PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE du 25 FEVRIER 2020
Adopté le 10/04/2020 en CSE réduit avec 25voix pour - 0 contre et 1 abstention

Présents et excusés au comité social et économique

Les représentants employeur :

Saïdi MESBAH (Président du CE), Pascale DUMARIE (DRH LLCE), Sandrine BURRICAND (DRH LLF)

Les membres élus présents :

OS		TITULAIRES		SUPPLEANT.E.S CONVIE.E.S ou REMPLACANT.E.S UN.E TITULAIRE	
UNSA	1	MELENDEZ Manon	LLM	BLAITEAU Julie	LLO
	2	CAILLEAU Nicolas	LLO		
	3	KRELLADI Yamina	LLO		
	4		A2F		
	5	MULUMBAY Carole	LLNIDF		
	6	GARRIDO Jean Christophe	LLSO		
	7	ANDRE Chantal	LLSO		
	8	YAHIAOUI Esma (C)	LLCE		
	9	LACLEF Dimitri (C)	LLCE		
FO	1	GILBERT Laurence	LLO	SUNER Léa	LLM
	2	BIRAMBAUX Christophe	PREFACE		
	3	TORNE-COLS Catherine	LLSO		
	4				
	5	POYET Yann (C)	LLNIDF		
CGT	1	BRINI Bouziane	LLSO		
	2	PLUQUET Christelle	LLO		
	3	CHEBOUT Hamid	LLNIDF	IRIGOYEN Stéphane	LLSO
	4	GARDELLE Katia	LLSO		
CFDT	1	AMMADI Siham	LLSO	LEFEVRE Mathieu	LLSO
	2				
	3	BIARD Sophie	LLSO		
	4	COLAS Benoit	LLSO		
SUD	1	DUCROS Dominique	LLM		
	2	KIEFFER Gaëtan	LLO		
	3	HADDAN Inès	LLO		
Libre	1				

Les représentants syndicaux :

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

Excusée : 1 CHERIFI Linda (RS - UNSA), PERATOUT Dexter (LLSO), KATTOUCHE Aziz (LLF IFRA), Odette Zézé NIANG (LLSO), REYES Richard (LLF A2F)

Ordre du jour

Aux membres titulaires,
Cher.e.s Collègues,

Comme convenu, nous vous informons que **la 2ème Séance Ordinaire du Comité Social et Économique** aura lieu le :

MARDI 25 FEVRIER 2020
A partir de 9 heures
Au siège de la Fédération Léo Lagrange
150 Rue des Poissonniers – 75883 PARIS CEDEX 18
Métro 4 : Porte de Clignancourt – Tramway T3b : Diane Arbus
Métro 12 : Marcadet Poissonniers

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

1. Approbation des PV du 27 et du 28 janvier,
2. Re-désignation d'un membre élu titulaire à la commission économique,
3. Désignation des Représentants de proximité,
4. Consultation sur les orientations et sur le programme pluriannuel de la Formation professionnelle (Bilan et perspectives),
5. Information et consultation sur un projet de licenciement pour inaptitude avec dispense de reclassement d'une salariée protégée de l'entreprise LLM,
6. Consultation sur les mesures de reclassement dans le cadre d'une inaptitude d'une salariée de l'entreprise LLCE,
7. Point portant sur la Trésorerie du CSE : proposition d'achat de micro-ordinateurs pour les membres du CSE et achat d'un outil de gestion des notes de frais par le CSE,
8. Compte rendu des commissions,
9. Information sur l'évolution de l'organisation : nominations,
10. Évolution des effectifs et de l'activité.

Le Secrétaire du CSE
Yann POYET

Le Président du CSE,
Saïdi MESBAH

Adopté le 10 avril 2020

Le Président ouvre la séance plénière du CSE et propose de passer à l'adoption des PV des CSE des 27 et 28 Janvier.
Le secrétaire du CSE rappelle que c'est la version 3 du PV du CSE du 27 janvier et la version 1 du PV du 28 janvier 2020.

I – Adoption des PV du 27 Janvier 2020 et 28 Janvier 2020

Le Président demande s'il y a des remarques autres que celles qui ont été remontées et prises en compte.

Le président du CE met aux voix l'adoption du PV du 27 janvier 2020 dans sa version 3.
Votants : 24[1] - Pour : 24 – Contre 0 – Abstention 0

Le président du CE met aux voix l'adoption du PV du 28 janvier 2020 dans sa version 1.
Votants : 24[2]- Pour : 24 – Contre 0 – Abstention 0

II – Re-désignation d'un membre de la commission économique

Le Président rappelle qu'après vérification des membres élu.es au sein des commissions, il s'est avéré que l'élection du représentant syndical de la CFDT n'était pas valide au motif que cette commission ne pouvait être composée que de membres élu.es titulaires – disposition prévue par l'accord de mise en place du CSE mais également par les textes législatifs.
Le Président demande s'il y a une nouvelle candidature. C'est Benoit COLAS élu titulaire CFDT qui se présente.

Le président du CE met aux voix la candidature de Benoit COLAS.
Votants : 24[3]- Pour : 24 – Contre 0 – Abstention 0

A l'issue du vote, un élu intervient sur la difficulté rencontrée par les élu.es et ou représentant.es syndicaux/cales pour exercer leur mandat. Il pointe deux régions qui illustrent ces difficultés : LLSO et LLO. Pour l'une il a été demandé aux élu.es de justifier leur présence en séance plénière du mois de janvier et pour les deux, des bons de délégation ont été demandés avec un délai de prévenance de 7 jours ou un calendrier annuel. Il demande que ces situations soient régulées au niveau national avec une harmonisation des pratiques.
Le président du CSE rappelle qu'en ce qui concerne les bons de délégation ceux-ci sont prévus par l'accord de mise en place du CSE du 11 juillet 2019. La fédération Léo Lagrange s'est engagée à proposer un bon de délégation unifié qui sera proposé aux organisations courant mars 2020. Dans l'attente, les directions des ressources humaines régionales ont mis en place des dispositifs transitoires qui se sont vraisemblablement appuyés sur les outils existants. Pour le président il n'est pas question de mettre des freins à l'exercice des mandats des élu.es et ou représentants syndicaux. Il demande à faire remonter au niveau national les situations qui pourraient selon eux s'apparenter à un frein à l'exercice du mandat syndical.

Le représentant syndical CFDT refuse de donner à nouveau ces informations estimant que si les personnes en charge de ce dossier ne sont pas informées du nombre d'heures de délégation des élu.es, elles doivent le demander aux ressources humaines nationales. Il regrette par ailleurs le manque d'organisation des absences des élu.es sur leur poste de travail, les laissant seul.es assumer la charge de travail à leur retour.

Il est rejoint par une élue qui confirme qu'il est difficile pour les élu.es de déclarer les absences pour délégation sept jours à l'avance, alors qu'ils ont, pour certains d'autres mandats et missions, voire qu'ils travaillent à temps partiel, et qu'ils doivent en parallèle gérer les demandes des salariés. Quant à la demande qui est faite aux élu.es de justifier leur présence, elle s'étonne de ce que la DRH ne sache pas qu'une feuille d'émargement circule et qu'elle peut se la procurer. Elle estime que ce n'est pas aux élus de donner les informations.

Adopté le 10 avril 2020

1 En raison des difficultés de transport, les élu.es n'étaient pas tous/toutes présent.es en début de séance.
2 En raison des difficultés de transport, les élu.es n'étaient pas tous/toutes présent.es en début de séance.
3 En raison des difficultés de transport, les élu.es n'étaient pas tous/toutes présent.es en début de séance.

Pour un élu le manque d'anticipation de l'employeur est un frein à la mandature. Les membres du CSE ne sont pas remplacés lors de leurs absences, parce que la direction n'est pas au courant, alors qu'elle a les plannings des séances plénières.

Le président prend note des remarques. Il relève toutefois que le CSE comptant désormais plus de 30 personnes, la mise en route peut se révéler compliquée. Il confirme que tous les moyens vont être mis en place pour un bon fonctionnement (anticipations, communications nationales et régionales).

Ce à quoi une élue rétorque que le nombre était connu depuis l'accord du 11 juillet 2019 et qu'une organisation aurait pu être anticipée, sachant que les membres du CSE ont des face-à-face à assurer dans leur travail et n'ont pas de remplaçants. Les employeurs ont pourtant été interpellés à ce sujet. La situation a des répercussions professionnelles. En effet, le CSE comprenant 26 personnes, les employeurs auraient dû prévoir des remplacements.

Le président entend bien la position de l'élue, mais tient aussi à avoir la position de la DRH concernée sur le problème des remplacements.

Un élu pense que la direction de Sud-Ouest, qui compte un certain nombre d'élus parmi son personnel, doit se rapprocher des syndicats, pour regarder, au cas par cas, les conditions d'exercice des mandats de chacun.e des élu.es. Or, à la place, elle présente un bon de délégation avec 7 jours de prévenance. Il pointe aussi le cas d'heures de délégation d'un salarié annualisé, refusées par la DRH. L'élu comptera donc ses heures, en heures supplémentaires, mais cela va coûter plus cher à l'employeur, ce qui n'est pas le but de l'élu qui demande seulement à pouvoir accompagner les salariés sur son temps de travail. Au CSE vont s'ajouter les RP en région. C'est la raison pour laquelle l'élu demande que les conditions des mandats de tous les représentants du personnel soient discutées au niveau régional, particulièrement pour Sud-Ouest et Ouest.

Le secrétaire du CSE relève à son tour que le sujet avait été abordé lors du premier CSE et qu'une note de cadrage devait être faite. L'expérience d'un certain nombre d'élu.es présent.es sur les listes syndicales les avaient amenés à anticiper ces problèmes pour que, malgré leur situation professionnelle, leur absence ne pose pas de problème. Ils.elles avaient pour cela proposé que des heures complémentaires soient attribuées à des collègues pour assurer la continuité du service vis-à-vis du donneur d'ordre. Cela leur a été refusé. Il est difficile pour un.e élu.e de s'absenter sereinement lorsqu'il.elle se rend à une convocation au CSE ou à une instance représentative du personnel. Les élus ne demandent pas que cette question soit réglée en CSE, mais lancent toutefois une alerte. Le secrétaire du CSE souhaite qu'une discussion avec les organisations syndicales pour trouver des solutions collectives et individuelles dans un cadre établi national.

Le président confirme qu'une note de cadrage et une proposition de bons de délégation seront vues début mars avec l'ensemble des DRH pour sonder les situations par région et proposer une information aux élus au prochain CSE.

III - Désignation des Représentants de proximité,

Le Secrétaire rappelle le principe de l'élection et les décisions prises par les élu.es lors de la réunion de préparation.
Les candidatures ont été adressées à la direction des ressources humaines de l'UES Léo Lagrange qui a procédé aux vérifications d'appartenance des postulant.es au territoire sur lequel ils/elles se présentaient et critère d'ancienneté tel que prévu par les textes.
Il résulte ainsi que les candidatures ne couvrent pas le nombre de sièges à pourvoir sur un certain nombre de territoires. Les élu.es proposent de relancer un appel à candidature sur ces territoires pour permettre au CSE de Mars de pourvoir les sièges manquant ou d'établir un constat de carence.

Concernant LLCE

1. **Rhône Isère :** 8 postes à pourvoir – 6 candidats – Les élu.es du CSE décident de renvoyer la désignation au CSE du 24 Mars 2020 et faire un appel à candidature complémentaire.
2. **Ain, Gex et *Haute Savoie* :** 4 postes à pourvoir – 2 candidats – Les élu.es du CSE décident de renvoyer la désignation au CSE du 24 Mars 2020 et faire un appel à candidature complémentaire. Ils font remarquer que le territoire est également composé de la Haute Savoie qui est rajouté à la dénomination générique de ce territoire.

Adopté le 10 avril 2020

3. **Alsace Lorraine :** 4 postes à pourvoir – 2 candidats – Les élu.es du CSE décident de renvoyer la désignation au CSE du 24 Mars 2020 et faire un appel à candidature complémentaire.
4. **Bourgogne Franche-Comté :** 4 postes à pourvoir – 2 candidats – Les élu.es du CSE décident de renvoyer la désignation au CSE du 24 Mars 2020 et faire un appel à candidature complémentaire.

Concernant LLM

1. **Aude Hérault Gard :** 1 poste à pourvoir – 4 candidats – Les élu.es procèdent au vote à main levée pour chacun des candidats.
   Le/la candidat.e qui a obtenu le plus de voix est désigné.e.

   MAHFOUD Khadija est désignée avec 16 voix POUR et 10 abstentions

2. **Pyrénées orientales :** 2 postes à pourvoir – 1 candidat – Les élu.es du CSE décident de renvoyer au CSE du 24 Mars 2020 et faire un appel à candidature complémentaire.
3. **Bouches du Rhône :** 2 postes à pourvoir – 3 candidats – Les élu.es procèdent au vote à main levée pour chacun des candidats.
   Le/la candidat.e qui a obtenu le plus de voix est désigné.e.

   OUARET Zaïr est désigné avec 24 voix POUR et 2 abstentions
   HOGGIAS Lamia est désignée avec 22 voix POUR et 4 abstentions

4. **Alpes Provence Vaucluse :** 1poste à pourvoir – 0 candidat – Les élu.es du CSE décident de renvoyer au CSE du 24 Mars 2020 et faire un appel à candidature complémentaire.

Concernant LLNIDF

1. **Oise, Seine et Marne :** 2 postes à pourvoir – 3 candidats – Les élu.es procèdent au vote à main levée pour chacun des candidats.
   Le/la candidat.e qui a obtenu le plus de voix est désigné.e.

   FEIGUEUX Ludovica est désignée avec 26 voix POUR
   LELONG Ludivine est désignée avec 26 voix POUR

2. **Nord Somme :** 2 postes à pourvoir – 3 candidats – Les élu.es procèdent au vote à main levée pour chacun des candidats.
   Le/la candidat.e qui a obtenu le plus de voix est désigné.e.

   CHEBOUT Hamid est désigné avec 21 voix POUR et 5 abstentions
   DELIGNY Frédéric est désigné avec 24 voix POUR et 2 abstentions

5. **Ile de France :** 3 postes à pourvoir – 7 candidats – Les élu.es procèdent au vote à main levée pour chacun des candidats.
   Le/la candidat.e qui a obtenu le plus de voix est désigné.e.

   MARZUK Rezlene est désigné avec 26 voix POUR
   TOUTEE Nabila est désignée avec 26 voix POUR
   DAUMAIN Estelle est désignée avec 26 voix POUR

Concernant LLF

1. **IFRA :** 3 postes à pourvoir – 3 candidats – Les élu.es procèdent au vote à main levée pour chacun des candidats.
   Le/la candidat.e qui a obtenu le plus de voix est désigné.e.

   KATTOUCHE Aziz est désigné avec 26 voix POUR
   BENEDRIS Yamina est désignée avec 26 voix POUR
   BAUDOIN Sonia est désignée avec 26 voix POUR

Adopté le 10 avril 2020

2. **INSTEP OCCITANIE :** 2 postes à pourvoir – 5 candidats dont un candidat est invalide – Les élu.es procèdent au vote à main levée pour chacun des candidats.
Le/la candidat.e qui a obtenu le plus de voix est désigné.e.

ALBOUY Jean Michel est désigné avec 26 voix POUR
Les autres candidats n'obtiennent aucune voix

Un poste reste à pourvoir, les élu.es du CSE décident de renvoyer la désignation au CSE du 24 Mars 2020 et faire un appel à candidature complémentaire étant précisé que les personnes n'ont élu.es peuvent candidater à nouveau.

3. **PREFACE :** 2 postes à pourvoir – 2 candidats – Les élu.es procèdent au vote à main levée pour chacun des candidats.
Le/la candidat.e qui a obtenu le plus de voix est désigné.e.

FLAMANT Denis est désigné avec 26 voix POUR
ARSLAN CALLEJON Evelyne est désignée avec 26 voix POUR

4. **Campus :** 1 poste à pourvoir – 2 candidats – Les élu.es procèdent au vote à main levée pour chacun des candidats.
Le/la candidat.e qui a obtenu le plus de voix est désigné.e.

KHOURY Diane est désignée avec 26 voix POUR - REJETEE ancienneté insuffisante

5. **INSTEP IDF :** 1 poste à pourvoir – 2 candidats – Les élu.es procèdent au vote à main levée pour chacun des candidats.
Le/la candidat.e qui a obtenu le plus de voix est désigné.e.

TABCHICHE Chahrazed est désigné avec 18 voix POUR et 8 abstentions

6. **A2F :** 1 poste à pourvoir – 1 candidat – Les élu.es procèdent au vote à main levée pour chacun des candidats.
Le/la candidat.e qui a obtenu le plus de voix est désigné.e.

JAMES Bénédikte A2F est désigné avec 26 voix POUR

<u>Concernant LLSO</u>

1. **Hors Toulouse :** 9 postes à pourvoir – 7 candidats – Les élu.es du CSE décident de renvoyer au CSE du 24 Mars 2020 et faire un appel à candidature complémentaire.

2. **Toulouse :** 8 postes à pourvoir – 14 candidatures – Des élu.es font état de problèmes dans l'envoi des candidatures, certaines ne seraient pas arrivées. Ils/elles demandent à avoir les déclarations de candidatures permettant d'effectuer une consolidation avec celles que les organisations syndicales ont reçues en copie. Les élu.es posent le problème d'appartenance au territoire pour candidater !

   Compte tenu des questionnements exposés, les élu.es décident de reporter au CSE du 24 mars la désignation des représentants de proximité, permettant la vérification des dépôts de candidature, de l'ancienneté dans l'entreprise et du territoire sur lequel les candidat.es postules.

3. **Aquitaine :** 1poste à pourvoir – 1candidat – Les élu.es procèdent au vote à main levée pour chacun des candidats.
Le/la candidat.e qui a obtenu le plus de voix est désigné.e.

TERAB Mansour est désigné avec 26 voix POUR

4. ***Tarn et* Garonne :** 2 postes à pourvoir – 2 candidats – Plusieurs remarques sont faites concernant l'appellation du territoire – il s'agit d'une erreur, l'appellation n'est pas Haute Garonne qui correspond à Toulouse mais Tarn et Garonne. Le nombre de candidats n'est également pas celui qui figure dans l'accord de mise en place des représentants de proximité ! Les élu.es du CSE décident de renvoyer au CSE du 24 Mars 2020 et réintroduire les appels à candidature qui ont été oubliés.

Adopté le 10 avril 2020

5. **Ariège :** 1 poste à pourvoir – 2 candidats – Un des candidats a postulé sur un autre territoire. Les élu.es demandent à vérifier la validité des candidatures avant de procéder au vote. Les élu.es du CSE décident de renvoyer au CSE du 24 Mars 2020.

<u>Concernant FLL</u>

1. **FLL :** 2 postes à pourvoir – 2 candidats – Les candidatures n'ont pas l'ancienneté requises aussi les élu.es du CSE décident de renvoyer au CSE du 24 Mars 2020 et faire un appel à candidature complémentaire.

<u>Concernant LLO</u>

1. **Maine et Loire, Loiret :** 2 postes à pourvoir – 3 candidats – Les élu.es procèdent au vote à main levée pour chacun des candidats.
   Le/la candidat.e qui a obtenu le plus de voix est désigné.e.

   FOUGUERAY Charline est désignée avec 26 voix POUR
   GOURIN Valérie est désignée avec 26 voix POUR

2. **Indre et Loire :** 1 poste à pourvoir – 1 candidat – Les élu.es procèdent au vote à main levée pour chacun des candidats.
   Le/la candidat.e qui a obtenu le plus de voix est désigné.e.

   POSSON Johan est désigné avec 26 voix POUR

3. **Finistère - Morbihan :** 1 poste à pourvoir – 1 candidat – Les élu.es procèdent au vote à main levée pour chacun des candidats.
   Le/la candidat.e qui a obtenu le plus de voix est désigné.e.

   SEGURET François est désigné avec 26 voix POUR

4. **Ile et Vilaine :** 2 postes à pourvoir – 2 candidats – Les élu.es procèdent au vote à main levée pour chacun des candidats.
   Le/la candidat.e qui a obtenu le plus de voix est désigné.e.

   GALBRUN Vincent est désigné avec 26 voix POUR
   STEPHAN Kristen est désignée avec 26 voix POUR

5. **Loire Atlantique :** 6 postes à pourvoir – 9 candidats – Les élu.es procèdent au vote à main levée pour chacun des candidats.
   Le/la candidat.e qui a obtenu le plus de voix est désigné.e.

   LAURENT Stéphane est désigné avec 26 voix POUR
   BOURSIN Véronique est désignée avec 25 voix POUR – 1 CONTRE
   PENAUD Cécile est désignée avec 26 voix POUR
   PETIT Béatrice est désignée avec 25 voix POUR – 1 CONTRE
   CAILLEAU Nicolas est désigné avec 25 voix POUR – 1 CONTRE
   POTIER Dominique est désignée avec 25 voix POUR – 1 CONTRE

La DRH FLL récapitule les relances d'appels à candidatures selon les régions.

Le secrétaire du CSE demande de bien vérifier l'ancienneté des nouveaux appels à candidature et l'appartenance de la filière professionnelle au territoire.

La DRH FLL indique que l'appel à candidature sera envoyé dès le lendemain, mais demande une date limite de réception des réponses. Celle-ci est arrêtée au 16 mars à minuit.

Par ailleurs, les nouveaux élus RP seront invités à une intronisation sans doute d'ici le mois de juin. Cela se passera en région. Le secrétaire demande que les élu.es du CSE soient tenu.es au courant de la date pour pouvoir s'organiser en conséquence.

Adopté le 16 avril 2020

Le représentant syndical CGT note qu'il existe sans doute des contraintes organisationnelles pour la bonne mise en place de la nouvelle mandature, mais qu'il ne faut pas oublier des dossiers en cours des salariés qui ont besoin d'aide. À l'heure actuelle ces derniers n'avancent pas faute d'informations et d'échanges. Il y a eu aussi depuis le mois de janvier des embauches, des déclarations d'organigrammes, des passations de poste, des nouvelles gouvernances de régions, mais hormis les élus et certains cadres, aucun salarié n'a reçu d'information en ce sens. Il demande que ces problématiques soient palliées.

IV - Consultation sur les orientations et sur le programme pluriannuel de la Formation professionnelle (Bilan et perspectives),

Le Président du CSE présente Khalid HALLOUL qui a rejoint la Direction des Ressources Humaines Nationale au mois de janvier 2020. Ancien salarié de CAMPUS, il est en charge des questions sur la formation professionnelle. C'est à lui qu'il revient de présenter les orientations de la formation professionnelle, ainsi que le bilan 2019 sur lesquels porte la consultation.

Le plan de développement des compétences (PDC) se décline en trois parties :

1. Le PDC fédéral touche l'ensemble des salariés et des métiers de la Fédération (animation, petite enfance et formation)
2. Le PDC régional qui touche uniquement les salariés de l'animation (petite enfance, pôle engagement)
3. Le PDC des instituts de formation LLF

Le PDC fédéral porte sur les stratégies d'orientation générale - Il s'agit des plans de compétences transverses autour d'un métier central, stratégie managériale - et sur les contenus des accords, développement des activités et fonctions support. Il est piloté par la direction des Ressources Humaines à Paris.

Les PDC de régions et des instituts sont pilotés soit par les services RH des régions, soit par les directions des instituts. Il s'agit des parties techniques liées aux métiers.

En 2020, la direction souhaite travailler sur l'harmonisation des métiers et le périmètre des actions de chaque secteur. En effet, LLF et pôle action font tous deux de la formation. L'absence de passerelle entre les métiers conduit parfois à des sessions de formations distinctes, mais sur les mêmes thématiques. Il faut donc redéfinir un nouveau périmètre et proposer un niveau de qualité identique partout. C'est important pour l'image de marque de l'employeur que de mettre en avant cette valeur ajoutée que sont les compétences internes.
L'axe de travail touche trois stratégies transverses :

1. L'éducatif
2. L'esprit managérial
3. L'accompagnement au changement dans le cadre du projet ProgrESS

L'axe éducatif répond à la question du socle commun aux métiers de la Fédération. Il propose d'organiser des actions de formation en adéquation et de créer des groupes de travail avec les services RH des différents pôles. Les chantiers à mettre en place sont déjà listés.

L'esprit managérial demande de définir une stratégie managériale commune. Le management technique s'adresse aux directeurs de structures petite enfance et animation :

a) Rôle du manager
b) Sa mission
c) L'animation d'équipes
d) La délégation.

Le volet acte et esprit managérial pose la question de la stratégie managériale commune au sein de la Fédération. La méthodologie propose qu'un groupe de travail définisse les cinq valeurs du management et les fasse valider par le Conseil d'Administration et les élus du CSE.
Par ailleurs, il est prévu de mettre en place, en partenariat avec l'université de Laval à Québec, un MOOC[4] pour former un maximum de DR et de DTA, soit plus de 50 personnes.

Adopté le 10 avril 2020

[4] Un MOOC (acronyme formé des initiales de *massive open online course*, en français formation en ligne ouverte à tous ou FLOT, ou encore cours en ligne ouvert et massif ou CLOM)

Le MOOC est un dispositif de formation à distance, où chacun peut se connecter à sa convenance pour suivre les cours. Une vidéo présente la thématique. Il est ensuite possible d'accéder à des ressources pédagogiques. Enfin une évaluation permet de vérifier si les compétences sont acquises. Des échanges sont aussi possibles grâce à un forum.

Concernant les groupes de travail, Khalid HALLOUL propose de piocher dans les conseils professionnels qui comptent des salariés de terrain. Il y a par ailleurs des services RH qui sont demandeurs. Mais les modalités ne sont pas encore arrêtées. Il faut tout d'abord déterminer les valeurs managériales communes à l'ensemble des structures, avant de pouvoir former par le biais d'actions managériales. Le souhait est de constituer un premier groupe de travail avec différentes parties prenantes, pour avoir un panel le plus large possible. C'est encore à définir.

Un élu rappelle que hormis le conseil professionnel et les salariés de terrain, les élu.es du personnel ont également un rôle à jouer. Pourtant il relève que les instances sont en général consultées sur les projets en fin de course. Les élu.es sont demandeurs d'un travail sur la question managériale. Il relève que la formation des DRH au niveau nationale va permettre d'harmoniser les pratiques sur l'ensemble des régions. Il souhaite toutefois que soient présents dans ces groupes de travail, des membres du CSE, des RP, des membres d'organisations syndicales, pour réfléchir tous ensemble.
Par ailleurs, il rappelle que si les MOOC sont intéressants, il ne faut pas que les salarié.es regardent les vidéos hors temps de travail. Elles ne doivent servir, dans ce cas-là, que pour se rafraîchir leur mémoire. La formation elle-même doit se faire sur le temps de travail.

Khalid HALLOUL poursuit en précisant que l'accompagnement fait suite à la démarche ProgESS, pour les trois ans à venir, dans la transformation de l'organisation des métiers. Cela demande de faire appel à des professionnels ayant les compétences nécessaires. Il est prévu de mettre en place des séquences de formation en présentiel sur le concept de la conduite du changement pour accompagner les cadres intermédiaires. D'autant qu'il s'agit d'un changement structurel assez fort.
Il s'agit de développer des formations hybrides, qui se découpent en un temps de présentiel et un temps à distance. Cela permet aux personnes formées sur deux jours de pratiquer sur le terrain, avant une troisième journée consacrée au retour d'expérience. Le formateur peut suivre le groupe qu'il a formé sur plusieurs semaines et en s'appuyant sur des cas pratiques.

Le Webinaire, testé en 2019 sur le handicap et les violences en milieu ordinaire, permet de pallier la difficulté pour les salariés de se déplacer pour être en présentiel. Ce sont des formations d'une heure à chaque fois, mais sur plusieurs séquences. Elles se font sur les temps de travail.

À la question d'un élu Khalid HALLOUL répond que les formations hybrides ne vont pas concerner toutes les formations, certaines thématiques étant plus difficiles à mettre en place sous ce format-là.
Toutefois l'élu pense qu'il serait intéressant pour les problématiques qui touchent l'ensemble des structures qu'il y ait des retours d'expérience aussi pour les animateurs. À ce jour, rien ne permet de vérifier que ce qui est appris en formation est appliqué sur le terrain.
Khalid HALLOUL lui répond que la formation ne doit pas être vécue comme une obligation, avec les difficultés de remplacement que cela représente, mais comme un acte qui permet à des salarié.es de renforcer leurs compétences. Cela suppose d'expliquer au/à la salarié.e la raison de son départ en formation et d'avoir son adhésion. Mais aussi de formaliser un temps, au retour de formation, pour voir ce que les acquis peuvent apporter à l'équipe. Il y a un important travail à faire autour de cette question, sachant que les modalités techniques existent (visio ou téléconférences) pour obtenir des retours sur expérience.
Dans le cadre de la fonction managériale, le retour d'expérience a été intégré dès le démarrage de l'action. La troisième journée à distance a été faite sur plusieurs temps. Le formateur a envoyé des modèles de cas pratiques remontés par des directeurs de structures. Il s'agit de problématiques managériales de terrain. Le formateur peut ainsi réajuster en fonction du cas de chacun.

À une élue qui demande comment vérifier si cette formation a porté ses fruits et a eu un impact réel sur les techniques managériales sur le terrain, Khalid HALLOUL répond que l'évaluation à froid se fait au bout de six semaines, après deux jours en présentiel et d'une journée de retour d'expérience. Les participants évaluent leurs propres acquis.
Le président du CSE précise que l'idée est d'instituer une évaluation de l'impact de la formation sur le/la salarié.e et son environnement par son N+1.

Adopté le 10 avril 2020

La DRH FLL rajoute que le retour d'expérience est organisé avec l'organisme de formation. Il permet de confronter l'expérience du salarié sur le terrain après l'acquisition de connaissances théoriques, mais aussi de voir comment le manager évalue l'impact des compétences acquises et le développement des projets sur sa structure. C'est la politique managériale que l'employeur souhaite développer avec l'appui de l'université de Laval.

L'élue pense que ce principe devrait aussi s'appliquer pour les managers qui partent en formation. Qu'ils puissent être évalués à leur retour. C'est ce que le président du CSE appelle une évaluation à 360. Mais pour cela, il faut se mettre en ordre de marche sur l'axe managérial et sa déclinaison par des actions de formation.

Khalid HALLOUL continue avec l'axe sur l'accompagnement au changement autour de la formation digitale pour Léo Lagrange Formation. La loi sur le liberté de choisir son avenir professionnel a transformé la formation classique, le digital s'impose de plus en plus. Les organismes de formation doivent, pour survivre, outiller les formateurs et être en capacité de diversifier le support pédagogique avec l'apport du digital dans les pratiques formatives.
Il est aussi prévu d'introduire une dose d'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) dans les pratiques de formation. Cela suppose de former les personnes qui vont encadrer les personnes en formation en situation de travail. Les métiers de Léo Lagrange se prêtent très bien à ce type de dispositif.

Léo Lagrange prévoit, pour l'année en cours, la création d'un portail de formation, la mise en ligne de catalogues formations 2020, d'améliorer le processus de communication, de revoir les modalités d'inscription et l'évaluation en ligne.

Le portail de formation va comprendre, pour la partie fédérale :

a) Le catalogue des formations fédérales
b) Les fiches d'inscription
c) Le guide de départ en formation.
d) Ce dernier doit répondre à toutes les questions qu'un salarié qui veut partir en formation peut se poser.

Un élu relève que les temps de formation des animateurs/trices sont pris sur les heures de préparation. Celles-ci étant limitées sur l'année, elles diminuent d'autant. Il demande s'il est prévu de dégager des heures supplémentaires pour les formations. Dans le cas contraire beaucoup d'animateurs ne pourront pas aller en formation.

Le secrétaire du CSE confirme que c'est un problème pour les salarié.es qui doivent faire des choix qui ne sont pas les leurs et vivent mal les départs en formation. C'est une question que la direction ne pourra pas éluder si elle veut que les salarié.es considèrent également la formation comme un investissement. L'acquisition de compétences nouvelles doit se traduire dans une reconnaissance dans l'emploi, dans le déroulement de l'activité professionnelle.

Une élue relève que cette question de la formation sur le temps de travail n'est pas toujours applicable pour certain.es salarié.es.

Le président du CSE rappelle que la pratique n'est pas partout la même et que le processus doit être harmonisé. Sur certaines régions la formation n'est pas prise sur les temps de préparation.

Un autre élu remarque qu'il est demandé aux animateurs annualisés de faire leur formation hors temps de travail. Or ces heures de formation ne sont pas prises en compte dans leur calendrier annuel. C'est une forme de bénévolat.
Un autre frein à la formation est le cas des animateurs multi-employeurs. Aucune proposition n'est faite pour trouver des solutions.

La DRH FLL est d'accord pour dire qu'il y a des problématiques à clarifier et harmoniser. La question des formations sur les temps de travail ou hors temps de travail ou encore la façon de mobiliser son CPF sont des éléments qui devront faire partie du guide de départ en formation. Ce dernier devra être un document de référence commun à l'ensemble des entreprises de Léo Lagrange. La Fédération doit aussi se pencher sur l'intégration ou non des heures de formations sur les heures de préparation.

L'élu explique encore qu'il est proposé à des salariés de prendre des responsabilités pour lesquels une formation est nécessaire, mais celle-ci n'est pas prise en charge. Ils se voient obligés de la refuser et ne peuvent faire la mission qui leur est demandée.

Adopté le 10 avril 2020

Une élue relève que les modalités concernant les heures de préparation peuvent être, sur une même région, différentes selon les structures. Cela amène à une forme de bénévolat lorsqu'un salarié qui fait une formation a peu d'heures de travail.

Une élue demande qui doit valider la fiche d'inscription. C'est pour elle une question d'organisation. Si un directeur de structure veut envoyer ses salariés en formation, il doit le prévoir à l'avance. Il faut pour cela qu'il est la main sur les inscriptions.

Pour le secrétaire du CSE la stratégie de formation développée par la Fédération n'en est qu'aux balbutiements et demande à être maturée. Si elle fonctionne, il faudra l'étendre sur l'ensemble des filières professionnelles. Cela suppose de faire remonter les problématiques qui existent selon les territoires. Par contre, pour tout ce qui concerne les temps partiels, les face-à-face rémunérés par les opérateurs qui confient les missions, la Fédération devra apporter des réponses juridiques, parce que ce sont des sujets qui ne sont pas forcément pris en compte par les décideurs régionaux, départementaux ou encore locaux - lorsqu'un directeur de structure ne sait pas que l'un de ses salariés doit partir en formation. Il propose à l'employeur des temps de travail avec les élus pour que ces derniers puissent faire remonter toutes les problématiques rencontrées sur le terrain. C'est un travail qui pourra apporter des éléments complémentaires au guide de départ en formation.
Il rappelle que lorsqu'un salarié part en formation sur son temps de travail, celle-ci est entièrement prise en charge. Or, tous les salariés ne sont pas remboursés au même niveau. Ce sont des sujets qui ne peuvent être traités en CSE pléniers mais doivent pouvoir l'être dans des groupes de travail.

Un élu remarque que ce sont des sujets autrefois traités par les délégués du personnel, mais qui ne sont pas du ressort des RP. Ce sont donc des problématiques individuelles qui vont remonter en CSE. Le président du CSE répond que les RP ont pour mission de faire part des difficultés rencontrées sur les territoires aux comités de proximité qui sont là pour apporter des réponses au plus près. C'est l'esprit de ces commissions. Seuls les points de blocages importants remontent au CSE.

Khalid HALLOUL rappelle que la Fédération travaille sur une stratégie qui porte sur trois ans. Sa conviction est que la formation est un axe de développement de compétences qui ne peut pas être ignorée. Il connaît les problèmes, mais souhaite y apporter des solutions. Il travaille sur des plans de formation depuis 2012 et a pointé beaucoup de problématiques. Le système est à améliorer avec l'aide des élu.es.

Un élu estime que c'est aux élu.es de parler des problèmes du quotidien. Il faut de bonnes conditions aux départs en formation, et les temps de préparation en font partie. Les salarié.es en ont besoin et il n'est pas possible de piocher dedans pour des formations ou de la récupération. Si les conditions de départ ne sont pas bonnes, les structures de formation en sont réduites à chercher des personnes pour compléter leurs effectifs. À cela s'ajoute le problème des remplacements.

La DRH FLL est d'accord pour dire qu'il y a du chemin à parcourir. La Fédération a une stratégie de formation pour ses équipes (directeurs, formateurs, acteurs de terrain). Cette stratégie nationale se décline aux régions avec ce qui est prévu, action par action, sur les territoires.
Face à elle, il y a la réalité du terrain. Les pratiques sont diverses. Si à certains endroits les formations sont prévues, budgétées et des remplacements mis en place, ce n'est pas le cas partout. Cela peut être lié à des problèmes budgétaires ou des difficultés de recrutement. Il faut donc, petit à petit, garantir à toutes les équipes que la pratique de formation à Léo Lagrange est commune, harmonisée, structurée et organisée. Les pratiques actuelles ne sont pas toujours à la hauteur de ce que la direction souhaite faire. Le but n'est pas d'empêcher les salariés de partir en formation dans de bonnes conditions, mais il arrive qu'il y ait des difficultés pratiques et économiques. Sans compter la réforme de la formation professionnelle qui joue aussi un rôle.

Une élue concède que les missions des RP ont été élargies. Toutefois, si la stratégie mise en place au niveau régionale ne correspond pas à la stratégie nationale, elle ne voit pas d'autre solution que d'en parler en CSE. Elle relève qu'il y a des disparités suivant les régions et craint que les conditions pour partir en formation soient telles qu'elles n'autorisent plus les directeurs de CLAE, les animateurs ou des coordinateurs à s'inscrire.

Le DRH FLL entend bien faire en sorte que les difficultés rencontrées sur le terrain diminuent, pour servir un cadre plus global et plus général qu'est la stratégie politique de la formation.

Adopté le 10 avril 2020

Khalid HALLOUL explique qu'un diagnostic est en cours. Il parcourt les différentes régions pour aller voir ce qui se passe sur le terrain dans le but d'apporter des solutions aux différents problèmes. Mais cela va prendre du temps pour construire quelque chose d'harmonieux, qui ait du sens.

Le secrétaire du CSE estime que si les élu.es attendent les réunions de CSE pour faire connaître tous les problèmes qui se présentent sur le territoire, plusieurs journées ne seraient pas suffisantes. Il enjoint les élu.es à trouver une modalité de travail qui permette de pointer toutes les problématiques et de les traiter de manière suffisamment poussée pour qu'en CSE, il soit possible de présenter les objectifs et les solutions élaborées par concertation.

Khalid HALLOUL donne raison aux élu.es et dit s'être appuyé sur une étude réalisée par le comité d'entreprise pour pointer des problématiques de communication et faire des propositions autour de la diffusion de l'information. Il la souhaite massive (mails et encarts dans la lettre aux salariés) pour faire parvenir les offres de formation à toutes les strates et toucher un maximum de personnes. Il souhaite travailler sur un système d'alerte par mails et sms pour les formations en Webinaire. Les personnes qui s'inscrivent peuvent oublier la date.
Une élue remarque que lors de la commission formation de la veille, les élu.es ont pointé, entre autres, un manque de matériel pour contacter les salariés. Elle note que les formations dépendent aussi de la capacité de chacun à se prendre en charge. Elle propose que le travail de la commission, qui reprend ces problématiques, soit abordé après la présentation.

Khalid HALLOUL rappelle qu'à l'heure actuelle, une seule évaluation est faite, à chaud, par l'intervenant formateur et les stagiaires. Il propose de rajouter une évaluation à froid à deux ou trois mois par le participant et le N+1. Chaque nouvelle formation fera automatiquement l'objet des trois modes d'évaluation.

Une élue se dit satisfaite du retour du catalogue de formation, attendu depuis longtemps.

Concernant les retours d'expérience, un élu pense qu'il serait bien que toutes les structures ayant participé à la formation puissent avoir les mêmes informations pour voir si ce qui a été fait, peut éventuellement être mis en place ailleurs. Khalid HALLOUL explique attendre le retour de l'expérimentation pour voir s'il est possible de généraliser et de quelle façon.
Une élue dit faire un retour d'expérience en réunion d'équipe, chaque fois qu'un salarié part en formation. Elle estime que ce partage de compétences et la mise en application sur le terrain sont très importants.

Khalid HALLOUL dit qu'à ce jour il manque une démarche formalisée qui s'applique partout. L'objectif est d'avoir des processus identiques pour l'ensemble des structures de la Fédération. Il confirme à une élue que les outils seront mis en place non seulement au niveau fédéral, mais aussi au régional. La DRH FLL rappelle que le projet est à trois ans, avec une organisation à moyen terme par métier. Tout ce qui est présenté sera décliné dans un premier temps dans les structures, puis sur les métiers dans un deuxième temps.

Khalid HALLOUL explique que les filières animation et formation ne dépendent pas des mêmes OPCO. La formation relève d'AKTO (ex OPCALIA) alors que l'animation et la petite enfance dépendent d'UNIFORMATION, désormais OPCO Cohésion Sociale, ce qui permet de mutualiser les fonds des entreprises de l'UES. Cela facilite les départs en formation puisqu'il est possible de toucher n'importe quel salarié de la Fédération au-delà des régions. Pour la formation chaque institut a son compte. Le plan fédéral traduit les orientations de la Fédération en matière de formations et touche l'ensemble des métiers et des salariés. Alors que les deux autres ne touchent que les salariés d'une région ou d'un institut de formation. Ça a été une démarche volontaire de la part des organisations syndicales et de l'entreprise d'appliquer la convention collective de l'animation (ECLAT) aux équipements relevant de la petite enfance.

Le secrétaire du CSE indique que des règles de droit s'appliquent au sein de l'OPCO : Une entité, une cotisation et des réponses appropriées. Léo Lagrange a constitué une mutualisation inter adhérent qui permet à toutes les entreprises de l'UES, appliquant la convention collective, de mutualiser leur participation à la formation professionnelle au sein de l'OPCO. Quand la Fédération Léo Lagrange dépose un dossier, elle n'a qu'un interlocuteur et une réponse, quelle que soit l'entreprise à laquelle appartient le salarié. Alors que pour AKTO, chaque institut est un partenaire au sein de l'OPCO et a une réponse individuelle.

Khalid HALLOUL passe aux actions du programme de formations du catalogue :
Communication et gestion du personnel – Réservée au personnel administratif. Cela englobe la maîtrise des clés de communication et des outils de rédaction de communication, particulièrement sur la gestion du temps.

Adopté le 10 avril 2020

Les 12 et 13 mars à Artigues.
Management technique. L'intervenant, Benjamin CLERC, est l'auteur du travail sur le retour d'expérience et l'évaluation à froid. Il sait aussi s'adapter au secteur de l'animation et de l'éducation populaire.
Deux jours + une journée.

L'esprit managérial. Il s'agit de définir les cinq valeurs du management Léo Lagrange et de travailler avec l'université de Laval. Une expérience a eu lieu en 2019 sur le management responsable.

La gestion des mails. L'utilisation du mail n'est pas complètement maîtrisée. L'idée est de mieux structurer la communication par email.

Question des lobbyings. Au-delà des réponses aux marchés, l'utilisation des techniques que d'autres organisations, qui ont la technique et les outils, ont mises en place. Une première formation en 2019 a donné des retours très positifs.

Les recrutements. L'idée étant d'avoir les mêmes process de recrutement au sein de la FLL et des pratiques communes.

Développer la structure petite enfance. Au-delà de la gestion d'une crèche, comment communiquer avec l'extérieur. Quelles sont les pratiques professionnelles à connaître.

Connaissance de l'évolution de la commande publique. Pour les DTA. Demande qui vient du CODIR.

L'entretien professionnel et l'entretien annuel d'évaluation. Les grilles ont été retravaillées pour qu'elles soient les mêmes pour tout le monde. La grille pour l'évaluation va être déclinée par métier. Le but est de créer un PDF interactif avant une mise en ligne. Toutes les campagnes d'entretien seront accessibles en un clic, donnant une photographie d'ensemble pour connaître le déroulé d'un entretien et de voir ce qu'il est possible d'en faire par la suite. Sont d'abord visés les DTR et les DR qui ne sont pas formés, pour faire ensuite redescendre les bonnes pratiques sur le terrain.

Le président du CSE rappelle qu'il s'agit d'un point figurant dans les accords sur l'égalité professionnelle qui était d'harmoniser les grilles d'entretien. Deux groupes de travail se sont constitués autour de DRH de région. Le but est de faire descendre l'outil vers l'ensemble des strates en région.

La conduite du changement dans un projet organisationnel. Il est prévu, dans les trois prochaines années, d'outiller les cadres intermédiaires sur ce sujet, pour être en mesure d'appuyer les équipes. Le facteur humain est central dans la conduite du changement.
À un élu (02.41.54) qui demande si une réflexion est menée sur des fiches de postes ou de missions, l'intervenant confirme que cela fait partie de la feuille de route. Pour aller vers un schéma plus professionnel, des outils sont nécessaires (RH, d'organisation, de travail). Un chantier se prépare sur le référentiel de compétences, de métiers. C'est un sujet abordé aussi en région.
L'idée est de sortir des logiques territoriales pour intégrer des logiques d'organisation nationale métiers.

Temps libre, 11/15 ans. Un dispositif qui existe depuis plusieurs années, avec deux promotions par an. Le premier module a eu lieu en janvier. Le prochain sera au mois d'avril.

Alfa Léo est un nouveau dispositif en phase de construction. Il s'agit du même schéma de formation que le précédent, à savoir deux fois trois jours, à Paris.

Un parcours facilitateur ProgrESS se met en place à partir du mois de mars, avec des cessions aussi en avril et juin. Prévu pour 20 salariés, il touche tous les métiers et l'ensemble des strates. Il peut mélanger des salariés de LLA et de LLF. Une sélection a été faite par région.

Office 365, surtout sur les outils collaboratifs. Faute de passerelles entre les différents services, il faut travailler sur des outils pour partager des expériences. Deux jours de formation en présentiel. Ce sont des outils qui peuvent être utiles aux services administratifs. Suite aux problèmes soulevés par les mails, le programme comprend une charte à la déconnexion.

Une élue estime que si les formations sont à destination de certains profils de postes (DR, administratif…), les salarié.es qui font à la fois du recrutement, de l'administratif ou encore de l'animation, ne pourront donc bénéficier d'aucune formation, n'étant dans aucune case.

Adopté le 10 avril 2020

Le président du CSE précise que le plan de formation présenté est un plan fédéral qui vise plusieurs publics, dont des fonctions support et management. Les plans de compétences régionaux visent les métiers et les populations sur le territoire.

Une élue entend que la stratégie fédérale sera déclinée au niveau régional, mais pense toutefois que certain.es salarié.es auront du mal à prétendre aux formations à destination des directions, malgré leur statut. Elle pointe en particulier les juristes dont la seule évolution possible passe par la création d'un projet qui demande de trouver des financeurs.

Une élue se dit surprise du nombre de formation en direction des postes à haute responsabilité et demande s'il y a une formation à former. Si ces personnes doivent à leur tour former les niveaux hiérarchiques inférieurs, elles doivent en avoir les compétences.
Khalid HALLOUL lui répond que le but n'est pas uniquement de former des DTR, mais de les amener à transmettre les bonnes pratiques, que ce soit d'un point de vue légal ou dans la manière de conduire un entretien d'évaluation. Il rappelle que la fonction managériale s'adresse essentiellement à des directeurs de structures.
Il reprend le calendrier des formations.

Le Webinaire sur le handicap est reconduit, parce qu'il y a de la demande. Par contre, il y aura un total de formation de 7 heures par séquence d'1 heure.

Le Webinaire sur les préventions des violences ordinaires en milieu éducatif est aussi reconduit, pour un total de 7 heures, par tranches d'1 heure.

Le Webinaire sur de dépistage des mauvais traitements à l'enfance.

Une conférence pour Comprendre le management et manager les nouvelles générations.

Un parcours sur la digitalisation de la formation.

Un parcours sur l'offre de formation en blocs de compétences. Les parcours de compétence en blocs de formation sont indispensables pour que LLF puisse vendre de la formation dans le cadre du CPF.

Faire de la réforme professionnelle un levier de développement. C'est une formation à l'adresse des directeurs des instituts de formation pour comprendre comment profiter du changement radical et structurel pour dégager des pistes de réflexion et de développement.

Le catalogue est envoyé dans les régions, aux services RH, qui le diffusent auprès de leurs cadres, qui à leur tour font remonter les demandes de formation. Les personnes intéressées par une formation doivent s'adresser au local.

Le secrétaire du CSE propose de repousser la consultation après la pause déjeuner. En effet, les élus n'ayant pas eu tous les éléments de présentation la veille, leurs échanges étaient basés sur des retours de terrain peu favorables. L'exposé qui vient de leur être fait, sans lever toutes les réserves, peut réorienter toutefois leur point de vue. Il est rejoint dans son propos par le représentant syndical CFDT qui demande malgré tout que les situations des salarié.es et les difficultés qu'ils rencontrent pour partir en formation soient prises en compte dans la consultation.
La DRH FLL pointe le fait que les difficultés pratiques de terrain ne viennent pas forcément s'opposer à la politique de formation présentée et à sa déclinaison en termes d'actions. Elle ne souhaite pas que les difficultés identifiées dans l'organisation du départ en formation des salariés viennent altérer la qualité des actions présentées et de la stratégie proposée.

Un élu reste sceptique. Si les actions présentées sont réalisées dans l'année et que les directeurs et animateurs ont la possibilité de partir en formation, il validera le projet lors de la consultation de 2021. Mais il attend de voir, car tout ce qui est présenté en CSE n'est pas forcément appliqué sur le terrain. Il relève que la majorité du public concerné sont des DR, des directeurs, des DTA.
Par ailleurs, l'élu estime que l'avis ne peut être émis qu'après la présentation par la commission formation du travail réalisé la veille sur les PDC régionaux.
Le président du CSE accepte de faire intervenir la commission formation avant la consultation, ce qui permettra de répondre aux questions des élus.

Interruption méridienne.

Adopté le 10 avril 2020

Le président revient sur l'avis qui porte sur le plan de compétence et les orientations professionnelles. Il donne la parole au président de la commission formation.

Ce dernier précise que la commission s'est tenue avant l'intervention du matin et les échanges qui ont eu lieu. Ceux-ci auraient pu changer la donne sur certains éléments.

« Les élu.es du CSE sont consulté.es sur les orientations et sur le programme pluriannuel de la Formation professionnelle (Bilan et perspectives).

Concernant le bilan 2019, les élu.es constatent que seul le plan de développement des compétences fédéral a fait l'objet d'un travail d'analyse. Ils/elles regrettent l'absence d'un état des lieux chiffrés des emplois, des compétences par territoire et au plan national. Ils/elles souhaitent que le bilan 2020 puisse s'établir sur cette base.

Concernant les orientations 2020, la partie développement de la formation sur support numérique est selon les elu.es très intéressante sauf que les publics auxquels s'adressent ces formations n'ont pas les moyens de se connecter au monde virtuel sur leur lieu de travail ni même à titre privé. D'une manière générale, les projets proposés sont tous très pertinents et très intéressants pour les publics visés mais les élu.es font le constat que près des deux tiers des formations en présentiel sont réservées au personnel de direction (DTA, DTF, Directeur de structure…) assurant une montée en compétences alors que pour les publics de terrain les formations sont très peu transférables à d'autres situations professionnelles ni même susceptibles d'améliorer leur montée en compétences.

Un point positif est relevé par les élu.es, celui de la formation en situation de travail qui est timidement proposé sur une seule formation.

Malgré la qualité du travail et l'effort d'information réalisés, les élu.es émettent un avis négatif au motif qu'ils/elles n'ont pas perçu la cohérence du projet par rapport aux orientations générales de la Fédération Léo Lagrange et qu'ils/elles observent un déséquilibre sur les besoins en formation des salarié.es de terrain ».

Khalid HALLOUL explique que, suite au départ de Juliette SENS, il est en charge de la partie formation. Il a rendez-vous en fin de semaine avec deux interlocuteurs d'UNIFORMATION pour voir ce qu'il est possible d'obtenir en plus des financements classiques pour la formation. Sandrine BURRICAND (DRH LLF) fera le même travail auprès d'AKTO.

Il précise que le PDC fédéral doit toucher ceux qui managent et transfèrent les bonnes pratiques sur le terrain. Les PDC régionaux s'occupent de la partie technique.
Il propose de faire un bilan de mi-parcours du PDC avec un retour au mois de septembre. Il sera alors possible de constater ce qui a marché et de préciser les axes d'amélioration. Il est prêt à rencontrer les membres de la commission formation quand ils le souhaitent pour échanger sur les voies de développement, les thématiques à aborder.

Le président du CSE confirme que cette instance est bien le lieu pour discuter des questions qui peuvent se poser sur les PDC régionaux. Cela peut se faire établissement par établissement.

Le secrétaire du CSE relève que les élu.es ont travaillé en commission sur des documents déposés sur la BDES. Ces derniers donnent une multitude d'informations qu'il faut décrypter en très peu de temps. Il souhaite que les élu.es, lors des commissions de préparation, puissent recevoir les personnes qui pilotent des dispositifs au sein de la Fédération pour lesquels ils sont soumis à avis. Un certain nombre d'observations ont été faites lors de la présentation du matin, il serait bien de faire remonter les réflexions des membres de la commission sur chacune des thématiques pour qu'elles soient prises en compte dans la préparation de 2021. Cela permettra de voir les inquiétudes repérées par les élus des territoires pour chaque plan de développement de région et d'y répondre. Il regrette que cette volonté affichée d'échange et de construction n'ait pu être présentée en commission. Elle aurait alors sans doute été traduite différemment dans l'avis des élus.

Un élu trouve enrichissant l'échange qui a eu lieu le matin sur la présentation, mais estime qu'il faut faire la même chose au niveau régional pour que les élus puissent exposer au responsable du plan de développement des compétences les problématiques rencontrées sur le terrain. Il rappelle qu'un avis émis lors d'une commission peut évoluer en CSE.

Le président du CSE confirme que les élus peuvent poser des questions concernant les PDC régionaux. Les réunions des Comités de proximité ou de C2SCT doivent être un temps qui permet aux DRH en région de faire

Adopté le 10 avril 2020

des retours sur toutes les consultations nationales. Les élus sont consultés sur les orientations professionnelles, les PDC, et il souhaite avoir l'avis général du CSE sur leur déclinaison. Il apportera des réponses aux questions particulières chaque fois qu'il le pourra.

Khalid HALLOUL est conscient de ce que la présentation des PDC régionaux sous forme de tableaux n'est pas suffisante. Il va mettre en place un canevas identique pour l'ensemble des régions, qui portera davantage sur les orientations, la stratégie et la politique de formation, en quoi elle va conduire à l'acquisition de compétences et comment elle se traduit par le biais d'actions. Le chiffrage viendra après. Cela doit faire l'objet de débats et d'échanges.

Un élu regrette qu'il n'y ait pas, sur la BDES, de dossiers par thématique, pour chacun des CSE. Tout est mélangé. Il souhaite que ce soit classé par commission.
Il demande si la présentation de la thématique « issue des entretiens professionnels » dans les PDC de l'animation est nouvelle. La DRH FLL lui répond qu'elle est inchangée.
Les élu.es avaient réclamé que soient aussi indiqués les refus pour pouvoir analyser les demandes concernant les formations issues des entretiens professionnels. Savoir pourquoi elles ont été refusées et connaître les éventuelles réorientations sur la formation.
Il partage la présentation qui leur a été faite, mais pense que c'est un travail à faire en commission pour aborder toutes les problématiques. Il demande si les sommes qui n'ont pas été utilisées, suite à l'annulation ou le report de formations, sont réinvesties pour permettre à d'autres salariés de partir en formation.
L'idée de faire un état des lieux semestriel retient son attention.

La DRH FLL confirme qu'à ce jour, la note porte sur les grandes orientations et les axes 2020. La Fédération travaille avec un OPCO pour l'animation qui ne fera connaître les critères de prise en charge pour 2020 qu'au 28 ou 29 février. Il sera alors possible d'avoir un plan précis sur tous les organismes de la formation.
Un élu alerte la direction sur les pratiques qui veulent que certains CQP soient portés par une structure et facturés par une autre. Cela risque d'entraîner des blocages sur les financements. Il serait intéressant d'avoir l'ensemble des formations mises en place par les organismes de formation.
Il donne pour exemple des salariés de LLO formés par A2F, il ne voit pas à quel tableau il doit se référer.

La DRH FLL explique que l'employeur, LLO, demande à A2F de mettre en place une formation CQP et y envoie ses salariés, comme cela serait le cas pour n'importe quel autre prestatire de formation.
Le secrétaire du CSE complète en disant que LLF pourrait, au travers de A2F, demander la formation de ses formateurs de CQP qui elle n'a pas les compétences requises. Par ailleurs, il relève que hormis A2F toutes les entreprises comptent plus de 50 salariés. Il confirme que les règles ont été actées pour les entreprises de moins de 50 salariés au sein de l'OPCO AKTO. Pour les plus de 50, elles seront actées par le Conseil d'administration du 27 février 2020. Il précise que les seuls financements auxquels les structures vont avoir droit concernent l'alternance, les contrats pros et éventuellement la Pro A, si un accord est signé au sein des organismes de formation. Il invite donc l'employeur à faire partir ses salariés sur les fonds propres des entreprises.

Le président de la commission formation souhaite que celle-ci soit tenue au courant des rendez-vous avec UNIFORMATION. Khalid HALLOUL propose de se tenir à sa disposition pour lui communiquer les informations importantes.

La DRH FLL rappelle que les PDC régionaux sont faits sous Excel. Les colonnes permettent d'identifier les organismes de formation sollicités, mais aussi les activités (animation, petite enfance...) ou encore la catégorie socioprofessionnelle des salariés. Des calculs sont possibles pour voir si le plan de formation correspond ou non aux effectifs et s'il est équilibré. Les actions de formation doivent être en rapport avec les catégories socioprofessionnelles de l'entreprise.

Khalid HALLOUL dit avoir travaillé sur tous les bilans depuis 2012 qu'il tient à la disposition de la commission formation. Il constate qu'en majorité les salarié.es formé.es ne sont pas cadres, mais animateurs, formateurs, employés. Il peut donner les pourcentages par catégorie, mais aussi par répartition femmes/hommes.

Le président du CSE rajoute qu'il a semblé essentiel de mettre, en 2020, des actions de formation en direction des personnes cadres, en fonction des différents enjeux.

Une élue trouve qu'il serait intéressant d'avoir les mêmes documents sur l'ensemble de région, ainsi que les informations sur les financements, pour vérifier ce qui aura pu se faire ou non au cours de l'année.

Adopté le 10 avril 2020

Un élu remarque qu'il est indiqué, à la fin du tableau, que les formations sont prises sur le CPF. Il demande comment savoir quelles formations sont acceptées ou refusées. À voir le nombre de formations prises dans le cadre du CPF, il se demande si elles font bien suite à un entretien professionnel durant lequel l'employeur a constaté une réelle possibilité pour le salarié d'évoluer, ce qui l'amène à prendre en charge la formation.

Pour la DRH FLL l'important est de savoir d'où vient le projet de formation. Ce qui est issu de l'entretien professionnel ou de la politique de l'employeur. Les tableaux indiquent les demandes de formations identifiées durant les entretiens professionnels. Certaines vont être financées dans le cadre du CPF, d'autres sur le budget du plan. Certaines permettent de constituer une action collective. L'identification du besoin se fait à partir de sa source. La recherche des financements se fait dans un deuxième temps.

L'élu reconnaît que le CPF doit être utilisé par le salarié, mais un fichier Excel serait utile aux élus pour trier les informations et de voir les volumes sur les différents dispositifs. Ce qui n'est pas possible avec un fichier PDF.

Le président propose, suite à la présentation des axes de la formation professionnelle, de mettre au vote l'avis de la commission. Le secrétaire du CSE souhaite rester sur un avis négatif, tout en prenant en compte les évolutions qui ont été faites, entre autres la possibilité de mesurer les actions à mi-parcours.

Le président du CSE met aux voix la délibération de la commission sur le programme pluriannuel de la formation professionnelle qui donne un avis défavorable, tant pour le PDC fédéral qu'au niveau des PDC régionaux.
Votants : 22 – Pour : 22

V- Information et consultation sur un projet de licenciement pour inaptitude avec dispense de reclassement d'une salariée protégée de l'entreprise LLM,

La salariée visée par ce point est présente tout au long des débats la concernant.

La Commission Santé Sécurité Conditions de Travail LLM s'est réunie. Le rapporteur de la commission rappelle que le licenciement est fondé sur l'inaptitude sans possibilité de reclassement de la salariée au sein de Léo Lagrange Méditerranée. La salariée accompagnée par une élue du CSE a été reçue le 17 février par la DRH de LLM. Une rencontre téléphonique a eu lieu le 19 février entre les membres de la C2SCT et la DRH.
La salariée est entrée le 21 novembre 2000 dans une entreprise avec un indice 280, groupe 3, en qualité d'animatrice. Elle s'occupait des 13/25 ans, espace jeune. La structure a été reprise par Léo Lagrange Méditerranée au 1er janvier 2005.
En 2010, la salariée est affectée au poste de directrice adjointe, par avenant à son contrat, sans changement de coefficient, avec une bonification de 20 € par semaine. Elle poursuit en parallèle ses fonctions d'animatrice par manque de personnel.
En septembre 2014, la salariée apprend de manière officieuse que le poste de directrice de la structure est proposé en interne à une autre animatrice, mais pas à elle, alors qu'elle a pratiquement 15 ans d'ancienneté. C'est une situation qu'elle a mal vécue. Sa rencontre avec la direction ne s'est pas bien passée. Elle est en arrêt maladie au 30 septembre 2014. Elle part ensuite en congé maternité, puis en congé parental.
Elle avait auparavant demandé à son employeur de valider une formation pour passer le diplôme d'éducatrice de jeunes enfants pour monter en compétences. Cela lui a été refusé. Elle a mis à profit son congé parental pour valider par voie de VAE deux UV du diplôme d'éducatrice de Jeunes Enfants.
Elle est à nouveau en congé maladie du 1er janvier 2017 au 30 octobre 2019. C'est alors que la Médecine du Travail la déclare inapte à la reprise d'un travail au sein de la structure Léo Lagrange Méditerranée.

Lors d'un arrêt maladie, le salaire est maintenu pendant 90 jours avant que la Prévoyance ne prenne le relais. Dans le cas présent, la prise en charge par la Prévoyance a bien été effective sur la première période d'arrêt maladie, mais pas sur la deuxième. Elle devait reprendre le travail au 1er juillet 2017, mais son médecin l'a à nouveau arrêtée. Elle a reçu ses paies d'août et de septembre, mais plus rien à partir du 1er octobre 2017.

Le secrétaire du CSE considère qu'au-delà de l'inaptitude, le dossier comprend un volet administratif et juridique qui n'a pas été correctement mis en œuvre. Il faut déterminer si la faute en incombe à Léo Lagrange ou à la caisse de prévoyance, Humanis était l'opérateur en charge de la prévoyance en 2014. Le congé maternité et le congé parental suspendent le contrat de travail. Ce sont des clauses qui peuvent être considérées comme suspensives par rapport au contrat de prévoyance. Il est difficile de dire d'où vient le problème, chacun se renvoyant la balle. Humanis, qui a en main les éléments, fait des recherches de son côté.

Adopté le 10 a... 2020

Il est possible que l'employeur ait oublié de communiquer, en son temps, les pièces qui permettaient l'instruction et la mise en paiement des sommes dues à la salariée. C'est un dossier qu'il faut clarifier, d'autant qu'il va avoir une conséquence sur le calcul des indemnités de la salariée qui vont s'effectuer sur une ancienneté et une période pendant laquelle elle n'a reçu aucun traitement ni de la Fédération Léo Lagrange, ni de la Prévoyance.

Un élu est surpris qu'une salariée ait pu rester deux ans sans salaire. Il est de la responsabilité de l'employeur de faire les démarches administratives auprès de l'assureur pour que la salariée soit indemnisée. Il se demande comment les choses ont pu en arriver là et s'il n'y a pas d'autres cas semblables par ailleurs. C'est une situation qui ne le satisfait pas.
Il regrette que les échanges de la journée ne fassent part que de problèmes, tant dans la formation, que pour les élus. C'est bien de vouloir restructurer avec ProgrESS, mais il rappelle que la matière première de Léo Lagrange, ce sont les salarié.es.
L'élu se tourne vers la salariée et lui demande si elle a bien fait les démarches nécessaires, rappelant que si l'employeur ne fait pas suivre les décomptes de la Sécurité Sociale à la prévoyance, cette dernière n'indemnise pas. La salariée lui confirme les avoir envoyés à l'employeur. Toutefois, les élus ayant des portes d'entrée dans la prévoyance au niveau des branches, l'élu pense que si l'employeur avait eu un problème avec Humanis, il aurait pu être réglé. Il souhaite connaître le fond du problème. Il reconnaît que celui-ci peut aussi venir d'Humanis. C'est déjà arrivé. Il se demande toutefois si l'employeur a bien fait la démarche. La situation doit être débloquée avant le départ de la salariée et qu'elle perçoive son dû, soit de la part de l'employeur, soit par Humanis.

Selon l'information que le président du CSE a obtenue de la DRH de LLM, l'employeur a fait les démarches auprès d'Humanis.

La rapporteur de la commission C2SCT LLM répond que le dysfonctionnement est documenté. Concernant 2015, la salariée n'a reçu son d'indemnisation au titre de la prévoyance qu'au deuxième trimestre 2016. La DRH de LLM invoque des délais d'acheminement.
Concernant la deuxième période, la DRH de LLM met en avant l'article 39-5 des conditions particulières d'Humanis. Les élu.es du C2SCT lui ont demandé si tout avait été fait à son niveau pour que les droits de la salariée soient étudiés par la Prévoyance, puisqu'elle rentre dans les conditions.
Le rapporteur indique qu'à son retour d'arrêt maladie, la salariée a bien été réintégrée dans la structure avec maintien de son salaire, pour la période du 1er juillet au 26 septembre 2017. Par contre, sur la période du 27 septembre 2017 au 31 novembre 2019 la salariée n'a plus perçu d'indemnité.

Le secrétaire du CSE insiste sur le fait que la situation d'invalidité de la salariée relève d'une succession de dysfonctionnements administratifs et de management et que rien ne semble avoir été fait pour régler la situation. Le président du CSE confirme que la DRH locale lui a bien fait parvenir des justificatifs, et selon la rapporteuse de la commission C2SCT celle-ci a envoyé un mail à la direction générale. Humanis répond qu'il ne peut donner suite à la demande, du fait du congé parental qui a précédé l'arrêt maladie. Sur cette période, la salariée n'a pas perçu de salaire. Le secrétaire du CSE pense que le dysfonctionnement se situe en amont. Il a donc demandé de manière officieuse à Humanis de ressortir l'ensemble du dossier de la salariée. Il souhaite que celle-ci puisse récupérer ses droits mettant si nécessaire Humanis ou l'employeur devant la justice. Il précise que les élu.es donneront un avis défavorable sur le projet de licenciement pour inaptitude. Cela n'empêchera pas le licenciement, mais permettra à la salariée d'envisager tous les recours possibles par la suite. Elle touchera bien entendu une indemnisation légale a minima, mais tronquée de la période pendant laquelle elle n'a rien gagné et sur laquelle l'employeur ne pourra pas calculer d'indemnisation hormis de se mettre d'accord en amont. À ce jour, celle-ci s'élèverait à 10 400 euros.

Un élu demande que l'employeur s'engage pour qu'Humanis paie le dû à la salariée. Dans le cas contraire il faut envisager une régularisation sur cette somme. Il pense que le problème vient peut-être du PSE qui a eu lieu sur cette période à LLM. Un autre élu propose que l'employeur régularise dans un premier temps avant de se retourner contre Humanis.

Le président du CSE propose de voir avec le territoire ce qu'il est possible de faire avec Humanis et d'agir en fonction des responsabilités des uns et des autres.

Le secrétaire du CSE invite les élu.es à donner un avis sur le projet de licenciement pour permettre à l'employeur d'engager la procédure et rappelle que les élus sont consultés parce qu'il s'agit d'une salariée

Adopté le 10 avril 2020

protégée du fait de son mandat dans l'ancienne mandature. Selon lui, il vaut mieux qu'elle soit licenciée pour pouvoir retrouver du travail que d'attendre une hypothétique indemnisation. S'il faut aller devant les tribunaux, cela peut prendre trois ans. L'inaptitude a été prononcée non pas par l'employeur mais par la Médecine du Travail. Il rappelle que la salariée a obtenu deux UV de sa certification. Il lui a donc suggéré de s'inscrire sur son compte CPF et de demander à l'employeur, lors de son départ, un abondement pour obtenir les deux UV manquants. Avec son diplôme et ses compétences, le secrétaire du CSE estime qu'elle retrouvera du travail sans avoir besoin de passer par Pôle Emploi. Il demande aux élu.es de donner un avis négatif au licenciement pour inaptitude, puis de lancer la procédure. Cela donnera aux élu.es la possibilité de trouver une solution soit par le biais d'une tractation, soit en accompagnant la salariée dans le dépôt d'un recours.

La DRH FLL pointe le fait qu'un avis négatif de la part des élus du CSE, du fait du statut de salariée protégée, donnera lieu à un avis négatif de la part de l'inspection du Travail. LLM ne pourra donc pas mettre en place la procédure de licenciement. Le secrétaire du CSE propose de donner un avis négatif et d'accompagner la salariée à l'Inspection du Travail pour en donner les raisons.

La rapporteur du C2SCT conclut que si l'incapacité est indéniable, les élus donnent pourtant un avis défavorable au motif que la salariée n'a fait l'objet d'aucun accompagnement durant cette longue période et n'a pas bénéficié de la totalité de ses droits administratifs.

Le président du CSE met aux voix l'avis défavorable de la sous-commission C2SCT de Léo Lagrange Méditerranée.
Votants : 26 Pour : 26 – Abstention : 0

Le Président propose de voter sur le projet de licenciement de la salariée à bulletin secret.

Le président du CSE met aux voix à bulletin secret le projet de licenciement pour inaptitude sans possibilité de reclassement de la salariée LLM.
Votants : 26 Pour : 0 - Contre : 26 – Abstention : 0

VI - Consultation sur les mesures de reclassement dans le cadre d'une inaptitude d'une salariée de l'entreprise LLCE,

Suite à la question de la connaissance du dossier soulevé lors du précédent CSE, une commission C2SCT s'est réunie et s'est penchée sur les possibles offres de reclassement à proposer à la salariée.

L'élu du CSE présent à cette commission confirme avoir pris contact avec la salariée pour connaître ses souhaits, mais cette dernière ne lui a pas répondu. La commission a donc décidé d'élargir le plus possible les offres de postes pour lui permettre de répondre à certains d'entre eux et a proposé qu'elle puisse avoir accès à une formation complémentaire.

La DRH redit que le CSE est consulté sur l'avis rendu par la commission C2SCT de Centre-Est qui a donné un avis favorable aux offres de postes en vue du reclassement de la salariée et la proposition de formation.

Le président du CE met aux voix l'avis favorable de la C2SCT de LLCE
Votants : 26- Pour : 25 – Contre 0 – Abstention 1

VII - Point portant sur la Trésorerie du CSE : proposition d'achat de micro-ordinateurs pour les membres du CSE et achat d'un outil de gestion des notes

Le trésorier du CSE rapporte que les élu.es ont décidé de faire un achat groupé de matériel informatique. Suite à deux demandes de devis, c'est INMAC qui est retenu. Tout.e élu.e qui souhaite s'équiper d'un ordinateur devra se rapprocher de lui. S'il ne passe pas par le fournisseur, le remboursement se fera sur le maximum du tarif négocié, soit 862,00 €. Les marques proposées sont DELL, LENOVO et ASUS. Les tarifs ont été négociés à partir de l'achat de 10 PC et il est possible de mixer les marques.

Un élu indique que certain.es élu.es sont sur MAC et demande de pouvoir bénéficier de la somme pour acheter eux-mêmes leur matériel, quitte à rajouter la différence sous forme d'un don au CSE. Ainsi le matériel restera la propriété de l'instance.

Arrêté le 10 VII 2020

Le secrétaire du CSE rappelle qu'il faut un minimum de 10 demandes pour maintenir le tarif de 862,00 €. Un sondage indique que ce chiffre serait atteint. Il propose de voter l'achat groupé, précisant que les élus qui souhaitent acheter un micro-ordinateur par ailleurs auront une enveloppe de ce montant. Il précise que l'achat groupé propose une maintenance d'un an sur site. Cela autorise le paramétrage des ordinateurs.

Une fiche d'achat du matériel indiquera les éléments spécifiques pour chaque ordinateur.
Concernant le Back-Office, le service informatique de la Fédération peut, sur refacturation au CSE pour un montant de 79,00 €, faire bénéficier les élu.es d'Office éducation. Il s'agit d'une licence groupée.

Le président du CSE met aux voix la proposition d'un achat groupé de micro-ordinateurs et le remboursement de 862,00 € maximum, pour les personnes qui ne passent pas par l'achat groupé.
Votants : 26 - Pour : 26

Le trésorier poursuit sur la gestion des notes de frais dématérialisées. La Fédération Léo Lagrange a un outil de gestion des notes de frais et il a demandé d'avoir la possibilité de bénéficier d'une proposition tarifaire.
Le CSE avait le choix de passer par le biais d'un compte spécifique, sachant que les notes de frais numérisées sont stockées dans un coffre-fort numérique géré par la Caisse des Dépôts et Consignations qui est également le coffre-fort numérique de la Fédération.
Sinon le CSE peut acheter la solution pour un montant de 2 400,00 € HT, avec un abonnement mensuel de 400,00 € HT.
Les élu.es ont fait le choix de passer par la Fédération pour réduire les coûts. Cela revient à 7,50 € par élu.e.
La DRH FLL précise que la solution est en cours d'installation sur le siège.
Le trésorier demande que mandat lui soit donné, ainsi qu'au secrétaire, pour la mise en œuvre du paramétrage.

Le président du CSE met aux voix l'acquisition du logiciel de notes de frais.
Votants : 26 - Pour : 26

VIII - Compte rendu des commissions,

Le trésorier du CSE informe que la comptable a saisi toutes les subventions versées par les entités de l'UES Léo Lagrange. Elle a constaté que certaines régions sont encore débitrices de montants très importants.

- LLM n'a effectué aucun paiement sur l'année 2019. Son dû s'élève à 71 435 €. Ils ont soldé 2018 fin 2019 et n'ont pas fourni d'échéancier.

Il demande à l'employeur d'intervenir pour obtenir cet échéancier avant la dévolution qui sera présentée au CSE de mars.

- Le montant du par Léo Lagrange Sud-Ouest est de 48 000 €, pour 2019.
- Instep Ile-de-France n'a fait quasiment aucun versement et doit 25 000 €.

Les montants des autres régions sont plus résiduels.
Il est important d'avoir tous ces financements pour lancer les prestations.

Pour un élu il faut mettre à l'ordre du jour la situation de Léo Lagrange Méditerranée. Il rappelle que les élu.es, à la fin de la mandature précédente, parlaient de lancer un droit d'alerte sur cette structure, en raison de la fragilité économique. Un regroupement de Méditerranée avec le Pays de Gex avait été envisagé à la même époque. La somme due par Méditerranée représente une année complète. La cotisation CSE est obligatoire au même titre que celle de l'URSSAF.

Le président du CSE confirme que Méditerranée a été relancé à ce sujet. Pour l'élu, ce n'est sans doute pas suffisant, la situation n'étant pas nouvelle et ayant nécessité, deux ans auparavant, une lettre recommandée du CE à LLM, pour obtenir de négocier un échéancier. La direction de la structure est relancée régulièrement par le trésorier du CSE. Ceci dit, la somme est devenue très importante. C'est la raison pour laquelle l'élu pense nécessaire de remettre à l'ordre du jour la situation économique de LLM.

Pour le trésorier du CSE, l'Instep Ile-de-France pose aussi problème avec une dette sur 2018 qui n'est toujours pas réglée. La situation financière semble assez précaire.

<u>Commission ASC</u>

La présidente de la commission a remis à chaque syndicat une ébauche du guide des activités sociales et culturelles pour l'année 2020.

Adopté le 10 avril 2020

Les élus de la commission ont validé deux prestations sur le premier semestre 2020 :
Les chèques vacances et les chèques lire.

Les élus ont souhaité augmenter la dotation des chèques vacances pour les coefficients familiaux les plus faibles, passant de :

- 120 à 130
- 110 à 120
- 100 à 110
- 90 à 100

Par contre, ils ont souhaité baisser les deux tranches les plus hautes passant de :

- 60 à 50
- 50 à 30

Les élus souhaitent donc favoriser les catégories sociaux professionnelles qui ont le plus besoin de ces prestations.

La date limite de retour du coupon est avancée de 15 jours, soit au 15 avril au lieu du 30. Par contre, elle propose que la date limite de réclamation reste la même. Ainsi les salariés ont un peu plus d'un mois pour réclamer.

Un élu rappelle que la proposition d'avancer la date au 15 juin devait permettre de traiter les réclamations pour que les salarié.es qui n'auraient pas reçu leurs chèques puissent les recevoir avant le mois de juillet. Si la date est maintenue au 30 juin, les salariés ne recevront leurs chèques vacances qu'en septembre.
Il propose que la date limite soit la veille du CE du mois de juin.

Une élue demande que les réclamations soient traitées en CSE avant les départs en vacances.

Le secrétaire du CSE propose, la date limite étant toujours dépassée, de la garder au 15 juin, sachant que seront acceptées toutes les réclamations parvenant avant le CSE de juin. Il n'y aura par contre pas de sursis après la séance plénière du CSE de juin.

Pour un élu les réclamations proviennent en grande partie d'un problème de fichiers. Mais ce n'est pas l'avis du Trésorier du CSE.

Concernant les chèques lire, les élu.es ont augmenté les prestations de la même manière.

La prestation qui concerne l'envoi d'une peluche naissance est supprimée pour être remplacée par un chèque lire d'un montant de 40 €.

Le document étant prévu seulement pour le premier semestre, il n'est plus question des chèques Kadoc. Il est donc indiqué en dernière page que les salariés ont droit à deux prestations.

Le trésorier du CSE propose qu'il y ait le choix, lors d'une naissance, entre un chèque lire et un chèque Kadoc naissance.

Un élu rappelle que le choix d'un chèque lire avait pour but d'inciter à l'achat d'un livre ou un livre d'éveil, et non pas de rentrer dans un système de consommation de chèques Kadoc.
Pour plus de clarté, il demande que soit précisé partout sur le document qu'est prise en compte la déclaration d'imposition de 2019 sur les revenus de 2018.

Le président redit que les propositions sont discutées en commission et votées en séance plénière.

Une élue confirme que les élu.es ont validé la veille tous les changements. Elle estime qu'il n'est pas utile de revenir dessus.

La présidente de la commission indique que les élus ont validé la proposition de garder le même prestataire sur le graphisme et l'impression et le planning de mise en œuvre des prestations.

Un élu demande à la présidente de la commission de scanner les documents et de les envoyer aux élus concernés, lorsque des changements sont intervenus entre la fin de la commission et le début de la séance plénière. Cela permet un dernier calage au matin. Par contre, il n'est pas possible de proposer des modifications en milieu de réunion.

Les membres de la commission ASC demandent à l'employeur le fichier adresse des salariés présents au 31 janvier 2020, dès que possible, pour effectuer l'envoi du guide la première semaine de mars.

Adopté le 10 avril 2020

Le secrétaire du CSE en arrive à la demande d'une aide anticipée pour faire face à un surcroît d'activité sur la période. La première démarche est de s'adresser au service RH de la Fédération pour trouver un salarié Léo Lagrange. Dans le cas d'une réponse négative, le CSE a la possibilité d'embaucher un.e intérimaire.

Par ailleurs, le prestataire pour la réalisation du livret restant le même, son logo doit être laissé sur la dernière page. Il demande que le fichier des adresses soit conçu en un seul bloc avec l'identification du salarié, mais aussi le nom l'entreprise qui l'emploie, pour savoir de quelle région il dépend. Cela permet ensuite de gérer les courriers retournés n'habite pas à l'adresse indiquée.

La présidente de la commission demande s'il est possible d'envoyer le guide aux salariés par le biais de MyPeopleDoc.
Le document étant lourd, le président du CSE propose aux élus de faire une page de présentation qui renvoie sur le site de Léo Lagrange.

Le président du CSE met aux voix les modifications du livret ASC.
Votants : 26 - Pour : 26

Le président du CSE met aux voix le recours à une aide sur une période de surcroît de travail sur le dossier des ASC.
Votants : 26 - Pour : 26

Commission communication

Les élu.es ont tout d'abord redéfini le cadre d'actions et les missions de la commission. Il s'agit de mener et mettre en œuvre la communication du CSE à destination des salariés, et ce de manière interactive.
Pour ce faire le CSE doit se doter d'outils de communication spécifiques. Il est donc proposé un nouveau logo qui sera présent sur tous les supports de communication.
La demande a été faite auprès de la société qui produit le livret. Cette dernière a fait plusieurs propositions. Pour celle retenue, les élus ont demandé de remplir le cercle avec des couleurs arc-en-ciel qui est un rappel des couleurs de la Fédération. Le logo a été testé auprès de différentes personnes qui l'ont trouvé dynamique.

Le président du CSE met aux voix le nouveau logo du CSE UES Léo Lagrange.
Présents : 26 - Pour : 26

Les élu.es de la commission ont rédigé un cahier des charges pour élaborer le site internet du CSE, associé à des outils de gestion, comptabilité ASC et AEP. Il a été envoyé aux élu.es du CSE.
Le cahier des charges doit être validé avant d'être envoyé aux sociétés qui seront auditionnées lors de la prochaine commission CSE du 23 Mars.
La liste des prestataires a été définie :

- Groupe Up
- Proweb CE
- Wedoogift
- Pronis Loisirs

Leur réponse est attendue pour le 16 mars 2020 au plus tard. Ils seront entendus, une heure chacun, lors de la commission communication du 23 mars.

Le président du CSE met aux voix l'envoi du cahier des charges et la liste des prestataires.
Votants : 26 - Pour : 26

Un listing des coordonnées des élu.es, avec répartition par commission, à destination des salariés, a été préparé. Il comporte pour chacun au moins une adresse mail. La présidente de la commission demande à chacun de vérifier qu'il est bien présent sur le document et la conformité de ses coordonnées avant que le document ne soit validé.

Commission logement

Les élu.es se sont réunis, mais aucun point ne nécessitait de passer en CSE.

Commission Condition de travail

Adopté le 10 avril 2020

Les élu.es de la commission ne se sont pas réunis, mais le président de la commission leur a fait envoyer le cahier des charges et le questionnaire, en prévision de la prochaine commission. Le cabinet qui n'a pas non plus pu être présent, viendra à la commission du mois de mars expliquer la démarche.
Le questionnaire a été validé par l'ancien CE, mais le président de la commission souhaite un échange avec les nouveaux élus.

IX - Information sur l'évolution de l'organisation : nominations

Le président du CSE indique que des nominations ont eu lieu depuis la présentation des orientations stratégiques et ProgrESS en fin 2019. Il y a une évolution vers une organisation métiers.

- Madame Jeannine Chapot reste sur le métier formation.
- Monsieur Joël Contis, actuellement directeur LLM, va assurer une mission de préfiguration sur le métier petite enfance sur un temps dédié.
- Monsieur Stéphane Debic, actuellement directeur Nord Ile-de-France, va assurer la préfiguration sur le métier de l'animation.
- Monsieur Pascal Métivier, Directeur de Centre-Est, aura une mission de préfiguration sur la direction du développement et des territoires.

Ces personnes interviendront lors du séminaire d'intégration pour exposer leur mission.
Toutes ces informations sur la mise en place des métiers et les orientations stratégiques feront l'objet d'un point global.
Les élu.es auront aussi un temps d'échange et de questionnement avec les intervenants.

Le président du CSE informe qu'il va quitter la Fédération à la fin du mois de mars et Madame Pascale Dumairie va être nommée sur le poste de directrice des ressources humaines de la Fédération.

Un élu s'interroge sur la mission supplémentaire proposée à Monsieur Joël Contis, au vu de la situation de Léo Lagrange Méditerranée et les comptes qui ont été présentés. Il est possible que la position de Monsieur Pascal Métivier permette d'avoir des vases communicants, mais l'élu souhaite des explications sur les articulations. Il demande si ce sont des sujets qui seront abordés lors du séminaire.
Un autre élu pense qu'il serait bien d'avoir un organigramme de la Fédération et un pour chaque région. Cela permettra aux élus de savoir qui travaille où et avec qui et apportera des réponses à leurs questions, quant à la situation de l'une ou l'autre des structures, parce qu'il existe des relais sur le développement ou la comptabilité qui expliquent les missions de ces personnes.

La DRH FLL comprend le besoin d'organigrammes, mais précise que ces derniers vont être mouvants durant les deux prochaines années, du fait de la préparation de l'organisation métier. Celle-ci va demander de passer par une étape fonctionnelle avant l'étape structurelle. C'est la raison de la présentation, durant le séminaire, de ces personnes chargées des préfigurations. Lors des prochains CSE, il sera question de l'impact que ces préfigurations vont avoir sur l'organisation du travail et la répartition des tâches.
Du fait que Monsieur Contis prenne une responsabilité sur la préfiguration petite enfance et du fait que LLM nécessite un encadrement sur les questions économiques, il est prévu un rapprochement des services entre Léo Lagrange Méditerranée et Léo Lagrange Centre-Est pour sécuriser l'activité et engager une politique de développement, tout en préfigurant l'organisation métier.

Un élu convient que le rapprochement est nécessaire lorsqu'on regarde les comptes. Il envisage soit un accompagnement des salarié.es sur un an par le biais de formation et de reconversion, soit que l'employeur présente des licenciements à un mois de l'échéance. Il demande que le sujet soit mis à l'ordre du jour du prochain CSE.
La DRH FLL confirme qu'à ce jour il n'y a aucun plan de réduction de personnels sur le siège de Méditerranée. Il serait même impossible de faire fonctionner l'activité avec une réduction du personnel.
Malgré tout, selon l'élu, les personnels ont des inquiétudes à ce sujet.
Certes l'entité LLM a des difficultés économiques quand l'entité Centre-Est est une grosse machine bien structurée, mais, précise la DRH FLL, en parallèle de la constitution d'une association entre elles, se met en place une organisation par métier. Il ne faudra plus regarder ces glissements par structures juridiques, mais par besoins métier. Cela permettra de rentrer dans une organisation nationale des métiers sans casse.

Le secrétaire du CSE rappelle que les élus, lors de la dernière mandature, n'ont pas demandé pour LLM d'engager de procédure d'alerte avec un cabinet d'expert-comptable, mais d'avoir la possibilité d'un retour trimestriel de situation sur l'exécution du budget. La commission économique doit se réunir au mois de mars.

Adopté le 10 avril 2020

Il demandera que ce point soit à nouveau inscrit à l'ordre du jour. Les élu.es pourront avoir le réalisé de la structure et voir s'il est rassurant ou encore plus inquiétant. Dans le changement, la première question des salarié.es sera de savoir s'ils ont l'assurance de pérenniser leur emploi sur leur territoire avant d'envisager des modifications de gouvernance ou de se mettre dans une filière métier. À ce jour il est difficile pour les élu.es de dire que l'accompagnement a été bien mené, car il y a des dysfonctionnements.

Une élue comprend que des choses vont changer chez Léo Lagrange Méditerranée, mais il va y avoir la restructuration par métier qui va permettre aux salariés de ces entités de s'y retrouver. Mais ce ne sera pas le cas pour les 50 salariés du service d'action sociale territorialisé, qui ne sont ni dans l'animation, ni dans la petite enfance, ni dans la formation. Ce service travaille sur des marchés annuels et elle craint que certains ne soient pas reconduits à la fin de l'année. Dans ce cas, il n'y aura pas de solution pour eux.

La DRH FLL précise que Léo Lagrange considère les interventions qui relèvent de l'action sociale comme faisant partie intégrante du département animation, qui compte les activités périscolaires, les centres sociaux, l'animation globale, le développement territorial. Le domaine d'intervention de l'action sociale n'est pas appelé à disparaître. Le CADA ou les mineurs non accompagnés sont des dispositifs qui ne relèvent pas de l'animation traditionnelle, mais de la capacité qu'à la Fédération de répondre à des offres complexes.

Le séminaire sera l'occasion de rencontrer l'ensemble des personnes pilotes sur les différents métiers. Les élus auront le temps de formuler leurs questions. Suivra un processus d'information consultation lié au CSE.

X - Évolution des effectifs et de l'activité.

Les tableaux mis en place sur l'évolution de l'activité ont été un peu revus suite aux différents échanges pour une meilleure lecture.
L'évolution de l'activité est très faible sur les deux premiers mois de l'année, le président du CSE n'a donc pas d'informations à donner à ce sujet.

Fin de la séance du CSE : 16 :46

Adopté le 10 avril 2020