans l'ESS. À noter que le télétravail a eu un impact pour certains sur cette question, puisque cela a renforcé leur sentiment d'isolement.
- Point d'appui : 8,1/10 : 4 répondant.e.s sur 5 déclarent connaître le projet et les orientations stratégiques de leur structure ou de leur service.
Comparaison : la note est équivalente à celle de l'animation et supérieure par rapport à ce qui se fait dans l'ESS, en faveur de Léo Lagrange.
- Point d'appui : 7,8/10 : 4 répondant.e.s sur 5 déclarent participer à l'élaboration des projets. Cela donne du sens aux professionnels.
Comparaison : note inférieure à ce qui se fait dans l'animation avec 0,4 point d'écart, et significative quand on la compare avec l'ensemble de l'ESS.
- Point d'appui : 7,9/10 : 92 % des répondant.e.s indiquent avoir des temps d'échange sur le travail et les moyens de réaliser un travail de qualité.
C'est un élément déterminant dans le cadre des accompagnements que Chorum réalise auprès des adhérents. Ce qui ressort de ces temps d'échange est l'appartenance à un collectif ainsi que la possibilité de débattre sur des problématiques communes ou isolées.
Comparaison : la tendance est similaire à l'animation et à l'ESS.

Une élue a deux remarques. La première concerne la maltraitance et s'adresse à la présidente du CSE. Elle estime qu'il est difficile de ne pas se sentir maltraitant quand les taux d'encadrement ne sont pas respectés, qu'il n'y a pas la formation adéquate et que l'on accompagne un public qui peut être difficile sans moyens adaptés.

La seconde remarque est pour le consultant et concerne les temps d'échange. L'élue estime que les échanges informels devraient devenir plus institutionnalisés pour permettre de trouver des solutions.

Le consultant indique que c'est exactement le sens de la question qui reprend plusieurs propositions. Ce qui ressort des réponses est l'addition des échanges formels et informels. Les premiers permettent aux salarié.e.s d'évoluer dans un cadre précis et les seconds ouvrent la voie à des sujets qui ne sont pas abordés dans les autres temps d'échanges.

Le représentant syndical CFDT estime qu'il y a une erreur dans l'intitulé de la question relative à la connaissance du projet. Le quotidien des salarié.e.s portant sur des projets pédagogiques. Il pense que cette question aurait dû porter plus particulièrement sur la connaissance de Progress qui va avoir une influence sur l'organisation du travail. Il aurait été intéressant de voir si une autre communauté de salarié.e.s avait une connaissance plus fine de ce qui les attend en termes d'organisation par métiers.

Revenant sur les points d'appui et les axes de travail cités dans la présentation, il demande s'il n'y aurait pas moyen de mettre un peu d'agilité au sein de Léo Lagrange pour essayer de faire une passerelle entre l'interprétation que l'on peut avoir entre les aspects positifs et les aspects négatifs, sachant que les salarié.e.s sont à la fois autonomes et très contraints, et que s'ils développent des compétences, c'est par manque de temps pour se former.

Le consultant indique que sur la notion de projet, la question initiale était plus large et prenait en compte la connaissance du projet de la structure ou du service. La question a été, selon lui, bien comprise par les répondant.e.s et reflète l'état des choses. Concernant les points d'appui et axes de travail, il convient que dans le cadre de la conception du plan d'action et les étapes qui vont suivre, Léo Lagrange devra se montrer plus agile sur certains sujets.

Une élue revient sur la réponse des salarié.e.s qui disent savoir ce qu'on attend d'eux.elles au travail, alors qu'ils.elles sont dépourvu.e.s de fiches de poste ou de fiches de mission. Elle se demande s'il peut y avoir une relation entre le manque de fiches de poste et le fait que les répondant.e.s notent qu'il y a une grande variété de tâches.

Le consultant indique que ces fiches donnent juste un cadre, mais ne disent pas ce qu'il faut faire au quotidien. Quand le.la salarié.e sait ce qu'il.elle a à faire, la fiche de poste n'est pas nécessaire, elle permet surtout de sécuriser le.la professionnel.le sur le cadre et les modalités d'intervention. Il indique que dans le cadre du baromètre, ce qui ressort de cette question est plutôt positif. Cela montre que les tâches sont diverses et que les postes proposés sont riches. Mais parfois la diversité des tâches peut être une source de contraintes surtout quand il y en a trop et que l'on n'a pas les moyens pour faire face à ce qui est demandé.

Une élue revient sur la notion d'évaluation. Elle ne voit pas comment le.la salarié.e peut savoir sur quoi il .elle est évalué.e, alors qu'une grande majorité des salarié.e.s a une ancienneté comprise entre 1 et 3 ans et que les évaluations ne sont pas faites régulièrement. De plus, un avenant à la convention collective prévoit une évaluation tous les 4 ans sur la maîtrise professionnelle.

La présidente du CSE indique que par rapport à l'évaluation et à l'avenant 182, un entretien de maîtrise professionnelle est effectivement prévu tous les 4 ans dans la convention collective. Par ailleurs un entretien professionnel légal se tient tous les 2 ans. Il permet de faire le suivi de l'évolution sur la question autour de la formation.

En complément, il y a un entretien professionnel d'activités annuel, mais qui ne concerne pas tous les salarié.e.s et donc pas forcément ceux qui ont répondu. La Direction envisage de le développer à l'ensemble des salarié.e.s et discutera avec les élu.e.s des modalités d'organisation.

Le consultant poursuit avec un autre item :

- Axe de travail : 67 % des répondant.e.s indiquent que les échanges permettent d'améliorer la qualité de vie au travail et 34 % indiquent que ce qui ressort de ces temps d'échanges ne le permet pas.
Comparaison : les proportions sont similaires à celles de l'ESS et il y a 0,7 point d'écart avec l'animation.
- Axe de travail : **5,9/10** : dans la phase « avant » la mise en œuvre des changements, les répondant.e.s déclarent qu'ils.elles ont reçu une information claire et suffisante sur les raisons des évolutions et des changements survenus au sein de leur structure.
Comparaison : écart de 0,6 point par rapport à l'animation en faveur de Léo Lagrange. Il est plus important avec l'ESS.
- Axe de travail : **5,8/10** : dans la phase « pendant » la mise en œuvre des changements, les répondant.e.s indiquent qu'ils.elles ont reçu une information claire et suffisante sur la mise en œuvre des évolutions et des changements.
Comparaison : écart de 0,8 point en faveur de Léo Lagrange.
Sur ces deux dernières questions, la situation n'est pas catastrophique. Sur d'autres baromètres ces notes ne dépassaient pas les 5/10.
La question des changements vient comme le premier facteur de dégradation dans de nombreux baromètre, et chez Léo Lagrange, cela vient en deuxième position. Dans les deux cas, la question des changements mérite d'être travaillée et les efforts fournis poursuivis.
- **5,2/10** : les répondant.e.s indiquent que le changement a eu un impact sur leur travail, alors que dans d'autres baromètres la note navigue entre 3 et 4,5 dans le meilleur des cas.
1/3 indique que l'impact est plutôt négatif, 1/3 que l'impact est plutôt positif et 20 % indiquent qu'il n'y a aucun impact sur leur travail.
Ces résultats montrent un réel besoin de regarder les impacts des changements sur les postes de travail. Chorum part du principe qu'il n'y a pas de résistance aux changements. Il y a par contre des questionnements et des craintes qui peuvent être générés par les changements si ces derniers ne sont pas bien accompagnés ou expliqués, et surtout si on ne leur a pas donné du sens.
Comparaison : écart de 0,4 point par rapport à l'animation, en défaveur de Léo Lagrange.
- Axe de travail : **5,2/10** : 57 % des répondant.e.s déclarent qu'ils.elles ont tout à fait confiance dans l'avenir au sein de la structure.
Cette confiance serait plus en lien avec le contexte qu'avec les données de Léo Lagrange.
Comparaison : la tendance montre que les salarié.e.s de Léo Lagrange sont moins confiant.e.s que ce qui se fait dans l'animation et l'ESS.
- Axe de travail : les répondant.e.s indiquent qu'ils.elles recommanderaient leur structure actuelle comme un endroit où il fait bon travailler. La tendance est positive vis-à-vis du pourcentage, mais la note indique toutefois un besoin de travailler sur ce point.
Comparaison : 1,1 point d'écart en défaveur de Léo Lagrange par rapport à ce qui se fait dans l'animation. La note est similaire par rapport à l'ESS.

Le consultant passe à des questions spécifiques à Léo Lagrange, il n'y aura donc pas d'éléments de comparaison. L'entreprise a fait le choix de poser des questions en lien avec le télétravail pour connaître l'impact de la crise sanitaire.

- 67 % des répondant.e.s indiquent qu'ils.elles n'ont pas été ou ne sont pas en télétravail.

- La crise sanitaire est venue impacter et renforcer le sentiment d'isolement chez certain.e.s.
- Les questions sur les imprimantes, les meubles, les chaises adaptées, sont des questions à choix multiples. L'addition des pourcentages est supérieure à 100.
- Axe de travail : 62 % des répondant.e.s estiment qu'ils.elles n'ont pas une charge de travail plus élevée qu'à l'ordinaire en télétravail, contre 38 % qui pensent le contraire.
- Point d'appui : **6,6/10** : 71 % des répondant.e.s affirment qu'ils.elles ont le sentiment d'être plus efficaces et concentré.e.s quand ils.elles télétravaillent.
- Les cadres de proximité ont été plutôt disponibles et joignables en période de télétravail, ils.elles ont informé les collègues sur les orientations de la Direction, et ils.elles ont eu une bonne capacité d'écoute.
- Trois atouts majeurs du télétravail : gain de temps du transport, moins d'interruptions dans les tâches et des horaires plus souples.
- Inconvénients majeurs en lien avec le télétravail : perte de convivialité, moyens bureautiques moins adaptés et isolement.
- Point d'appui : **6,7/10** : les répondant.e.s sont satisfait.e.s des conditions de travail dans la période de crise sanitaire.
- 77 % des répondant.e.s souhaitent poursuivre en télétravail après la pandémie, à raison de 2 jours par semaine pour 33 % d'entre eux.elles.

Les personnes qui ont répondu sont uniquement des personnes en télétravail.

Concernant les attentes des salarié.e.s :

- Pour améliorer leur qualité de vie au télétravail, les professionnel.le.s attendent de la reconnaissance, la revalorisation du travail et des compétences. La rémunération entre aussi en ligne de compte.
- Organisation du travail : répartition de la charge de travail, l'anticipation, la définition des priorités.
- Conditions matérielles.

Une élue conteste quelque peu la méthode globale de cette présentation. En tant qu'élue, elle est souvent confrontée à des conflits ou des difficultés dans les structures et recourt souvent au droit d'alerte. Ces derniers reposent sur des questionnaires et concernent principalement les risques psychosociaux qui sont repris pour permettre de savoir où se situent aujourd'hui les salarié.e.s dans le cadre de la qualité de vie au travail. Ce qui est présenté aujourd'hui semble indiquer que le mal-être n'est pas aussi fréquent sur le terrain qu'attendu. Le baromètre est différent de ce qui se fait lors des droits d'alerte. Dans ce cas, un questionnaire est proposé, suivi d'un temps de rencontre et d'échanges avec les salarié.e.s. Enfin des observations sont faites in situ. Elle avoue avoir du mal à se positionner par rapport à tout ça. Elle pense que le principe d'un baromètre n'est pas d'aller plus loin.

Le consultant n'est pas d'accord, le principe d'un baromètre est justement d'inciter à aller plus loin. Sa présentation s'est voulue objective, et il a souligné aussi bien quand cela allait bien, que quand cela allait moins bien. Il explique que quand il présente un baromètre, sa priorité est d'accompagner les élu.e.s ainsi que la Direction pour travailler ensemble sur un même sujet. La présentation d'aujourd'hui permet de définir quels sont les sujets prioritaires qui se dessinent. Des thématiques se sont clairement dégagées, notamment autour de la charge de travail, la relation avec le public accompagné et les changements. L'étape qui suivra consistera à affiner ces thématiques afin de structurer une démarche de prévention, en fonction des établissements, des services ou des secteurs. L'employeur devra mettre en place des actions de prévention concernant l'ensemble des professionnel.le.s, en s'appuyant sur le baromètre qui permettra de zoomer sur les établissements ou des fonctions auxquels il faut prêter une attention particulière.

L'élue indique qu'elle est partagée sur le sujet dans le sens où les priorités qui se dessinent sont celles que l'on retrouve dans les droits d'alerte, à savoir la charge de travail, ainsi que le manque de

reconnaissance salariale et humaine. Il y a des axes prioritaires sur lesquels il faut travailler et il ne faut pas se contenter d'un baromètre qui donne une bonne note à Léo Lagrange. Les élu.e.s connaissent le contexte actuel. Et si la souffrance n'est pas généralisée, elle existe et n'est pas uniquement due à la Covid. La situation sanitaire a exacerbé quelque chose d'existant et permet de se rendre compte de ce qui n'allait pas forcément bien.

Elle met l'accent sur la souffrance qui est ressentie aujourd'hui. Elle aurait souhaité qu'il y ait une notation en interne, en termes de régions ou de structures, ce qui aurait permis de voir où se situent les bonnes pratiques et où elles sont manquantes. Elle pense qu'aujourd'hui les salarié.e.s ont besoin de se dire qu'ils sont dans une structure qui, avec Progress, est en mutation, tant au niveau de l'organisation que du fonctionnement. Les données recueillies auraient pu être comparées au niveau national, par région, afin de voir ce qui se dégage et voir où aller chercher les bonnes pratiques et où mettre en place des axes prioritaires.

Le consultant rejoint l'élue sur la crise venant renforcer des situations, mais dans les deux sens. Il indique qu'il va effectivement falloir définir les éléments à travailler. Il insiste sur le fait que Léo Lagrange est une grande structure et qu'il faut du temps pour questionner tou.te.s les salarié.e.s.

L'élue pense qu'il aurait été pertinent, dans la structuration du questionnaire, d'avoir une cartographie des réponses. Cela aurait donné des points de comparaison en interne. L'analyse qui est faite aujourd'hui ne leur apporte pas les moyens de dresser des axes prioritaires ou des temps d'échange sur la construction de bonnes pratiques communes. Elle pense qu'à présent, élu.e.s et employeur devraient voir ce que les salarié.e.s ressentent sur le terrain, comprendre les disparités et creuser en interne les complexités rencontrées. Il faudra ensuite voir les endroits où il y a de bonnes pratiques, comment les répandre et trouver des temps de rencontre pour échanger sur le sujet.

Elle souhaite revenir sur la notion de structure et de sentiment d'appartenance. Pour elle, les réponses apportées aux questions posées en ce sens ne peuvent pas être pertinentes. Tout va dépendre de la façon dont le répondant va appréhender la question et le sentiment qu'il a au sein de la structure en tant qu'animateur. Chaque répondant.e ne s'appropriera pas le questionnaire de la même manière. Elle espère que l'employeur fera le nécessaire pour que chacun se sente à sa place au sein de Léo Lagrange et que la fédération apporte une valeur ajoutée au métier de l'animation.

Un élu remercie le consultant pour cette présentation. Cependant, il trouve dommage que les élu.e.s n'aient pas reçu ces résultats en amont, cela leur aurait permis de les étudier et d'écrire leurs questions pour gagner du temps. Les résultats donnent à penser que tout va bien à Léo Lagrange.

Le consultant précise que ce n'était pas l'objet de la présentation et espère ne pas avoir laissé transparaître que tout allait bien. Pour résumer sa présentation, il indique que la note de 6,1 est correcte, mais qu'il y a des éléments à consolider et d'autres à travailler rapidement. Il demande aux élu.e.s de ne pas s'attarder sur cette note.

L'élue demande pourquoi l'employeur n'a pas commandé 3 ou 4 questionnaires différents, un pour chaque secteur. Il existe des secteurs très dégradés au sein de la fédération. Le fait d'avoir un seul questionnaire a pour résultat de noyer les réponses et de ne pas les mettre en avant. Avec plusieurs questionnaires, il aurait été possible d'avoir une meilleure vue sur chaque secteur. D'autant que les attentes de l'animation ne sont pas les mêmes que pour la petite enfance, la formation ou dans les bureaux. Il estime qu'il aurait été plus cohérent d'aller voir si tout allait bien dans ces 3 secteurs, afin de voir sur quoi travailler pour chacun d'entre eux.

Le consultant explique qu'en ce qui concerne les questions sur les conditions de travail, de prévention des risques professionnels et de qualité de vie au travail, il était plus cohérent d'adopter les mêmes

variantes pour tout le monde, ce qui rend plus simple l'élaboration d'un plan d'action à 2 niveaux : un plan d'action transverse et un plan d'action spécifique. En rentrant tout de suite dans les spécificités de chacun, il aurait été plus difficile d'élaborer un plan d'action qui soit commun et piloté par le siège de Léo Lagrange. Le choix qui a été fait lui semble cohérent et s'inscrit dans une logique de parcours, par rapport aux enquêtes précédentes. L'idée étant d'aller voir ce qui se fait dans chaque secteur pour construire ce plan d'action.

Suite à cette présentation globale, un certain nombre de chantiers se dégagent. Les élu.e.s devront échanger et mettre en lien ce qui a été présenté avec ce qu'ils.elles observent sur le terrain.

En réponse à l'élu qui trouve que certains résultats sont noyés, la RRS indique que la direction a prévu de détailler les analyses par secteurs et par régions. Elle convient qu'il peut y avoir des secteurs ciblés où il y a des problèmes, ce qui ne veut pas dire qu'il y a des problèmes partout. Elle a le sentiment que les élu.e.s ont une vision négative des choses, ce que dément l'élu

La présidente indique que la démarche était de poursuivre ce qui a été engagé en 2018 et d'avoir de grands indicateurs à comparer. À partir de maintenant, le rôle de la direction, des élu.e.s et de la Commission Conditions de Travail sera d'affiner les informations. Au besoin, ils pourront regrouper ces indicateurs sous la branche animation, la branche formation ou la branche petite enfance, le secteur d'activité des répondant.e.s étant connu.

Cette première présentation générale a pour vocation de s'interroger sur les difficultés rencontrées, mais elle invite vivement les élu.e.s à revoir leur vision négative permanente de l'entreprise. Elle comprend que leur rôle de représentant.e.s du personnel accompagnant les situations difficiles puisse les conduire à avoir un regard un peu noir de la situation, mais, au même titre que l'employeur doit voir ce qui ne va pas bien, les élu.e.s doivent prendre le bon et s'en servir de point d'appui dans la conduite de ce qu'il y a à mener. Elle fait remarquer qu'il y a des structures où la vie professionnelle est réellement difficile, et ce n'est pas le cas de Léo Lagrange. Elle ne comprend pas cette persistance de la part des élu.e.s à voir tout le temps le mauvais côté des choses. Le baromètre est la continuité d'un travail engagé avec les organisations syndicales en 2017, en lien avec l'accord sur les conditions de travail que les membres du CSE ont signé et aux objectifs communs d'amélioration. Elle estime que les résultats doivent être pris en compte, même s'ils ne viennent pas servir la position négative de l'analyse des conditions de travail à Léo Lagrange, d'autant que certains points sont effectivement à travailler pour trouver des solutions.

L'élu rejoint totalement la présidente du CSE sur ce point, mais il n'a jamais dit que tout était noir à Léo Lagrange. Par contre, c'est le cas dans l'animation, en particulier en Sud-Ouest. Il fait allusion à l'émission « Vie ma vie » et propose à la RRS de venir sur le terrain et lui de prendre sa place.

La présidente du CSE trouve que le principe serait intéressant, car c'est un sujet qui est en réflexion. Effectivement, en termes de plan d'action, une opération « vie ma vie » aurait du sens, elle serait valable à tous les niveaux et dans tous les échanges. Cela permettrait de connaître ce à quoi chacun est confronté et cela serait une source d'amélioration. Parfois, un regard extérieur permet d'apporter des solutions auxquelles on ne pense pas forcément. Ce serait intéressant sur un sujet tel que la surcharge de travail, par exemple. Le fait d'avoir des points de vue différents ne doit pas empêcher de les partager et de mettre des actions en place en commun.

L'élu approuve et espère que la Direction ne croit pas que les élu.e.s prennent plaisir à voir tout en noir. S'ils en parlent c'est que des situations difficiles existent sur le terrain.

La RRS tient à signaler qu'elle ne conteste absolument pas la réalité des situations qui sont décrites.

Le représentant syndical CFDT indique que le baromètre est un travail mis en place il y a quelques années, dont l'intérêt est de garder des indicateurs communs pour pouvoir suivre leur évolution. Ce choix a été fait à un moment et peut être remis en cause s'il le faut. Une réorganisation majeure arrive à Léo Lagrange, avec l'apparition de filières métiers, et l'étape suivante est de se donner les moyens d'affiner un peu plus ce questionnaire et de définir ensemble les points à travailler collectivement pour améliorer la qualité de vie au travail.

Une élue remercie le consultant pour son travail. Elle regrette également de ne pas avoir eu cette présentation en amont. Elle trouve que certains sujets mériteraient d'être différenciés selon les familles de métiers. Certains points questionnent, notamment celui concernant le sentiment d'appartenance qu'elle met en perspective avec la question de la confiance. En effet, le baromètre fait ressortir une confiance toute relative du répondant dans son avenir professionnel dans l'entreprise, et paradoxalement, il est prêt à la recommander.

Elle a toutefois noté que l'accompagnement managérial était positivement ressenti. Elle ne peut s'empêcher de faire le lien avec la question de la charge de travail, elle s'interroge sur la question de la quantité de travail, la pression temporelle et espère qu'une réflexion sera aussi menée sur ce sujet. Elle estime encore que la reconnaissance dans le travail relève aussi de l'image que le monde extérieur renvoie aux salarié.e.s de Léo Lagrange. Elle espère qu'il ressortira de cette étude des travaux à visée d'amélioration, et souhaite mettre cela en perspective avec Progress, quitte à réinterroger les évolutions prévues. Elle attend cette deuxième étape avec impatience.

Le consultant indique que c'est volontairement qu'il n'a envoyé le support avant. Il préférerait que les questions lui soient posées directement pour éviter toutes mauvaises interprétations avant. Il a donc demandé que le support soit diffusé en séance et de voir ensuite si des éléments méritent d'être creusés. Il note que les questions soulevées par les élu.e.s sont effectivement les principaux éléments à retenir. Il rejoint les élu.e.s sur la question du soutien managérial. Les cadres de proximité se sont montrés soutenant dans les situations difficiles, mais ils doivent également s'intéresser à la question de la charge de travail.

Il précise qu'ils avaient sensibilisé Léo Lagrange sur le fait de ne pas rajouter trop de questions. Le baromètre a été décliné avec l'accompagnement du CSA, qui a recommandé de donner la possibilité aux structures d'ajouter des questions, mais dans la limite de 10. Au-delà, cela peut avoir une influence ou un impact, le risque que le.la répondant.e n'aille pas au bout de la démarche étant plus important. Donc effectivement, le baromètre présente un certain nombre d'atouts, mais une de ses limites est qu'il est impossible de creuser toutes les questions.

Il attire l'attention sur le fait que ce sont les élu.e.s et la Direction qui commandent à Chorum les données qu'ils.elles souhaitent creuser. Les priorités doivent être définies collectivement même si les positions de chacun sont différentes, car elles sont néanmoins complémentaires. Il faudra que les élu.e.s et la direction trouvent des compromis, définissent ensemble les sujets. Chorum se fera un plaisir de les accompagner.

La présidente du CSE voit la présentation non pas comme un moyen de pointer ce qui est bien ou mal, mais comme support d'amélioration. Les élu.e.s vont recevoir la présentation et pourront dès lors discerner les points qu'ils souhaiteront approfondir à partir des indications données. Elle rappelle qu'ils.elles sont dans la toute première étape. Par la suite, il sera intéressant de voir s'il y a besoin de refaire un baromètre général, ou bien, dans un délai plus court, de travailler certaines questions en détail et de prendre quelques indicateurs pour les approfondir.

Le consultant invite l'employeur à revenir rapidement vers les salarié.e.s avec a minima une synthèse comportant les éléments saillants. Il a mis l'accent sur les points d'appui et les axes de travail pour permettre à tous de se lancer dans une dynamique et de revenir vers les salarié.e.s avec des

éléments clairs. Parmi les priorités qui ont été définies, il faudra retenir les plus intéressantes au regard des résultats qui ont été présentés.

La présidente du CSE confirme que le consultant leur a fait une proposition de synthèse. Il faut voir maintenant comment l'utiliser. Il est important que les salarié.e.s puissent avoir assez rapidement une première vision des résultats de ce baromètre. Ensuite les élu.e.s et la direction engageront le travail. Elle remercie le consultant pour sa disponibilité.

Une élue revient sur l'interpellation de la RRS plus tôt dans la réunion. Elle indique que quand les élu.e.s font un droit d'alerte et qu'ils.elles vont sur le terrain, c'est pour remettre du droit entre les salarié.e.s et l'employeur et pour se donner les moyens de mieux se comprendre, vu la complexité de certaines situations. Elle trouve dommage que leurs actions soient perçues comme noircissant le tableau. Si les membres du CSE se retrouvent tous autour d'une même table, c'est parce qu'ils .elles peuvent se compléter, se croiser et apporter quelque chose de mieux.

Elle remercie le consultant pour la qualité de son travail et ajoute que les résultats de ce baromètre posent questions. À présent, il va falloir prendre du recul pour mieux l'appréhender, et comparer avec ce que les élu.e.s vivent sur le terrain. Pour sa part, elle aurait aussi aimé avoir des données par région, sachant que ce qui se passe sur l'une d'entre elles ne se retrouve pas forcément ailleurs. Par ailleurs, cela permettrait de repérer les bonnes pratiques. Elle pense qu'il faut casser cette perception du droit d'alerte, car c'est une fausse peur. Il s'agit simplement de remettre du droit et c'est la raison de la présence des membres du CSE autour de la table.

La RRS est tout à fait d'accord sur cette approche.

Après le départ du consultant, la présidente du CSE évoque le décès brutal de Dominique DUCROS. Elle dit à quel point cela a été marquant. Elle rappelle que cette élue a joué un rôle important non seulement au CSE, mais aussi lors de négociations de branche. Elle laisse la liberté aux élu.e.s d'intervenir s'ils le souhaitent.

Un élu a appris que Dominique œuvrait énormément pour une association située en Colombie. Il invite tous les membres du CSE, y compris l'employeur, à œuvrer pour cette association qui aide des enfants et construit des écoles.

Une élue n'a pas pu, lors de la présentation de ce baromètre, s'empêcher de penser à Dominique, aux réactions qu'elle aurait pu avoir, notamment sur sa pertinence, sur les détails, sur les points à soulever. Les élu.e.s essaieront de continuer la lutte pour elle et pour toutes les convictions qu'elle portait.

Une élue avait proposé une minute de silence en hommage à Dominique, mais les élu.e.s n'étant pas tous d'accord, elle y renonce pour respecter les choix.

La secrétaire du CSE salue l'engagement de Dominique. Elles ont travaillé ensemble au niveau de la branche Eclat et elle retient la pugnacité avec laquelle cette dernière défendait les dossiers. Elle pense qu'on peut effectivement lui dédier ce CSE.

III – Consultation sur le recours à l'activité partielle pour l'INSTEP IDF et la prolongation du recours à l'activité partielle pour PREFACE

La DRH LLF commence par le dossier de PREFACE dont les formateur.trice.s interviennent en milieu pénitentiaire et sont depuis plusieurs mois confronté.e.s à des suspensions d'activité liées à la situation sanitaire et à des clusters dans ces établissements.

Les élu.e.s du CSE avaient été consulté.e.s en décembre 2021 et avaient autorisé le recours à l'activité partielle de décembre à février. C'est la région PACA qui est la plus touchée par ces fermetures. La note déposée dans la BDU comporte un tableau qui détaille les personnels en activité partielle. Il n'y avait pas eu de suspension en novembre.

Sur le mois de décembre, le centre pénitentiaire de Réau avait suspendu l'ensemble des activités menées par PREFACE, mais les dispositifs d'accueil, de bilans et de formation ont été maintenus en distanciel et le lien pédagogique avec les stagiaires conservé.

Les centres de Vezin, Perpignan, Tarascon, Blois et Villepinte ont suspendu leurs activités de formation en fin de mois, au moment où les formateurs étaient en congés. Il n'y avait donc pas eu de recours à l'activité partielle.

En janvier, les activités ont été suspendues dans 18 établissements pénitentiaires. La continuité pédagogique en distanciel a pu être mise en place à Annæullin, Réau, Grasse et Toulon. Pour les 14 autres établissements des demandes de mise en activité partielle ont été faites. Des validations sont encore en attente. Le recours à l'activité partiel est encore essentiel chez PREFACE, raison pour laquelle une prolongation serait nécessaire pour la période de mars à mai.

Des élu.e.s confirment leur position qui est de recourir à l'activité partielle uniquement s'il y a maintien des salaires à 100 %. Ils estiment que les finances le permettent alors que la situation est difficile pour les salarié.e.s.

D'autres élu.e.s sont aussi favorables à un maintien à 100 % des salaires, mais veulent s'assurer que dans tous les cas l'employeur garantit un salaire minimal à 70 %. Ils.elles trouvent aussi que la période, jusqu'au 31 mai, est trop longue étant donné que les conditions sanitaires s'améliorent, que les mesures vont être allégées, même s'il est possible que les établissements pénitentiaires suivent des règles particulières. Ils.elles souhaiteraient être à nouveau consulté.e.s dans un mois.

Nombre d'élu.e.s d'organisations différentes ou libres sont eux aussi d'avis que la volumétrie des personnes concernées permet à Léo Lagrange de maintenir les salaires à 100 %.

La DRH LLF explique que l'employeur préfère une possibilité de recours sur une période plus longue tant que la situation sanitaire n'est pas réglée, d'autant que le suivi administratif est très lourd, les demandes devant se faire auprès de chacune des DREETS régionales.

La présidente du CSE ajoute que, de plus, celles-ci ne sont pas toujours comprises de la même façon par toutes les DREETS. Certaines d'entre elles, suites aux nouvelles directives, n'ont pas assimilé les fermetures administratives comme permettant de recourir à l'activité partielle et n'acceptent pas les demandes. Les situations sont variées suivant les territoires.

Elle comprend la position des élu.e.s, mais réitère celle de l'employeur qui s'engage sur les 70 %, mais qui n'ira pas au-delà.

La DRH LLF continue avec l'INSTEP Ile-de-France et informe qu'une note de consultation a été déposée sur la BDU. Elle indique qu'il ne s'agit pas d'une prolongation, mais d'une autorisation de recours à l'activité partielle. L'INSTEP Ile-de-France est aussi confronté à des clusters et des suspensions d'activité en milieu carcéral. L'institut avait bénéficié d'une autorisation jusqu'en juillet 2021. Par la suite la situation n'avait pas nécessité de consulter les élu.e.s du CSE.

A ce jour, d'important clusters ont amené les directeurs.rices des services pénitentiaires à suspendre l'ensemble de leurs activités d'accueil, bilan et formation professionnelle à compter de janvier 2022. Ainsi, sur Châteauroux, il y a cessation totale des activités de formation. Une salariée est concernée. Bois d'Arcy connaît aussi une fermeture, mais celle-ci n'a pas d'incidence sur l'activité des formateurs. Un tableau de suivi de l'activité partielle est inclus dans la note de consultation. La demande de recourir au dispositif d'activité partielle est rétroactive puisque des fermetures d'établissements ont eu lieu sur le mois de janvier. Les élu.e.s sont donc consulté.e.s sur la période de janvier à mars 2022.

Une élue note qu'une seule salariée est concernée, pour un total de 49 heures. Elle demande s'il ne serait pas possible de répartir ce temps de travail sur d'autres missions ou sur du temps administratif. Elle estime que l'INSTEP doit être à même d'absorber les 30 % de différentiel de salaire.

La DRH LLF explique que la demande est aussi préventive, car il y a une crainte de voir des établissements obligés de fermer dans les prochains temps.

Un élu s'étonne lui aussi de cette demande rétroactive pour une seule personne. Il pense comme l'élue qu'il doit être possible de donner à cette salariée des dossiers administratifs à traiter pour compenser. Dans le cas contraire, il demande un maintien du salaire à 100 %.

Le représentant syndical CFDT est du même avis que les deux autres élu.e.s. Il trouve que c'est beaucoup d'énergie dépensée pour un seul poste. Il votera contre, à moins qu'il n'y ait un maintien de salaire à 100 %.

Des élu.e.s qui jusqu'à présent, au vu de la situation, émettaient un avis favorable, ont été surpris de la demande, d'autant qu'elle est rétroactive. Ils pensent qu'il était possible pour la salariée de faire du télétravail, du distanciel ou du face-à-face avec un public prioritaire pour éviter du décrochage. Cela aurait permis un maintien de salaire au niveau le plus élevé. D'autant que, comme le faisait remarquer la présidente du CSE, les demandes de recours à l'activité partielle prennent du temps. Ils voteront donc contre.

La DRH LLF précise que la situation est apparue après le CSE de janvier. C'est la raison pour laquelle la demande est rétroactive. Par ailleurs, il n'y a pas eu de maintien possible de la formation hygiène conduite par la salariée. Dans le cas contraire, d'autres modalités auraient été mises en place. Elle réitère la position de l'employeur d'une rémunération à hauteur de 70 % du salaire.

La présidente met aux voix les consultations la prolongation du recours à l'activité partielle pour PREFACE			
Votants : 19	Pour : 0	Contre : 19	Abstention : 0
La présidente met aux voix les consultations sur le recours à l'activité partielle pour l'INSTEP			
Votants : 19	Pour : 0	Contre : 19	Abstention : 0

IV – Consultation sur le projet d'adoption d'une charte informatique et son annexion au règlement intérieur

La RRS explique qu'un travail a été réalisé pour établir une charte informatique inexistante dans l'UES. Il s'agit de sécuriser les pratiques et de renforcer en particulier les accès aux postes informatiques et donc à tout le réseau. C'était une demande de plusieurs métiers et régions.

Les réflexions ont été menées par le service juridique, en particulier sur les questions de RGPD, et le service informatique.

Les points portent sur :

- Les bonnes pratiques d'utilisation du réseau
- Comment sécuriser son poste
- Quels sont les modes de contrôle automatique pour assurer la sécurisation du réseau...

Si la direction souhaite annexer cette charte au règlement intérieur, c'est parce que les manquements à ces pratiques sont susceptibles de mises en garde par le service informatique, mais aussi de sanctions.

Une élue constate que de nombreux salarié.e.s utilisent leur téléphone ou leur ordinateur portable pour travailler. La charte stipulant qu'il ne faut pas mélanger privé et professionnel, elle prévient qu'un suivi des salarié.e.s va être nécessaire. Elle demande pour cela une période de transition et que des personnes contacts puissent les accompagner.

Le représentant syndical CFDT ajoute qu'il faudrait aussi prévoir une période durant laquelle les salarié.e.s seront équipé.e.s pour éviter des vides juridiques possibles. Il s'inquiète de savoir si les personnels informaticiens sont soumis à un régime particulier qui leur permet, sur injonction de la direction, de mener des enquêtes en cas de suspicions de malversation. Sachant que tout un chacun ne va pas lire la charte avant de la signer, il propose qu'une note de synthèse soit proposée aux salarié.e.s pour qu'ils.elles prennent conscience des enjeux, puisque des sanctions sont possibles. Celles-ci doivent être comprises en amont. Il se pose donc quelques questions sur le pourquoi de cette charte, même si elle est nécessaire pour être en conformité, et de sa présentation aux salarié.e.s.

La présidente explique que chaque fois que quelque chose manque au sein de la fédération, et c'est le cas de la charte, la direction tente de rectifier. La direction de la fédération s'est donc rapprochée des services juridiques, de la direction des systèmes d'information et de la RGPD pour obtenir un texte qui couvre le mieux possible tous les cas d'utilisation des outils informatiques.

Par contre, elle confirme que personne au sein de la fédération n'est habilité à intervenir sur un outil personnel. Mais il est entendu qu'aucun des outils mis à disposition des salarié.e.s pour travailler ne peut être implanté sur un outil personnel. Il faut donc recenser toutes les personnes qui se servent de leur propre matériel informatique, faute d'avoir reçu les appareils nécessaires de la part de Léo Lagrange, et qu'elles soient dotées en conséquence.

Les salarié.e.s qui par facilité ont intégré des supports Léo Lagrange dans leurs outils personnels devront faire le nécessaire pour utiliser uniquement les matériels professionnels. Par contre, la charte prévoit qu'il est possible d'avoir des éléments personnels dans des outils professionnels. Dans ce cas les dossiers personnels doivent être indiqués comme tels.

Lorsque l'employeur doit intervenir dans un cas de suspicion, cela se fait en présence d'un huissier, après avoir informé le salarié de l'intervention.

Le représentant syndical CFDT confirme que nombre de salarié.e.s qui travaillent sur les pôles engagement, l'animation volontaire, les services jeunesse et les centres sociaux intègrent des contenus estampillés Léo Lagrange sur leur propre matériel informatique. Il est donc important de poser la question.

Une élue souligne le besoin en ordinateurs et demande si cela a été prévu.

Pour la présidente ce besoin d'équipements professionnels ne doit pas émerger d'une charte informatique. Le salarié doit avoir les outils dont il a besoin.

Une élue ajoute que les demandes ont déjà été portées par les élu.e.s du CSE ces deux dernières années et elle s'inquiète de savoir si l'employeur a budgétisé le besoin en informatique et téléphonie, avant même la réalisation de la charte. Beaucoup d'animateurs.trices périscolaires n'ont aucun outil. Les élu.e.s de son organisation syndicale trouvent que la charte est une bonne initiative, il est important d'encadrer la pratique informatique. Cela dit, la majorité des employeurs ont déjà mis quelque chose en place et d'une manière générale, les salarié.e.s ne se servent pas de leurs outils informatiques de manière frauduleuse. Ils.elles se demandent toutefois si la nouvelle charte sera totalement applicable sur le terrain, car elle suppose l'utilisation de mots de passe et qu'il est souvent difficile de les mémoriser. Etant donné qu'il n'est pas autorisé de les garder sur papier ou sur un support informatique, l'élue aimerait savoir si la direction a prévu une banque de codes pour sécuriser ces derniers.

La présidente reconnaît ne pas avoir les connaissances techniques nécessaires pour répondre à la question. Toutefois, pour elle, ce n'est pas la charte qui doit faire émerger les besoins, mais bien la fonction et l'activité du. De la salarié.e. La protection porte surtout sur les services comptables et de contrôle de gestion où les données sont sensibles, contrairement à un.e salarié.e du terrain qui utilise des logiciels de traitement de texte pour ses programmes d'activité. Par ailleurs, la RGPD oblige à des garanties de protection de données. Elle va poser la question concernant la banque des mots de passe.

Un élu s'interroge sur l'utilisation que les salarié.e.s peuvent faire d'internet. Il craint que certain.e.s soient sanctionné.e.s alors qu'ils.elles se rendent sur des forums pour rechercher de l'information concernant leur activité professionnelle. De même il regrette qu'un.e salarié.e ne puisse pas, pendant ses heures de travail, accéder à internet pour des raisons privées, même s'il reconnaît que cela doit rester dans la mesure du raisonnable. Par ailleurs, il relève que sur certaines structures les ordinateurs n'ont pas d'accès sécurisé. Tout un chacun peut naviguer sans être obligé de s'identifier. Il considère que la charte a été rédigée de façon administrative et technique et propose de la retravailler avec des personnes du terrain, animateurs.trices et formateur.trice.s, pour qu'elle corresponde à l'utilisation qui est réellement faite de l'informatique.

La présidente note la question de l'élue sur les conséquences de l'utilisation d'internet alors qu'un.e salarié.e y accède dans le cadre de son travail et voit comment rédiger différemment ce point dans la charte. Elle va aussi faire préciser la possibilité pour un.e salarié.e d'accéder à internet pour des raisons privées sur ses heures de travail, dans la limite du raisonnable. Reste encore l'accès à l'informatique par un ensemble de personnes et de l'impact que cela peut avoir s'il n'est pas possible de connaître l'utilisateur en l'absence de code.

L'élue note que les sanctions portent sur l'ensemble du texte alors qu'elles ne devraient porter que sur une utilisation frauduleuse ou pour des contenus illicites. Il pense qu'il faudrait lister les raisons possibles de sanctions, telle que la consultation de sites pédophiles, à caractère sexuel ou autres du même type.

La présidente ajoute qu'il y a aussi le détournement d'outils professionnels à usage personnel.

Pour l'élue, c'est la raison pour laquelle il faut préciser les contours d'une possible utilisation pour des questions personnelles. Il ajoute qu'il peut arriver aussi qu'un.e salarié.e recherche un contenu pédagogique et tombe sur un site illicite ou malveillant sans le vouloir. C'est pourquoi, à son avis, la charte doit être retravaillée en présence de personnes qui ont pu être confrontées à ce type de problèmes. Celle-ci doit avoir un rôle pédagogique et non de sanction.

Une élue est d'accord avec le principe de la charte, mais s'inquiète de son application. Elle confirme les propos de l'élue concernant les problèmes rencontrés sur le terrain. La consultation de sites par un

animateur n'est effectivement pas encadrée, ce qui peut engendrer des situations délicates sans mauvaise intention de sa part. Elle souhaite que la charte serve à bien border l'utilisation de l'informatique et non pas à servir de prétexte à sanction. Dans sa forme actuelle, l'élue se verrait obligée de voter contre ou de s'abstenir.

Une élue se dit favorable à la réalisation d'une fiche « bonnes pratiques d'utilisation », sur le modèle de la déclinaison synthétique de l'accord télétravail. Les élu.e.s du CSE ont parfois des difficultés à accompagner des salarié.e.s convoqué.es pour des questions d'utilisation d'ordinateur, d'internet, de boîte mail ou dossiers personnels. Même si le Code du Travail est clair, la frontière entre vie professionnelle et vie privée est ténue et ardue à traiter. Elle ajoute que dans certains cas, le matériel informatique est mis à disposition des salarié.e.s par des collectivités. Ces dernier.e.s peuvent donc être amené.e.s à utiliser des réseaux qui ne sont pas ceux de Léo Lagrange. Il faudrait peut-être ajouter qu'un.e salarié.e peut avoir à signer une charte autre que celle de la fédération et en parallèle de celle-ci. Elle tique elle aussi sur le point 5.2 qui concerne l'utilisation d'internet à des fins privées, puisque, en dehors des heures de travail, un salarié n'est plus considéré comme étant au travail. Elle souhaite que ce point soit écrit autrement, en mettant en garde sur l'utilisation privée d'un outil collectif, en termes de prévention et non pas de sanction.

La présidente pointe les salarié.e.s qui restent sur leur lieu de travail au moment des pauses déjeuner. C'est quelque chose qu'il faut aussi prendre en compte. Elle note l'idée de la fiche des bonnes pratiques, mais ne comprend pas l'allusion à une autre charte.

L'élue explique qu'un.e salarié.e peut être amené à signer deux chartes. Dans certains cas de figure se pose en effet la question de la confidentialité. Elle prend l'exemple d'une salariée qui avait des dossiers Léo Lagrange sur un ordinateur mis à disposition par la collectivité et qui, suite à un arrêt maladie, n'avait plus accès à ces données. Ce qu'elle avait partagé via l'ordinateur et la boîte mail devenait de fait propriété de la collectivité. S'il n'est peut-être pas nécessaire de l'inscrire dans la charte, c'est un point qui doit quand même être connu des salarié.e.s.

La présidente n'est pas d'accord avec le fait que des données qui se trouvent sur un ordinateur mis à disposition par une collectivité appartiennent à cette dernière. Par contre certaines d'entre elles ont leurs propres systèmes, comme pour la gestion des présences des enfants, mais en général, ils ne génèrent pas d'autres accès. La charte vise la réglementation de l'utilisation du matériel, des supports et des contenus Léo Lagrange. Si des fonctionnements spécifiques avec des collectivités devaient être mis en place, il faudrait une réglementation interne au marché.

La RRS explique que c'est en cela que réside la difficulté de rédiger une charte pour l'ensemble de l'UES vu la diversité des marchés, des situations et des équipements existants. Toutes les situations ne peuvent pas être prise en compte. Il faut toutefois un socle commun qui puisse s'appliquer à tout le monde.

L'élue pense qu'il faut quand même s'inquiéter de la charte qu'une collectivité peut de son côté soumettre à signature des salarié.e.s.

Un élu note que la charte concerne le matériel mis à disposition d'un salarié en particulier et il ne voit pas comment il est possible de la mettre en application dans des structures où plusieurs personnes utilisent le même ordinateur. Il faut tenir compte des animateur.trices qui restent très peu de temps et qui souvent transfèrent les outils de Léo Lagrange sur leur matériel personnel et donc vont partir avec. Cela pose la question de la confidentialité et de la fuite de données. Peut-être faut-il mettre plus de matériel à disposition, contrôlé par Léo Lagrange.

La présidente rétorque qu'il existe des réponses techniques à ces problèmes. Il est par exemple possible d'ouvrir différentes sessions sur un ordinateur en attribuant un code à chacune ou de limiter l'accès à certaines données. Elle note que c'est un sujet qui n'est pas connu et pense qu'il faut donc décrire le procédé de façon claire pour que ce soit opérationnel sur les sites. Il est possible que certains protocoles finissent par découler de la charte.

Le délai de mise en application est aussi un élément à prendre en compte. Il faudrait laisser un peu de temps aux équipes pour intégrer la charte dans leur fonctionnement. Cela suppose, au-delà de la fiche de bonnes pratiques, la mise en place de process, en particulier pour les directeurs.rices de site qui ne sont pas tous à l'aise avec l'informatique. Les informaticiens ne peuvent pas intervenir en direct sur tous les ordinateurs présents à Léo Lagrange. Elle ajoute que la direction avait besoin du retour des élu.e.s sur le texte et note les contributions des uns et des autres. Elle préfère retarder la mise en place pour avoir en contrepartie un texte qui réponde bien à toutes les problématiques et encadre au maximum les situations.

Une élue relève, à propos de possibles sanctions, que pendant la crise sanitaire, les animateurs.trices jeunesse avaient pour mission d'initié les jeunes de 11 à 15 ans à l'utilisation de la plate-forme de discussion Discord, pourtant interdire aux moins de 16 ans. C'est une action qui ne respecte pas le cadre juridique. Pour ce qui est des collectivités, elle pense qu'il sera difficile de leur imposer quoi que ce soit. Or il y a beaucoup de salarié.e.s de Léo Lagrange qui travaillent sur du matériel informatique qui appartient à ces dernières, puisqu'il s'agit de marchés. La question est de savoir à partir de quel moment un salarié peut être tenu responsable de la fuite d'une information si l'ordinateur n'est pas le sien. L'élue croit savoir qu'un salarié, lorsqu'il signe son contrat d'embauche, signe en parallèle le règlement intérieur qui stipule que la conduite du salarié doit être exemplaire. La charte est en quelque sorte un peu redondante. Il serait bien qu'elle soit plus pédagogique.

La présidente du CSE va faire part des différentes propositions et remarques pour affiner le document en préparation et remettra le sujet à l'ordre du jour d'un prochain CSE d'ici un mois ou deux.

Report de la consultation

V – Consultation sur le projet de rupture conventionnelle d'Odette Zézé Niang, élue titulaire au CSE et présidente de la commission égalité

Une note dans la BDU retrace les différentes étapes de ce projet de rupture conventionnelle, qui sera signée à la suite du CSE avant son instruction par les inspecteurs du travail.

Un élu tient à s'assurer auprès de l'élue concernée qu'elle n'a subi aucune pression de la part de l'employeur et que ce dernier a bien répondu à sa requête.

L'élue confirme qu'elle n'a subi aucune pression pour partir. C'est un souhait de sa part. Elle veut donner de nouvelles priorités à sa vie. Elle dit qu'elle continuera ses luttes sous d'autres formes, fidèles à ses convictions, dans l'économie sociale et solidaire. Depuis quatre ans, elle envoie tous les mois de l'argent au Sénégal, son pays, dans le cadre d'un projet d'économie circulaire en direction des femmes. C'est quelque chose auquel elle croit et elle ne voulait pas abandonner cette action.

Elle a intégré Léo Lagrange en 2015, suite à un transfert. C'est son deuxième mandat en tant qu'élue du CSE. Elle a beaucoup appris lors des réunions mensuelles, tant des bons que des mauvais côtés, et elle applique ces nouvelles connaissances dans sa vie de tous les jours. Elle souhaite aussi désormais s'atteler à l'écriture.

Elle sait par ailleurs que les combats qu'elle a mené au sein du CSE continueront à être conduits par les autres élu.e.s, et que sur le terrain ses collègues poursuivront le travail pédagogique auprès des enfants. Elle va désormais partager ses connaissances avec les femmes du Sénégal. Une nouvelle page se tourne pour elle.

Vote électronique :

La présidente met aux voix la consultation sur le projet de rupture conventionnelle d'Odette Zézé Niang, élue titulaire au CSE et présidente de la commission égalité			
Votants : 19	Favorable : 13	Défavorable : 6	Abstention : 0

VI – Consultation sur les propositions de reclassement envisagées consécutives à l'inaptitude d'une salariée SAS LLPE GEX

La salariée est Madame Kannika Schröder. Elle a 57 ans et occupe un poste d'agent d'entretien au multi-accueil La Farandole, à Ferney-Voltaire, dans l'Ain. Elle a intégré Léo Lagrange suite à la reprise de la délégation de service public en 2017. Son ancienneté a été reprise et remonte à 2011. Elle a une RQTH depuis 2016 qui n'a pas été renouvelée. Elle travaille à temps partiel sur 25 heures.

L'avis d'inaptitude, émis suite à une visite à la demande de la salariée le 17 janvier 2022, précise :

« Ne peut pas travailler avec des postures physiquement contraignantes, penchée en avant, accroupie, ni avec de la manutention régulière. Ne peut pas travailler avec des gestes répétitifs en hauteur, du bras gauche. Inapte au poste d'agent d'entretien en crèche. Avis en un seul temps. Un poste respectant ces restrictions, de type administratif, serait médicalement indiqué. »

Selon les recherches de reclassement, il n'existe pas de poste administratif disponible, compatible avec les préconisations du médecin du travail ou correspondant aux compétences de la salariée. Il n'y a donc pas de possibilité de reclassement.

Un élu membre de la C2SCT, émet un avis défavorable au reclassement. Il pense qu'un aménagement de son poste est possible, voire une création de poste, avec une même base horaire et les mêmes fonctions. C'est une personne qui serait en capacité de chapeauter une équipe d'entretien. Elle ne ferait pas de tâches physiques, mais a suffisamment d'ancienneté pour donner les directives nécessaires et s'assurer de l'attitude de ses collègues. C'est pour l'élu une solution à envisager. Il précise qu'il n'a pas eu le temps de faire cette proposition à l'employeur.

Un reclassement sur un poste extérieur à la région est impossible, car cela imposerait un déménagement qu'elle ne souhaite pas.

Le représentant syndical CFDT pense qu'il est possible de mettre à profit les connaissances qu'elle a acquises dans son domaine auprès des différents dispositifs présents autour de Gex. Elle serait en quelque sorte une personne référente en question d'hygiène et de propreté et pourrait même être formatrice des personnels affectés sur les dispositifs petite enfance.

Une élue note que la salariée a d'abord été en arrêt de travail pendant deux ans, qu'elle a 57 ans et qu'elle travaille dans la petite enfance. Elle se demande pourquoi il n'y a pas eu de réflexion en amont, voire une proposition de formation, bien qu'il soit difficile à son âge de retrouver un emploi.

Les élu.e.s de son organisation conviennent qu'à chaque situation d'inaptitude, des postes administratifs sont recherchés, alors que la fédération propose principalement des postes de gestion de support, d'animation ou dans la petite enfance. Les reclassements sont donc difficiles. L'élue souhaite une réflexion sur la situation des seniors dont ceux de la petite enfance pour éviter de telles situations.

La présidente relève que lorsqu'un salarié est en arrêt de travail, l'employeur n'a pas beaucoup de solutions pour agir. Elle précise que dans le cas présent il ne s'agit pas d'une animatrice petite enfance, mais d'un agent d'entretien. Elle entend la proposition des élu.e.s de créer un poste de travail, mais cela suppose de le financer. La situation du Pays de Gex est encore fragile et il faut être prudent avec ce type de scénario. Créer des postes pour chaque situation d'inaptitude serait une solution, mais elle n'est pas envisageable.

Pour l'élu membre de la C2SCT, il s'agit d'un simple réaménagement de poste sur une même base horaire. La salariée est ouverte à une formation à la gestion d'équipe.

La présidente fait remarquer qu'il faut en parallèle mettre quelqu'un à sa place pour faire le travail qu'elle ne peut plus faire, selon l'avis d'inaptitude du médecin. Or, si elle doit encadrer du personnel, cela suppose de créer un poste. C'est une solution qui ne peut pas venir compenser une situation, aussi problématique soit-elle pour la salariée. De plus cette personne n'a pas de mobilité géographique et le Pays de Gex ne propose que des postes de personnels de terrain.

Une élue est d'accord pour dire que les cas d'inaptitude, suite à la loi, reviennent souvent au CSE. C'est d'autant plus vrai qu'un certain nombre de salarié.e.s de Léo Lagrange sont vieillissants et que le travail est de plus en plus difficile pour eux. Ce sont des éléments de qualité de vie au travail. L'élue estime que ce sont des situations qu'il faudrait prévenir en envisageant de créer des postes de personnes-ressources, aptes à partager leurs compétences. Il serait possible de mettre en place un suivi des salarié.e.s de 50 ans et plus pour les accompagner. Elle propose de regarder les cas les plus récurrents pour voir ce qu'il est possible de faire en amont. Elle regrette un manque d'anticipation.

La présidente met aux voix les propositions de reclassement envisagées consécutives à l'inaptitude d'une salariée SAS LLPE GEX.

Votants : 19

Pour : 0

Contre : 19

Abstention : 0

VII- Commissions : présentation des propositions pour discussion et validation

Commission Conditions de travail

La commission conditions de travail s'est réunie la veille, six membres étaient présent.e.s. Ces dernier.e.s ont constaté l'arrivée tardive des documents dans la BDU. Par ailleurs le manque de comptes rendus de C2SCT ne permet pas à la commission d'exercer correctement sa mission. C'est une problématique récurrente.

La commission s'inquiète des conditions de travail des services supports RH et compta, au vu de la charge de travail. Ce sont des salarié.e.s qui sont en première ligne de tous les changements en cours au sein de la fédération Léo Lagrange. Il est difficile de savoir qui fait quoi et pourquoi. Le risque est de voir les problèmes rencontrés sur le terrain prendre de l'ampleur et se propager vers les fonctions plus administratives.

Ces difficultés sont connues sur Sud-Ouest, mais se retrouvent aussi en Centre-Est, sur Nord Île-de-France ou encore sur Méditerranée. Les salarié.e.s des services supports ont été particulièrement touchés par la crise sanitaire, étant en première ligne.

Les membres de la commission se disent inquiets des pratiques managériales mises en place par la RH en Nord Île-de-France. Le C2SCT et les RP ont de plus en plus de mal à dialoguer et à exercer leur mandat. Certain.e.s élu.e.s subissent des pressions.

Les élu.e.s souhaitent une médiation sur ce territoire et savoir si les procédures avant entretien préalable sont identiques sur l'ensemble de la fédération.

Un élu indique qu'en Nord Île-de-France, l'entretien préalable au licenciement prend constamment le pas sur un possible recadrage du.de la salarié.e. Cette procédure est demandée aux N+1 par le service RH de la région, pour la moindre raison.

La présidente du CSE répond que cette procédure dépend de la situation. Elle est toutefois normée pour ce qui concerne le délai et le contenu de la lettre. Elle explique, comme elle l'a déjà fait au mois de janvier, que nombre de situations doivent d'abord faire l'objet d'un recadrage avant d'aborder une mesure disciplinaire. Elle note ce dysfonctionnement en Nord Île-de-France et confirme qu'une telle procédure doit être justifiée et ne peut concerner tous les sujets. Toutefois, la procédure ne peut pas être la même partout puisqu'elle dépend de la situation. Dans certains cas, un échange préalable n'est pas possible.

Un élu précise qu'en Sud-Ouest, lorsqu'un rapport disciplinaire est établi par la direction, le.la salarié.e en est informé.e. Ainsi, il.elle n'est pas surpris.e en recevant la convocation à l'entretien préalable. Par contre en Nord Île-de-France, le.la salarié.e n'est pas mis.e au courant de l'établissement d'un tel rapport.

Un élu qui travaille sur la région Nord Île-de-France ajoute qu'il ne fait plus confiance à la RH, d'autant que cette dernière ne s'adresse aux représentant.e.s du personnel que lorsque cela lui convient. Il regrette cette attitude qui n'a rien « d'humaine » et qui détonne dans une association de l'économie sociale et solidaire. Les cas sont tous différents et leur nombre laisse à penser qu'il y a sans doute un problème au service des ressources humaines, avec la ligne managériale. Cette situation pousse les salarié.e.s à partir, alors qu'il est déjà difficile de trouver du personnel, en particulier dans les crèches. L'élu demande à la présidente du CSE de se pencher sur ce problème.

Le représentant syndical CFDT ajoute que l'encadrement intermédiaire est très mal à l'aise, car pris entre deux feux. Ne pas avertir le salarié d'une succession de manquements et de passer directement à l'entretien préalable met toute la chaîne en alerte, alors que certaines personnes de l'encadrement intermédiaires n'ont pas toutes les informations. Un entretien préalable ne peut pas être convoqué sans raison. Le.la salarié.e doit d'abord être averti.e de ce qui lui est reproché, ne serait-ce que pour lui donner l'occasion de se corriger.

Les membres de la commission constatent aussi la souffrance des cadres intermédiaires de la fédération qui sont très souvent sollicité.e.s par les salarié.e.s quant à la future organisation de Léo Lagrange, alors que, faute de consignes claires, ils.elles ne peuvent répondre. Une vague d'arrêts de travail est à craindre dans un avenir proche.

Les membres de la commission ont lu dans un compte rendu de Léo Lagrange Méditerranée qu'il serait envisagé d'attribuer une médaille du travail aux salarié.e.s suivant leur ancienneté et s'interrogent sur les objectifs d'une telle proposition.

La présidente du CSE explique qu'il est possible de réclamer cette médaille après 20, 25 ou 30 ans d'ancienneté. Il ne s'agit pas d'une proposition de Léo Lagrange, mais d'une attribution qui relève du Ministère du Travail. Elle suppose que si la responsable des ressources humaines de Méditerranée souhaite mettre cela en place, c'est que des salarié.e.s l'ont demandé. Elle va toutefois se renseigner.

Les membres de la commission ont noté que mois après mois les élu.e.s font remonter à la direction des situations identiques sans pouvoir constater de réels changements. Ils souhaitent proposer des préconisations et les soumettre au vote du CSE :

- Mise en place de NAO pour la petite enfance en vue de garantir les mêmes droits et un même fonctionnement sur l'ensemble de ce secteur à Léo Lagrange
- Production, chaque mois, par Léo Lagrange d'un organigramme fédéral et par site sur les C2SCT en vue de vérifier la stabilité ou la volatilité des postes au sein de la fédération
- Mise en place de temps de rencontre entre les RP et DTA afin de fluidifier le dialogue social
- Présentation au CSE d'un plan de sortie COVID pour les salarié.e.s qui ont vécu cette période comme un traumatisme psychologique
- Création d'un temps d'échange entre la fédération et le CSE pour étudier et assurer l'exercice des mandats des élu.e.s
- Mise en place d'une enveloppe budgétaire prélevée sur chaque marché, sur l'ensemble des activités, pour garantir le remplacement des élu.e.s lors de l'exercice de leurs mandats
- Cette enveloppe serait cogérée par la présidente du CSE et un collège représentatif de l'instance
- Réflexion sur la création par les membres de la commission d'un tableau de suivi, de constat et de préconisations possibles dans le but d'avoir une vision synthétique et temporelle de ses travaux.

La présidente répond que la NAO sur la petite enfance ne pourra pas être mise en place dans l'immédiat, car il y a déjà beaucoup de points à voir avec, entre autres, la mise en place de l'avenant 182 et de la CNOF. Elle garantit toutefois que cela se fera lors de la structuration des entreprises métiers. Des négociations auront alors lieu, par branche et des travaux seront mis en place.

Pour ce qui est de la mise en place d'un organigramme, il est possible de faire une demande mensuelle à l'employeur, mais la présidente ne voit pas en quoi cela donnera la volatilité des structures. C'est une demande qui doit être faite au local.

Sur les temps de rencontre entre les RP et les DTA, elle pense que c'est au niveau de l'entreprise qu'il faut mettre cela en place.

Sur le plan de sortie COVID, elle souhaite que les élu.e.s précisent leur demande.

Concernant le temps d'échange entre la fédération et le CSE sur le suivi des mandats et l'enveloppe budgétaire pour le remplacement des élu.e.s, la présidente rappelle que le séminaire de mi-mandat se tiendra le 5 avril durant lequel plusieurs sujets seront abordés. Elle en profite pour donner aux élu.e.s un aperçu du projet de l'ordre du jour de ce dernier. Elle renvoie aussi les élu.e.s à l'article 8.6.5 de l'accord du CSE sur la conciliation entre vie professionnelle et exercice des mandats qui précise qu'un montant de 60 000 euros est prévu sur la durée du mandat en vue de remplacer les élu.e.s sur leur lieu de travail. Elle espère que ces différents points pourront être abordés et que des pistes d'amélioration se feront jour pour les deux prochaines années du mandat.

La secrétaire du CSE n'est pas favorable à un vote de l'ensemble des points soulevés par la commission. Par contre, elle invite ses membres à mettre l'enquête QVT et tous les comptes rendus de la commission conditions de travail en perspective pour en faire ressortir des thèmes et voir si les sujets relevés dans l'un se retrouvent aussi dans les autres. Un groupe d'élu.e.s pourraient ensuite travailler sur les points qui ressortent et s'appuyer sur les différentes expériences de terrain pour alimenter le dossier.

Par ailleurs, elle souhaiterait un CSE spécifique autour de la petite enfance. Les élu.e.s venant principalement de l'animation, il est possible qu'ils manquent d'éclairage sur ce domaine. Il serait donc bien d'avoir une présentation globale de la petite enfance et de ses orientations.

La présidente du CSE répond que c'est un sujet qui sera abordé lors du séminaire de mi-mandat. Il sera en particulier question des travaux engagés lors des assises de l'animation et la création d'une

filière, mais aussi de la petite enfance, des métiers, de son organisation et de son actualité. Un point sera aussi fait sur le secteur de la formation et sur les outils de communication à destination des salarié.e.s. Elle ajoute qu'il est prévu de proposer aux commissions du CSE de présenter leurs différents travaux à l'ensemble des participants, c'est-à-dire aussi aux RP et aux représentants de l'employeur.

Le représentant syndical CFDT s'interroge sur les raisons pour lesquelles sur certains territoires la relation existante entre un représentant du personnel et l'encadrement intermédiaire se fait facilement, alors qu'ailleurs elle n'existe pas, ce qui provoque des blocages, voire des situations conflictuelles. L'idée des membres de la commission conditions de travail est de prendre les bonnes pratiques là où elles se trouvent et de montrer aux réfractaires qu'un dialogue est possible. Pour ce qui est du remplacement des RP, il a été noté que c'est l'aspect financier qui prend le pas sur l'organisation du travail. Il ne semble pas normal qu'une région doive supporter seule de coût des remplacements des représentants du personnel lors de leurs missions d'élu.e.s. D'où l'idée d'une enveloppe constituée au prorata sur chacun des marchés et cogérée par la direction et des élu.e.s du CSE pour proposer des remplacements pérennes, de façon transparente. Il y a encore trop de points qui posent problème aux élu.e.s dans le fait de prendre leurs heures de délégation et il est nécessaire d'envisager un déroulement plus serein dans l'exercice des mandats pour les prochaines années.

La présidente rétorque que la direction est en train d'élaborer un questionnaire sur les conditions d'exercice du mandat, aussi bien à destination des élu.e.s que des représentants de l'employeur qui gèrent le dialogue social. Une analyse collective sera faite lors du séminaire de mi-mandat pour dégager des pistes d'amélioration.

Une élue revient sur la demande de vote, expliquant que lors des commissions des constats sont faits, mais qu'ils ne sont pas actés. Elle pense que c'est un moyen de faire des retours plus concrets et de les proposer à l'ordre du jour d'un CSE lorsqu'il est important de prendre des décisions.

La présidente ne voit pas comment les élu.e.s du CSE peuvent voter sur une NAO sur la petite enfance ou sur la mise en place par l'employeur d'un plan de sortie COVID. Par contre, elle apprécie le travail fait par la commission conditions de travail sur des sujets transverses. Cela autorise un travail en collaboration sur certains d'entre eux.

L'élue convient que la commission doit proposer des points qui peuvent être votés. Elle conclut qu'une méthodologie est nécessaire pour que les élu.e.s puissent échanger et faire des retours. L'idée est d'acter des propositions pour la durée du mandat et de s'appuyer dessus chaque fois que nécessaire. Cela permettrait aussi de vérifier les évolutions durant le mandat.

Si les membres de la commission souhaitent une NAO sur la petite enfance, c'est qu'il est question de Progress, mais que la réorganisation promise se fait un peu attendre. En parallèle, les choses avancent sur le périscolaire. Les salarié.e.s de la petite enfance ont aussi besoin de réponses.

Un élu est d'avis qu'il faut mener des négociations sur les salaires pour l'ensemble des personnels (formation, animation, petite enfance). C'est un sujet qui vient juste après celui de la dégradation des conditions de travail. L'avenant 182 et l'accord formation à venir provoquent plutôt un tassement des salaires. Il n'est pas possible d'attendre la mise en place de Progress. Il note qu'en ce sens les assises de l'animation n'ont rien donné. Sans financement, il n'y a pas d'amélioration possible des conditions de travail dans les organismes d'éducation populaire.

La présidente convient que tout se tient. Les négociations avec les pouvoirs publics ont pour but de donner un peu d'air à la branche animation et de revisiter certains sujets. À l'heure actuelle, la

revalorisation du point ou une augmentation des minima conventionnels sont en discussion pour que le plus bas niveau de la grille soit au-dessus du SMIC. Mais pour l'instant, il n'est pas possible de parler de négociation sur les salaires à Léo Lagrange. Il faut tout d'abord clôturer les comptes 2021 avec les difficultés rencontrées. Concernant la NAO petite enfance, des négociations seront conduites, mais seulement après l'organisation par branche prévue en 2024.

L'élu demande que la négociation pour l'ensemble des salarié.e.s se fasse avant la mise en place de Progress, mais note que la Secrétaire d'État ne fait aucune proposition. Il relève simplement que le président de Léo Lagrange a été chargé par cette dernière de faire une étude sur les métiers de l'animation.

La présidente du CSE précise qu'il va piloter le comité de filière qui va réunir les employeurs.

L'élu rétorque qu'ils vont produire des rapports d'ici quelques années et qu'en attendant les salarié.e.s de l'animation n'auront pas d'augmentation de salaire et qu'ils.elles quitteront le secteur. Reconnaître les métiers de l'animation, c'est bien, mais cela suppose de mettre en face des moyens pour fonctionner et payer les salarié.e.s correctement. En attendant les conditions de travail vont continuer à se dégrader.

La présidente réplique que Léo Lagrange n'est pas l'employeur qui propose les pires conditions de travail et de rémunération dans la branche. Par contre, elle reconnaît qu'il y a des progrès à faire pour passer au-dessus du SMIC, prendre en compte l'augmentation du coût de la vie ou encore réfléchir à une organisation du travail qui limite les coupures. Mais cela ne peut pas se faire sur un temps court et seul.

Le représentant syndical CFDT revient sur Progress qui semble devenir le fourre-tout de ce qui va ou ne va pas à Léo Lagrange. À l'heure actuelle, l'encadrement intermédiaire est en grande souffrance, c'est quelque chose que le baromètre QVT a fait ressortir. Ces salarié.e.s ont été très à l'écoute durant la crise sanitaire et ont connu une forte charge de travail qui pèse aussi sur le mental. Certain.e.s sont à la limite de l'épuisement professionnel. Par contre, ils.elles n'ont aucune perspective concernant la future organisation et se demandent ce que la direction attend pour mettre en place les filières métiers. La question est de savoir comment les salarié.e.s vont pouvoir tenir jusqu'à l'avènement de Progress. L'alerte lancée par les élu.e.s est sérieuse. Les services supports ont besoin de souffler un peu.

La présidente est d'accord avec les élu.e.s. La situation actuelle, intermédiaire, n'est pas facile à vivre, mais elle ne peut pas être supprimée. Fusionner les cinq entreprises que sont LLSO, LCE, LLO, Nord Île-de-France, Méditerranée et sortir du sein de chacune d'elles les activités petite enfance, tout en tenant compte des différents statuts des structures, demande du temps. C'est compliqué juridiquement et socialement, et tous les écueils, toutes les singularités doivent être identifiés au préalable. Elle convient que pour l'encadrement intermédiaire comme pour le back-office, la situation est inconfortable, car il est encore difficile de se projeter. Toutefois, ces personnes reçoivent régulièrement des informations sur l'état d'avancement du projet.

Un point sera aussi fait lors du séminaire de mi-mandat. Elle ajoute que le secteur formation est celui le plus en avance, car les différents instituts étaient déjà engagés dans une réflexion commune, avec une direction métier très investie. Certaines étapes ne sont pas encore finalisées pour envisager rapidement la mise en route des filières métiers.

Un élu a l'impression que les salarié.e.s des crèches sont oublié.e.s par la direction, alors même qu'il y a des reprises de marchés. La direction doit s'attendre à des mouvements de grogne, si les conditions de travail ne sont pas améliorées. Il souhaite un accord spécifique à la petite enfance.

La présidente répond que celles-ci vont être abordées de la même façon que celles de l'animation ou de la formation, suite aux résultats du baromètre et dans le cadre des accords. Des négociations auront lieu lors de la mise en place de l'entreprise unique petite enfance. En attendant, les conditions de travail des salarié.e.s de la petite enfance font partie des plans d'actions en lien avec le baromètre. Pour mettre en place un accord, il faut un périmètre d'application. Or, à ce jour, les salarié.e.s sont dans des structures juridiques différentes. Quant à l'accord sur le périscolaire, il concerne un contrat particulier qu'est le CDI.

Par contre, la présidente invite les élu.e.s à d'ores et déjà échanger sur les sujets qui pourraient être constitutifs d'un prochain accord sur la petite enfance. Pour sa part, elle pense aux modalités d'organisation du temps de travail avec les coupures dans la journée. Constituer une base de réflexion permettra d'avancer plus vite lorsqu'il sera temps.

Une élue estime qu'il ne faut pas, sous prétexte du projet Progress, oublier les problématiques et ne pas chercher à trouver des solutions. Les salarié.e.s ne peuvent pas attendre la mise en place de ce dernier. Ils.elles ont besoin de savoir que les choses avancent. Elle espère, concernant les assises de l'animation, que le président de la fédération ne va pas se contenter de noter les problématiques et de mettre en place un observatoire. Les problèmes de l'animation sont connus, il faut désormais passer à l'action. Elle redit que sur le terrain une forte proportion des personnels est inexpérimentée, cela mène à des situations de souffrance pour les bénéficiaires. Le manque de personnes compétentes pousse la fédération à recruter tout type de salarié.e.s. Elle est inquiète de ce qui va se mettre en place, face à l'inertie constatée sur le terrain, alors qu'il s'agit de métiers essentiels.

Commission ASC

La présidente de la commission fait part de trois réclamations.

Elle détaille l'une d'entre elles. Des chèques vacances sont revenus à la fédération. En l'absence de la secrétaire administrative, c'est un salarié qui a signé le recommandé avant de poser les chèques sur le bureau de cette dernière. Ceux-ci ont ensuite disparu. Les membres de la commission demandent au bureau du CSE de rédiger une note qui rappelle qu'en l'absence de la secrétaire administrative, les chèques doivent être mis sous clé.

Les deux autres cas vont être réglés.

Le livret des prestations 2022 a été envoyé aux salarié.e.s présent.e.s au 31 janvier par voie postale et par la e-lettre. En complément, la secrétaire administrative a réalisé un mailing pour renvoyer le livret et informer les salarié.e.s.

Le livret décrit dans le détail la mise à jour de la fiche individuelle, nécessaire avant de faire la demande des chèques vacances et prestations loisirs. Les retours des salarié.e.s qui ont rencontré des difficultés en 2021 ont été pris en compte. La trésorière, la secrétaire administrative et les membres de la commission ASC ont œuvré à l'amélioration du site et à la communication.

Le site internet est ouvert aux salarié.e.s depuis le 15 février pour création ou modification de la fiche individuelle et à ce jour 800 validations ont été enregistrées. 280 doivent encore être traitées.

- 280 demandes de prestations sont arrivées par la poste et 26 par mail. Cela prouve que le site fonctionne bien.
- 211 guides sont revenus, ce qui signifie que l'adresse postale n'est pas exacte ou que la personne a déménagé. La secrétaire administrative va faire des recherches.

ProWeb procède au paramétrage de l'outil de gestion au format 2022 et met en place les liens vers les nouvelles rubriques. Elles sont désormais au nombre de 9 sur la page d'accueil et concernent directement les prestations.

- La première rubrique ne concerne que les chèques vacances.
- La prestation loisir propose soit le chèque culture soit un remboursement sur facture.
- La prestation « chèques cadeaux » ne sera active que sur la fin de l'année.

- Les prestations naissance et retraite sont ouvertes toute l'année, de même que l'aide à la formation BAFA.

Parmi les nouveaux liens, il y a le partenariat tourisme de l'économie sociale et solidaire. Mais c'est encore en projet.

La billetterie en ligne n'a pas changé, il s'agit de Meyclub.

Un dernier bouton « je n'arrive pas à me connecter » renvoie au mode opératoire.

Le 16 mars, le site sera ouvert aux salarié.e.s pour les demandes de prestations.

La demande d'aide exceptionnelle exposée en janvier n'a pas avancé, mais il n'y a pas de critère d'urgence avéré.

La salariée en CDD a quitté son poste le 14 février. Un mail a été envoyé aux élu.e.s pour les inviter à envisager la suite à donner pour un soutien à la secrétaire administrative, pour la période des prestations qui arrive. Il est possible de recourir à un CDD pour surcroît d'activité ou de créer un poste pérenne. Le premier choix étant possible dans l'attente de la création.

Un groupe de travail « secrétariat » s'est réuni le 18 février. La trésorière propose de recruter sur Angers une secrétaire en CDD afin qu'elle puisse l'accompagner dans sa formation au logiciel plus facilement. Renfort envisagé jusqu'au 31 Mai dans un premier temps. Il peut être fait appel à une société intérim qui travaille déjà avec Léo Lagrange.

Il est demandé aux élu.e.s de donner mandat à la trésorière pour le recrutement. Le groupe de travail va pour sa part réfléchir à un poste en CDI pour une proposition au CSE d'ici mai.

Un élu demande si l'employeur a été sollicité pour la création d'un nouveau bureau du CSE à Angers. Il estime que si la personne est basée à Angers, il lui sera plus difficile de travailler au siège national. Il pense que le poste devrait rester sur Paris.

La secrétaire précise que cette proposition concerne le poste en CDD. Il faut faire face à l'urgence et la trésorière a peu de temps pour accompagner la personne. De plus, il est possible pour la salariée d'être en télétravail. La proximité permettra des rencontres soit sur Angers, soit sur Paris.

La présidente comprend que le vote porte sur un recrutement en CDD sur la période du 1^{er} mars au 31 mai. Il pourra être basé ailleurs qu'à Paris. Ensuite les membres de la commission réfléchissent à l'embauche d'un salarié en CDI.

La secrétaire confirme que c'est ce qui est prévu, mais c'est une question qu'il faut travailler. Elle ajoute que le poste en CDD se fera principalement en télétravail.

La trésorière ajoute qu'il est nécessaire qu'elle soit proche de la personne pour la former, ne pouvant se rendre sur Paris cinq jours consécutifs.

L'élu souhaite que soit formalisé que le lieu de travail principal est le siège à Paris et de voir avec l'employeur s'il est possible qu'elle vienne dans les bureaux d'Angers lorsque nécessaire.

La trésorière confirme que c'est en cours de discussion.

La secrétaire du CSE propose que le lieu de travail se situe au siège à Paris, avec une possibilité de télétravail.

La présidente met aux voix la mise en place d'un CDD sur la période du 1^{er} mars au 31 mai 2022, en proximité de la trésorière du CSE

Votants : 18

Pour : 16

Contre : 0

Abstention : 2

La secrétaire fait part d'un redressement par l'URSSAF sur LLSO concernant les bourses BAFA pour lesquelles 400 euros ont été versés pour l'année 2018 et 1 200 euros pour 2019. Le redressement s'élève à 762 euros. Elle explique que le CSE aurait dû payer des cotisations sur ces montants, car le BAFA ne fait pas partie de la liste des prestations qui en sont exonérées. Jusqu'à présent aucune URSSAF n'avait procédé à des redressements sur ce point.

Un élu dit que le redressement de l'URSSAF est à l'appréciation du contrôleur, et confirme qu'il n'y en a jamais eu jusqu'à présent pour les BAFA. Il pense qu'il faut évaluer le montant de ce dernier par rapport au nombre de bourses données, mais pour sa part, il propose de conserver cette prestation.

Le représentant syndical CFDT trouve que ce redressement permet de répondre à une question que se posaient les membres du CSE, à savoir si ce dernier allait porter sur le budget des ASC ou uniquement sur la prestation. Les sommes demandées n'étant pas très importantes, il propose lui aussi de conserver la prestation, malgré le risque d'un nouveau redressement.

Une élue aborde le sujet des retours concernant les chèques Cdhoc et demande si les salarié.e.s ont reçu une réponse par mail.

La présidente de la commission lui confirme qu'ils ont reçu un mail de la secrétaire administrative

Commission logement

La RRS rappelle aux élu.e.s qu'ils.elles avaient souhaité faire passer dans la e-lettre une publication sur les initiatives d'Action Logement, mais qu'elle n'était pas encore finalisée. Il est possible de reculer encore sa parution, mais il est nécessaire de prévenir assez tôt pour l'insérer dans le sommaire.

Une élue n'a pas encore reçu les nouvelles fiches de la part d'Action Logement. Elle préfère donc reporter la parution encore d'un mois pour pouvoir proposer une information complète aux salarié.e.s.

Si elle devait obtenir ces fiches prochainement, elle se rapprochera des autres membres de la commission pour une éventuelle réunion.

VIII – Point sur la situation des MASP-BEZIERS LLM

La présidente du CSE indique que cinq salarié.e.s sont concerné.e.s par la fin de cette mission qui doit intervenir au 31 mars 2022. Trois d'entre eux.elles ont fait le nécessaire pour retrouver un emploi et ont donc sollicité l'employeur pour des ruptures conventionnelles, qui sont désormais en cours d'instruction, après signature. Ainsi ces trois personnes vont pouvoir intégrer rapidement leur nouveau poste, avant même l'acceptation par la DIRECCTE.

Les deux autres salarié.e.s sont en arrêt de travail depuis fin 2021. Des contacts ont été pris avec ces personnes sans résultat. Un questionnaire leur a été envoyé pour connaître leurs souhaits, mais il n'y a pas eu de retour de leur part.

Le représentant syndical CFDT remercie le service RH pour l'avancée de ce dossier sur lequel il s'était aussi impliqué. Pour les deux salariées restantes, il ne sait pas s'il faut envisager un licenciement pour motif économique ou bien s'il reste encore la possibilité de proposer des reclassements.

Il avait été question d'une mise à disposition sur un mois pour une passation des dossiers, avec le souci du secret professionnel. Si la transmission du dossier administratif est simple, il n'en va pas de même avec les familles elles-mêmes, dont la vie privée relève de ce dernier.

Il ajoute que les deux salariées n'ont pas répondu aux sollicitations de l'employeur parce qu'elles ne savaient comment se positionner. En effet, si elles ne sont pas dans une procédure de licenciement économique, elles peuvent être appelées à être mobiles, alors que dans le cas contraire, il s'agit vraiment de reclassement. Il va leur demander de répondre au questionnaire, ce qui permettra de trouver de bonnes solutions dans un délai convenable.

La présidente confirme que soit il est possible de réaffecter les salariées sur un bassin d'emploi proche, selon la clause de mobilité présente dans leur contrat de travail, soit il n'y a pas de poste à pourvoir et dans ce cas-là, il faut lancer une recherche de reclassement dans le cadre d'une procédure économique. Mais il est difficile pour le service RH de faire des recherches sans indication de la part des salariées. La présidente invite ces deux personnes à jouer carte sur table, sans appréhension de leur part. Si elles ne souhaitent pas rester à Léo Lagrange, il est mieux de le savoir rapidement.

IX – Information sur le lancement du questionnaire périscolaire

Une information a été partagée dans la e-lettre et le questionnaire a été mis dans la BDU.

Un élu trouve que ce dernier est simpliste. Par ailleurs, il a reçu une demande, sur France Animation en Lutte, d'une personne qui s'est dite missionnée par Léo Lagrange pour aider à concevoir un questionnaire qui refléterait la réalité du métier d'animateur périscolaire. Il est donc surpris du résultat.

Une élue ne comprend pas l'objectif de ce questionnaire. Elle se demande si son but est seulement de connaître les salarié.e.s de Léo Lagrange ou bien s'il rentre dans le cadre de l'observatoire autour des problématiques du métier de l'animation. Elle voudrait savoir si une deuxième phase est prévue.

La présidente explique que dans un premier temps, la direction cherche à avoir une photographie sociologique des salarié.e.s de Léo Lagrange qui interviennent en activités périscolaires, en déterminant s'il s'agit pour eux.elles d'une activité principale ou secondaire, en interrogeant leur niveau de formation, etc. La deuxième étape consiste en un inventaire des situations variées de modes de fonctionnement des activités périscolaires contractualisées avec les collectivités locales. Cela porte sur les temps de préparation, celui accordé aux ateliers ou aux coordinations, mais aussi sur les lieux de travail et la mise à disposition ou non de locaux spécifiques. Ce sont des éléments qui permettent d'analyser les conditions de travail et qu'il faut mettre en commun sur l'ensemble du territoire pour avoir une vision exhaustive des modalités d'organisation de l'activité.

L'élue a compris qu'il s'agissait d'une première approche, mais elle n'avait pas d'information sur cette deuxième étape. Elle pense qu'il est nécessaire d'expliquer la méthodologie à l'ensemble des salarié.e.s concerné.e.s pour qu'ils.elles comprennent mieux comment les choses vont se dérouler.

La présidente répond que l'information a été donnée dans la e-lettre. De plus, elle a fait part aux élu.e.s du CSE de la démarche globale à la précédente réunion. Toutefois, elle convient avec l'élue qu'il est nécessaire de répéter les choses, vu la masse de sujets qui sont abordés et à traiter.

Le questionnaire est essentiel pour avoir une vraie photographie de qui sont les salarié.e.s de Léo Lagrange et de connaître la place de leur activité dans leur vie. Les indications qui seront récoltées permettront de mettre en place des leviers d'actions.

Un élu s'attendait à avoir des informations sur de prochains questionnaires. Il note que la finalisation du questionnaire sera faite par un prestataire.

La présidente explique que le travail qui va suivre ne comportera pas de questionnaire, car il portera sur la contractualisation, les temps de préparation ou de coordination. Cela ne peut se faire qu'avec les personnes en charge des marchés. C'est par contre un inventaire lourd et difficile. Elle précise que toutes les réponses devront être collectées puis analysées. Le prestataire n'a pas seulement réalisé le questionnaire, mais va prendre en charge toute sa gestion.

X- présentation des référent.es en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes de l'UES ; Désignation du/de la référent.e du CSE

La RRS rappelle que suite au dernier CSE, il a été décidé de faire un point de situation sur les référent.e.s désigné.e.s.

- LLSO : Cécile Aumonier – Technicienne HSCT.
- Nord Île-de-France : Naomie Mantet – Chargée de mission à Alphaléo
- LLCE : Lydie Delorme – RH

La désignation est en cours sur LLM et LLO.

LLF ne prévoit pas, du fait des seuils, de référent pour chacun des instituts de formation.

Une fois que tous les référent.e.s seront connu.e.s, les documents de présentation seront mis à jour et une communication sera faite dans la e-lettre qui donnera les coordonnées de chacune des personnes. Léo Pro sera aussi mis à jour. Elle invite aussi les élu.e.s à s'emparer de l'information pour la diffuser. Elle leur demande par ailleurs s'ils/elles ont réfléchi à un référent pour le CSE.

Le représentant syndical CFDT veut savoir si le référent aura des moyens complémentaires pour mettre en place une coordination sur le terrain ou si cette tâche sera prise sur ses heures de délégation.

La présidente précise que cette personne doit être désignée au sein de la commission égalité par le CSE, mais rien d'autre n'est prévu.

Le représentant syndical CFDT présente la candidature de Siham AMMADI en son absence.

La présidente met aux voix la candidature de Siham AMMADI

Votants : 16 Pour : 16 Contre : 0 Abstention : 0

Une élue propose que la nouvelle référente prenne le poste de présidente de la commission, ce qui lui permettra d'avoir plus d'heures, les négociations ayant accordé des heures supplémentaires pour ce poste si besoin. Elle indique aussi que l'ANACT propose une formation autour du harcèlement et du sexisme au travail. Elle pense qu'elle pourrait être intéressante, car l'accompagnement est un sujet complexe.

XI – Remplacement de la présidente de la commission communication

La présidente demande si les élu.e.s ont réfléchi à une candidature.

Seul Richard Reyes se porte candidat.

La présidente met aux voix la candidature de Richard REYES

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

XII – Remplacement du trésorier adjoint du CSE

La présidente du CSE demande s'il y a des candidatures.

La secrétaire du CSE rappelle qu'il s'agit d'une fonction importante, car la trésorière a beaucoup de travail. Elle a besoin qu'une personne vienne lui prêter main-forte.

Une élue aimerait bien poser sa candidature, mais a déjà beaucoup de travail et prend ses heures de délégation sur son temps personnel. Dans le même temps, elle ne souhaite pas laisser la trésorière faire face seule à sa charge de travail. Elle est chargée de formation et est seule sur son poste. Elle se demande donc à quel moment il lui serait possible de prendre des heures de délégation supplémentaires. Pour l'heure, cela se fait sur son temps libre et elle les récupère mais cela signifie qu'elle est alors absente de son poste. C'est donc une situation difficile à gérer.

Un élu se dit aussi partant, malgré une charge de travail importante et une vie personnelle bien remplie, pour donner un coup de main, mais plutôt, le cas échéant, pour gérer le site ProWeb. Toutefois, il est prêt à laisser sa place à l'élue si elle est d'accord pour prendre le poste. D'autant qu'il est déjà secrétaire adjoint.

La secrétaire propose à l'élue de maintenir sa candidature, mais de se rapprocher de la trésorière pour voir avec elle comment répartir le travail au regard de ses disponibilités. Elle ajoute qu'il est sans doute possible de se pencher sur l'organisation du bureau et de voir comment redistribuer les tâches pour alléger la sienne. Elle souhaite garder une pluralité syndicale au sein de ce dernier ce qui serait le cas avec sa candidature.

Une élue revient sur l'information donnée précédemment par la présidente du CSE concernant une enveloppe financière et s'inquiète de savoir si au lieu de récupérer ses heures de délégation, l'élue ne pourrait pas être payée.

La secrétaire s'adresse à la présidente du CSE lui demandant de voir avec la direction concernée s'il serait possible soit de transférer des missions et donc des heures à des personnes qui sont à temps partiel, soit de prévoir une embauche pour soutenir l'élue et lui permettre d'assurer son mandat. Cela pourrait se faire avec un coup de pouce financier ponctionné dans l'enveloppe en question.

Le représentant syndical rappelle que des heures de délégation prises en dehors du temps de travail ne peuvent pas être récupérées et doivent être payées. Il estime qu'un remplacement payé avec ladite enveloppe serait peut-être moins onéreux.

La présidente convient que la situation de l'élue devra être étudiée par sa direction, si elle prend la fonction de trésorière adjointe du CSE et que cela lui demande de prendre plus d'heures de délégation. Peut-être est-il possible qu'une partie de ses tâches soit transférée à une tierce personne. Elle souhaite pour sa part que les élu.e.s aient les moyens nécessaires à l'exécution de leur mandat, mais ne peut pas s'engager dès à présent sur des modalités. Pour conclure, elle demande à l'élue concernée si elle est candidate à la fonction de trésorière adjointe.

Celle-ci confirme.

La présidente met aux voix la candidature de Sophie BIARD au poste de trésorière adjointe

Votants : 17

Pour : 17

Contre : 0

Abstention : 0

XIII – Remplacement d'un membre de la CSSCT LLCE

La présidente rappelle que deux élu.e.s du CSE sont membres de la CSSCT de Centre-Est. Il y a donc un poste à pourvoir.

La secrétaire du CSE informe n'avoir reçu aucune candidature.

La présidente demande s'il y a des candidatures ce jour. Personne ne se présentant, elle constate une carence sur cette CSSCT.

La secrétaire précise que sur les CSSCT il n'y a pas de carence de douze mois, comme c'est le cas pour les RP. Aussi il est possible de procéder au remplacement à n'importe quel moment.

XIV – Appel à candidatures pour la désignation de 3 RP LLCE/LLPE Ain, Gex, Haute Savoie

La RRS explique que l'appel à candidature n'a pas encore été diffusé. Il s'agit simplement d'indiquer qu'il y a des remplacements à pourvoir. Elle précise que selon d'accord RP le périmètre concerné se limite à l'Ain et à Gex. C'est ce qui apparaît sur l'appel à candidature. Elle a déjà reçu une candidature pour Gex.

XV – Désignation d'un RP LLCE Rhône-Isère

La RRS note que cette désignation fait suite à un départ et qu'une candidature a été envoyée par une personne qui s'était déjà présentée à ce poste par le passé.

La candidature a été mise dans la BDU. Elle lit la profession de foi qu'elle a reçu. Le salarié étant présent à Léo Lagrange depuis 2019, les conditions sont remplies.

La présidente met aux voix la candidature de Johany THERY

Votants : 16

Pour : 14

Contre : 0

Abstention : 2

Johany THERY est désigné représentant de proximité sur le territoire LLCE Rhône-Isère

XVI – Désignation de 2 RP LLSO – Hors Toulouse

La RRS précise n'avoir reçu qu'une seule candidature d'une personne adhérente à la CFDT.

Le représentant syndical CFDT ajoute qu'une autre personne est candidate, mais ayant perdu le document pour se présenter, elle le fera le mois prochain.

La présidente met aux voix la candidature de Séverine GRZECZKA

Votants : 16

Pour : 16

Contre : 0

Abstention : 0

Le représentant syndical CGT fait part du départ prochain d'un RP.

La présidente explique que pour cette personne, il va falloir lancer un appel à candidature lors du prochain CSE.

XVII– Désignation de 3 RP LLO – Ille-et-Vilaine, Indre-et-Loire, Loire-Atlantique

La RRS précise qu'il s'agit bien de trois périmètres différents.

Elle n'a pas reçu de candidature pour l'Ille-et-Vilaine et l'Indre-et-Loire. Par contre elle en a deux pour la Loire-Atlantique.

Elle lit la profession de foi de Pauline AVRIL qui se montre assez motivée. Elle est entrée à Léo Lagrange en septembre 2018, mais travaillait sur le périscolaire nantais depuis novembre 2013.

Quant à Antonin JEAN VICTOR, il est animateur de l'école de la Mutualité, sur le secteur Nantes ouest. Son ancienneté remonte à deux ans et demi, mais elle n'a pas de présentation de sa part.

La secrétaire reconnaît que Pauline AVRIL est une animatrice périscolaire très investie syndicalement. Elle souhaite depuis longtemps s'investir à Léo Lagrange.

Une élue CGT informe qu'elle a tenté de joindre Antonin JEAN VICTOR pour lui demander ses motivations sans succès.

La présidente met aux voix les candidatures d'Antonin JEAN VICTOR et Pauline AVRIL

Votants : 16	Pauline AVRIL :	Pour : 12	Contre : 1	abstention : 1
	Antonin JEAN VICTOR :	Pour : 3	Contre : 1	Abstention : 1

Pauline AVRIL est désignée représentante de proximité Loire Atlantique

La présidente conclut qu'il reste deux postes à pourvoir, l'un sur l'Ille-et-Vilaine et l'autre sur l'Indre-et-Loire. Elle constate la carence sur ces deux postes.

XVIII– Mise à disposition de l'index égalité professionnelle 2021

L'index a été mis dans la base et sera disponible le 1^{er} mars. Il est identique à celui de l'année dernière avec un résultat de 99 sur 100. La méthode de calcul et le tableur n'ont pas changé.

L'indicateur « retour de congés maternité » n'est pas calculable, car il ne s'applique qu'aux congés pendant lesquels il y a eu des augmentations, pour s'assurer que ces personnes ont bien été augmentées à leur retour. C'est la seule différence.

Une élue relève des écarts de rémunération allant jusqu'à 5 %. Elle demande si une suite sera donnée à cet index ou s'il n'est fourni que pour indication.

La présidente rétorque qu'avec une note de 99 sur 100 la fédération peut être satisfaite.

La RRS ajoute que la moyenne nationale est à 86 % et seulement 2 % des entreprises atteignent la note de 100. Elle confirme la parité sur les plus hautes rémunérations. C'est un point sur lequel Léo Lagrange fait mieux que beaucoup d'entreprises. Mais elle est d'accord qu'il faut faire encore mieux pour atteindre 100 sur 100.

L'élue pense qu'il ne faut pas se contenter d'un 99/100 et souhaite qu'une réflexion soit menée sur l'origine des écarts et les moyens de les résorber. Elle relève que les congés maternité étaient l'un

des facteurs d'écart de rémunération. Elle se demande si cela a eu un impact sur les départs et s'il est nécessaire de travailler sur ce point ou bien si c'est un indicateur inutile.

La présidente convient qu'il est possible d'affiner la lecture et de travailler sur les écarts. Elle note que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes peuvent être dues à l'ancienneté ou au temps de travail. Elle propose à la commission égalité de poser les questions qu'elle souhaite pour préciser ces différences. Étant donné qu'il n'y a pas eu d'augmentation sur la période à Léo Lagrange, il n'y a pas non plus d'impact sur les départs en congés maternité.

L'élue indique qu'il existe des points de responsabilité qui impactent les rémunérations et qu'il faut les intégrer dans les calculs. Un départ en congé maternité peut éventuellement faire perdre une possibilité d'évolution qui aurait conduit à une augmentation de salaire.

La présidente convient qu'une absence pour maternité peut jouer en défaveur de la personne si une opportunité professionnelle se présente. Mais cela peut se rencontrer aussi dans le cas d'un contrat suspendu pour une raison ou une autre. La présidente estime que cela n'a plus rien à voir avec l'égalité homme/femme.

Le représentant syndical CFDT confirme que cela peut être le cas pour une formation ou un arrêt de travail long.

Pour l'élue toutes les questions d'inégalité femme/homme se rapportent à des inégalités salariales. Les indicateurs en ce sens peuvent être source de réponse.

La présidente s'interroge sur une possible lecture d'une opportunité manquée du fait d'une absence. C'est quelque chose de très difficile à cerner.

L'élue regrette à ce propos que les chiffres ne soient pas croisés. Il lui semble qu'un questionnaire était prévu dans l'accord égalité sur les départs et les retours de congés maternité et devait permettre de mesurer les impacts. Pour elle l'index égalité doit être croisé avec la politique sociale. Elle regrette qu'ils soient l'un et l'autre pris séparément, cela fausse la lecture. Pour elle, le regard porté est biaisé par manque de croisement des éléments. Cela joue sur l'égalité professionnelle.

La présidente précise qu'il s'agit d'un entretien. Elle répond que la lecture est quantitative. Elle convient toutefois qu'il existe peut-être des éléments qui permettraient de l'affiner.

XIX – Panorama des marchés

LLF enregistre deux marchés Persévérance pour l'IFRA en région Rhône-Alpes. Le premier va de mars 2022 à février 2026. Quant au second, il concerne les départements de l'Ain, de la Loire et de la Savoie.

L'Instep Occitanie obtient plusieurs marchés :

- Formation linguistique sur le territoire de Saint-Girons
- Formation linguistique à Montpellier
- Savoirs de base et illettrisme sur le territoire de Beaumont-de-Lomagne, Saint-Antonin-Noble-Val
- Formation linguistique pour une durée de trois ans, sur le territoire de Foix, Pamiers, Lavelanet, Alès et territoires associés
- VSI Pro sur Toulouse
- Un Pas vers l'emploi sur Auch
- Mixe Cité sur Condom
- Une subvention AIP (Accompagnement Individuel Personnalisé - Pré insertion) sur Perpignan

- Action MIP (Mobilisation Individuelle aux Projets – Action insertion préprofessionnelle) sur Perpignan
- Action PMSP (Pôle de Mobilisation Socioprofessionnel – insertion professionnelle) sur Perpignan
- Dispositif AME (Action d'Accompagnement et de Mobilisation vers l'Emploi) sur Béziers et pour une durée d'un an.

Marchés animation et petite enfance

- Sur Centre-Est, un renouvellement est en cours sur l'ACM Haute Comte
- Une négociation est toujours en cours sur un marché ALSH à Rillieux-la-Pape
- Un marché ALSH à Saint-Bonnet-de-Mure
- Reprise en régie directe sur une Communauté de Communes dans l'Ain qui concerne 11 salarié.e.s
- Reprise en régie directe à Valserhône qui concerne 6 salarié.e.s.

- ALAE de Lyon : Reprise en régie directe d'une partie du marché des 7^e et 8^e arrondissements et une délégation de service public à partir d'avril.
- Une délégation est en cours de négociation à Rive-de-Gier
- Une négociation est à prévoir à Ruy-Montceau, en avril
- Renouvellement sur Montmoreau
- Renouvellement partiel avec perte du secteur jeunesse sur Thonon
- Renouvellement sur Saint-Didier-au-Mont d'Or

LLSO

- Une perte sur Lespinasse qui concerne 24 salarié.e.s
- Un nouveau marché ALSH qui concerne 5 salarié.e.s à Créon

LLM

Activités en développement :

- Les-Pennes-Mirabeau n'a pas été retenu
- Projet de crèche sur Marseille
- En attente de réponse au marché de Auriol, déposé le 21 janvier
- Projet de crèche sur Marseille 14^e
- Perte sur Dignes, avec une reprise par l'IFAC – 15 salarié.e.s sont concernés
- Un avenant a été conclu à Plan-d'Aups dans le Var – En attente
- Renouvellement sur la Bouilladisse – La gestion de la pause méridienne sera octroyée en plus
- Perte sur Aiglun : un avenant de six mois et fin du marché avec demande de rupture de la part de Léo Lagrange au 30 avril 2022 – au besoin, une information plus complète sera fournie ultérieurement
- Avenant de 4 mois et fin de marché dans les Alpes-de-Haute-Provence
- Montpellier a postulé sur un nouveau marché d'accompagnement social

Le représentant syndical CFDT relève qu'il y a beaucoup d'arrêts d'activité sur Centre-Est. Il aimerait avoir la liste des CLAE de Lyon qui ont des risques d'être perdus pour pouvoir, d'un côté, concentrer son travail d'accompagnement vers les salarié.e.s qui restent, mais aussi pour pouvoir suivre ceux qui vont quitter Léo Lagrange. C'est un sujet qui sera sans doute traité par la C2SCT au local.

La présidente confirme que les 7^e et 8^e arrondissements vont être repris en régie directe. Elle avoue que la situation de Centre-Est est inquiétante avec aussi des renouvellements qui ne vont peut-être pas se faire.

Le représentant syndical CFDT estime que cela corrobore les signes peu encourageants enregistrés sur le siège.

Pour la présidente, c'est une baisse significative qui ne restera pas sans effet.

Coupure du son 4.41.05 – 4.41.25

Concernant Lespinasse, Le représentant syndical CFDT explique que c'était le dernier bastion historique de Sud-Ouest. Il reconnaît que les organisations syndicales locales ont été souvent virulentes, voire borderline, vis-à-vis des équipes de direction de l'époque. Toutefois, il fait remarquer qu'à ce jour LLSO paie encore les dysfonctionnements de ces dernières. Dans ce cas, une reconduction de marché semblait d'emblée compromise. Par ailleurs, l'ancienne direction n'a pas reconnu les compétences d'une salariée qui postulait à des postes à responsabilité et a licencié un DTA, pourtant pur produit de Léo Lagrange, et ces deux personnes ont intégré l'IFAC qui est aujourd'hui repreneuse du marché. De même Léo Lagrange a perdu le marché de La Salvetat Saint Gilles et d'autres risquent de l'être aussi (Pibrac). D'où l'importance d'avoir des cadres dirigeant.e.s à l'écoute et dans la co-construction avec la collectivité, seul moyen de se positionner face à la concurrence.

Pour l'heure, trop de compétences ont quitté la fédération. Il invite donc la direction à être vigilante lors des recrutements pour des postes de dirigeant.e.s pour éviter toute casse sociale.

La secrétaire du CSE relève, elle aussi, le nombre de dispositifs perdus par la fédération et a entendu les réponses apportées. Elle demande s'il serait possible d'avoir les tableaux de panorama, mois par mois, pour que les élu.e.s puissent en extraire des informations. Ils ont les éléments au fur et à mesure, mais n'ont pas de lecture dans la durée, ce qui fausse peut-être leur perception. Elle convient que ce n'est pas simple à mettre en oeuvre, mais estime que cela permettrait de faire le point plus objectif sur les gains ou pertes de marchés, dans quel secteur, quels domaines de formations etc.

La présidente précise que dans ce dernier domaine, les marchés ne sont pas du tout les mêmes que ceux de l'animation, qui peuvent être sur des temps courts ou des systèmes de commande différents. Elle dit qu'il faut trouver une façon de le présenter, pour qu'il ne soit pas trop compliqué à renseigner, mais permette toutefois de faire des tris.

Une élue interroge la présidente sur la position politique de Léo Lagrange face à tous ces changements. Certaines régions enregistrent environ 50 % de renouvellement sur une année. Pour sa part, elle a fait une analyse sur un an et constate beaucoup de nouveaux marchés, peu de reconductions et quelques pertes. Elle peut comprendre qu'il y ait des municipalisations auxquelles il est difficile de faire face, mais se dit plus circonspecte pour ce qui est des pertes de marchés face à la concurrence, ou encore lorsque des marchés sont gagnés auprès de collectivités qui ne connaissent pas les valeurs de Léo Lagrange. Enfin, elle note qu'il y a peu de renouvellements de marchés. Elle a l'impression que c'est un signe d'insatisfaction de la part des collectivités.

La présidente invite l'élue à regarder aussi combien de fois les marchés ont été renouvelés précédemment. Elle prend l'exemple de Saint-Priest qui était renouvelé depuis l'année 1999 avant d'être perdu en septembre 2021. Elle convient que Léo Lagrange n'a peut-être parfois pas été à la hauteur des attentes des collectivités, n'a pas su réinventer le projet. Elle comprend l'inquiétude de l'élue face aux renouvellements et cite Gérard Brédy, ancien directeur du secteur formation pendant de nombreuses années : « Le premier des développements, c'est de rester là où on est. »

Il faut donc voir si les marchés ne sont jamais renouvelés, ou bien s'ils sont perdus après deux ou trois renouvellements, ce qui pourrait laisser penser que Léo Lagrange n'a pas su maintenir un lien avec la collectivité. Elle va s'adresser aux services développement pour qu'ils établissent un état des lieux sur l'année 2021. Mais elle avoue que la fédération entre dans une période où elle risque de rencontrer de sérieuses difficultés. C'est une évidence à Centre-Est. De plus à l'heure actuelle, il n'y a pas d'offres conséquentes d'activités sur lesquelles se positionner et la période politique n'est pas propice au développement de nouveaux marchés.

L'élue demande si Léo Lagrange envisage déjà, en cas de perte de marchés de l'animation, de se tourner vers d'autres publics pour lesquels il y aurait plus de subventions.

La présidente répond que ce n'est pas le cas. Par contre, elle pense qu'il faut s'interroger sur les raisons qui peuvent amener une collectivité à vouloir changer de prestataire. Dans la petite enfance, le prix joue un rôle important ou la masse salariale. Certains acteurs de la petite enfance n'appliquent pas de convention collective. Il faut aussi voir ce que les concurrents habituels apportent de plus. Tous ces points doivent être analysés pour que Léo Lagrange puisse apporter de la valeur ajoutée et se maintenir en place. Par ailleurs, il est possible d'envisager des activités annexes qui viendraient compléter la palette des offres, mais cela ne peut pas se faire du jour au lendemain, en réaction à une perte de marché. Pour la présidente, la relation avec les élu.e.s, les collectivités, mais aussi l'administration, est un sujet que la fédération a peut-être un peu perdu de vue.

Une élue rejoint le représentant syndical CFDT sur la nécessité de faire attention à la qualité managériale. Pour ce qui est d'une analyse à plus long terme du tableau, elle se range aussi à l'avis de la secrétaire du CSE. Elle demande s'il serait possible d'avoir la liste des DSP et des marchés publics.

L'ordre du jour étant épuisé, la présidente clôt le CSE à 18h40

La présidente explique que suite à un accident, elle aura du mal à se rendre à Paris pour le CSE du mois de mars et propose de le faire à Lyon. Toutefois, la grande salle qui était à disposition à Vaulx-en-Velin ne sera plus disponible à cette date. Si elle ne trouve pas de solution, elle propose de déplacer le CSE prévu en visioconférence au mois d'avril au mois de mars, et de mettre celui d'avril en présentiel.

Une élue signale que le CSE du mois d'avril se tiendra au moment des congés scolaires. Un CSE en présentiel est donc plus difficile à mettre en place.

Une élue propose de passer le CSE de mars en visioconférence tout en maintenant également celui d'avril en distanciel.

La présidente va voir quelle solution elle peut trouver et tiendra les élu.e.s informés au plus vite.