

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE
des 16 et 21 décembre 2021

Adopté le 21/01/2021 avec 20 voix pour - 0 contre et 1 abstention

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

Les représentantes employeur :

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

Invités :

Vincent SEGUOLA (Secrétaire général)

Khalid HALLOUL (Responsable développement RH)

Les membres élu.e.s présent.e.s (apparaissent en gras et souligné et double souligné pour le 21/12):

OS	TITULAIRES	SUPPLEANT.E.S CONVIE.E.S ou REPLACANT.E.S UN.E TITULAIRE
UNSA	1 MELENDEZ Manon	LLM
	2 <u>CAILLEAU Nicolas</u>	LLO
	3 <u>KRELLADI Yamina</u>	LLO
	4 <u>REYES Richard</u>	A2F
	5 <u>MULUMBAY Carole</u>	LLNIDF
	6 <u>ANDRE Chantal</u>	LLSO
	7 LACLEF Dimitri (C)	LLCE
FO	1 <u>GILBERT Laurence</u>	LLO
	2 <u>BIRAMBAUX Christophe</u>	PREFACE
	3 <u>TORNE-COLS Catherine</u>	LLSO
	4 KATTOUCHE Aziz	IFRA
	5 SUNER Léa (C)	LLM
CGT	1 <u>BRINI Bouziane</u>	LLSO
	2 <u>PLUQUET Christelle</u>	LLO
	3 <u>CHEBOUT Hamid</u>	LLNIDF
	4 <u>GARDELLE Katia</u> (21/12)	LLSO
CFDT	1 AMMADI Siham	LLSO
	2 PERATOUT Dexter	LLSO
	3 <u>BIARD Sophie</u>	LLSO
	4 <u>COLAS Benoit</u>	LLSO
SUD	1 <u>DUCROS Dominique</u> (21/12)	LLM
	2 KIEFFER Gaëtan	LLO
	3 <u>HADDAN Inès</u>	LLO
Libre	1 <u>Odette Zézé NIANG</u>	LLSO
	2 <u>Jean Christophe GARRIDO</u>	LLSO

Les représentant.e.s syndicaux .le:

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

Ordre du jour

Aux Membres Titulaires,
Cher.e.s Collègues,

Comme convenu, nous nous retrouverons pour la **11^{ème} Séance Ordinaire du Comité Social et Économique**, le :

Jeudi 16 Décembre 2021

A partir de 8 heures 45

Au siège de la Fédération Léo Lagrange

150 Rue des Poissonniers – 75883 PARIS CEDEX 18

Code entrée : 7461

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 du procès-verbal de la réunion du 9 novembre 2021
2. Consultation sur les orientations stratégiques de l'UES
3. Consultation sur le projet de PDC 2022
4. Consultation sur la modification envisagée des régimes complémentaire santé et prévoyance et les projets de DUE
5. Consultation sur la prolongation envisagée du recours à l'activité partielle au sein de l'institut Préface
6. Consultation sur les possibilités de reclassement identifiées consécutives à l'inaptitude d'un salarié LLNIDF
7. Consultation sur les possibilités de reclassement identifiées consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLO
8. Remplacement du trésorier du CSE
9. Fonctionnement de la C2SCT LLCE (étude des candidatures)
10. Désignation de représentants de proximité LLCE (1 poste Rhône-Isère, 2 postes Alsace)
11. Appel à candidature pour la désignation d'un.e RP LLM
12. Commissions : présentation des propositions pour discussion et validation
13. Information sur la mise en œuvre des consignes sanitaires dans les écoles
14. Bilan de l'accord périscolaire
15. Point d'information sur les conditions de travail des salarié.e.s de Savigny-sur-Orge
16. Point d'information sur les salarié.e.s du dispositif Classes Découvertes (LLSO)
17. Panorama des marchés
18. Calendrier des CSE 2022

Dans l'attente,

Bien cordialement

La Secrétaire du Comité Social et Économique
Laurence GILBERT

La Présidente du Comité Social et Économique,
Pascale DUMAIRIE

I – Approbation du PV de la réunion du 9 novembre 2021

La dernière version à prendre en compte est la version 2. Depuis, la secrétaire a reçu une demande de modification, qui ne change pas le fond, mais la forme. Elle sera prise en compte dans l'envoi définitif.

La présidente met aux voix le PV de la réunion du 9 novembre 2021

Votants : 19

Pour : 18

Contre : 0

Abstention : 1

II – Consultation sur les orientations stratégiques de l'UES

Le représentant syndical CFDT trouve que la note est incompréhensible et se réjouit de la présence du secrétaire général de la Fédération Léo Lagrange pour son décryptage. Les tableaux qui présentent les objectifs sont confus, selon lui, même s'il peut se faire une idée de ce qui se préfigure. Il ne comprend pas et s'étonne d'un changement de fonctionnement, qui s'approprie les codes des entreprises pour déterminer le futur projet.

La présidente du CSE précise que les élu.e.s ont tou.t.e.s été destinataires de l'ensemble des supports, mais qu'une note, dans la BDU, sur les orientations stratégiques reprend en synthèse les différentes thématiques et fait un point d'étape. Ces documents qui ont fait l'objet de travaux et d'échanges doivent pouvoir servir aux élu.e.s qui souhaitent aller plus loin et rentrer dans le détail. Elle convient qu'il aurait peut-être fallu rester uniquement sur la note d'orientations stratégiques.

Une élue pense que, vu le contexte, un CSE complet serait nécessaire sur le thème pour avoir le temps échanger avec l'employeur sur l'actualité, car il y a beaucoup d'éléments à prendre en compte et à s'approprier.

Une élue estime que les informations données ressemblent à un projet pédagogique ou éducatif, tels que les salarié.e.s les font sur les structures. Mais elles sont difficiles à lire et à comprendre.

La présidente répond qu'il s'agit du résultat des travaux de groupes, présentés selon les différentes orientations, avec les enjeux, les axes stratégiques et les objectifs opérationnels qui en découlent. L'idée est de voir quels objectifs les groupes de travail ont déclinés pour chacune des stratégies.

Le représentant syndical CFDT explique avoir suivi une formation syndicale qui lui permet d'analyser les documents fournis. Ainsi, il a pu relever la capacité de Léo Lagrange à produire des documents de haut niveau, mais dans le même temps, il ne constate plus de différence entre la fédération et n'importe quelle autre entreprise, du fait du haut degré de technicité des éléments. Il a eu beaucoup de mal à intégrer les informations.

La présidente du CSE accueille le secrétaire général de Léo Lagrange et lui fait part de la difficulté rencontrée par les élu.e.s pour entrer dans les documents fournis et faire le lien entre différents supports et la note.

Un élu propose que les documents soient d'abord présentés et qu'ensuite les élu.e.s puissent échanger sur les éléments avant de donner un avis sur la consultation au prochain CSE. Toutefois, il est satisfait d'avoir l'ensemble des éléments, habituellement diffusés en région. Quant à la question de la présentation, il rappelle que Léo Lagrange est une entreprise de l'économie sociale même s'il faut penser économique et développement.

Une élue exprime aussi la difficulté à lire les documents. Elle a tenté une projection sur les trois ou quatre prochaines années, mais il lui manquait une lecture d'étape, un phasage. Elle n'arrive pas non plus à voir de façon concrète comment les choses vont se passer pour les salarié.e.s. Elle souhaite, elle aussi, avoir les éléments de projection pour pouvoir émettre un avis un peu plus éclairé.

Un élu rejoint les propos déjà exprimés de l'impact sur le volet social et l'organisation qui touchera les salarié.e.s. Les enjeux des orientations stratégiques de la fédération tiennent une place trop peu importante dans le document transmis. Il faudra sans doute apporter des précisions et des compléments d'information.

Le secrétaire général rappelle que Progress est une aventure qui a vu le jour en 2017 et qui va durer encore entre deux et cinq ans pour une révision complète. Il s'agit d'une réforme très lourde, structurellement parlant, qui prévoit de revisiter de nombreux éléments. Quoi qu'il en soit, et comme dans toute entreprise, le CSE est consulté sur les orientations stratégiques, d'autant que Progress est une dynamique qui mérite d'être suivie périodiquement. Il faut se pencher sur le rapport entre les orientations et les incidences économiques et donc l'impact sur l'emploi, au sens large : effectifs, compétences, conditions de travail.

Le secrétaire général est avant tout présent pour écouter les questions des élu.e.s, repérer les zones qui ne sont pas très compréhensibles ou redonner des éléments de calendrier, dont le congrès prévu pour l'été 2024.

Progress est la réforme la plus importante que la fédération a conduite depuis 20 ans. Le manifeste lui a permis de changer son regard sur le monde et sur la place qu'elle souhaite occuper, tout en réaffirmant de plus en plus fortement que son approche et son cœur d'action restent l'éducation. Il invite chacun à lire, relire et faire lire ce manifeste, qui rappelle le choix d'une orientation par rapport au sensible, à savoir la planète dans son intégralité. Le secrétaire général ajoute que la fédération ne lie plus l'idée que l'on peut se faire du progrès à celle de production. Il faut comprendre que les besoins sont infinis, mais que les ressources, elles, sont finies.

Il est important pour toute entreprise, y compris associative, d'avoir un projet, d'exprimer une vision, un placement sur un marché, un environnement. C'est un point qui est souligné par les institutions, entre autres la Cour des comptes qui a auditionné la fédération sur les questions de la formation à la citoyenneté.

Progress va renforcer la direction prise à la fin des années 90, à savoir être une entreprise unique. La fédération n'est pas une confédération ni une union ou encore une amicale. Elle a constitué, voilà déjà un certain nombre d'années une Unité Économique et Sociale. Ainsi, les exigences de formation et d'insertion sont les mêmes quelles que soient la structure ou la région. C'est un élément important, puisque la réforme va mettre en place une organisation par filières de métiers, faisant par là même disparaître l'échelon territorial d'un point de vue administratif et juridique. Ceci dit, les échelons régionaux et les instituts font partie de la fédération depuis plus de 20 ans. La réorganisation territoriale ne signifie pas que la fédération va être absorbée par qui que ce soit, si ce n'est par elle-même. Les moyens de chacune des régions sont ceux de Léo Lagrange et personne ne prend d'argent à personne. Il n'y a donc pas de changements de ce point de vue là. Il s'agit seulement de renforcer un cadre pris il y a deux décennies.

L'organisation par filières métiers fait que le rapport au territoire constitue un axe stratégique important sur lequel la direction travaille. Le secrétaire général tient à rappeler que tout ne sera pas organisé par Paris, que les délégations territoriales restent en place, ce qui suppose proximité et intervention de bénévoles à cette échelle.

La complexité des marchés oblige à une organisation par filières métiers. C'est, par exemple, parce que la fédération est repérée comme un acteur de la petite enfance avec des compétences qu'elle peut revendiquer et s'exprimer sur ce secteur d'activité. L'expertise métier a été jugée indispensable, mais cela ne signifie pas renoncer au maillage territorial qu'il faudra au contraire renforcer. En effet, se pose toujours la question, quelque peu politique, pour les collectivités de savoir s'il vaut mieux

s'adresser à une structure locale ou nationale. Le projet de Léo Lagrange est d'être une entreprise unique, nationale parce que républicaine, et humaniste sur tous les territoires. Le savoir-faire sera d'être en capacité de s'adapter à toutes les régions. Une structure nationale doit savoir apporter de l'assise et cela permet d'unir les moyens et les visions et d'aller tous dans la même direction. Il ajoute que l'expérience du terrain est nécessaire, mais qu'elle ne s'oppose pas à des visions prospectives et une stratégie à long terme.

La réforme n'aura pas d'impact pour plus de 90 % des salarié.e.s pour ce qui concerne les emplois. Chacun restera à son poste. Par exemple, la directrice de l'Instep Occitanie va devenir directrice du territoire Occitanie LLF, mais hormis cela, rien ne changera au niveau des formations. Toutefois, cela appelle des modifications à plus long terme. Notamment dans le rapport à la compétence. Pour entrer en expertise et faire face aux enjeux par métier, il sera nécessaire de développer les compétences tant individuelles que collectives. C'est un axe sur lequel le secrétaire général sera vigilant. À terme, la réforme demandera d'appréhender la question du périscolaire autrement que ce qui a été fait jusqu'à présent. Jusqu'à présent la culture généraliste d'éducation populaire de la fédération, y compris managériale, était appliquée sur tous les terrains et à toutes les situations. Il faut désormais développer une culture d'encadrement différente et adaptée aux situations.

Pour ce qui est de la petite enfance, il faudra accepter qu'il y ait suffisamment d'enfants dans les crèches pour financer les obligations d'emploi posées par la réglementation. Cela suppose de développer des outils, des méthodes et la culture nécessaire pour que les berceaux soient occupés. De même qu'en formation, s'il n'y a pas de stagiaires, il ne peut y avoir de formateurs, s'il n'y a pas d'enfants, il ne peut y avoir ni crèches, ni centres de loisir.

L'animation, pour sa part, va demander de séquencer les orientations et les méthodes de travail, puisqu'il n'est pas possible de gérer le périscolaire de la même manière qu'une maison de quartier ou des centres sociaux. Léo Lagrange est l'un des gros acteurs du périscolaire, ce qui implique d'en assumer les responsabilités, mais aussi de modifier la façon de travailler, y compris sur les questions managériales. À terme, cela va impacter le rôle des directeurs de CLAE, de DAPS et autres, avec un rôle managérial renforcé. De son côté, de réforme de la grille de la convention ECLAT semble aller dans ce même sens.

En termes d'emploi, l'essentiel des modifications en cours se trouve dans les créations de postes, notamment sur la constitution des métiers, avec une incidence économique de l'ordre de 1 million d'euros. Si la réforme est un centre de coût, d'un point de vue comptable, elle est aussi un centre d'investissement, puisque 2 autres millions devraient venir s'ajouter au premier.

Les services centraux ne seront plus généralistes, mais reliés à chacune des filières métiers. Il n'y a aucune inquiétude à avoir à ce sujet, puisque le même nombre de comptables, de gestionnaires de paie et autres sera toujours nécessaire, sauf si l'activité venait à se dégrader ou au contraire à augmenter fortement. La réforme ne change rien dans ce domaine. La situation de Centre-Est, qui perd un million d'euros par an, demande de trouver des solutions, mais celles-ci n'ont rien à voir avec Progress.

Les questions managériales, des qualifications et des conditions de travail font partie des orientations sur lesquelles travaille la direction, convaincue de la nécessité de repenser le corpus qui a, à ce jour, atteint ses limites, bien qu'il ait porté ses fruits pendant dix ou quinze ans. Toutefois, il faudra un peu de temps avant que la nouvelle organisation prenne de l'ampleur et produise les résultats attendus, à savoir faire mieux dans de meilleures conditions.

Un élu trouve la présentation un peu particulière et rappelle que ce qui importe pour les élu.e.s, c'est l'impact sur l'emploi et sur les salarié.e.s. Il a bien noté la création de quelques emplois qui font partie des investissements nécessaires au développement. Ce dernier est intéressant s'il a un impact sur l'emploi, la lutte contre la précarité et débouche sur des embauches. Il est favorable à ce que les salarié.e.s soient traité.e.s de la même façon sur toutes les régions, avec une ligne managériale digne de l'économie sociale, mais ne peut que constater les différences de traitement entre les territoires, avec des difficultés qui ne peuvent plus être gérées au local comme il se doit et qui remonte

au CSE. À l'heure actuelle, il n'y a plus de communication entre les salarié.e.s et la hiérarchie sur certains secteurs. L'élu souhaite que la situation des salarié.e.s soit regardée au niveau national et qu'elle soit traitée de la même façon sur l'ensemble du territoire.

Concernant le développement des compétences et la formation des équipes, l'élu fait remarquer qu'à l'heure actuelle la première difficulté est celle à recruter du fait des bas niveaux de salaires en général et des conditions de travail pour les équipes d'animation. Il s'inquiète aussi de la position de la fédération face à l'augmentation des taux d'encadrement aussi bien dans les crèches que dans l'animation. Il veut savoir si elle revendiquera des moyens pour offrir un service de qualité ou bien si elle accompagnera la réforme, plutôt synonyme de régression en général. Il s'interroge sur ce qu'elle porte à l'extérieur. Il pointe le manque de financements sur ces secteurs d'activité et au final, c'est toujours l'animateur qui en fait les frais. Il fustige les collectivités locales qui ont les moyens de mettre en place de la surveillance des rues, mais ne financent pas le périscolaire et ne choisissent pas des équipes qui proposent un travail de qualité. Les réformes techniques et structurelles sont importantes sur les trois filières, mais l'ensemble manque de perspectives pour une entreprise de l'économie sociale. Il estime qu'il n'est plus possible de continuer dans ces métiers avec les financements proposés, d'autant que les contraintes sur les appels d'offres sont de plus en plus importantes.

Le secrétaire général confirme que la fédération Léo Lagrange a bien un projet associatif dont l'objectif n'est pas de rémunérer les capitaux de celui qui a créé l'entreprise. La question porte sur la façon de rendre cohérents ses objectifs avec les conditions qu'elle se donne pour les atteindre.

Il rappelle que l'article 1 des statuts de Léo Lagrange ne concerne pas la gestion des salarié.e.s - même s'ils sont indispensables au fonctionnement de la fédération - parce que cette dernière, il y a 50 ans, a pris une orientation stratégique de se professionnaliser. Il faut donc que l'ensemble soit cohérent. D'où la relation indispensable et permanente entre le projet et les moyens pour l'atteindre, qui impliquent les salarié.e.s. Le rôle du CSE et des autres instances représentatives du personnel est d'échanger et il est normal que les élu.e.s fassent remonter les dysfonctionnements.

Les positions de Léo Lagrange font partie de la réforme. Elles doivent être visibles et construites. Le secrétaire général confirme la présence de la fédération au comité de filière sur la petite enfance pour discuter de ces éléments avec l'État et le gouvernement. Pour sa part, la fédération a beaucoup poussé non pas à la convocation d'assises sur l'animation, qui est un choix de la ministre, mais pour qu'un dialogue s'installe entre État, collectivités, CAF et opérateurs. Elle espère des évolutions fortes sur le contrat d'engagement éducatif, voire sa suppression ou du moins limité à certaines situations et des conditions réévaluées. Mais elle doit faire face à certains acteurs qui ne considèrent pas l'animation comme un métier.

La question du BAFA est aussi un sujet sur lequel employeurs et syndicats devront trancher. Soit c'est du volontariat et ne sert qu'à de l'engagement, soit c'est un brevet reconnu comme premier échelon et une condition réglementaire pour commencer à exercer la profession. S'il est sorti des textes, il faudra voir comment former les milliers d'animateur.trice.s sur 10, 20 ou 25 heures au CQP, au BPJEPS et autres et se pencher sur le financement de ces formations. Le secrétaire général rappelle que la fédération agit sur de l'argent public et qu'il n'est pas possible de simplement réclamer des moyens, car cela englobe d'autres secteurs. La fédération n'a rien contre les marchés, même si elle s'inquiète parfois de la façon dont les collectivités appliquent le Code des marchés publics. Ce dernier a été créé pour rendre transparente la gestion de l'argent public. La question à l'heure actuelle est de savoir comment stopper un glissement qui s'est opéré au fil du temps vers une considération purement économique de la prestation demandée tout en gardant cette transparence.

Un élu rejoint les propos d'une élue qui estime que le sujet aurait dû être traité plus longuement et n'aurait pas dû être seulement un point à l'ordre du jour. Les élu.e.s ont tou.t.e.s envie de participer à l'évolution de l'entreprise qui connaît aujourd'hui un tournant avec les assises de l'animation qui font se rassembler les employeurs, la CAF, les collectivités territoriales et des organisations syndicales de salarié.e.s. L'accélération pèse au sein du cadre employeur, au niveau de l'emploi, sur les marchés

et sur la diversité de l'activité – formation, petite enfance, animation. Il est nécessaire de défendre un modèle de société.

Il a relevé une incohérence dans le discours du secrétaire général lorsqu'il dit qu'il n'y aura pas d'impact pour les salarié.e.s et ajoute que certains postes vont changer. Il estime au contraire qu'il est nécessaire d'avoir un changement sur le terrain. Les salarié.e.s ne sont pas satisfait.e.s du fonctionnement actuel et doivent savoir qu'il y aura des conséquences à tous les échelons. D'autant qu'il est question de revoir le fonctionnement du périscolaire. Les élu.e.s attendent de ces derniers par contre qu'ils soient positifs. Les élu.e.s seront vigilant.e.s sur la ligne managériale qui a un impact très important sur le terrain pour que l'évolution aille dans le bon sens pour structurer le modèle économique, politique et les objectifs de la fédération. Mais il est important de dire que cela aura des effets positifs, d'autant qu'il existe parfois des pratiques qui ne sont pas dans la culture de Léo Lagrange. Il n'y a plus la même tolérance vis-à-vis des salarié.e.s qui font des erreurs, comme c'était le cas autrefois. Aujourd'hui, ils ont tout de suite affaire au service RH. L'élu estime qu'il ne faut pas passer du laisser-aller à la tolérance zéro, qui casse la dynamique de groupe.

L'élu regrette que le congrès ait été repoussé pour la deuxième fois. Cela est signe, selon lui, d'une fébrilité sur le projet ou une capacité à recalibrer le projet en fonction de l'actualité. La crise sanitaire a bouleversé un certain nombre d'attentes parmi, entre autres, les usagers.

Le secrétaire général ne voit pas pourquoi il ne pourrait pas y avoir de congrès exceptionnel au moment où c'est utile alors que les élu.e.s demandent un CSE extraordinaire pour approfondir la question des orientations stratégiques. Il ne voit donc aucune fébrilité à ce propos. C'est un choix délibéré au regard du calendrier de la réforme. Il remarque que ce dernier a été un peu ralenti du fait de l'obligation de mise en chômage partiel pour raisons sanitaires. Il n'était pas possible de faire un congrès en novembre 2022, d'autant qu'il y a les élections présidentielles au milieu. Il faut plus d'un an pour l'organiser. Le pilotage est donc pensé, maîtrisé et assumé.

Il confirme ensuite que le projet a pour but que les choses aillent mieux. Personne à la direction ne souhaite devoir gérer des problématiques, même s'il en existe toujours. Tous pensent que ce que fait la fédération est utile à l'intérêt général. Mais le mieux ne doit pas passer uniquement par le prisme économique et social.

Il redit qu'il n'y a pas d'impact sur l'emploi sur les sites. La réforme n'a pas pour objectif de faire des économies sur l'emploi. Au contraire, des postes sont créés sur la structuration métiers. Par contre, il est clair que les changements vont avoir des incidences sur les compétences individuelles et collectives. Il faut donc distinguer la question de l'emploi de celle des compétences, ces dernières étant appelées à évoluer. La mise en place des directions métiers suppose que ces dernières assument les compétences qui sont les leurs. Ainsi ce ne sera plus le rôle de la direction générale de s'occuper de la gestion du terrain. Aux équipes des directions métiers de s'en charger. Les choses vont donc bouger dans le domaine des responsabilités. Ainsi, il faudra redéfinir le rôle managérial d'un directeur de CLAE, d'un DAPS ou d'un directeur de centre de loisir, mais aussi discuter des tolérances vis-à-vis des salarié.e.s, comme les retards par exemple sans pour autant passer d'un extrême à un autre. S'il n'y a donc pas d'incidence sur l'emploi des sites, dont le rôle sera toujours le même, l'ensemble des éléments mis en place devra conduire à modifier les compétences de chacun et de tous. Cela passera par des formations individuelles pour obtenir une élévation générale. L'organisation aura fini d'être mise en place en 2025 – 2026, et il sera alors possible de commencer à en voir les résultats.

Une élue partage l'avis des autres élu.e.s sur la nécessité d'un CSE extraordinaire, pour avoir plus de temps, et sur la lourdeur des documents. Elle constate, sur la note stratégique, que l'organisation transitoire sera de longue durée, avec une réception en 2023 et un achèvement en 2025. Or, elle pointe que les services supports sur LLM par exemple sont continuellement en sous-effectifs avec des CDD de 6 mois comme palliatifs aux besoins. Il y a donc un impact sur les emplois à l'heure actuelle. Elle reprend le premier point de l'axe stratégique qui est de consolider l'expertise en apportant

l'organisation métiers et la réponse aux besoins des parties prenantes et se demande qui sont ces parties prenantes, puisque les salarié.e.s ne sont pas du nombre. Pour ce qui est du développement du marketing, elle note que le vocabulaire est celui d'une grande entreprise.

L'axe stratégique numéro deux prévoit de consolider et d'élargir la présence territoriale de la fédération ou d'asseoir un développement territorial. Elle relève que Léo Lagrange a tendance à prendre des marchés vers le moins-disant social et en accepte certains sans en avoir la capacité.

Elle note au point 2-3 la phrase : « adapter nos offres pour ne pas faire de surqualité ». C'est un propos qui l'a choquée et qu'elle a du mal à comprendre, car il est justement demandé à Léo Lagrange de faire de la qualité.

Concernant l'axe stratégique de l'animation, elle relève la volonté d'évoluer vers une nouvelle posture de partenaire des politiques publiques, qui demande de revoir les taux d'encadrements. L'élue précise que des demandes en ce sens ont déjà été adressées à la direction de Léo Lagrange Ouest, mais aussi aux élu.e.s de la ville de Nantes.

Pour ce qui est du développement de l'autonomie des équipes – Axe de développement numéro 3 – elle explique que les DAPS ne peuvent pas faire leur travail, car ils sont constamment en renfort de leurs équipes toujours en sous-effectif. Elle ne voit dans le document aucun plan d'action proposé pour atteindre cet objectif.

Elle en arrive au point stratégique numéro quatre qui porte sur la préservation de l'indépendance économique et politique et un fonctionnement qui respecte les idéaux et les engagements de la fédération, ce qui suppose une recherche permanente de cohérence et de transparence. Elle se demande encore une fois qui sont les parties prenantes, puisqu'elle relève l'absence de référence aux salarié.e.s et aux CSSCT.

Concernant les dimensions RSO, elle trouve que le document, par les chiffres donnés, le vocabulaire et l'organigramme, fait plutôt référence à une grosse entreprise qu'à une association.

Le secrétaire général explique qu'il s'agit d'un document de travail et si les élu.e.s sont consulté.e.s, c'est pour qu'ils.elles apportent leur contribution. Pour ce qui est de la transparence, il répond que certaines entreprises du CAC 40 remettent les documents de travail en l'état. Dans le cas de Léo Lagrange, les élu.e.s représentent les salarié.e.s de l'ensemble du territoire. L'Unité Économique et Sociale créée il y a plus de 20 ans répondait à une volonté d'une gestion globale et identique partout. Pour les cas de Toulouse et de Nantes, il précise que Léo Lagrange a succédé à deux associations paramunicipales dans lesquelles siégeaient des élu.e.s. L'orientation stratégique et l'indépendance politique et économique ont donc pour but de remettre au cœur du rapport avec les citoyens la conception de la vie associative.

Le secrétaire général donne pour exemple un marché qui n'a pas été obtenu, car la fédération était 30 % plus cher. Cela prouve que la Léo Lagrange ne prend pas systématiquement le moins disant social. S'il devait faire un bilan historique, cas par cas, des situations, les élu.e.s percevraient une nette amélioration des conditions salariales et sociales dans de nombreux cas. Les marchés où les conditions étaient moins bonnes pour les salarié.e.s repris.e.s ne sont pas nombreux.

Quant à la surqualité, les différentes personnes qui travaillent sur le sujet, se sont rendu compte que dans de nombreux endroits, la fédération ne se faisait pas payer pour l'entièreté des services réalisés, car certains éléments sont indiqués dans la réponse technique, mais pas dans les budgets. Le secrétaire général convient que la phrase est mal écrite et s'engage à la modifier. Dans le même temps, Léo Lagrange ne demandera pas des taux d'encadrement de 1 pour 8 dans les centres de loisirs.

Le secrétaire général estime que lorsque le document parle de développement des compétences ou de marque employeur, il ne voit pas en quoi les mots « marketing, rentabilité, économie, marge » porteraient en eux un choix idéologique à l'image d'une multinationale. La fédération assume d'être une entreprise à dimension nationale, sans confusion avec une multinationale, tout en étant une grande association, ce qui est une bonne chose, même s'il est bien aussi qu'il y ait de petites

associations locales. Par contre, les associations paramunicipales ne sont pas le modèle de société de Léo Lagrange.

L'élue ne souhaite pas que le marketing prenne le pas sur le travail éducatif, car ce ne serait pas pertinent. Elle estime que c'est du marketing que de vendre du Léo Lagrange. Elle ajoute que le secrétaire général a indiqué que c'était aux élu.e.s de négocier les taux d'encadrement. Or, l'axe stratégique spécifie que l'employeur doit avoir une posture de partenaire public en phase avec les élu.e.s. Elle estime donc que c'est à lui de faire le forcing sur la question.

Le secrétaire général souhaite également que les élu.e.s expriment leurs attentes sur les taux d'encadrement tout comme Hélixopée et Léo Lagrange peuvent le faire.

Une élue entend les stratégies, la situation sanitaire, et le temps que nécessite de possibles changements. Mais en attendant, sur le terrain, à tous niveaux, les salarié.e.s font face à des conditions de travail qui sont nocives et périlleuses pour leur intégrité morale et physique. Ils .elles n'ont pas les moyens de répondre à l'ensemble des exigences qui leur sont demandées. Elle demande d'avoir un peu plus de souplesse et de compréhension et de ne pas tout reporter sur le fait qu'ils.elles sont mal organisé.e.s. Mettre en place des formations, c'est très bien, mais pas suffisant. La charge mentale à l'heure actuelle est telle qu'il y a pléthore d'arrêts de travail ou de droits d'alerte. Elle estime que quelques soient les conditions de travail, les salarié.e.s font de la surqualité parce qu'ils .elles sont compétent.e .s. Mais elle s'inquiète du mal être et de savoir comment justifier auprès des salarié.e.s la nécessité de continuer à effectuer leur travail avec ce qu'ils.elles ont, alors que dans le même temps Progress investit des fonds qui seraient utiles sur le terrain, même si elle comprend qu'il faille construire d'abord en haut pour que cela puisse redescendre ensuite.

Le secrétaire général pense qu'il faut tout d'abord déterminer ce qui relève de l'état de certain.e.s salarié.e.s et ce qui relève de la crise sanitaire qui est peut-être venu accentuer des éléments existants, comme la précarité. Il a besoin de comprendre ces éléments. En effet, depuis le début de la crise, selon la Sécurité sociale, le nombre d'arrêt maladie chez les cadres est supérieur à celui des autres catégories. Mais cela suppose un autre niveau d'analyse. Toutefois, au sein de Léo Lagrange, il existait des problématiques préexistantes au niveau des compétences et des effectifs par exemple à Marseille. Il souhaite donc régler les deux problèmes, à savoir rajouter les personnes nécessaires et élever le niveau de compétence. Il relève que, dans les services centraux en particulier, la période a été excessivement dense, entraînant des éléments de déstabilisation. À cela s'est ajoutée une réforme qui apporte son lot de questionnements.

La fédération a dépensé en 2020 plus de 500 000 euros en renforts divers et variés, alors qu'elle venait de changer le système d'information juste avant le début de la crise. C'est donc un effort financier supplémentaire dans une situation déjà un peu tendue. De plus, le secrétaire général a ajourné la mise en place de la situation comptable au 31 mai, depuis 2 ans. Tous les calendriers d'élaboration budgétaire ont été desserrés, par contre arrivera un moment où il faudra clôturer les comptes. Donc, de ce point de vue, la situation est délicate, mais tout a été entrepris pour faire le maximum.

Par contre, il n'est pas d'accord lorsqu'il entend dire que le nouveau système d'information génère 20 à 30 % de travail en plus. Il peut comprendre que ce soit le cas au moment de la mise en place. Mais en définitive, il permet de traiter plus de données. C'est le travail comptable qui change et donc la compétence du comptable. C'est une transformation qui s'est bien passée à certains endroits, d'autres nécessitent un peu plus de temps. Les tensions sont donc nées de la conjonction d'un certain nombre d'éléments. Il faut donc poser des diagnostics précis, sans mélanger les causes, les temporalités et les situations différentes d'un territoire à un autre. Toutefois, la direction de la fédération suit particulièrement ce qui se passe tout en ayant des exigences.

Une élue relève que Progress a un pan tourné vers l'écologie. Elle entend qu'il faut porter le changement, mais elle demande que soient aussi prises en compte la précarité et la façon dont elle se fabrique. Elle ajoute que les élu.e.s sont autour de la table pour représenter les salarié.e.s. Elle est d'accord pour que Progress se fasse par petites étapes, mais demande que ce soit bien fait. En se référant à la citation de Desmond TUTU « faites le bien par petits bouts, là où vous êtes ; car se sont tous ces petits bouts de bien qui, une fois assemblés font le monde ». il faut selon elle, que la fédération Léo Lagrange apprenne d'abord à le faire bien au niveau de ses établissements régionaux avant de se lancer à une consolidation nationale. Elle regrette qu'il ne soit pas possible de faire le lien avec la commission conditions de travail, qui a abordé le problème des crèches, de l'animation et de ce qui se dit sur le terrain. D'une façon générale, toute personne qui à ce jour choisit l'animation et le périscolaire est consciente de son rôle social et de son importance et se battra pour obtenir gain de cause. Elle estime que Léo Lagrange porte une différence et une singularité, eu égard au manifeste, mais se demande si elle est ressentie sur le terrain. Elle est d'avis que le secrétaire de la fédération doit lutter avec les élu.e.s sur les conditions de travail et les taux d'encadrement, cela renforcera le sentiment d'appartenance. En référence à la pyramide des besoins proposée au salarié.e.s dans le cadre du droit d'alerte, elle cite : « le directeur de Léo doit lutter avec nous pour nos conditions de travail/taux d'encadrement, pas contre nous ». Elle demande plus de moyens humains, matériels, de prendre en compte et d'agir en fonction des besoins du terrain. Elle pense que cela devrait faire partie de l'orientation stratégique. Elle considère qu'un droit d'alerte n'est pas là pour embêter l'employeur, mais pour lui rappeler qu'il a une obligation de moyens et de sécurité, que les salarié.e.s ne retrouvent plus.

Elle revient sur le mot surqualité, qui est une réalité du terrain. Pour sa part, elle se soucie de la qualité qu'elle a envie de maintenir avec les enfants et sur les sujets qu'elle porte. Pour cela, elle et d'autres font du travail bénévole. Ils font donc de la surqualité, puisque non payé et non reconnu. C'est pourtant grâce à ces actions que les parents notent l'importance de l'animation au sein de l'école, que les enseignants relèvent une continuité pédagogique. Concernant les outils pédagogiques déversés sur le terrain, les animateur.trice.s n'ont même pas le temps de s'y intéresser.

Sur la question de l'audit des dirigeants, elle s'interroge sur la façon dont ils sont évalués. La question se pose sur les pyramides de besoins et relance celle des passerelles. Léo Lagrange a plusieurs métiers entre lesquels il est possible de construire des ponts. Or, la plupart du temps, les salarié.e.s ne connaissent pas les dispositifs existants. Elle demande que ce qui est déjà là soit connu et utilisé. Pour elle, la responsabilité sociale de l'entreprise doit reposer sur un devoir d'exemplarité. D'autant qu'elle a l'impression que les métiers de la petite enfance rencontrent désormais les mêmes problématiques que ceux de l'animation. Enfin, sur la démarche de prospective et de programmes innovants, l'élue voudrait savoir pourquoi les emplois générés ne profitent pas aux salarié.e.s déjà investi.e.s.

Le secrétaire général comprend ces questions liées aux conditions de travail. Il va réfléchir avec la présidente du CSE pour organiser une séance plus globale. Mais il s'agit d'une consultation et celle-ci ne peut pas traiter tous les problèmes.

Il affirme que Léo Lagrange n'est pas une fabrique de la précarité. Celle-ci est liée aux secteurs d'activité. Il rappelle la situation qui était celle de NAP lorsque Léo Lagrange a repris le marché. Dans ce secteur, la fédération est un acteur assez important qui tient à jouer son rôle.

Pour être allé sur le terrain et avoir interrogé certain.e.s salarié.e.s, le secrétaire général s'est rendu compte que les situations personnelles étaient très variées. Il faut donc poser en premier lieu un diagnostic, d'où la mise en place d'un observatoire du périscolaire, pour parler des bonnes choses. S'il y a des situations de précarité, toutes les personnes qui font peu d'heures ne sont pas obligatoirement dans le besoin pour autant. Il faut donc mettre les choses à plat, car dans les maisons de quartier, les centres sociaux et la plupart des actions de formation, il y a des CDI à temps plein, et apprendre à dissocier les cas de figure. Le secrétaire général invite aussi les élu.e.s à reprendre les données du bilan social, pour constater qu'il y a très peu de problèmes de temps partiel dans les

crèches ou les sièges sociaux. Il rappelle au passage que les temps plein à Léo Lagrange sont de 33 heures.

Le secrétaire général ajoute que l'organisation par métier a pour but de clarifier les choses. Car s'il y a des points communs sur l'emploi entre les différents secteurs, il y a aussi des singularités. Il faut parler des mêmes choses. Dans le cas contraire, les diagnostics ne sont pas bons. Il estime qu'il faut appréhender la question du périscolaire autrement, car effectivement c'est un secteur qui peut connaître la précarité. Léo Lagrange est acteur d'un système qu'il faut faire évoluer.

Si ce que la fédération pense de la place qu'elle occupe ou si ses projets et actions ne sont pas connus du terrain, il en résulte des impressions fausses. La situation n'est plus ce qu'elle était il y a trente ans et il faut en tirer les conséquences, en particulier sur le périscolaire. Le secrétaire général est d'accord pour associer des salarié.e.s à la construction du plaidoyer, à partir de leur expertise du terrain.

Sur la question des outils et des passerelles, le secrétaire général informe que Scol'ERE par exemple, a été confié à un salarié Léo Lagrange. Il n'y a pas eu de recrutement. Il devrait en être de même pour le mentorat. La fédération s'est engagée dans Scol'ERE avec l'idée de donner des heures complémentaires à des animateur.trice.s du périscolaire, puisque l'intervention a lieu sur le temps scolaire, au moment des heures creuses. Le projet « Défi et différence » axé sur la discrimination et adapté aux enfants relève de la même préoccupation. Toutefois, elle se heurte à des difficultés de mises en œuvre. La principale étant que l'Éducation nationale n'en veut pas, estimant que les enseignants sont mieux qualifiés pour faire le travail. Ailleurs, ce sont les villes qui ne veulent pas payer, parce que cela se fait sur le temps scolaire et que ce n'est pas de leur compétence. Reste encore la question du financement porté par Léo Lagrange, faute d'aides de l'État. L'argent du programme vient de fondations ou d'entreprises privées.

Certes, la direction n'a peut-être pas révolutionné les choses, mais elle cherche des solutions. Par exemple, la ville de Nantes et l'académie ont invité Léo Lagrange à entrer dans les appels à projets à destination des écoles. Mais il y a déjà profusion d'offres sur le développement durable et la fédération ne souhaite pas faire ce que fait l'association locale de recyclage. Elle veut proposer quelque chose qui vient en plus. Elle regrette que la ville et l'Éducation nationale n'en veuillent pas, car la fédération avait 600 animateur.trice.s et aurait pu proposer de multiplier les interventions. C'est d'autant plus regrettable que cette proposition entrerait dans le cadre de ce qu'attend le ministère de l'Éducation nationale, à savoir la formation à la citoyenneté et l'éducation au développement durable. C'est un exemple des problématiques auxquelles Léo Lagrange se heurte ici ou là.

Par ailleurs, les outils pédagogiques, tels que la pédagogie des petits citoyens, mis à disposition des animateur.trice.s ne signifient en aucun cas qu'ils n'ont pas les compétences. Ce sont des outils complémentaires à l'action qu'ils conduisent, élaborés par des salarié.e.s. Toutefois, le secrétaire général est d'accord sur le fait que les animateur.trice.s n'ont pas forcément le temps de se les approprier. Cela renvoie à la question du fonctionnement du périscolaire à l'avenir et le moyen de faire bouger les lignes du secteur. Il reconnaît que la question des moyens est centrale, mais invite les élu.e.s à réfléchir avec la direction à leur provenance et aux stratégies à mettre en place pour les obtenir. La fédération soutient des propositions au niveau du champ conventionnel et demande que des textes viennent donner du temps de travail, pour un meilleur salaire, mais aussi pour mieux faire. Le secrétaire général communiquera s'il y a des oppositions à ces évolutions. Mais les solutions seront toujours limitées si les conditions du financement ne sont pas créées. Le risque étant que les villes trouvent les associations trop chères et se mettent en régie, employant encore plus d'animateur.trice.s contractuels qui auront moins de temps de préparation et ne seront pas protégés en cas de conflit avec des parents.

La question du financement suppose de s'interroger sur les compétences. Léo Lagrange pousse pour qu'il y ait une compétence enfance obligatoire dans les collectivités. C'est un moyen de faire avancer l'ensemble du secteur.

Dans le cadre de la relation managériale qu'il souhaite instaurer avec les directions, aujourd'hui régionales, demain métiers, le secrétaire général est prêt à recevoir toutes les demandes de moyens

complémentaires. Mais cela ne peut se faire que s'il y a des finances. Il rappelle que la fédération fonctionne sur de l'argent public. Il souhaite que les élu.e.s relaient cette réflexion.

Le représentant syndical CFDT pense qu'il faut insister sur la notion d'empreinte environnementale qui n'est pas encore clairement établie dans les orientations stratégiques. Le CSE a déjà fait des propositions d'organisation différente du travail, il faut voir comment le faire dans le périscolaire, en sollicitant peut-être des collectivités ou l'Éducation nationale, et être moteur en proposant l'expérience de pratiques différentes. Il est donc nécessaire d'afficher cette prétention.

Concernant les conséquences liées à l'emploi et les compétences, les retours qu'il a eus sur les sièges, en particulier sur Centre-Est et Toulouse, montrent une crainte de taylorisation du travail administratif, les salarié.e.s ayant peur de ne plus avoir la vision transversale qu'ils connaissent en comptabilité, en gestion RH et autres. Ils/elles s'inquiètent de devenir pointus sur un champ de compétence, mais d'en perdre d'autres à ne plus les pratiquer, et de ne pas savoir comment réclamer une revalorisation des salaires au bout de quelques années.

Le secrétaire général revient sur un point soulevé par une élue concernant le « rapport au sensible ». Il précise que la RSO a une dimension sociale. Il y a bien entendu des petits gestes à pouvoir faire au quotidien, mais c'est avant tout une vision plus globale qui englobe une notion de productivisme. La RSO ne doit pas être un produit purement marketing.

Concernant Centre-Est, il a changé la direction suite à différentes problématiques graves. Pour ce qui d'une éventuelle spécialisation des métiers, c'est un sujet qui fait partie des chantiers en cours, puisque le secrétaire général souhaite que, dans chaque filière métier, soit identifié l'ensemble des futurs circuits, qui sont différents selon les régions, pour les repenser. Il a certes un avis sur le sujet, mais souhaite que les dirigeants en charge du métier et de la filière se posent les bonnes questions. Par contre, il n'y a aucune raison pour que le circuit comptable et financier de LLF soit le même que celui de la petite enfance. Parce que ce ne sont pas les mêmes métiers ni les mêmes dispositifs de paiement. Par contre, et pour toutes les filières, le secrétaire général demande aux directions administratives et financières de tenir la comptabilité à jour et d'avoir des fonds de trésorerie. Il estime que cela ne représente pas de surcharge de travail, car c'est la mission centrale des comptables. De même que les services payés doivent faire les payés tous les mois. La surcharge vient de ce que depuis plusieurs années les comptabilités ne sont pas à jour.

Pour ce qui est du patrimoine, il y a une fonction à créer, car la fédération est propriétaire de plus en plus de locaux pour les sièges, mais aussi beaucoup locataire, en particulier dans la formation. Quant à la petite enfance, Léo Lagrange est de plus en plus souvent aménageur de crèches, voire acheteur et aménageur. Il ne faut plus que les DAF, les DTA ou les DTPE soient en charge du patrimoine, à suivre les travaux, d'où la nécessité d'avoir une personne dédiée.

Quant à l'audit des dirigeants, le conseil d'administration doit avoir les moyens de contrôler leur travail. La fonction d'audit doit donc être extérieure. Le contrôle porte aussi sur la cartographie des risques. Ainsi des risques importants ont été identifiés sur les systèmes d'information métiers, gestion, etc., car ils ont été créés par couches successives. Ils ne sont donc pas bien sécurisés et partagés. La fonction d'audit devra s'assurer que les dirigeants ont fait le nécessaire pour réduire ce risque.

La création d'une direction patrimoine et d'une direction audit demande des moyens. Ce qui renvoie à un temps long. Mais les orientations stratégiques ont pour but d'offrir un maximum de perspectives. Ensuite les élu.e.s et la direction suivront les différentes étapes successives nécessaires pour atteindre ces objectifs. C'est le sens de la consultation.

Un élu revient sur le taux d'encadrement et demande qu'il soit le même pour tous. Il estime que si Nantes respecte le taux légal le matin et le soir, à midi, les animateur.trice.s ne font que de la garderie, à 1 pour 35. Il se demande comment cela est possible. Concernant les formations sur la citoyenneté, l'élu demande s'il ne serait pas mieux de mettre des moyens dans les écoles pour de meilleures

conditions de travail, même si la citoyenneté est effectivement un sujet important, vu la façon dont les enfants évoluent.

Enfin, il confirme que le secteur est précaire, il suffit d'aller sur le terrain pour le constater. Il indique qu'en Sud-Ouest des solutions sont proposées, telle que la prise de poste 15 minutes avant l'arrivée des enfants, mais sont refusées. Or sur un mois, cela représente 2 heures de travail et donc un peu plus d'argent. Il estime de ce fait que Léo Lagrange contribue à la précarité du métier. Il relaie qu'à Toulouse des postes sur 35 heures dans l'animation se pérennisent au sein de la mairie. Certes, ce sont des contrats sur un an, renouvelables d'une à trois fois, mais entre 18 heures à Léo Lagrange à vie ou du 35 heures sur 2 ans, le choix est vite fait pour certains.

Le secrétaire général estime qu'il n'est pas possible de dire que toutes les personnes qui travaillent dans le périscolaire à Léo Lagrange sont en situation de précarité. Pour certains, la situation est satisfaisante et ils ne souhaitent pas travailler plus. Cela ne signifie pas que cette dernière n'existe pas, mais cela demande d'être plus précis.

Pour ce qui est des territoriaux, donc des personnes qui passent des concours de la fonction publique territoriale, ce sont des contractuels. Mais comme la filière n'existe pas, qu'il n'y a que la catégorie C, les animateur.trice.s travaillent 40 ans en tant que tel, sans possibilité d'évolution de carrière, contrairement aux salarié.e.s de Léo Lagrange. Ils n'ont pas accès non plus à des outils pédagogiques, ni ne sont invités à réfléchir sur un projet éducatif. Le secrétaire trouve leur situation plus problématique et pas forcément souhaitable. Il fustige la ville de Toulouse qui confie aux Francas, à Léo Lagrange ou à LEC l'ensemble des activités, mais qui met les moyens nécessaires en régie. Le secrétaire général pense qu'elle ferait mieux de leur donner les postes. C'est un combat que la direction doit mener avec les élu.e.s. Si le but est de devenir des contractuels du périscolaire à 35 heures, la fédération doit effectivement changer de projet. Quant à Nantes, il confirme qu'ils sont en dessous des taux d'encadrement, même dans les quartiers REP+, d'autant que la ville n'applique pas les nouveaux taux. Par contre, il est possible qu'ici ou là, il y ait des situations de tension d'emploi et de recrutement.

Le secrétaire général convient qu'à Nantes, le temps de midi n'est pas déclaré. Il n'est donc pas possible de parler de taux d'encadrement. Celui-ci étant décidé par la ville, la question est de savoir si Léo Lagrange peut refuser. Pour lui, le sujet à mettre sur le dessus de la pile est celui des rythmes éducatifs, car les difficultés sont liées à leur recul. Le débat politique à mener est de savoir ce qui est bon pour l'enfant, à savoir la réforme des rythmes à 4 jours et demi, avec des PEDT et des taux d'encadrement financés. Léo Lagrange est dépendant de grandes villes qui imposent des taux de 1 pour 18.

Il répète qu'il faut s'attaquer aux rythmes éducatifs, car c'est une problématique sectorielle. L'AMF n'ayant pas d'argent de l'état, il faut voir comment la CAF intervient sur le sujet. Il affirme que lui aussi préfère les anciens taux aux nouveaux. Pour ce qui est de Nantes, il reconnaît que le dernier point qu'il a fait remonte à quelques mois, mais à l'époque, Léo Lagrange était dans les clous. Il reconnaît toutefois qu'il peut y avoir parfois des difficultés de remplacement et de recrutement, dans une période de doublement des effectifs dû à la pandémie qui engendre des absences plus nombreuses et une fatigue plus importante. Les charges non budgétées, non financées par la ville représentent à Léo Lagrange Ouest plus de 200 000 euros, résultant des embauches auxquelles il a fallu procéder, en passant par de l'intérim.

Quant à la demande de faire rentrer la citoyenneté dans l'école, le secrétaire général reconnaît que Léo Lagrange a des compétences à faire valoir sur cette question. Il convient que plutôt que de créer de nouveaux postes dans les écoles chaque fois qu'un sujet de société surgit, Léo Lagrange doit rappeler qu'il existe, dans certaines associations, des personnes dont c'est le métier, qui proposent des pédagogies actives complémentaires du cours académique et sont à même de travailler sur la laïcité, la citoyenneté ou le développement durable. C'est un point qu'il a présenté à l'Assemblée nationale autour du rapport de la Cour des comptes sur la formation à la citoyenneté. La fédération souhaite désormais mettre en avant la complémentarité éducative que l'on retrouve dans les

méthodes, mais aussi investir davantage le temps scolaire en appui des enseignants. Mais le chemin sera long.

Un élu affirme que le terme de « marketing » ne lui pose plus de problème, l'entreprise comptant 7 000 salarié.e.s. Il relève que Léo Lagrange a une culture d'entreprise avec des objectifs, vu sa taille, alors que le manifeste s'appuie sur des valeurs, dont celle de l'écologie. Il faut donc voir comment faire de cette dernière une question participative avec les usagers. Il note aussi que le manifeste parle de migrants climatiques alors qu'au CADA les salarié.e.s sont licencié.e.s. Pour sa part il est tout à fait d'accord avec les valeurs énoncées, mais il relève que le manifeste invite aussi à les transformer en acte sur le terrain, or c'est un document qu'il n'a jamais vu sur site. Il invite à travailler sur le fossé qui existe entre ces valeurs et leur application dans l'entreprise. Il est d'accord qu'il y a des avantages à travailler à Léo Lagrange, mais ajoute qu'il y a des salarié.e.s qui font aussi du bénévolat. Or si ces actions volontaires ne sont pas reconnues, s'il n'y a pas un tout petit peu de tolérance envers le salarié qui a fait des heures en plus, il cessera d'en faire.

Concernant Centre-Est, il rappelle que les élu.e.s avaient demandé des explications sur les comptes, entre autres la vente du bâtiment du siège qui était présentée en charges exceptionnelles. Il regrette que les élu.e.s ne soient pas toujours entendu.e.s lorsqu'ils pointent des difficultés.

Ensuite, sur le temps partiel, il rejoint le secrétaire général pour dire qu'il y a celui qui est choisi et celui qui est subi. Mais les élu.e.s ne parlent pas du premier. Il faut donc travailler à des articulations pour trouver des solutions pour ceux qui sont en situation précaire. Au sujet du BAFA, les élu.e.s estiment qu'il s'applique à de l'animation volontaire, qu'il pourrait être utilisé en première année dans le péricolaire, à condition de passer un CQP pour les personnes qui, au bout d'un an, veulent rester sur cette activité. Ce serait donc une période transitoire avant de rentrer dans un processus de professionnalisation.

Le secrétaire général comprend que les élu.e.s ne voient pas d'un bon œil les procédures économiques engagées pour supprimer des postes. Toutefois il se réjouit que la fédération soit arrivée au bout d'un certain nombre de restructurations au cours des 20 dernières années, sans lesquelles elle n'existerait peut-être plus. Il réfute donc le lien que fait l'élu entre le manifeste, la solidarité des actes et les décisions de gestion difficiles dont découlent des répercussions économiques et sociales importantes que sont des licenciements économiques. Ceux-ci ne profitent à personne et tout le monde en pâtit.

L'élu explique qu'il parle de la méthode, Léo Lagrange recevant des subventions pour les migrants, avant de répondre à un marché au moins-disant qui impacte les salarié.e.s.

Le secrétariat général réplique que les subventions du CADA n'ont pas été négociées. Elles sont fixées dans des contrats d'objectif avec des coûts à la journée. Or, une facturation à 16,00 euros par jour et par personne est insuffisante pour fonctionner. La fédération perd des sommes importantes chaque année. Les élu.e.s ne peuvent pas lui demander des moyens si en parallèle ils.elles ne veulent pas colmater les fuites. Il les invite à être cohérent.e.s. Il rappelle que le CADA n'est pas un métier de Léo Lagrange et qu'au départ Saint-Beauzire était un centre de vacances et de loisirs qui a dû fermer ses portes. C'était donc une façon de trouver une solution pour le site.

La présidente du CSE précise que la fédération n'a pas signé à 16,00 euros, mais avec un taux qui permettait de faire fonctionner et a subi une dégradation volontaire par les financeurs.

Le secrétaire général confirme que la situation est subie par tous, et les salarié.e.s en premier lieu. Il confirme que le CADA est une activité qui n'a pas vocation à être développée et la fédération cherche à s'en dégager. Par contre, le lien avec le manifeste se situe dans l'intervention de Léo Lagrange au Kurdistan irakien pour aider l'état à structurer une politique éducative par la formation

d'éducateur.trice.s. Dans ce cas, la fédération est payée par l'AFD. Si les finances devaient être réduites, soit le service diminuerait soit il serait suspendu.

Pour la question du BAFA, il estime qu'il n'est pas possible d'un côté de dire que le BAFA n'est pas professionnel, tout en demandant une reconnaissance du BP animation. C'est un sujet qui est en cours. Il pense que chacun est d'accord sur le choix qui est fait de la professionnalisation. C'est une question sur laquelle la fédération ne peut pas avancer seule et elle pose aussi celle des moyens. Il faut donc reprendre tout le mécanisme de financement, pour répondre aux revendications sur les conditions de travail améliorées. C'est la stratégie de la fédération qui à ce jour paie le fait d'avoir été relativement inactive durant quelques années, prenant du retard sur certains éléments. Il est entendu que cela crée aussi des tensions. Un pilotage avec les élu.e.s est donc nécessaire.

Quant à la précarité, pour traiter le problème, il faut le définir clairement, déterminer qui sont les salarié.e.s concerné.e.s, établir des volumes et réfléchir à une stratégie à déployer. Quant aux DTA qui viennent se plaindre de la précarité, le secrétaire général rappelle qu'ils.elles sont payé.e.s pour trouver des solutions, en concertation avec lui-même et les instances. Il assume le fait que cela puisse créer des tensions, car il veut que les cadres tiennent leur rôle et expliquent ce qui se passe au sein de la fédération. Tous sont là pour trouver et mettre en œuvre des solutions pour les salarié.e.s.

Avant de partir, le secrétaire général salue Nicolas Cailleau qu'il a côtoyé sur le terrain. C'était un élément important dans le suivi administratif et le rapport aux usagers à Trélazé avant d'évoluer. Il lui souhaite très bon vent, le remercie pour ses engagements professionnels et syndicaux et lui dit à bientôt.

Il remercie aussi les élu.e.s pour leur écoute et les échanges intéressants.

La présidente du CSE redit que les élu.e.s sont formellement consulté.es sur les orientations stratégiques. Elle souhaite savoir s'ils rendent un avis.

Un élu indique que les collègues de son organisation syndicale et lui-même souhaitent reporter l'avis pour pouvoir l'argumenter. Il souhaite également que soit posée la question de l'ODJ et de l'heure de fin du CSE de ce jour, le but étant de prendre les transports prévus pour ne pas rentrer trop tard.

Une élue est aussi d'accord pour reporter l'avis. Elle ajoute que lorsque les ordres du jour sont très chargés, il faut prévoir de pouvoir rester sur place. Ou alors, il faut les alléger pour permettre à chacun de rentrer chez soi.

La présidente du CSE rétorque qu'elle n'a pas été sollicitée sur ce point-là.

Un élu demande l'application de l'accord du droit à la déconnexion et celui de l'égalité professionnelle qui convient de ne pas dépasser les horaires des réunions. Il faudrait que les ordres du jour soient établis en conséquence. Il ajoute que le débat sur les orientations stratégiques n'a pas apporté de réponse sur une nouvelle réunion et certains élu.e.s n'ont pas pu aller au bout de leur intervention. Si ce point n'est pas pris en compte, cela signifie que personne ne s'intéresse au sujet et il n'y a pas de débat. Or ce dernier est nécessaire. Il espère donc qu'il y aura un autre temps de discussion. Il aimerait la présence des directeurs des pôles petite enfance, animation et formation lors d'une prochaine séance que les élu.e.s de son organisation appellent de leurs vœux.

Pour la présidente du CSE, la présence du secrétaire général pendant plus de deux heures est bien le signe qu'il ne s'agit pas là d'une simple consultation administrative.

A la demande de report de l'avis des élu.e.s, elle répond que la consultation sur les orientations stratégiques débute ce jour et se terminera le mois prochain. Des étapes complémentaires viendront ensuite s'y greffer. Il est envisagé que le sujet puisse être abordé lors du séminaire du mois d'avril. Elle

redit que cette consultation porte sur les filières métiers, l'impact que cela aura sur l'organisation du travail des services centraux, l'investissement sur les outils liés à la dématérialisation, au système d'information, etc. Ceci, ainsi que les quatre grands enjeux de la fédération, avec leurs déclinaisons en axes stratégiques et en objectifs opérationnels sont des éléments encadrants. Viendront ensuite, sur les deux prochaines années, toutes les déclinaisons opérationnelles. La présidente ajoute qu'il n'est pas possible de déjà travailler sur l'opérationnel alors que démarre la consultation sur les orientations. Cela se fera au fur et à mesure.

Un élu explique que les orientations stratégiques auront aussi un impact sur les salarié.e.s. Même si le secrétaire général estime que cela ne touchera pas 90 % d'entre eux, il faut toutefois s'intéresser au 10 % restant. Les transformations qui se feront via Progress seront importantes pour les salarié.e.s des sièges, sur l'emploi et les compétences. Il a des retours en ce sens qui l'interrogent. Il est proposé à des salarié.e.s de partir, sans doute parce qu'ils .elles sont assez âgé.e.s. Il aimerait avoir des précisions sur la mise en œuvre de ces orientations stratégiques concernant ces salarié.e.s dont on parle trop peu. Il demande comment les services centraux vont être organisés par métier. Cela crée suffisamment d'inquiétude chez ces personnes pour que le CSE s'en empare. Il faut leur apporter des réponses.

La présidente répond que les élu.e.s ne pourront pas avoir le détail des modalités d'organisation dans le démarrage de la consultation sur les orientations stratégiques. Elle répète qu'à ce jour, l'avis porte sur l'orientation métiers, des structurations nationales, des investissements sur les systèmes d'information et la dématérialisation et l'impact sur les territoires pour les services centraux. À ce jour, il y a des personnes qui travaillent sur la petite enfance et l'animation, qui, dans quatre ans, n'auront à travailler que sur l'une ou l'autre de ces activités. Mais il n'est pas encore possible d'en étudier les déclinaisons car la direction n'a pas les réponses. Cela se fera lors des étapes régulières sur les avancées des travaux du cabinet DELSOL qui accompagne la direction sur la fusion et ses impacts, mais aussi sur les impacts sociaux et les analyses du contexte social de l'entreprise. À cela s'ajouteront les apports de Chorus dans l'accompagnement des équipes de direction sur la stratégie et le positionnement. Le travail qui doit aboutir dans les deux ou trois ans n'en est qu'à ses débuts.

L'élu réplique que le sujet Progress est abordé depuis déjà deux ans et continue de créer des inquiétudes. Il comprend que la direction ne puisse pas encore connaître les impacts que cela aura, mais il lui demande de communiquer avec les salarié.e.s qui pourraient être concerné.e.s pour les rassurer et leur permettre de se projeter différemment.

La présidente est d'accord pour apporter des précisions pour le prochain CSE et demande aux élu.e.s d'envoyer leurs questions sur les points qui demandent clarification.

Une élue confirme que les élu.e.s de son organisation sont favorables à un report de la consultation sur les orientations stratégiques au mois de janvier. Ils ont besoin d'échanger sur les éléments apportés par le secrétaire général. S'ils ont des questions, ils les poseront à la direction.

Elle note aussi un problème de communication et s'interroge sur ce qui peut être dit aux salarié.e.s qui leur permettrait de se projeter dans Progress. Elle comprend que la situation financière ou la comptabilité soient importantes, mais la réalité du terrain se traduit par une surcharge de travail. Il faut donc, dans l'immédiat, voir ce qu'il est possible de faire avant d'envisager la suite. Elle peut accepter une période d'incertitude uniquement si les salarié.e.s ont des éléments qui leur permettent de se projeter sereinement.

Pour ce qui est de la longueur de l'ordre du jour qui compte 18 points, certains peuvent être passés assez rapidement, mais d'autres demandent plus de temps. Elle propose un report de ces derniers à la semaine suivante pour avoir le temps de les aborder. Sinon, cela suppose un peu de discipline et que les élu.e.s n'aillent qu'à l'essentiel.

La présidente invite les élu.e.s à poursuivre la réunion et de faire le point en début d'après-midi avant de prendre une éventuelle décision de report.

III – Consultation sur le projet de PDC 2022

La présidente invite le Responsable Développement RH à faire la présentation du Plan de Développement des Compétences 2022 à savoir le plan fédéral, les plans animation et petite enfance pour finir par celui des différents établissements.

Il fait une présentation synthétique de l'ensemble des éléments se trouvant dans la BDU.

La stratégie pluriannuelle se déroule sur trois ans et doit répondre aux orientations de la démarche Progress autour de différents axes :

- Se perfectionner dans l'acte éducatif propre aux trois métiers de la fédération
- Qualifier la relation de la fédération sur les territoires où elle est présente
- Favoriser l'émergence de la communauté de travail et de l'informatique
- Évaluer l'impact social des actions tant sur les territoires qu'auprès des publics pour adapter le modèle d'organisation.

La répartition choisie définit au mieux le périmètre des différents PDC.

- Le PDC fédéral repose sur une orientation métier avec pour chacun un parcours spécifique et la mise en place d'actions de formations transversales.
- Le PDC région a pour vocation de se concentrer sur les besoins spécifiques et d'accompagner les salarié.e.s dans la professionnalisation et dans leur montée en compétences.

Le budget prévisionnel est calculé sur la masse salariale de l'année 2021 et sera réajusté en janvier 2022. Son montant s'élève, toutes régions confondues, à 769 000 euros. Uniformation, en accord avec la branche ECLAT, n'a pas souhaité de report d'affectation 2021 sur 2022, comme cela a été fait suite à la crise sanitaire. L'ensemble du budget doit donc être consommé d'ici la fin de l'année 2022.

- L'action VRL, dans le cadre fédéral, permet aux professionnel.le.s d'être outillés pour faire respecter le principe de laïcité et de non-discrimination.
- Le parcours animateur mis en place en 2021 est reconduit. Il a été établi sur mesure pour le péricolaire. Il est prévu une session par trimestre.
- L'accompagnement des publics 16-25 ans - le dispositif Alphaleo - destiné aux animateur.trice.s jeunesse comprend 4 modules autour de la mobilité, l'accès au logement, le projet professionnel, la santé et les droits.
- Carbone Scol'ERE est une formation de formateurs pour déployer un programme éducatif dans les écoles élémentaires et apprendre aux enfants les gestes écoresponsables.
- HUBLéo est destiné aux animateur.trice.s qui travaillent avec le public des 11 – 15 ans dans l'accompagnement et l'appropriation des outils Hub.
- Le parcours DTA sera mis en place en 2022 et se compose de 4 modules :
 - ✓ La maîtrise de la relation avec les élu.e.s des territoires
 - ✓ Les marchés publics
 - ✓ La relation sociale
 - ✓ La maîtrise des budgets

- Un nouveau module sera mis en place à la demande de la commission formation d'accueil de la petite enfance dans le périscolaire qui voit l'arrivée d'enfants de 2 ans. Cela permet aux animateur.trice.s d'acquérir les bons gestes envers ce public.
- Le dispositif référent handicap va de la même manière être mis en place à la demande de la commission formation, pour permettre aux professionnels du terrain d'avoir des interlocuteurs sur la question du handicap.
- Mise en place d'un séminaire de production sur la ligne managériale de la branche. Il fait suite aux moocs management responsable et doit produire des livrables estampillés « Ligne managériale Léo Lagrange ». Cette dernière doit faire l'objet d'une charte pour les trois métiers de façon que le management soit identique partout.

La présidente du CSE précise que ce module a pour but de formaliser la ligne managériale à Léo Lagrange et de l'assortir d'outils à disposition des managers.

Le Responsable Développement RH ajoute que sera créé un guide des bonnes pratiques à destination de tous les managers auquel s'ajoutera une mallette d'outils à destination de toute personne en poste à responsabilité.

La fédération expérimente une formation intégrant la réalité virtuelle. Elle débute par la gestion des conflits, via une immersion totale dans des situations réelles et des modes de résolution seront proposés. Le module est sans limite d'accès sur l'année et il est accessible à partir d'un PC. Cela permet de former un maximum de salarié.e.s sans contrainte d'organisation logistique. Il est prévu de prendre 50 licences sur un an, ainsi 50 connexions seront possibles en même temps. Les formations auront lieu dans le cadre du temps de travail.

Le parcours animateur.trice.s petite enfance et auxiliaires de puériculture est reconduit, autour des mêmes 5 thématiques. Il est d'une durée de 35 heures.

Pour répondre aux besoins de formations diplômantes et remédier aux difficultés de recrutement sur ce secteur, deux VAE collectives vont être mises en place pour le personnel auxiliaire de puériculture et EJE (Éducateur.trice Jeunes Enfants). Il s'agit de deux promotions de 14 salariées qui s'étalent entre février 2022 et avril 2023.

Deux thématiques pour les personnels de la petite enfance :

- La sécurité affective en structure d'accueil jeunes enfants
- Développement des compétences émotionnelles et sociales du jeune enfant

Cette formation fait appel à la compétence interne avec une salariée responsable de structure qui a suivi une formation de formateurs. Cela fait suite à une demande de la commission formation.

D'un point de vue transversal, le projet sur la ligne managériale va être décliné en actions de formations :

- Accompagner les équipes dans la conduite de changements. Entre autres pour répondre à la nouvelle structuration par métier.
- Outils d'organisation du travail
- Optimiser l'usage des outils de communication interne
- Logiciels SAGE et TALENTIA
- Pour les services RH, actualité sociale, négociation et gestion de crise
- Évaluation de l'impact social du projet sur le terrain.

Les webinaires sont courts et faciles à organiser. Il est possible d'en faire autant que nécessaire. Ils vont porter sur :

- Conduite d'un entretien professionnel
- Connaissance du processus de recrutement Léo Lagrange et développement de la marque employeur
- Accueil et intégration de nouvelles salarié.e.s.

En parallèle de ce dernier point un mooc est en préparation sur ce thème au service communication. Il est prévu pour 2022. Des personnes seront ensuite formées à son utilisation.

- Conduite de réunion
- Prévention des violences ordinaires en milieu éducatif
- Mise en place d'une démarche QVT dans la structure
- Conduite de l'entretien de maîtrise professionnelle, en lien avec l'avenant 182 de la branche ECLAT.

Concernant le PDC animation sur l'ensemble des régions, il existe 6 axes d'orientation

- Formations thématiques relevant de l'action éducative
- Formations liées à la sécurité et santé au travail, la réglementation
- Formations pour les équipes d'encadrement
- Formations à l'initiative de l'employeur
- Formations transversales métiers
- Formations relevant des programmes nationaux.

Le Responsable Développement RH confirme que la formation pour les DTA ne concerne que ces derniers.

Un élu conclut qu'un salarié qui souhaite évoluer n'a pas la possibilité de suivre cette formation. Il trouve que certains modules sont très intéressants et pense qu'il serait bien que les salarié.e.s qui le souhaitent puissent faire une demande.

La présidente répond que dans le cas d'un projet professionnel, cette formation, totalement en lien avec le quotidien de l'activité et la mission du DTA, est accessible. Elle n'aurait pas de sens pour une personne très éloignée de cette mission. Par contre, cette formation ne permet pas de devenir DTA. Elle vient étoffer la façon dont celui-ci exerce son activité. Elle n'y voit aucune objection dans la mesure où la demande s'inscrit dans un projet validé pour devenir DTA. Pour ceux .celles qui sont intéressés.e., par exemple, par les marchés publics, il est possible de faire d'autres formations plus adaptées.

L'élu pense que l'information doit être donnée lors de l'entretien annuel.

La présidente rétorque que c'est la raison pour laquelle des formations à la conduite de l'entretien professionnel sont prévues. Il faut que les personnes qui les mènent soient le plus compétentes possible sur ce sujet. Par ailleurs, la question de l'évolution de carrière est abordée lors de l'entretien de la conduite de maîtrise professionnelle, non seulement pour ce qui est des compétences, mais aussi de leur adaptation au poste, aux enjeux structurants de l'entreprise et autres.

L'élu se demande si les personnes qui sont dans les groupes F et qui vont donc passer cadres au 1^{er} janvier 2022 pourront participer à ces formations dans l'optique d'une évolution professionnelle. Il pense en particulier à des coordinateurs qui pourraient être intéressés.

La présidente approuve dans le sens où il est nécessaire de constituer des ressources qui demain prendront le relais.

Le Responsable Développement RH explique que les secteurs de l'animation et petite enfance sont en tension et qu'il est indispensable de travailler sur la promotion et la formation en interne pour que les salarié.e.s montent en compétences. Ainsi des personnes qui n'étaient pas encore responsables de structure, mais en avaient le projet, ont pu participer au parcours de formation.

Il est par contre nécessaire qu'une personne qui conduit l'entretien professionnel maîtrise tous les dispositifs de formation qu'il y a autour. C'est la raison pour laquelle, depuis trois ans, la formation des responsables est renforcée pour qu'ils soient à même non seulement de conduire l'entretien professionnel, mais aussi de proposer des formations en vue de faire évoluer les salarié.e.s, éventuellement jusqu'à une promotion.

Les demandes individuelles de formations certifiantes sont prises en compte sur :

- DESJEPS
- DEJEPS
- BPJEPS
- CPJEPS
- CAP petite enfance
- Auxiliaire puériculture
- DEEJE
- BAFA
- BAFD

La petite enfance se décline autour de trois axes :

- Stratégie métier pour construire des projets autour de l'aménagement des espaces de jeux Léo (FM2J) et un programme nommé Écolo crèche
- Parcours management spécifiques destinées aux direct.eurs.rices de structures, mais aussi aux personnels ayant des responsabilités d'équipe.
- Des formations Ève et Léo qui ont été développées par l'IFRA dans le cadre d'un appel d'offres sur la stratégie nationale de prévention de lutte contre la pauvreté.

Les formations relevant des besoins des structures sont très larges et vont du développement des neurosciences au massage relaxant chez l'enfant, en passant par la gestion du temps et des priorités, les logiciels spécifiques à l'activité ou encore les thématiques autour de la sécurité.

En 2022, toutes les offres de formation, toutes régions et tous secteurs confondus, seront accessibles à l'ensemble des salarié.e.s sur l'espace Léo Pro. Une inscription en ligne sera aussi disponible. Cela permettra aux responsables de structures d'inscrire directement des membres de leurs équipes. Deux guides sont à disposition des salarié.e.s qui les informent des modalités de départ en formation, mais aussi pour se former à distance.

Les prises en charge se déclinent de la façon suivante :

- Les transports : au réel
- Nuitée : 100 euros
- Repas : 18 euros
- Participation pour frais de garde : 20 euros.

Pour ce qui est du PDC LLF, la stratégie a été construite autour des :

- Filières métiers
- Filière emploi
- Activité de production, développement et support :
 - ✓ Communication
 - ✓ Conception et animation de formations hybrides
 - ✓ Processus d'évaluations, habilitations
- Développement :
 - ✓ Management

- ✓ Conception de modules de formation digitaux
- ✓ Relations partenariales
- ✓ Développement commercial
- Supports :
 - ✓ Services centraux
 - ✓ Ressources humaines
 - ✓ Gestion administrative
 - ✓ Partenariat

Une élue demande ce qui est prévu pour les salarié.e.s qui manquent de compétences sur les accueils de familles, de publics fragiles dans les structures. Elle n'en voit pas dans le PDC. Elle demande quelles formations il est possible de proposer à certaines personnes qui ont des compétences (niveau de qualification supérieur au poste) qu'elles ne peuvent pas exploiter pour qu'elles aient la bonne posture dans les missions qui leurs sont confiées.

Le Responsable Développement RH explique que les axes de formation sont réfléchis sur l'année et sont préparés en fonction des remontées de terrain, des observations, de l'évolution des métiers et pour faire face aux changements. Le recensement des besoins se fait dans le cadre de réunions avec les intervenants de sites, prend en compte les formations obligatoires, mais aussi ce qui se dit dans les entretiens professionnels et les échanges avec les RP. Certaines formations font suite à des demandes de la commission formation du CSE. Sur la deuxième question, la fiche de poste qui fait l'objet d'une réflexion va définir un périmètre d'action des salarié.e.s. Les services RH des régions sont destinataires de besoins de formation selon des informations qui remontent du terrain.

Une élue constate que le parcours animateur en quatre modules se fait à distance. Toutefois, certains salarié.e.s ont de gros problèmes de connexion ou de matériel. Elle demande ce qui est prévu pour que tous puissent participer correctement.

Le Responsable Développement RH explique que de nombreuses formations se font à distance, faute de pouvoir les faire en présentiel. Il convient qu'il est nécessaire de réfléchir à la manière d'équiper les salarié.e.s. Il est ainsi possible de se regrouper à deux ou trois sur une structure. Les difficultés restent minoritaires, mais il a tout de même interrogé les services RH pour trouver des solutions.

Une élue demande que les termes utilisés lors des formations soient mis en français et non en anglais. Le Responsable Développement RH note cette remarque judicieuse et fera le nécessaire.

Une élue demande comment va se dérouler la formation de formateurs pour le programme Carbone Scol'ERE.

Le Responsable Développement RH explique que ce dispositif résulte d'un échange entre Léo Lagrange et une association québécoise qui travaille depuis longtemps sur la sensibilisation dans les écoles aux gestes écoresponsables. Le projet est de former des formateurs qui se rendront dans les groupes scolaires. Cela permet d'avoir des subventions et un partenariat avec des villes dans le but de sensibiliser les enfants à la question de l'écologie.

L'élue propose de mettre cela en lien avec les orientations stratégiques. Elle souhaite savoir qui seront ces formateurs et se demande s'il est possible de les choisir parmi les salarié.e.s du terrain. Cela peut leur offrir un complément de travail d'autant que cela s'inscrit dans une démarche pédagogique qu'ils portent déjà.

La présidente du CSE répond que les formations de formateurs sont à destination d'animateur.trice.s qui font déjà des interventions en milieu scolaire. Le but est d'élargir leurs compétences. Les objectifs

sont conséquents sur le scolaire et demandent de mobiliser beaucoup de ressources. Le développement des compétences est bien en lien avec les orientations stratégiques.

L'élue fait part des interrogations de salarié.e.s qui souhaiteraient faire des formations autres que BPJEPS, telles qu'éducateur spécialisé. Ils sont en demande par rapport à l'évolution des publics.

La présidente estime qu'il s'agit là de réorientations professionnelles pour lesquelles il existe des dispositifs autres que le PDC qui est le Plan de Développement des Compétences de l'entreprise qui identifie ses besoins en fonction des métiers sur lesquels elle se situe. Si des salarié.e.s souhaitent changer d'orientation professionnelle ou acquérir des compétences spécifiques, ils.elles peuvent mobiliser des dispositifs d'apprentissage ou de professionnalisation. Il existe un accord Pro A au sein de la branche professionnelle qui permet d'aller chercher des financements pour obtenir des qualifications supérieures à celles que l'on détient. Il y a aussi le CPF de transition. Le PDC est pour sa part l'outil de l'entreprise et fonctionne sur des fonds spécifiques.

L'élue rétorque qu'il y a une évolution des besoins sur le terrain que ne reflète pas le PDC. Les salarié.e.s interviennent aujourd'hui sur des zones de priorité éducative, des REP et des REP+ et se sentent démunis face à leurs publics faute de compétences d'éducateurs spécialisés, nécessaires à l'accompagnement de certains enfants. Elle estime que ce besoin doit être identifié par Léo Lagrange pour l'intégrer dans le Plan de Développement des Compétences. Elle explique qu'il y a eu des webinaires sur les violences ordinaires, mais elles ne durent pas suffisamment longtemps et n'apportent pas assez d'éléments aux animateur.trice.s. Elle pense qu'il faut aller en profondeur. Par ailleurs les personnes qui se sont formées attendent une reconnaissance de leurs nouvelles compétences par de la valorisation.

La présidente convient qu'il est possible d'intégrer des formations permettant aux animateur.trice.s d'avoir les outils nécessaires à l'action envers des publics pour lesquels ils.elles n'ont pas été formé.e.s. Cela ne signifie pas pour autant d'entrer dans le cursus d'éducateur.trice spécialisé.e. Concernant la valorisation ce sera dans le cadre de l'entretien de la maîtrise professionnelle.

Un élu revient sur les frais de formation, mais n'a rien vu en ce qui concerne les freins à la formation que sont les remplacements. Il pense que c'est une question à intégrer dans les entretiens.

Le Responsable Développement RH convient que c'est une problématique qui a été repérée et l'employeur y répond par le biais des webinaires autour de la conduite de l'entretien qu'il anime. Il explique aux responsables de structure qu'il ne faut pas vivre les départs en formation uniquement comme une obligation légale, mais comme un levier pour renforcer les compétences des salarié.e.s. Il reste que le départ en formation est un droit et le manager doit le faciliter. Les services RH réfléchissent à un budget spécifique pour la prise en charge de la rémunération, appuyé sur le reliquat du budget fédéral de 2021. Ils tentent de résoudre les problèmes au fur et à mesure qu'ils se présentent.

L'élu pense que c'est moins un souci financier que l'absence du salarié sur la structure qui pose problème. Il faut anticiper pour voir comment recruter pour créer les conditions de départs en formation. L'élu précise que la formation est un temps de travail effectif. Il demande confirmation qu'un.e salarié.e qui travaille à temps partiel est bien rémunéré.e sur la durée de la formation, même si celle-ci fait 35 heures.

Le responsable développement RH explique que d'un côté il existe des problèmes d'organisation qui empêchent le départ en formation et d'un autre côté des salarié.e.s qui annulent leur formation pour des raisons injustifiées. Un travail de sensibilisation est en cours pour trouver un équilibre.

La présidente confirme que le temps de formation est un temps de travail effectif et fait l'objet d'une rémunération. Autrefois, lorsqu'un.e salarié.e partait en formation hors temps de travail, il.elle bénéficiait d'indemnités de formation à hauteur de 50 % de son salaire net. Cela avait été bien accueilli et des salarié.e.s avaient pu en profiter. Aujourd'hui, la fédération est limitée dans ses budgets, d'autant que la politique de financement repose sur l'apprentissage et les PDC ont largement été revus à la baisse. Il est encore possible de trouver des financements complémentaires par le biais de dossiers d'actions nationales collectives, puisque l'OPCO propose une mutualisation. Mais pour sa part, elle milite pour que la prise en charge à 50 % du salaire net hors temps de travail soit à nouveau inscrit les budgets de formation.

Une élue confirme que sur le terrain, pour pouvoir accepter une formation, le.la salarié.e doit s'assurer de pouvoir être remplacé.e par une personne compétente.

La présidente répond qu'elle a bien conscience des difficultés rencontrées sur le terrain.

Le représentant syndical CFDT explique le cas d'une salariée qui, suite à une mauvaise information, a utilisé son temps de préparation sur l'année pour partir en formation. Elle fait face aujourd'hui à un trop perçu de salaire qui lui est réclamé.

La présidente explique que la direction a pris la peine, sur le site de la fédération, de bien communiquer à propos des départs en formation. Il est en particulier bien précisé que la formation est considérée comme du travail effectif.

Un élu confirme que dans sa région cette mesure est bien appliquée, mais que les coordinateurs estimant que ces départs en formation coûtent cher, ont décidé de moins faire partir les salarié.e.s. La présidente convient que les budgets ne sont pas extensibles. Les demandes de remboursement de salaire jointes au dossier de formation sont rarement obtenues, ce qui réduit encore les enveloppes.

Un élu s'inquiète d'une ligne managériale qui refuserait des départs en formation suite à des demandes de la part de salarié.e.s qui font valoir leurs droits. Il trouve que le message ainsi divulgué n'est pas bon et pousse les salarié.e.s à s'incriminer les uns les autres. Il estime que c'est un discours qui ne devrait pas avoir lieu de la part des N+1 ou des coordinateurs. Il souhaite qu'une note soit faite à destination des N+1 ou des RRH pour que dire que certains discours ne sont plus recevables au sein de Léo Lagrange.

La présidente rétorque que la direction ne peut pas gérer tout ce qui est dit par l'un ou par l'autre. Elle relève la prise en compte de l'obligation de se mettre en conformité sur les questions de formation et de salaire. C'est une avancée. Elle reconnaît que cela ne va peut-être pas assez vite ni suffisamment loin, mais les messages sont passés.

Un élu sait que dans la formation, les futures fiches postes vont être données prochainement pour chacun des salarié.e.s. Il demande s'il va en être de même pour les filières petite enfance et animation et s'il est prévu avec les structures et les services RH le départ en formation des salarié.e.s. Il ajoute que la fédération se trouve dans une phase de mutation et ce qui a été présenté a pour objectif de travailler autrement. Il souhaite savoir si un travail est en cours entre les ressources humaines et les responsables de structures pour que les salarié.e.s puissent monter en compétence.

La présidente explique que sur le secteur de la formation, les fiches fonctions sont en lien avec la pesée des emplois, alors que dans l'animation et la petite enfance, avec la branche ECLAT, les fiches de postes sont en lien avec l'avenant 182 et les entretiens de maîtrise professionnelle et ne seront pas prêtes avant le deuxième semestre 2022. L'entreprise va se structurer en branches métiers et va axer son projet sur la maîtrise professionnelle du domaine. L'organisation de l'entreprise a pour objectif

de s'adapter à un environnement qui n'est plus le même, avec la dématérialisation ou la formation à distance. Les pratiques managériales dans l'animation sont induites par la branche professionnelle. Tout le plan de formation a donc, au regard des nouvelles orientations, pour ambition de faire évoluer les compétences des salarié.e.s.

L' élu pense qu'il serait bien que les services RH déterminent les personnes qui, dans ce nouveau contexte, auraient besoin d'une formation pour monter en compétence pour réaliser leur travail dans de meilleures conditions. Sachant que les salarié.e.s font des démarches individuelles. La présidente indique qu'il existe aujourd'hui, au sein de LLF, des démarches de formation collectives, suite à l'identification de besoins dont la réponse est formulée par les instituts.

Le président de la commission formation fait part de l'avis de la commission qui s'est réunie par visioconférence le 14 décembre.

« Les élu.e.s du CSE sont consulté.es sur les orientations et sur le programme pluriannuel de la formation professionnelle.

Concernant les orientations 2022, les membres de la commission se sont réunis par deux fois avec Khalid afin de coconstruire le PDC. La commission formation a notamment mis l'accent sur l'accueil des enfants et des personnes en situation de handicap, les gestes et postures en périscolaire, le management et le développement des compétences, la violence ordinaire en milieu éducatif, tenant compte des logiques de chaque métier et des problématiques rencontrées sur le terrain par les salarié.e.s. Khalid a répondu aux attentes de la commission formation sur plusieurs points. Il a, par exemple, programmé des formations référent handicap, des parcours DTA, des parcours animateur.trice.s, une veille collective petite enfance (accompagnant éducatif petite enfance et éducateur de jeunes enfants).

Le responsable du développement RH a construit le PDC sur plusieurs années, 2022 à 2024, afin de valoriser la mise en œuvre de la ligne managériale Léo Lagrange.

Khalid a également mis l'accent sur une nouvelle méthode de formation : la réalité augmentée. C'est-à-dire l'utilisation d'un casque virtuel. Deux actions seront concernées par cette immersion : la gestion de crise et l'accueil des personnes en situation de handicap.

Les membres de la commission pointent la qualité du travail réalisé, tenant compte des logiques de chaque métier et en cohérence avec les orientations générales de la fédération Léo Lagrange au regard notamment de Progress et ceci jusqu'en 2024.

La présentation, les propositions et les réponses obtenues lors de la commission, ainsi que les perspectives de rencontres régulières pour suivre et construire les futurs plans de compétences incitent les élu.e.s de la commission à proposer au CSE de formuler un avis positif.

Au regard des éléments présentés, les élu.e.s donnent un avis favorable. »

La présidente met aux voix la consultation sur le projet de PDC 2022

Votants : 19

Pour : 19

Contre : 0

Abstention : 0

IV – Consultation sur la modification envisagée des régimes complémentaires santé et prévoyance et les projets de DUE

Tous les éléments sont consultables dans la BDU. Une information a déjà été faite lors du précédent CSE. À ce jour les branches CNOF et ECLAT ont apporté des modifications sur leurs garanties. La fédération a consulté des organismes assureurs, la Mutuelle Générale ayant prévu d'appliquer des

augmentations inacceptables aux contrats. Elle a pris des mesures conservatoires pour dénoncer ces derniers et a engagé des appels d'offres.

Ont été retenus, un réassureur du nom de COVEA et un assureur du nom d'APGIS qui fait partie du groupe MGEN, MAAF, SMI, grosses mutuelles du secteur. Ils garantissent le taux de cotisation actuel du régime de base sur les deux prochaines années, un encadrement de l'augmentation des cotisations sur les années suivantes et une simple augmentation de l'option 3, qui à ce jour génère du déficit, tout en gardant le gestionnaire actuel qu'est Gras Savoye pour éviter un changement de dernière minute, qui est extrêmement compliqué à gérer.

Ainsi les salarié.e.s bénéficieront des nouvelles garanties réajustées prévues par la convention. Seul le nom affiché sur leur carte changera, passant de Gras Savoye Mutuelle Générale à Gras Savoye APGIS.

Pour le secteur de la formation, il y aura aussi un réajustement des garanties conventionnelles, ainsi qu'une augmentation sur la cotisation de base, réévaluée à hauteur de celle de l'animation. Jusqu'à présent, les formateur.trice.s cotisaient 11,70 euros sur le régime de base, ils.elles passeront à 13,75 euros. Le régime de la formation est déficitaire compte tenu de la structuration de sa population, plus âgée d'une manière générale et donc plus consommatrice de garanties santé. Malgré la mutualisation des contrats, il est nécessaire de réajuster les tarifs pour maintenir l'équilibre.

Une élue regrette que les documents aient été mis en ligne à la dernière minute. Elle trouve que les délais sont courts pour consulter les documents. Elle a toutefois relevé une augmentation sur l'option 2, à savoir 10 euros de plus par mois.

La présidente précise que tous les documents ont été mis en ligne la semaine précédente, hormis les garanties qui n'ont été données que la veille après leur mise en forme. Elle affirme qu'il n'y a pas d'augmentation sur cette option. Elle indique que le tarif du régime 1 était de 13,75 euros en 2021 pour le salarié et qu'il est identique en 2022. De même il est de 14,40 euros pour le conjoint, et de 5,83 euros pour l'enfant sur les deux années.

Sur la DUE, le montant est de 27,50 euros pour le salarié en régime de base, 31,00 euros pour le conjoint et 19,50 pour l'enfant.

- L'option 1 est à 14,05 euros, 17,14 euros pour le conjoint et 6,86 euros pour l'enfant.
- L'option 2 est à 20,91 euros, 21,25 euros pour le conjoint et 9,26 euros pour l'enfant.
- L'option 3 est à 30,75 euros, 32,43 euros pour le conjoint et 13,57 euros pour l'enfant. Cela représente une augmentation de 10 %.

La présidente ajoute que l'écart de cotisation est maintenu par rapport à la convention collective. Elle rappelle que la cotisation de base des salarié.e.s de la formation a été réévaluée pour la ramener au niveau de celle de l'animation. Elle convient que cela peut paraître avoir été fait dans l'urgence, mais cela ne dépend pas de la fédération.

L'élue signale que, lorsqu'il y a eu des augmentations en cours d'année, les salarié.e.s ont été mis.e.s devant le fait accompli.

La présidente rétorque que les assureurs ont la faculté de dénoncer les contrats, au 31 octobre, avant de se mettre en négociation pour augmenter les taux de cotisations. Et si le client n'a pas anticipé, il ne peut qu'accepter l'augmentation. Pour sa part la fédération a fait le nécessaire en lançant un appel d'offres en juillet et s'est assurée d'avoir des garanties de maintien de cotisation pour les salarié.e.s, à l'exception de l'option 3. Les contrats ont été dénoncés au mois d'octobre, parce que la Mutuelle Générale ne donnait pas d'information sur le montant des augmentations qu'elle comptait appliquer. À l'élue qui regrette que le CSE n'ait pas été informé de la situation dès le mois de septembre, la présidente réplique que cela n'aurait rien changé puisqu'à l'époque la fédération n'avait aucune information sur les prochaines augmentations. Pour 2022, rien ne change. Les salarié.e.s auront le même gestionnaire, la même carte, les mêmes taux de cotisation pour une majorité d'entre eux. Le seul changement concerne l'option 3.

Un élu rappelle qu'il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur et dénonce au nom de son organisation le fait que la fédération n'applique pas le régime et les recommandations de la branche et qu'elle continue à passer par un courtier d'assurance. Par ailleurs, il constate que la cotisation qu'il paie pour lui et sa famille est supérieure aux montants indiqués dans le tableau. Il s'inquiète que cette problématique se retrouve chez d'autres salarié.e.s. Ce qui l'inquiète, c'est aussi de ne pas pouvoir donner d'explication claire à un salarié qui lui en ferait la demande.

La présidente explique qu'il faut rajouter, aux montants des options, le régime de base pour chacun des membres de la famille. Les cotisations seront assises sur les taux contractuels de 2022. Il n'y aura donc pas d'augmentation sur le régime de base et les options 1 et 2. Pour l'option 3, l'augmentation est de 10 %.

Des élu.es concluent que la communication devra être très bien faite pour que tout un chacun puisse comprendre. A l'aide de tableaux et d'exemples comme la fois précédente. La présidente confirme qu'il sera fait de même cette fois-ci.

L'élu pense qu'il faut attendre la fin du mois de janvier 2022 pour voir quels seront les taux prélevés et éventuellement d'en discuter en CSE. En attendant, pour pouvoir répondre à d'éventuelles questions des salarié.e.s, les élu.e.s ont besoin de bien comprendre les répartitions et les calculs.

Une élue explique à l'assemblée la façon dont le calcul est fait et rejoint la présidente du CSE sur les différences annoncées concernant l'option 3.

La présidente du CSE pose la question de la confiance. C'est quelque chose qu'elle n'a pas ressenti lors de la présentation du dossier, la lecture des chiffres et l'appréciation qui en a été faite. Elle fait attention de donner des chiffres qui sont justes. Elle confirme qu'il n'y aura qu'une seule augmentation sur l'option 3 et nulle part ailleurs. De plus, les salarié.e.s ont non seulement les garanties de la branche à un tarif inférieur, mais ils.elles ont aussi des éléments supplémentaires qui n'existent pas dans la branche. Elle prend acte que les élu.e.s ne sont pas d'accord sur le fait que la fédération ne prend pas les recommandés. Mais elle assure que le dossier a été mené pour maintenir des garanties de qualité sans augmentation. Ce dernier est donc satisfaisant dans le résultat puisqu'il garantit deux ans de tranquillité, puis un cadre maîtrisé des augmentations des cotisations par la suite.

L'élu revient sur l'augmentation de 8,22 euros pour l'option 3 et demande que, dans la communication, il soit bien précisé que cela concerne les familles avec 2 enfants.

Concernant la prévoyance, la présidente indique que le taux de la cotisation prévoyance est lui aussi réindexé. Elle explique que les calculs se font sur des provisions mathématiques. C'est une obligation à laquelle les assureurs doivent répondre. C'est un dossier qui est sans doute moins déficitaire que ce qui est dit, mais il est toutefois nécessaire d'en revoir les cotisations.

- ✓ La cotisation des salarié.e.s cadres de l'animation en tranche 1 était à 1,40 % en 2021, elle passe à 1,45 % en 2022, alors que la convention collective est à 1,54 %.
- ✓ Pour la tranche 2, la cotisation passe de 0,92 % à 0,95%. La convention collective est à 1,14 %.
- ✓ Pour les salarié.e.s non-cadres, les cotisations sur les tranches 1 et 2 sont à 0,92 % et passent à 0,95 %. La convention collective est à 1,14 %.
- ✓ Pour la formation, les salarié.e.s cadres, la tranche 1 est à 1,45 % et passe à 1,47 %. La convention collective est à 1,56 %
- ✓ Pour les salarié.e.s non-cadres, la cotisation est à 1,10 % et passe à 1,14%. La convention collective est à 1,41 %.

Les garanties sont absolument identiques à celles de la convention collective, mais le coût de cotisation est systématiquement inférieur.

La présidente met aux voix la modification envisagée des régimes complémentaires santé et prévoyance et les projets de DUE

Votants : 18 Pour : 0 Contre : 6 Abstention : 12

A la question d'un élu sur les fonds HDS à récupérer auprès des anciens assureurs, la présidente précise que le Haut Degré de Solidarité représente 2 % des cotisations. Cette somme est mise de côté et constitue un capital. Le transfert de ce dernier entre l'actuel assureur et son successeur va se faire par le biais d'une convention tripartite entre la Mutuelle Générale, Apgis et la fédération Léo Lagrange. Il y aura alors continuité des cotisations et une commission temporaire sera constituée au sein du CSE. Elle aura en charge, avec l'employeur, d'envisager des actions sociales ou de prévention à destination des publics fragiles, financées à l'aide de ce fonds.

Un élu propose une prise en charge du reste à charge pour certaines catégories de salarié.e.s. Ou encore un effort supplémentaire pour tous sur le dentaire, les lunettes ou autres. Ce serait des opérations « coup de poing ». Le fonds doit profiter aux salarié.e.s.

La secrétaire du CSE pense qu'il faut attendre d'avoir les éléments constitutifs de l'action sociale du nouvel assureur. Il est possible d'imaginer quelque chose de complémentaire ou d'innovant sur les prestations. Elle demande s'il est possible que l'action sociale de l'assureur soit présentée en début 2022. Elle trouve intéressante l'idée de la commission, mais cela suppose une analyse fine pour que le DES de Léo Lagrange ne finance pas des actions que les assureurs pourraient eux-mêmes prendre en charge via leur action sociale. De plus il serait bien aussi de communiquer sur l'existence de ces dispositifs. L'action sociale est ce que les assureurs mobilisent en dernier et ils ne la mettent pas en avant. Or, c'est de l'argent commun.

V – Consultation sur la prolongation envisagée du recours à l'activité partielle au sein de l'institut PREFACE

La présidente précise que la veille s'est tenue la commission économique. Il s'agit de prendre en compte la particularité de l'activité de PREFACE qui se déroule en milieu pénitentiaire et qui est soumise aux décisions administratives de fermeture suite à la reprise du COVID. Peu de dispositifs sont concernés. Le but est de garantir la possibilité de recourir à ce dispositif. La fédération s'engage pour sa part à maintenir les salaires à 70 % de l'indemnisation. Cela concerne les mois de décembre, janvier et février.

La secrétaire du CSE explique qu'il n'y a pas de rapport de la commission, car ses membres n'étaient pas tous d'accord entre eux. Un membre de la commission a émis une réserve le matin même qu'il n'a pas exprimée la veille en réunion.

L'élu confirme avoir entre-temps consulté les autres élu.e.s de son organisation. PREFACE ayant bien amélioré sa situation financière, ils demandent que les 5 salarié.e.s concerné.e.s soient payé.e.s à 100 %.

Un élu convient que le maintien des salaires à 100 % sur l'ensemble des périmètres représentait des sommes importantes, mais dans le cas présent, il ne s'agit que d'un établissement et cela n'aurait pas une incidence énorme sur ses finances. Avis que partage un autre élu.

La présidente explique avoir déjà répondu à cette question et qu'elle ne changera pas sa position. C'est une question de cohérence, vis-à-vis des salarié.e.s, dans le traitement des dispositifs mobilisés.

La direction tiendra la même ligne jusqu'au bout pour que le traitement des salarié.e.s soit le même lorsque la situation est identique.

La présidente met aux voix la prolongation envisagée du recours à l'activité partielle au sein de l'institut PREFACE

Votants : 19 Pour : 13 Contre : 6 Abstention : 0

VI – Consultation sur les possibilités de reclassement identifiées consécutives à l'inaptitude d'une salariée (LLNIDF)

La RRS précise que la salariée, Stéphanie PICARD, est animatrice sur le site d'Andeville. Le médecin du travail a rendu l'avis suivant :

« Inaptitude au poste d'animatrice selon l'article R 4624-42 du code du travail après étude de poste et des conditions de travail réalisées le 09/06/2021 et échanges avec l'employeur sur les possibilités d'aménagement ou de reclassement selon l'article R.4624-30 du code du travail). L'origine de l'inaptitude médicale et l'organisation du travail ne permet pas de proposer des mesures individuelles de transformation, d'aménagement ou d'adaptation des postes, voire de reclassement dans ce cadre. Capacité restante : pourra occuper tout poste similaire ou différent dans une autre entreprise. »

Il est donc difficile pour l'employeur de se positionner. Le médecin de travail a été interrogé quant à la portée de son avis. L'employeur n'est pas dispensé de rechercher un emploi, en théorie, même si les capacités restantes ne lui permettent pas de retrouver un emploi dans l'entreprise.

La salariée dispose d'un diplôme de techniques sanitaires et sociales et a donc des compétences dans la petite enfance. Un poste d'animatrice petite enfance lui a été proposé dans le 18^e arrondissement.

La salariée a précisé que ses disponibilités de mobilité s'étendent à 20 minutes de chez elle.

La C2SCT Nord Île-de-France a rendu son avis : « La proposition de reclassement dans un multi-accueil pour le poste d'animatrice petite enfance peut lui être proposé, même si les membres de la C2SCT doutent de l'acceptation au poste. »

Un élu confirme que le médecin du travail émet un avis d'inaptitude pour un travail au sein de Léo Lagrange. Toutefois, elle n'est pas exemptée d'un reclassement. Les élu.e.s de la C2SCT ont donc été surpris.e.s par cet avis et ont donc demandé qu'un reclassement lui soit proposé, sachant qu'il y avait peu de chance pour que la salariée l'accepte.

La présidente met aux voix la consultation sur les possibilités de reclassement identifiées consécutives à l'inaptitude médicale de Mme Stéphanie PICARD (LLNIDF)

Votants : 19 Pour : 2 Contre : 4 Abstention : 13

VII – Consultation sur les possibilités de reclassement identifiées consécutives à l'inaptitude d'une salariée (LLO)

La RRS indique que la salariée, Gaëlle Le Bonnac, 55 ans, a été embauchée initialement par l'association Crèche Attitude de Brec'h en 2011 et a été transférée à Léo Lagrange Ouest au 1^{er} janvier 2018. Elle occupe un poste d'agent de service à 121,33 heures classé groupe A.

Elle est en arrêt maladie du 1^{er} juin au 30 novembre 2021, et en invalidité catégorie 1 depuis le 1^{er} septembre 2021

Lors de la visite de reprise le 2 décembre 21, Mme Le Bonnec a été déclarée inapte par la médecine du travail avec les préconisations suivantes :

« Peut effectuer des tâches de surveillance, poste administratif, en respectant les restrictions suivantes :

- Temps de travail maximal de 2 jours par semaine,
- Pas de manutention manuelle de charges lourdes,
- Pas de flexion antérieure latérale du tronc.
- Possibilité d'alterner les positions debout/assise »

La salariée, Madame Le Bonnec, a été contactée plusieurs fois pour un accompagnement en reclassement. Les démarches faites ont été de qualité avec refonte du CV et des demandes faites non seulement à Léo Lagrange, mais aussi à l'extérieur.

Des postes sont envisagés et le médecin du travail a été interrogé pour s'assurer qu'ils sont compatibles à la situation de la salariée. Celui-ci considère que les tâches de travail semblent compatibles avec les restrictions énoncées.

La C2SCT a indiqué le 10 décembre : « Les élu.e.s ont rendu leur avis sur la présentation des postes proposés au reclassement. Avis favorable avec 2 abstentions. Les postes proposés au reclassement ne correspondent pas aux souhaits de mobilité de la salariée. Aucune offre de reclassement n'est possible au local. Pour autant, les élu.e.s tiennent à souligner la qualité du travail effectué par l'employeur qui a accompagné la salariée dans sa recherche de reclassement tant interne qu'externe à l'UES Léo Lagrange. »

La RRS précise qu'un questionnaire mobilité a été proposé, mais la salariée a précisé qu'elle n'était pas du tout mobile et ne souhaite pas déménager.

La représentante syndicale FO confirme la qualité du travail effectué, c'est une première pour une offre de reclassement pour inaptitude. Les membres de la C2SCT saluent le travail de l'employeur envers cette salariée. Certes, il n'y avait pas de possibilité de reclassement près de chez elle, mais l'accompagnement était très complet. Une telle attitude envers tou.te.s les salarié.e.s concerné.e.s donnerait une autre vision de ces dossiers.

La présidente met aux voix la consultation les possibilités de reclassement identifiées consécutives à l'inaptitude de Mme Gaëlle Le Bonnec

Votants : 19 Pour : 0 Contre : 2 Abstention : 17

VIII – Remplacement du trésorier du CSE

La présidente du CSE informe que le trésorier de l'instance quitte son poste au sein de Léo Lagrange et poursuit son parcours professionnel. Son départ est prévu le 14 janvier au soir. Il est donc nécessaire de lui désigner un successeur. C'est une fonction essentielle au bon déroulement de la vie du CSE.

Le trésorier raconte qu'il a passé 19 ans au sein de Léo Lagrange. Il est arrivé en 2002 pour travailler, et s'est rendu compte que les valeurs qu'il souhaitait porter étaient celles de la fédération. Il a eu la possibilité d'évoluer, de prendre des responsabilités et d'acquérir des compétences en parallèle de son engagement syndical.

S'il n'a pas toujours été d'accord avec les autres élu.e.s du CSE, cela lui a permis de défendre des positions. C'est une expérience très enrichissante.

Il part rejoindre la fédération des Centres Sociaux sur un poste d'aide au départ en vacances. C'est une opportunité dans un domaine qui lui tient à cœur. C'est pour lui le meilleur des départs.

Il remet donc son mandat de trésorier. Il propose de désigner un trésorier ou une trésorière, mais de lui laisser le mandat de trésorier adjoint pour assurer la passation le temps pour ce dernier ou cette dernière de se familiariser avec tous les outils à disposition. Par ailleurs, il est nécessaire qu'il puisse encore accéder à l'application du Crédit Mutuel pour effectuer les virements. Il faudra aussi mettre en place tous les mandats nécessaires à l'activité du trésorier. Il demande aux élu.e.s du CSE de voter pour qu'il puisse assurer, sur la période de transition, l'ensemble des opérations votées par le CSE et les accords TRH sur les frais des élu.e.s.

Le représentant syndical CFDT lui souhaite, au nom des élu.e.s CFDT, bon courage et bon vent. Il reconnaît qu'ils n'ont pas toujours été sur les mêmes longueurs d'onde, mais cela ne les a pas empêchés d'échanger. Il est important de savoir respecter l'humain d'un côté et les valeurs que l'on porte de l'autre.

Un élu salue le choix du trésorier qui est resté longtemps représentant du personnel. C'est une belle expérience. Et s'ils n'ont pas toujours été d'accord, cela s'est toujours fait dans le respect, et c'est le principal.

Une élue convient que malgré quelques désaccords, il a toujours été ouvert à l'échange et prêt à faire un pas vers les autres. Elle le remercie et lui souhaite bonne continuation.

Une élue estime que la présence des élu.e.s de son organisation au sein du CSE est due au trésorier. Il a su les convaincre et former une équipe solidaire, malgré des opinions parfois divergentes. Il leur a aussi apporté de nombreuses connaissances, alors qu'ils.elles sont tou.t.e.s assez nouve.lles.aux dans la fonction. Elle le remercie pour tout cela.

La secrétaire du CSE informe le futur candidat ou la future candidate que la barre est haute. Elle approuve la proposition de Nicolas de continuer à assumer ses fonctions jusqu'au 14 janvier, le temps de former la personne qui prendra sa suite. C'est un poste chronophage, mais passionnant. Elle a pour sa part aussi beaucoup appris avec lui. Ils ont toujours essayé de trouver des solutions ensemble.

La présidente du CSE a côtoyé le trésorier presque 2 ans, puisqu'elle a pris ses fonctions au mois de mars 2020, avec l'arrivée du Covid. Ils ont su gérer ce contexte difficile en bonne intelligence. Elle a beaucoup apprécié ces deux années de travail. Elle le remercie pour la qualité des relations, son ouverture d'esprit. C'était très important dans la manière de fonctionner et cela a permis à plusieurs reprises d'aboutir à des résultats.

Le trésorier reconnaît qu'une équipe s'est constituée sur la mandature, parmi les élu.e.s UNSA. Il pense qu'ils sont désormais capables de se prendre en main et il les laisse écrire une nouvelle page de l'histoire de l'UNSA. Il ajoute avoir été formé aussi par l'ancien secrétaire du CSE qui lui a beaucoup apporté et avoir retrouvé avec la nouvelle secrétaire une même qualité de travail. C'était enrichissant et cela l'a aidé à se construire au sein du CSE.

La présidente passe à l'appel à candidature.

Yamina KRELLADI se porte candidate et se dit prête pour assurer la trésorerie. Elle avoue avoir beaucoup appris avec Nicolas qui est un très bon formateur.

La présidente note qu'il n'y a pas d'autres candidatures.

La présidente met aux voix la candidature de Yamina KRELLADI au poste de trésorière à compter du 14 janvier 2022

Votants : 19 Pour : 16 Contre : 0 Abstention : 3

IX – Fonctionnement de la CSSCT LLCE (étude des candidatures)

La C2SCT de Centre-Est ne compte plus qu'un seul membre. Une deuxième personne fait l'objet d'une procédure de reclassement, en attente de l'avis de l'inspection du travail. La présidente du CSE demande s'il y a des candidatures.

Le représentant syndical CFDT informe que Mathieu LEFEVRE, absent ce jour, se porte candidat aux côtés de Dimitri LACLEF, membre restant de la C2SCT. Malgré la distance, l'expérience prouve qu'un tel fonctionnement est possible. Il fait donc acte de candidature.

Le trésorier invite les membres de l'instance à réfléchir, dans le nouvel accord CSE, à de telles situations quand, sur une région, il n'y a plus d'élus du CSE pour siéger à la C2SCT. Le but étant de faire appel à des personnes qui sont au local.

La présidente convient que c'est un réel problème. En effet, il semble logique qu'une C2SCT de proximité fasse appel à des personnes de la région. Dans le cas contraire, il n'y a qu'une C2SCT au sein du CSE.

Le représentant syndical CFDT prend pour exemple la formation. Les territoires sont distants les uns des autres et malgré tout, les C2SCT arrivent à fonctionner. Il faut envisager de faire appel aux représentants de proximité qui sont, eux, sur les territoires. Ils peuvent apporter leur regard du terrain et ainsi jouer un rôle important.

Un élu rappelle qu'à l'origine il y avait au moins un élu du CSE au sein des C2SCT par territoire. Et l'instance est particulièrement bien représentée en Sud-Ouest où les élus font un gros travail en amont. Mais les différents départs ont rebattu les cartes. Il rejoint l'idée d'inviter des RP, en fonction des thématiques abordées, des territoires ou des diverses compétences, comme cela a déjà été fait et rappelle que les accords signés ont pour objet de faire le lien entre les territoires et le CSE.

La secrétaire du CSE pense qu'il est nécessaire de trouver d'autres moyens de travailler et d'autres outils. Elle-même fait partie de la C2SCT de l'IFRA, bien que résidant loin de Lyon. Malgré tout, certaines thématiques sont transversales et donnent une vision objective des situations en régions. C'est plus compliqué, mais pas impossible. Elle croit aussi à un travail étroit entre les élus de la C2SCT et les représentants de proximité. Le problème va par contre se poser là où il n'y a pas assez de RP et plus d'élus locaux, posant de fait la question de l'opportunité d'une C2SCT, même si elle reste persuadée qu'il faille maintenir cette instance. Il faut réfléchir aux moyens d'information et avant tout s'interroger sur le rôle des C2SCT. Si celles-ci ne servent qu'à enregistrer certaines informations, chacun peut participer. Mais si elles doivent être un véritable outil de collaboration, cela suppose de mettre des moyens en face.

Une élue demande confirmation que le champ d'action des élus est bien national. En effet, elle avait interpellé la direction de Toulouse suite à des questions de salarié.e.s. Il lui avait été répondu qu'elle ne pouvait s'en inquiéter étant donné qu'elle n'était pas de la région. Elle estime qu'à partir du

moment où des salarié.e.s interpellent les élu.e.s, ces dernier.e.s sont légitimes pour poser les questions à qui de droit, sans faire l'objet d'une fin de non-recevoir.

La présidente confirme que le périmètre couvre toute la France, puisqu'ils sont tous élu.e.s d'une instance nationale. Par contre si un problème est local et n'est pas porté par les élu.e.s sur place, cela pose question. Ensuite, certains sujets peuvent être traités au CSE s'ils ont un caractère plus général. Elle ne se prononcera pas sur cette situation, mais elle propose toutefois de solliciter un représentant local pour prendre le relais. Le cas de Mathieu Lefèvre est un peu différent puisqu'il est désigné pour être représentant de la C2SCT de LLCE, même s'il n'habite pas la région. Il n'est pas interdit aux élu.e.s du CSE d'interpeller les directions des régions, voire d'accompagner un.e salarié.e lors d'un entretien disciplinaire, quel que soit leur lieu de travail. Par contre, elle s'interroge sur le fait que des salarié.e.s d'une région fassent appel à un élu du CSE d'une autre région pour interpellier leur employeur, alors que leur secteur est largement pourvu en représentants du personnel.

La RRS pointe le risque de voir les élu.e.s être en porte-à-faux sur les questions de conditions de travail qui doivent être traitées au local et celles qui sont étudiées par la commission au sein du CSE. Chacun doit également respecter le champ d'intervention que lui confère son mandat d'élu ou syndical.

La présidente propose sinon de faire une C2SCT uniquement au niveau national.

Un élu fait part de la réponse positive de la part de LLF au souhait des élu.e.s du C2SCT de faire des réunions en présentiel. Deux dates sont prévues à Lyon. Il rappelle par la même occasion que les élu.e.s sont tous présent.e.s au nom des salarié.e.s dont les conditions de travail et le bien-être leur tiennent à cœur.

Un élu n'est pas choqué que des salarié.e.s fassent appel à une élue SUD, même si elle n'est pas de leur région, car chacun peut interpellier une personne d'un syndicat de son choix.

La présidente ne remet pas en cause le choix des salarié.e.s en ce qui concerne les élu.e.s. Par contre si une direction régionale ne veut pas donner suite, l'élu peut relayer au niveau national.

La présidente met aux voix la candidature de MATHIEU LEFEVRE À LA C2SCT LLCE
Votants : 18 Pour : 18 Contre : 0 Abstention : 0

X- Désignation de représentants de proximité LLCE (1 poste Rhône-Isère, 2 postes Alsace)

La RRS indique n'avoir reçu aucune candidature pour l'Alsace, par contre elle en a reçu deux pour le poste en Rhône-Isère, à savoir d'Anaïs Cotenceau et de Johany Thery. Elle lit les professions de foi. L'ancienneté de Johany Thery remonte à juillet 2019, et celle d'Anaïs Cotenceau date d'un an et cinq mois.

Un élu s'inquiète de savoir quelles sont les RP déjà désignés pour une question de parité.

La présidente indique qu'il y a une majorité de femmes parmi les représentants des salarié.e.s sur Rhône-Isère, mais cela paraît logique vu que les effectifs sur cette région sont principalement féminins.

La présidente met aux voix les candidatures d'Anaïs COTENCEAU et Johany THERY
Votants : 19 Anaïs COTENCEAU : pour : 17 Johany THERY : pour 2
Anaïs COTENCEAU est désignée représentante de proximité Rhône-Isère

Un PV de carence va être émis pour l'Alsace.

Le représentant syndical CFDT reconnaît que les salarié.e.s de cette région se sentent isolé.e.s. La représentante syndicale FO relève qu'au mois de janvier, il y aura aussi trois RP en moins sur la région Ouest et deux en Sud-Ouest. Elle pense qu'il sera possible de remplacer celui de Nantes, mais que ce sera beaucoup plus difficile pour les autres. Il faudrait sans doute réfléchir à cette question des RP.

Une élue, face au nombre de départs ou à la difficulté qu'ont certains RP à s'investir dans leur mission, se demande pourquoi il y en a si peu. Il faudrait peut-être améliorer leurs conditions d'exercice.

La présidente du CSE répond que c'est un sujet qu'elle souhaite aborder lors du séminaire de mi-mandat et de réfléchir aux moyens pour les RP d'exercer, entre autres matériels lorsque le territoire est étendu. Mais se pose aussi la question de la reconnaissance du mandat des représentants de proximité et de la perception qu'en ont les salarié.e.s. Or, la difficulté que rencontrent certains lorsque le RP est absent pour remplir sa mission renvoie aussi une image négative de la fonction. Elle s'interroge aussi sur la surface des territoires dévolus aux RP. Il n'y a peut-être plus de sentiment de proximité lorsque les salarié.e.s que l'on rencontre sont trop éloigné.e.s et ajoute que le jeu des marchés apporte aussi son lot de complications.

Une élue estime qu'il manque aussi des moyens techniques. Il faudrait aussi lorsque les RP viennent aux réunions qu'ils soient à même de lire les documents que les élu.e.s leur donnent.

Le trésorier reconnaît qu'il est très difficile de mobiliser des salarié.e.s de la petite enfance. Par contre, il trouve que sur la région Ouest, les territoires sont bien découpés avec des surfaces à couvrir assez réduites, au contraire de Centre-Est qui rencontre de réelles difficultés.

La représentante syndicale FO explique que les réunions de RP se passent bien, dans la région Ouest. Ils.elles sont écouté.e.s et sollicité.e.s par l'employeur. Il n'y a donc pas d'image négative des RP ou des élu.e.s. ; ce à quoi le représentant syndical CFDT réplique qu'il en va tout à fait différemment en Sud-Ouest où il est difficile d'organiser des réunions. Cela n'incite pas les salarié.e.s à s'impliquer dans ce type de mandat.

XI– Appel à candidature pour la désignation d'une RP LLM

La RRS précise que les éléments sont dans la BDU. Il s'agit d'un appel à candidature pour la région Provence Vaucluse, suite à une démission.

La date limite a été fixée au 17 janvier 2022. Cela laisse le temps de communiquer sur cette candidature. La désignation du RP est prévue au CSE du 21 janvier.

XII – Commissions : présentation des propositions pour discussion et validation

Commission ASC

La commission ASC et la commission communication se sont réunies conjointement, en visioconférence, la veille.

Vu le nombre très important de réclamations sur les chèques Cdhoc, les élu.e.s ont convenu qu'ils devaient changer la méthodologie.

Les fiches techniques pour 2022 ont été envoyées aux élu.e.s par mail. Elles vont faire l'objet d'une délibération et d'une validation sur les différents critères proposés. Ces fiches sont internes au CSE

et ne seront pas diffusées aux salarié.e.s. Elles servent à fixer les critères d'admissibilité, de dates, etc. C'est un outil de travail pour les prestations de 2022.

Le trésorier confirme que ces fiches techniques sont un support pour la secrétaire administrative du CSE et pour le paramétrage de l'outil de gestion et du site internet du CSE.

CHEQUES VACANCES

Bénéficiaires et critères :

- Salarié.e.s présent.e.s au 31 janvier 2022 (idem 2021) ;
- Ressources selon le quotient familial ou les revenus fiscaux – Les montants ont été votés lors du dernier CSE ;

Les modalités de demande de prestation :

- Le site internet du CSE
- Par courrier postal (en cas d'impossibilité de se connecter)

⇒ Proposition : Les demandes par mail ne seront pas traitées. La boîte mail du secrétariat administratif étant trop sollicitée.

Un élu trouve illogique que les salarié.e.s ne puissent pas faire leur demande par mail ce à quoi la présidente de la commission répond que si un salarié a un mail, il peut se connecter au site.

Pour l'élu, ce n'est pas la même chose. Certain.e.s salarié.e.s n'ont pas d'ordinateur et consultent leurs mails sur leur téléphone. Il.elle a par contre la possibilité de photographier les documents qui lui sont demandés et de les envoyer par mail.

Le trésorier souligne que pour une demande, les salarié.e.s envoient plusieurs mails. Cela est très polluant, chronophage et ralentit le traitement des demandes. Et pour les salarié.e.s qui ne peuvent pas se connecter à l'outil de gestion, ils peuvent faire la demande par courrier.

Le représentant syndical CFDT estime qu'il est important que les salarié.e.s puissent continuer à envoyer des mails au secrétariat via l'adresse du CSE pour avoir des informations complémentaires. Cependant, pour les demandes de prestation, une explication bien ciblée doit permettre de renvoyer les salarié.e.s sur les liens du site.

Le trésorier confirme que la secrétaire administrative répondra aux mails des salarié.e.s qui rencontrent des difficultés. Toutefois, le but est de les sensibiliser pour qu'ils se rendent sur le site.

La présidente de la commission ajoute qu'il est prévu de développer la communication, maintenant que les élu.e.s sont plus à l'aise avec l'outil de gestion. Les adresses mails présentes sur le site vont être récupérées et les salarié.e.s recevront l'information qu'il existe une nouvelle prestation chèque vacances et que pour y accéder, il faut se rendre sur le site. Cela pour aider à sa visibilité.

La secrétaire du CSE informe que début juillet 2021, il y avait 1 000 mails en attente. Pour une seule demande, il y avait entre 5 et 8 mails. C'est une charge de travail qu'il faut alléger, la secrétaire administrative ne pouvant pas tout faire. Elle pense qu'il y aura toujours des salarié.e.s qui feront leur demande par mail, mais il faut, petit à petit, leur donner l'habitude d'utiliser le site. C'est certes une contrainte, mais au même titre que la date butoir pour passer commande. Le but est aussi de simplifier le processus des commandes.

L'élu est d'accord qu'il faut au maximum pousser les salarié.e.s à aller sur le site, tout en gardant le courrier. Il propose de créer une adresse mail spécifique pour les prestations et lorsqu'un.e salarié.e enverra sa demande un message automatique d'explication apparaîtra. Ainsi les mails répétitifs ne seront pas pris en compte. Il trouve dommage de restreindre les moyens de communication.

Une élue rappelle que les élu.e.s avaient reproché, quelques mois auparavant, à la secrétaire administrative de faire des erreurs. Ce sont le trésorier et la secrétaire du CSE qui se sont chargés de certaines de ses missions, entre autres des 1 000 mails en instance. Elle ne trouve pas très logique de créer une deuxième boîte mail, qui va compliquer la tâche. Les salarié.e.s peuvent s'inscrire soit par courrier soit par le biais du site. Cette deuxième option a pour but de faciliter le travail de la secrétaire.

Une élue trouve dommage de supprimer le mail, car celui-ci laisse une trace. Elle rejoint l'idée de créer une deuxième boîte avec une adresse spécifique et la réponse automatique. Par ailleurs, elle entend le problème de la secrétaire, qu'il faudra résoudre par ailleurs, et estime que ce n'est pas aux élu.e.s de prendre le relais. Il y a aussi beaucoup de courriers postaux qui se perdent et les salarié.e.s ne reçoivent pas leurs chèques. Par contre, elle est tout à fait d'accord pour que le site soit favorisé.

Une élue propose d'ajouter un message sur le site à destination des salarié.e.s pour les inciter à recourir à la commande en ligne. Il faut faire preuve de pédagogie avant d'enlever la possibilité de commander par mail, même si elle imagine le travail que ce dernier représente. Il faut sensibiliser les salarié.e.s.

La présidente du CSE trouve un peu incohérent de multiplier les sources alors que les élu.e.s ont fait le choix d'un site internet. Elle estime que cela complique le travail de tout le monde. Elle pense que même s'il était décidé de ne plus recourir à la boîte mail pour faire les demandes, il en arrivera toujours, mais moins. Si les élu.e.s veulent que les salarié.e.s passent par le site, il faut les contraindre un peu.

La secrétaire du CSE va dans le même sens, mais avec une réserve. Elle est d'avis que le choix de réduire les demandes par mail, demande d'avoir fait une vraie communication en amont, très ciblée, auprès des salarié.e.s pour leur montrer l'intérêt de passer sur le site. Elle reconnaît qu'il y aura un passage difficile pour certains. Elle propose de lancer la communication dès le début du mois de janvier, soit sous forme de flyer et/ou dans la e-lettre. Il faut une information pédagogique au plus tôt, en indiquant les raisons pour lesquelles le CSE passe désormais par le site et d'en lister les avantages, sans interdire pour autant de passer par courrier ou par mail.

Un élu rétorque que les élu.e.s communiquent déjà sur le site, ayant décidé de le favoriser. Or tous les salarié.e.s ne l'utilisent pas et le CSE a l'obligation de faire en sorte qu'ils puissent demander leurs prestations par quelque biais que ce soit. Il approuve le fait que l'on ne les pousse pas à faire leur demande par mail, mais il ne souhaite pas que soit inscrit dans la fiche technique que dans ce cas, elle ne sera pas traitée.

La présidente de la commission explique qu'avec le départ du trésorier, les élu.e.s vont perdre une personne qui passe beaucoup de temps au service de ces prestations. Il faut donc en tenir compte. Elle conclut que la phrase qui fait débat sera supprimée.

Les justificatifs à fournir pour les prestations vacances ou loisirs :

- Attestation de quotient familial
- Un seul justificatif de ressource pour toute l'année. Cela évitera de les vérifier tous les trois mois.
- Pour les jeunes animateur.trice.s qui habitent encore chez leurs parents, il est proposé de prendre le quotient familial de la CAF des parents de janvier 2022 ou l'avis d'imposition.

Si, par choix, un salarié ne fournit pas de justificatif, le montant minimum sera appliqué. Si ce dernier n'est pas conforme, la personne sera relancée une fois. Elle aura dix jours pour renvoyer un nouveau justificatif. Sans retour, elle percevra la prestation minimum.

Les salarié.e.s pourront, à partir du 15 février mettre à jour ou créer leur fiche individuelle. La prestation sera disponible du 16 mars au 30 avril.

Les réclamations pourront se faire à partir du 31 mai et la date de la dernière commande est au 3 juin.

Les frais pour cette prestation (liasse, colisage, affranchissement) sont identiques à l'année 2021. L'envoi se fait en recommandé R2, les sommes étant assez élevées.

Le trésorier indique que le vote des élu.e.s porte sur les fiches techniques et plus particulièrement sur les dates, les critères, les modalités d'envoi, les justificatifs demandés. Tous ces éléments sont nécessaires au paramétrage.

La présidente met aux voix les prestations 2022 :

Naissance :	votants : 17	Pour : 15	Contre : 0	Abstention : 2
Retraite :	votants : 17	Pour : 17	Contre : 0	Abstention : 0
Chèque vacances :	votants : 16	Pour : 16	Contre : 0	Abstention : 0
Loisirs :	votants : 17	Pour : 15	Contre : 0	Abstention : 2
Bourse BAFA :	votants : 17	Pour : 17	Contre : 0	Abstention : 0

RECLAMATIONS

La présidente de la commission ASC indique que tous les dossiers de réclamation ont été étudiés. Les critères sont toujours les mêmes :

- Le.la salarié.e dit ne pas avoir été informé, n'a pas reçu le livret, ne connaissait pas les prestations Cadhoc : le dossier est accepté.

Un élu souhaite que la présidente de la commission puisse d'emblée indiquer le nombre de réclamations et donner le nombre de dossiers acceptés ou refusés en fonction des critères. Ceci pour perdre le moins de temps possible en commission et en plénière. Il propose de revoir le fonctionnement en ce sens.

Le trésorier explique qu'il n'est pas possible de traiter 60 à 70 dossiers lorsqu'ils arrivent la veille du CSE d'où le souhait d'avoir des critères de réclamation fixés en amont pour faciliter le travail, en plus de faire en sorte que les réclamations arrivent suffisamment à l'avance. Il précise que 86 dossiers ont été traités. 57 ont été refusés et 29 validés.

La secrétaire du CSE demande si, parmi les dossiers, il y a des situations particulières que les élu.e.s doivent valider. Dans le cas contraire, elle propose de faire confiance aux membres de la commission qui ont étudié les dossiers.

La présidente met aux voix la validation des réclamations : 29 validées, 57 refus.

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

Commission logement

La veille, les membres de la commission ont procédé aux critères d'attribution des points. Ils déplorent le manque de mises à jour de la base de données qui fait perdre beaucoup de temps et une navigation sur le site d'Action Logement qui n'est pas intuitive.

Ils ont supprimé tous les dossiers de salarié.e.s ayant trouvé un logement, et se sont rendus compte que la plupart des demandes viennent des régions Ouest et Sud-Ouest. Vient ensuite la région Nord Île-de-France dont 2 ou 3 en région parisienne. Il n'y a aucune demande sur Centre-Est et Méditerranée.

En 2021, seul.e.s 13 salarié.e.s ont trouvé un logement via la plateforme AL'in, (entre 6 et 14 mois d'attente).

Il reste 46 demandes à instruire pour l'attribution des points. 18 dossiers sont en cours de saisie, certains depuis plus d'un an. C'est-à-dire que ces salarié.e.s n'ont pas fourni les documents nécessaires et ne peuvent pas recevoir de points.

Ont été attribués 4 660 points sur les 4 662 à disposition. Vu le nombre, les critères ont été revus. Ceux de l'année 2020 ont été considérés en premier, puis un maximum de points, soit 281, ont été attribués à toutes demandes en instance en 2020. Les situations d'urgence se sont vues créditées de 166 points ; les personnes hébergées de 80 points ; les premières demandes 80 points. Les situations particulières ont été ajoutées et dotées de 80 points. Les salarié.e.s de moins de 30 ans sont aussi favorisés avec 80 points. Le handicap est crédité de 34 points.

Les membres de la commission ont aussi travaillé sur la fiche « bons réflexes » pour les référents en régions. Il faudra se rapprocher, en 2022, des régions Centre-Est et Méditerranée pour comprendre pourquoi il n'y a pas de dossiers. Il semblerait qu'ils aient encore des dossiers papiers, alors que tout est en ligne depuis 2020.

Le représentant syndical CFDT fait savoir que dans le Pays de Gex, les salarié.e.s sont enchantés d'Action Logement. Ils ont une bonne relation avec le référent. Cela a permis à des salarié.e.s de se fixer autour des crèches de ce secteur. Il convient qu'il y a quelque chose de bizarre puisque la commission n'a aucun dossier de demande pour cette région.

La présidente pense que ces dossiers ont été traités en parallèle car il manque un référent local, mais qu'ils ont été montés avec un référent d'Action Logement.

Un élu précise que si les salarié.e.s ne mettent pas le code de LEO2020, les membres de la commission n'ont pas accès à leur dossier et ne peuvent pas intervenir pour leur attribuer des points. Il faut communiquer sur ce point. Il ajoute que les référents d'Action Logement sur certaines régions font très bien leur travail.

Commission conditions de travail :

La commission conditions de travail s'est réunie le mercredi précédent.

Petite enfance :

- Les membres de la commission sont informé.e.s de problématiques rencontrées par les élu.e.s d'Île-de-France dans l'exercice de leur mandat. La directrice de la structure PELTIER les a empêché.e.s d'entrer car la DRH n'a pas été informée. Les membres de la commission rappellent qu'il n'y a aucune obligation de prévenir. Il faut simplement s'assurer de ne pas perturber le service. Il a été imposé à des salarié.e.s qui souhaitent échanger avec des élu.e.s de remplir une feuille d'émargement. De plus, ils n'ont pas le droit de le faire sur leur temps de pause. En dernier lieu, les élu.e.s ont relevé des problèmes d'affichage.
- Au regard de la reprise de la pandémie, les membres de la commission proposent de mettre à disposition des autotests sur les structures. En effet, il est nécessaire de pouvoir agir rapidement lorsqu'une personne est positive pour détecter les cas contacts, mais aussi de permettre aux personnes négatives de continuer à travailler.
- Plusieurs problèmes de management dans les crèches ont été remontés à la commission conditions de travail. Des salarié.e.s sont convoqué.e.s en entretien préalable, voire sont licencié.e.s, pour des situations bénignes qui n'étaient pas prises en compte jusqu'à présent. Cela mène à des arrêts maladie qui posent particulièrement problème dans des métiers qui réclame des diplômes.

La présidente dit qu'elle ne peut rien faire des généralités. Elle a besoin d'éléments factuels sur des sites précis pour essayer de trouver des solutions. L'élu demande aux élu.e.s d'Île-de-France d'apporter ces précisions.

Périscolaire :

- Concernant le problème récurrent de sous-effectif dans le périscolaire, les membres de la commission souhaitent connaître le delta entre la masse salariale qui aurait dû être dépensée et celle relevée sur la période de septembre à décembre 2021. Ils demandent que l'argent qui n'est pas mis sur les postes soit redistribué d'une autre façon.

La présidente demande de cibler des sites en particulier et de lui en faire part rapidement, ce à quoi l'élu, porte-parole de la commission, convient qu'il faudrait faire un échantillonnage sur l'ensemble de la France.

Sur la question de la masse salariale, elle estime qu'il faut tout d'abord établir la différence entre le budget prévisionnel et le réalisé entre septembre et décembre 2021 avant de décider quoi que ce soit.

- Sur les taux d'encadrement de Nantes, les membres de la commission aimeraient connaître le marché, car ils ont cru comprendre que Léo Lagrange n'encadrerait que le matin et le soir, et que la mairie était responsable du temps de midi.

Pour sa part, la présidente pense que ce temps de midi n'est pas déclaré et donc n'est pas assujéti aux règles d'encadrement des ALAE. En contrepartie, la mairie ne perçoit pas de prestations de service, telles que la participation de la CAF. C'est une situation qui n'est pas favorable à Léo Lagrange lorsque les collectivités locales reprennent leurs dispositifs. Cela s'est vérifié sur Paulhaguet, la communauté de communes avançant qu'elle ne faisait pas de périscolaire et que les enfants n'étaient donc pas accueillis dans ce cadre-là. Cela crée de la concurrence entre les communautés de communes, les villes et les associations.

La secrétaire du CSE confirme les propos de la directrice sur la situation de Nantes et précise que, sur le temps de midi, les ATSEM sont présentes sur le temps périscolaire en maternelle. Il y a donc d'une part les agents territoriaux de la ville de Nantes et d'autre part des animateur.trices de Léo Lagrange.

Les membres de la commission ont du mal à imaginer comment les personnels de la ville de Nantes peuvent travailler sur les temps de midi.

La présidente répond qu'il faut prendre en compte les ATSEM dans l'encadrement. La fédération travaille sur le dispositif nantais, qui est un dossier important et valorisant pour toutes les équipes de la région Ouest. Mais elle convient qu'il y a sans doute des éléments à améliorer.

Une élue s'interroge sur la cohérence éducative, alors que sur Toulouse les élu.e.s se battent pour que l'encadrement soit de 1 pour 14, afin de laisser la place aux enfants et les aider à s'émanciper. Elle est donc dubitative quant à un taux de 1 pour 30/35, qui ne peut que supposer de la garderie. Elle se demande comment Léo Lagrange a pu se positionner sur un tel marché et ce que la fédération compte faire pour qu'il y ait une unité éducative entre les régions. Elle se tourne vers les élu.e.s présents sur Nantes pour savoir comment ils arrivent à mettre en place des projets pédagogiques avec un tel taux d'encadrement.

La présidente du CSE précise que la fédération conduit un projet éducatif, mais que les projets pédagogiques sont déclinés par structure.

Le représentant syndical CFDT confirme les propos de la présidente sur les projets éducatif et pédagogique, mais il s'intéresse au bilan de l'accord périscolaire, qui n'a peut-être pas tenu compte des différences de fonctionnement importantes concernant les déclarations administratives d'organisation du travail, qui viennent se greffer à une réglementation plus contraignante que sont les taux d'encadrement. Il propose de mettre en place quelque chose pour les structures qui ne sont pas assujetties à cette réglementation et de voir comment accompagner les salarié.e.s pour améliorer leurs conditions de travail, puisqu'il y a deux schémas de fonctionnement distincts dans le périscolaire. C'est un point à considérer dans un futur accord périscolaire.

La représentante syndicale FO témoigne que les taux d'encadrement ont été à une époque très élevés sur Nantes, avec des 1 pour 30/35, mais qu'ils sont désormais plus bas, même s'ils n'ont pas atteint ceux de Toulouse par exemple. Elle confirme que les accueils du midi ne sont pas déclarés auprès de la CAF contrairement aux matin et soir, avec des taux à 1 pour 10 ou 1 pour 14. Le midi, le ratio est de 1 pour 20/ 25 en écoles REP et 1 pour 25/30 en non REP. La tendance qui était un peu à la baisse ces dernières années a récemment inversé sa courbe. Raison pour laquelle les élu.e.s ont lancé une alerte. Par ailleurs, des intervenants externes peuvent intervenir sur les écoles et prennent en charge des groupes d'une douzaine d'enfants. Ainsi les animateur.trices peuvent-ils quand même faire du travail pédagogique sur le temps de midi, même si les chiffres sont encore hauts.

Une élue ajoute que les taux d'encadrement ont été discutés en C2SCT. Cela a permis de constater que certains coordinateurs ne donnaient pas les bons chiffres aux directeurs périscolaires. Par contre, elle pointe un nombre plutôt important d'enfants et constate qu'il n'y a pas toujours d'intervenants sur le temps de midi. Toutes les écoles n'étant pas à la même enseigne. Selon elle, il y a majoritairement du sous-effectif, puisqu'il n'y a par exemple que 8 animateur.trices volants pour 40 absences sur le secteur nord de Nantes.

Elle aimerait savoir comment faire pour que la fédération soit un partenaire privilégié auprès des collectivités territoriales pour obtenir des taux d'encadrement pertinents.

La présidente redit que les taux d'encadrement sont réglementaires. Et si à Nantes, l'encadrement ne répond pas à cette règle sur le temps de midi, c'est que celui-ci n'est pas déclaré. Il n'est donc pas possible de dire qu'il est hors cadre. Il est important de bien prendre en compte cette différence dans l'analyse de la situation.

La secrétaire du CSE rappelle que le nombre de salarié.e.s de Léo Lagrange dans les accueils périscolaires s'élève à 2 800. Et sans minimiser les problématiques de grosses structures telles que Nantes et Toulouse, elle aimerait connaître les taux d'encadrement matin, midi et soir dans d'autres régions. Dans les accueils déclarés auprès de Jeunesse et Sport, on peut assurer que les taux d'encadrement sont respectés. Mais il serait intéressant de voir comment cela se passe ailleurs, pour pouvoir en tirer des enseignements. Les orientations stratégiques peuvent tout à fait s'engager sur une baisse des taux d'encadrement, ce qui suppose des interventions auprès des organisateurs et des financeurs, telle que l'Association des Maires de France. Au-delà d'une grève nationale, cela peut aussi se faire par le biais de groupes de pression (lobbying) auprès de ces partenaires. Mais cela nécessite d'avoir la vraie photographie de l'accueil périscolaire Léo Lagrange et de travailler au maximum à une uniformisation des conditions de travail de l'ensemble des salarié.e.s du secteur.

La présidente répond que les équipes LLA ont commencé ce travail qui est titanesque.

Une élue propose de ne plus parler de taux d'encadrement, mais seulement d'encadrement, pour ne plus dire que Léo Lagrange est hors cadre. Par ailleurs, un guide existe qui indique la place que Léo Lagrange donne à l'enfant au sein d'une structure. Pour sa part, chaque année au mois de septembre, elle reçoit de sa direction un projet éducatif et pédagogique Léo Lagrange sur lequel

elle s'appuie pour préparer son projet de structure, en plus du projet éducatif de territoire (PET). Les lignes directrices sont, à son avis, nationales. Mais ces projets ne peuvent pas se faire avec des groupes de 25 ou 30 enfants, comme c'est le cas à Nantes. Elle estime que le problème va au-delà du taux d'encadrement et de la légalité, le sous-effectif étant une réalité. Elle interroge Léo Lagrange pour savoir de quels moyens humains la fédération va se doter pour mettre en place cette pédagogie.

La présidente répond que si les choses étaient faciles, il n'y aurait ni problème de recrutement, ni de turn-over, ni aucun problème de préparation. En plus du travail conduit au sein de la branche, une réflexion est menée par les équipes de Léo Lagrange animation pour se doter d'éléments objectifs d'observation. Elle reviendra vers les élu.e.s du CSE au fur et à mesure de l'avancement de ces sujets.

Enfin, le porte-parole de la commission fait part d'un mail qui a circulé à la mission Nantaise sur un droit de grève bafoué alors que les taux d'encadrement sont particulièrement dégradés sur le temps de midi.

Une élue explique qu'un coordinateur a envoyé un mail à ses équipes pour revoir les taux d'encadrement les jours de la grève, sans informer la direction. Mais l'information n'étant pas passée partout, certains animateurs.trices ont travaillé avec des taux qui n'étaient pas les bons.

La présidente relève que ce point n'avait pas été décidé avec la direction et découle donc de l'initiative du coordinateur, ce qui explique le manque de communication. Sans remettre le droit de grève en question, elle ajoute que celui-ci n'a pas à intervenir sur les taux d'encadrement.

Droit d'alerte

Le dernier point abordé par la commission concerne les droits d'alerte en Sud-Ouest. Deux sont effectifs et un troisième a été débouté. Il faisait pourtant suite à un mail d'un salarié qui comportait des éléments très graves, à savoir du harcèlement, de la discrimination, de l'oppression, de la stigmatisation, de la pression psychologique... débouchant sur de la dépression. Les élu.e.s ont reçu cette personne, mais celle-ci continue à les appeler et à envoyer des mails. Il semblerait qu'il y ait quelque chose d'important à considérer.

Une élue revient sur le droit d'alerte qui avait été vu lors du dernier CSE. Les membres de la commission ont fait des observations in situ sur des structures, avec un questionnaire donné aux 5 membres de la direction des ALAE concernés, Amidonnier, Hyon et Dauriac. Ils préparent une méthodologie qu'ils vont proposer à l'employeur, qui s'appuie sur une pyramide des besoins. Un rapport sera rendu et les élu.e.s proposeront des préconisations, qui reposent sur des dispositifs existants. L'employeur doit mettre en œuvre des moyens pour que ces structures fonctionnent le mieux possible.

Un droit d'alerte concerne la structure Jean Zay. Un C2SCT extraordinaire s'est tenu, durant lequel il a été décidé d'utiliser la trame du questionnaire en l'adaptant, en concertation avec l'employeur. Une cellule d'observation des conditions de travail va être mise en place. Jean Zay se trouve dans un territoire éducatif, à côté d'une structure qui a connu, à une époque, les mêmes problèmes, mais a retrouvé ses marques. Les élu.e.s ont souhaité rencontrer la direction de celle-ci pour voir avec elle quels points pourraient être appliqués à Jean Zay.

Concernant Amidonniers, les élu.e.s et la direction ont été interpellés à plusieurs reprises par mail par un animateur qui dit être victime de harcèlement. La direction a reçu le salarié, a proposé une mobilité. Toutefois, ce dernier continue à solliciter les élu.e.s. Pour sa part, elle a demandé des informations à la direction qui ne lui a pas répondu, ce qui, pour elle, est constitutif d'entrave.

La présidente rétorque que des réponses ont été apportées par le RRH de Sud-Ouest, même si ce ne sont peut-être pas celles attendues. L'employeur ne fait donc pas la sourde oreille. Elle souhaite donner la parole à la RRS pour avoir son point de vue.

L'élue conteste, estimant que la présidente déforme son propos ce à quoi la présidente rétorque qu'elle a seulement reformulé ce qu'elle avait compris, à savoir que l'employeur était muet sur le sujet.

L'élue redit avoir envoyé un mail à la direction, en posant des questions sur la situation du salarié auquel elle n'a pas eu de réponse. Toutefois, elle sait que l'employeur a reçu le salarié ainsi que l'adjointe.

La présidente confirme que l'employeur n'est pas muet et traite la question. Elle souhaite que la RRS apporte des éléments complémentaires qu'elle a sur le dossier.

La RRS explique avoir reçu à l'instant un mail du RRH de Sud-Ouest qui fournit des éléments de réponse. Il fait état des rencontres qui ont eu lieu et de la situation du salarié. Ce dernier a changé de structure et la direction a rencontré sa responsable. L'employeur souhaite continuer l'audition des salarié.e.s et d'associer la C2SCT à la prochaine réunion du mois de janvier. Cela montre la volonté de régler la situation. Il faut donc laisser la situation être traitée en local.

La présidente ajoute que lorsqu'une personne envoie un mail, elle espère une réponse très rapide, ce qui n'est pas possible. Ce type de situations nécessitent de s'informer, de rencontrer des personnes, d'avoir des compléments d'informations avant de rédiger une réponse. Cela demande du temps. Le RRH a une somme de sollicitations importante. Il reste disponible et traite les sujets soulevés par les élu.e.s, mais il faut intégrer l'élément temps dans la gestion des dossiers. Les mails pervertissent le rapport au travail. Elle relève que la première saisine concernant cette situation date du 10 décembre. Depuis, les élu.e.s ont eu au moins trois échanges de mail avec le représentant de l'employeur de LLSO. Elle demande de la modération. Ce n'est pas parce que le salarié ne cesse d'appeler qu'il a raison pour autant.

L'élue remercie la RRS pour la réponse. Elle regrette que l'employeur ne lui ait pas simplement indiqué ce qu'il comptait faire. Elle a appris que le salarié avait été reçu, de même que la responsable, mais l'information ne lui a pas été donnée par la direction. Elle ne voit pas comment une telle situation permet un dialogue social serein. Elle aurait simplement aimé que l'employeur lui réponde qu'il s'occupait de la question. Elle avait eu pour information que le salarié avait été muté, mais ce dernier continue à l'appeler, donc, pour elle, le sujet n'est pas clos.

La présidente rétorque que l'employeur avait pensé avoir résolu le problème en organisant la mobilité du salarié. Cela ne semble pas être le cas, il faut donc lui laisser le temps de traiter la question.

Un élu explique qu'il n'y a pas eu de mobilité en ce sens. Le salarié a envoyé son premier mail le 6 décembre. Il a été reçu le 8. Entre-temps, il avait fait une demande de poste d'AVL, parce qu'il passe son BAFD et qu'un poste s'était libéré. Le 9, il n'était plus sur les Amidonniers, mais cela n'a rien à voir avec sa problématique. C'est la raison pour laquelle il relance les élu.e.s, qui, de leur côté ont cherché à en savoir plus. Mais l'employeur estimait pour sa part que le problème était résolu, d'où son absence de réponse. Le salarié a envoyé une lettre en recommandé car pour lui les choses ne sont pas réglées.

A l'élue qui exprime ne plus savoir ce qu'il doit faire, la présidente lui propose de répondre qu'il a relayé auprès de l'employeur qui va traiter le sujet. Par ailleurs, comme deux situations se sont croisées, ce

dernier pensait avoir résolu le problème. Mais s'il existe un point qui doit être traité autrement, elle invite les élu.e.s à se rapprocher de l'employeur, pour voir comment avancer ensemble.

L'élue rappelle qu'une enquête est en cours sur la structure. Et si les élu.e.s sont transparent.e.s, ce n'est pas le cas de l'employeur, qui doit, à la rentrée, rencontrer tou.t.e.s les salarié.e.s. Par ailleurs, ils.elles avaient convenu avec le RH que ce dernier ne reçoive pas le directeur, dans le cadre du droit d'alerte, or c'est ce qu'il va faire.

La présidente convient que ce n'est facile ni pour les élu.e.s ni pour le représentant de l'employeur qui peut être tiraillé sur la façon de traiter le problème. Il est donc important qu'ils échangent entre eux.

Concernant la situation de Jean ZAY, L'élue ajoute qu'un droit d'alerte a été lancé pour harcèlement. Or, la salariée concernée l'a informé que la direction voulait la recevoir, en dehors du cadre de l'enquête. Cela signifie que la salariée va être interrogée deux fois, par l'employeur et par les élu.e.s dans le cadre de l'enquête, sur son cas de harcèlement. Il estime qu'il serait plus logique de travailler conjointement avec l'employeur.

La présidente rétorque que l'employeur a le droit de recevoir un salarié pour différentes raisons, sans avoir à en référer aux représentant.e.s du personnel, et sans que cela entache le travail d'enquête. Il y a d'un côté tout un travail de recherche et d'analyse qui doit se faire conjointement, et de l'autre côté ce que l'employeur peut faire légalement sans solliciter les élu.e.s. Un travail conjoint est indispensable d'autant que c'est dans cet esprit que doivent se dérouler les travaux d'enquête. Mais cela n'empêche pas l'employeur de rencontrer ses salarié.e.s ou les élu.e.s de s'informer et d'aller sur site si besoin. L'enquête ne doit pas les limiter dans leur pouvoir d'agir.

Situation LLM

Une élue aborde le sujet de la présentation faite la semaine précédente par le secrétaire général sur les orientations stratégiques. Dans ce cadre une problématique s'est fait jour sur Méditerranée, avec la gestion paie de la petite enfance, transférée sur LLCE dix-huit mois auparavant, et une perspective de rattachement de l'animation à une autre région. Il en résulte que les services supports sont en très grande souffrance, avec des effectifs réduits et des contrats de travail en CDD de six mois. Il serait important que les salarié.e.s puissent avoir une vision claire pour les trois années à venir, mais aussi qu'une organisation transitoire efficace soit mise en place. Les CDD courts ne donnent pas envie aux salarié.e.s de s'investir. À cela s'ajoutent le turn-over et les sous-effectifs sur le terrain qui accroissent le travail des services RH, d'autant que toutes les problématiques autres que la paie ne sont pas gérées par LLCE.

Les salarié.e.s ont interpellé la direction qui a fait savoir que les orientations stratégiques ne relèvent pas de sa compétence. D'où l'intervention de l'élue au CSE. Elle n'a, pour sa part, pas vu d'informations sur les échéances dans le plan d'actions.

La secrétaire du CSE demande quelle réponse immédiate peut être donnée aux services et aux salarié.e.s, mais aussi, à plus long terme, ce qui va être mis en place pour clarifier l'environnement de travail. Il est nécessaire que les salarié.e.s aient des perspectives qui leur permettent de régler les problèmes immédiats, mais aussi de s'inscrire dans la durée. Elle s'inquiète de savoir si des recrutements ou des redistributions de tâches sont prévus. Les salarié.e.s se sentent quelque peu abandonnés, y compris par la fédération, face à l'absence de propositions qui leur permettrait de sortir de la situation.

Le représentant syndical CFDT ajoute que pour Centre-Est, le problème se pose aussi aux équipes qui doivent absorber une quantité de travail tout à fait inhabituelle. Il en résulte un sentiment

d'éloignement par rapport à la mission qui se produit lorsque des personnes se perfectionnent sur des tâches plus spécifiques. Quant à l'équipe de direction, elle ne prend pas la responsabilité de la situation, la renvoyant à la fédération. Il s'agit d'une alerte sérieuse qu'il faut prendre en compte. Il faut remettre du lien avec les services et du sens dans leurs actions pour maintenir de bonnes conditions de travail dans les services administratifs.

La présidente confirme que des problèmes existent sur LLM depuis un certain temps. Pour ce qui est des CDD, les personnes sont en remplacement de comptables en arrêt maladie depuis un temps assez long et dont on ne connaît pas la fin. Par ailleurs, une embauche a eu lieu en CDI au mois de septembre. Enfin concernant la personne en CDD en soutien au service RH, une transformation de son contrat en CDI est à l'étude.

Non seulement la paie a été délocalisée sur Centre-Est, mais aussi la gestion des contrats, ce qui a permis de dégager du temps sur Méditerranée. Ce qui reste relève de l'employeur : entretiens de reprise ou éventuellement disciplinaires, secrétariat, etc., car ce sont des tâches qui ne peuvent pas se déléguer, puisque Méditerranée est une entité à part entière. Par contre, le plan de formation est géré par Centre-Est. L'organisation devrait maintenant être satisfaisante par rapport aux besoins.

La présidente reconnaît toutefois, qu'il y a eu une surcharge de travail, de la fatigue et qu'un accompagnement renforcé est peut-être nécessaire, même si le directeur régional LLSO et le directeur de l'animation se rendent régulièrement sur Méditerranée. Elle convient que certaines choses n'ont peut-être pas été traitées à un moment donné rendant la situation difficile, toutefois la structure est en train de retrouver des modalités de fonctionnement satisfaisantes.

L'élue demande des précisions sur le contrat en CDD qui a pour vocation de devenir un CDI, puisque la personne est partie.

La présidente a comme information qu'une personne a été embauchée en CDD de 24 heures hebdomadaire pour faire face à une surcharge de travail et qu'une pérennisation est envisagée. À cela s'ajoutent les deux contrats de comptable en CDD à temps complet, sans terme précis, jusqu'au retour des personnes en arrêt maladie. De plus, la paie compte deux gestionnaires à temps complet. Enfin il y a la RRH. Le transfert des contrats et des paies de la petite enfance à LLCE a sans doute libéré le service du personnel de LLM d'un certain nombre de tâches. Par contre, la structure garde le management, puisque l'organisation métiers n'est pas aboutie et qu'elle doit faire face à ses responsabilités.

L'élue croit savoir que seule la paie a été confiée à LLCE et non la gestion des contrats. Et au vu du turn-over, cela représente une grosse charge de travail. Elle espère plus d'information pour les salarié.e.s durant la période transitoire jusqu'à 2025.

La présidente se propose de vérifier, mais elle pense qu'il y a les deux. Elle informe qu'un travail est engagé avec le cabinet Delsol en ce qui concerne les fusions d'entreprises. Un schéma devrait se dessiner fin avril. Ensuite des glissements devraient s'opérer en douceur. Les personnes qui, dans les services supports, sont actuellement sur deux métiers vont voir leur activité s'organiser sur l'un ou l'autre. Cette période de transition n'est pas facile et peut parfois donner un sentiment de perte d'intérêt, la polyvalence donnant la possibilité de faire des choses différentes. Toutefois, plutôt que de faire face au taylorisme du travail administratif, les personnes vont être amenées à se centrer sur un métier. C'est un changement que Centre-Est a mené il y a quelques années avec la séparation des métiers dans les services administratifs. Et si cela a été plutôt positif, il est vrai que certains ont ressenti comme une perte et c'est un élément qu'il faut prendre en compte. Par contre, il n'est pas question que les salarié.e.s soient assujetti.e.s à un travail particulier comme de la saisie ou du contrat. Ils resteront dans une gestion globale des dossiers. La présidente communiquera aux élu.e.s les éléments fournis par le cabinet Delsol le plus tôt possible, mais peut-être pas au mois de mai. De

toute façon elle estime qu'un point sera fait à peu près tous les deux CSE sur les avancées de Progress et les orientations stratégiques.

Une élue parle d'une mauvaise ambiance sur Méditerranée, qui peut être due à des rapports entre les personnes, mais aussi à l'information qui est donnée sur les perspectives. Elle demande si les salarié.e.s ont la possibilité de s'exprimer et dire leur mal-être. Elle pointe une difficulté dans la communication, peut-être due à une surcharge de travail, mais s'inquiète de savoir si leur parole est entendue.

La présidente n'est pas en mesure de répondre sur ce sujet qui relève de l'encadrement de l'entreprise. S'il existe des points de crispation, il faut faire le nécessaire pour les lever. Elle ajoute que la situation peut aussi être une cause non encore mesurée du télétravail et de la distanciation dus au contexte sanitaire. Les directions n'ont peut-être pas encore assez de recul pour mettre en place des modalités de gestion d'équipes. Elle relaiera toutefois l'information auprès de la directrice de Méditerranée.

L'élue ajoute que cette mauvaise ambiance peut aussi provenir d'une surcharge de travail et au turn-over. Il faut donc prendre en compte les effets produits et voir si la situation est passagère ou chronique. D'une façon générale, il faut s'interroger sur la façon dont on considère les individus dans des situations de crise. Il est peut-être nécessaire de donner aux salarié.e.s les moyens de s'exprimer.

La présidente explique que les déplacements du directeur métiers et du directeur des services centraux ont cette vocation. Elle confirme par ailleurs que les contrats de la petite enfance sont bien gérés par Centre-Est.

A l'élue, porte-parole de la commission conditions de travail, qui lui demande quelle est sa réponse sur les préconisations faites précédemment par les élu.e.s, la présidente répond, concernant le premier point, qu'elle va rappeler les règles en la matière, concernant la crèche Peltier. Elle ajoute que de leur côté les représentant.e.s du personnel doivent justifier de leur identité et de leur mandat d'élue.e.s. Ensuite, ils.elles doivent être accompagné.e.s par la responsable du site, car ils ne peuvent pas se déplacer à leur gré dans une crèche. Cela ne les empêche pas d'échanger avec les salarié.e.s et de les recevoir sur site, éventuellement dans la salle de pause, s'ils le souhaitent.

Sur le second point qui est de mettre à disposition des autotests sur les structures, elle va se rapprocher des directions métiers et des DRH pour voir comment faire et quel en serait l'impact.

Le représentant syndical CFDT redit combien il est important d'accompagner les salarié.e.s des services supports sur l'orientation métiers, car cela crée des tensions et des incompréhensions. Et cela ne concerne pas uniquement Léo Lagrange Méditerranée.

Pour ce qui est des crèches, il est effectivement nécessaire d'anticiper les rencontres avec les salarié.e.s pour que les élu.e.s puissent entrer en respectant les conditions de sécurité. Sur le Pays de Gex, un travail de coordination des visites est fait en partenariat avec la direction, en privilégiant les temps de pause ou en prévoyant un temps dédié. Il propose que les élu.e.s du CSE établissent un procédé de visite des crèches pour les anticiper au mieux.

Une élue rapporte avoir rencontré les salarié.e.s d'une crèche d'Île-de-France dans la salle de pause, durant les temps de repos. Elle a ainsi pu discuter avec le personnel qui était un peu livré à lui-même en l'absence de la directrice et de ses adjointes. Elle a aussi pu échanger avec la coordinatrice qui était venue ce jour-là. Par contre, elle a reçu par la suite un message de la RH indiquant qu'il n'était pas possible pour les représentants du personnel de venir sur les structures sans la prévenir. L'élue en a pris bonne note et en a profité pour demander une liste avec les coordonnées des directrices, qu'elle n'a pas encore reçue. Elle regrette que les directions des crèches ne soient pas toujours averties de la venue de représentants du personnel. La RH n'accuse pas réception des

mails de demande. Aussi les visites ne se passent-elles pas toujours très bien. C'est la raison pour laquelle il serait bien que les élu.e.s aient les coordonnées des crèches pour s'assurer que le rendez-vous est bien pris et qu'il n'y a pas d'erreur de date. Elle note aussi parfois que les salarié.e.s sont réticent.e.s à rencontrer les élu.e.s sur leur lieu de travail. L'élue aimerait un meilleur soutien de la part de la RH.

La présidente trouve, suite à ce témoignage, que la proposition du représentant syndical CFDT a toute sa place. Qu'il est possible d'imaginer un petit manuel à destination des parties prenantes. Il faudrait se mettre d'accord sur des modalités d'organisation des déplacements. Ainsi les DRH sauraient ce qu'il est nécessaire de mettre en place pour faciliter les visites des élu.e.s sur les sites. Elle leur en fera part à la prochaine réunion.

La RRS ajoute que de telles modalités pourraient aussi répondre aux cas de personnes extérieures qui souhaitent accéder à des crèches.

Une élue revient sur les préconisations que les élu.e.s avaient faites à la direction lors du dernier CSE et pour lesquels ils n'ont pas eu de retour, contrairement à ce qui se fait habituellement.

La présidente répond avoir fourni toutes les données demandées. Pour ce qui est des autotests, elle donnera une réponse le mois prochain.

Télétravail

La secrétaire du CSE indique qu'en région les récentes mesures du gouvernement sur le télétravail ne semblent pas applicables. En effet, l'accord sur le télétravail impose de faire une demande et cela peut prendre du temps. Aussi, l'élue aimerait-elle connaître la position de la fédération au regard de ces recommandations, dont les managers ne souhaitent pas tous tenir compte. C'est du moins ainsi que cela a pu être présenté. Selon elle, l'organisation du télétravail répond à des obligations de présence certains jours, mais la gestion de la crise sanitaire ne doit pas pousser à une mise en place pérenne dont les salarié.e.s ne voudraient pas.

La présidente indique que la fédération souhaite à ce jour sortir de la gestion de crise, c'est-à-dire des mesures obligatoires telles qu'elles ont été prévues par le gouvernement en 2020. L'accord de télétravail permet de rester chez soi jusqu'à trois jours par semaine. En ce sens, il reste dans les recommandations. La présidente demande qu'il soit appliqué. Cela permet aux directions de connaître et de gérer les effectifs, de faire en sorte que tou.e.s les salarié.e.s ne soient pas présent.e.s ou absent.e.s en même temps en fixant des jours et ainsi de répartir de travail en fonction des flux. Certaines tâches sont plus ou moins bien adaptées au télétravail.

L'accord est suffisamment large pour respecter à la fois les orientations gouvernementales et la nécessité de prendre en compte le Covid dans l'organisation du travail en entreprise.

L'accord, et ses avenants, sont prévus pour une durée d'un an. De plus, il est toujours possible de revenir sur ces derniers et de les modifier. Il est aussi possible de mobiliser des jours de télétravail occasionnels, complémentaires ou non à l'organisation habituelle. Prendre en main la situation demande de sortir d'une gestion de crise, qui risque de durer, pour organiser et structurer le travail. Bien entendu, pour des questions sanitaires, il est important que les salarié.e.s puissent être en télétravail, mais il faut aussi tenir compte de tous ceux qui ne souhaitent pas rester chez eux ou qui n'ont pas les conditions matérielles nécessaires à un travail à distance. L'accord, avec jusqu'à trois jours de télétravail possible, répond aux problèmes de présence dans les entreprises, tout en limitant les déplacements en transports en commun ou les effectifs sur les sièges.

La secrétaire reconnaît que l'accord est plutôt bien fait, mais certaines catégories de personnels ne rentrent pas dans son cadre comme les salarié.e.s qui travaillent sur quatre jours. C'est pour eux un peu une double peine. Il faut trouver le juste milieu entre la mise en place de l'accord qui doit

permettre la mise en place du télétravail sur le long terme, et la gestion de la situation sanitaire qui est compliquée.

La présidente pense qu'ils.elles ne sont pas exclu.e.s du télétravail occasionnel. Par contre, l'accord ne répond plus aux directives du gouvernement qui dit qu'il faut organiser du télétravail lorsque c'est souhaitable. Elle ajoute que des discussions importantes et complexes auront lieu sur le prochain pass vaccinal. En attendant, elle souhaite que l'accord soit appliqué. Elle a donné des directives en ce sens pour sortir de la gestion de crise en organisant le télétravail. L'accord prévoit plusieurs scénarios pour répondre à toutes les situations. Et si le contexte devait obliger à prendre de nouvelles mesures, elles seront prises. Pour ce qui est des salarié.e.s qui travaillent sur quatre jours, elle propose qu'ils étalent leur temps sur cinq jours en se mettant en télétravail trois jours par semaine, en accord avec leur hiérarchie.

La secrétaire demande s'il serait possible d'avoir, au mois de janvier, une photographie de la manière dont l'accord se met en place.

La présidente pense que le délai est un peu court, tous les avenants n'ont pas été signés partout et toutes les demandes ne sont pas remontées. Elle regrette que les gens ne se mobilisent pas. Or, s'il n'y a pas de demande, il n'y a pas de télétravail. Les supports administratifs ont été mis à disposition des équipes. Il faut aussi que les hiérarchies organisent leurs équipes tout en respectant les règles de 50 % de présence. Si la fédération reste dans le mode de crise, chacun fera comme il le souhaite et ce n'est plus possible, car cela pose des problèmes de toutes sortes et cela a des effets sur l'ambiance des équipes. Il est nécessaire d'organiser les choses pour retrouver des modalités de management. Mais il est possible de trouver des solutions pour tous les cas de figure. Toutefois, il est essentiel de connaître les présences dans les bureaux.

Un élu pense que de nombreuses personnes ne supportent plus le télétravail. Mais à côté de cela, elles ne respectent plus les gestes barrières. Il faudra donc rappeler les protocoles sanitaires, entre autres pour protéger celles et ceux qui ne peuvent pas recourir au télétravail.

La représentante syndicale FO entend ce qui est dit sur la mise en place du télétravail, mais prend l'exemple de la mission nantaise. Les salarié.e.s ont été prévenus par la direction le jeudi pour le lundi suivant des nouvelles règles applicables au télétravail (accord). Elle estime qu'il n'est pas possible pour les salarié.e.s, de demander et d'obtenir le télétravail dans des délais si courts. Elle a interpellé la DRH LLO qui lui a confirmé avoir communiqué en novembre. En conséquence, tous les salarié.e.s se retrouvent à devoir venir au travail malgré les conditions sanitaires et des directeurs d'accueil périscolaires se sont retrouvés, du jour au lendemain, à 13 ou 14 dans un même lieu alors qu'ils viennent tous d'écoles différentes où le virus circule énormément.

La présidente rétorque que ce n'est pas un problème de télétravail, mais d'organisation, car depuis début novembre toutes les équipes RH savent qu'elles devaient, à compter du 15 novembre, se mettre en situation d'appliquer l'accord. Elle redit que l'accord doit permettre la sécurité sanitaire dans les établissements, mais cela suppose qu'il soit appliqué. Le problème doit être traité au local, entre la direction des ressources humaines de LLO et le dispositif Nantais. Elle répète que tout est en place depuis le 15 novembre, que les avenants commencent à être signés et qu'il existe des possibilités de recourir au télétravail exceptionnel pour régler des situations résiduelles.

La représentante syndicale convient, qu'il s'agit d'un problème de communication, les DAPS ayant reçu le mail le vendredi pour une application le lundi suivant. Pour ce qui est de travailler cinq jours au lieu de quatre, c'est une demande qui a été refusée sur Nantes.

La RRS confirme que le télétravail est largement appliqué à la fédération. Mais le cadre est très important, pour retrouver un sentiment collectif qui tend à disparaître si chacun fait ce qu'il veut. Il permet aussi de réduire l'isolement des personnes en télétravail tout en respectant les préconisations sanitaires. Bien entendu, si le protocole sanitaire doit évoluer, il faudra voir si l'accord de télétravail correspond toujours. En tout cas, il a permis de poser, au sein de la fédération, un cadre qui manquait.

Une élue fait part du cas dans sa région de deux salariées qui travaillent quatre jours et demi dans un service administratif et qui se sont vu refuser le télétravail. Elles n'en comprennent pas la raison. Elle ajoute que concernant le télétravail occasionnel, les salarié.e.s ont le choix entre deux et trente jours dans l'année, pourtant une responsable de service oblige à prendre les trente jours, alors que la personne est en situation de travailleur handicapé.

La présidente confirme que les personnes qui viennent cinq fois au bureau dans la semaine sont visées par l'accord du télétravail. Elle pense qu'il s'agit d'une incompréhension dans le cas présent. Concernant le télétravail occasionnel, l'employeur en ce sens ne peut rien imposer, il peut simplement refuser. Par exemple, il ne peut pas obliger un salarié à télétravailler, mais il peut lui demander de prendre un jour plutôt qu'un autre. Il peut aussi lui donner moins de jour que réclamé pour assurer le service. Il peut aussi exiger que 50 % de son équipe soit présente sur certains jours de la semaine. Par contre, il ne peut pas décider qu'un salarié prendra trente jours de télétravail occasionnel.

La secrétaire du CSE souhaite que le rappel soit fait à l'ensemble des DRH. Cela a été un sujet de polémique au sein de l'la CSSCT de l'IFRA.

La RRS rappelle les discussions à ce sujet lors de la négociation de l'accord et la demande de prise en compte les situations de télétravail sur ces demi-journées.

Le représentant syndical CFDT reconnaît que l'accord encadre bien le télétravail, mais il note que de moins en moins de salarié.e.s choisissent de télétravailler, car la vie sociale leur manque. Il faut donc s'interroger sur un accompagnement à venir si de nouvelles mesures gouvernementales devaient être prises. Il est difficile pour les managers de pousser les salarié.e.s au télétravail lorsque ces derniers ne le souhaitent pas. Cela risque de mener à des conflits pour lesquels les élu.e.s n'ont pas de solution à proposer.

La présidente convient qu'à cela s'ajoute aussi un moindre respect des gestes barrières et qu'un rappel sera sans doute nécessaire à la rentrée de janvier. Elle estime que la crise est loin d'être terminée et invite donc à garder les bonnes pratiques.

XIII – Information sur la mise en œuvre des consignes sanitaires dans les écoles

Une note de service a été jointe à la BDU et transmise à tous les élu.e.s. Elle concerne le protocole de gestion du Covid à mettre en place dans les ALAE. La présidente précise que c'est surtout en rapport avec les classes et que c'est un sujet qu'il faudra revoir à la rentrée.

Un élu a noté qu'il faut contrôler les tests des enfants et demande s'il est nécessaire d'avoir une habilitation pour le faire.

La présidente lit les consignes inscrites dans la note selon les cas qui peuvent se présenter. Le contrôle se fait par les animateur.trices, sur une liste fournie par le corps enseignant.

A l'élú qui s'enquiert de ce que risque un salarié qui refuserait de faire le contrôle, la présidente répond que les tâches auxquels les salarié.e.s sont confronté.e.s évoluent au regard de l'environnement et font partie de leur travail. Ils doivent donc s'y plier et s'y adapter.

Une élue attire l'attention sur la nécessité d'une très bonne communication au sein des écoles, et comme cela n'est pas toujours le cas, elle estime que cela risque parfois d'être infaisable. Elle fait part de cas de figure au sein de structures où la demande d'une pièce d'identité pour récupérer son enfant a été source de problème avec les parents qui agressent les animateurs.trices ou les équipes de direction. Il arrive même que cette demande soit abandonnée car elle apporte plus de problèmes que de solutions.

Elle s'étonne que malgré toutes les problématiques qui ont été soulevées sur les taux d'encadrement et le sous-effectif, il soit demandé aux animateurs.trices de contrôler des tests ou des pass-sanitaires dans le périscolaire, le matin. Face à des équipes qui abandonnent l'idée de demander ne serait-ce que la carte d'identité aux parents, elle s'inquiète de ce qui est attendu par la direction et dans quelle situation les salarié.e.s vont se retrouver. Elle redit que cela va être difficile alors que les équipes ne sont pas toujours assez nombreuses, voire n'ont pas de direction pour les soutenir, et sont déjà confrontées à l'agressivité de certains parents.

Une élue entend les évolutions et la nécessaire adaptation au contexte de travail, mais elle rejoint totalement l'élue sur les issues possibles de cette prochaine mission. Elle espère que cette situation sera ajoutée au document unique d'évaluation des risques au travail pour les animateurs.trices du périscolaire du matin. Les animateurs.trices sont appelés.e. à une fonction de police qui n'est pas la leur et qui va poser des problèmes de sécurité.

La présidente répond que pour l'instant, elle n'a pas de retour sur ces situations.

Un élu expose un fait divers toulousain. Un enfant n'a pu rentrer à l'école faute de masque. Sa mère l'ayant laissé seul et étant repartie, l'enfant a été retrouvé sur le trottoir. L'élú pointe le risque de voir cette situation se reproduire et pose la question de la responsabilité des encadrants.

Pour la présidente, à partir de 8h15, la responsabilité revient à l'école et non aux animateurs.trices.

L'élú précise qu'à Toulouse, à cette heure-là, les animateurs.trices sont dans une phase de transition. La responsabilité est donc partagée entre la direction du CLAE et celle de l'école. Il ajoute qu'en cas d'incident, quel qu'il soit, chacun se renvoie la responsabilité en jouant sur les horaires. Ce sont des sujets sur lesquels il est important de réfléchir pour voir comment les salarié.e.s se débrouillent avec les instructions qu'ils reçoivent.

La présidente conclut que l'Éducation nationale est bien présente et répond que ces directives sont issues des protocoles de l'Éducation nationale et gouvernementaux. Elle ajoute qu'il est possible que les choses changent encore au mois de janvier, avec sans doute le pass vaccinal. C'est donc un dossier à suivre.

XIV– Bilan de l'accord périscolaire

Une note a été mise dans la base de données.

Un élu reconnaît qu'il ne connaissait pas cet accord. Il s'interroge sur le fait que cet accord ne soit pas connu alors qu'il date de deux ans. Il affirme qu'il n'y a pas eu de communication. Selon lui, le fait qu'en Île-de-France les salarié.e.s soient à pied, au lieu d'utiliser les transports ou le vélo, le prouve.

Il note qu'il n'y a eu aucun rendez-vous exceptionnel et en conclut qu'aucun salarié n'a eu de contretemps depuis 2 ans et demi. Pour lui, c'est un problème de communication.

Pour ce qui est de l'observatoire, qui doit étudier l'organisation du temps, les phases de travail et les carrières, l'élue relève qu'il n'a été mis en place qu'à Nantes, cela fait maintenant plus de deux ans et veut savoir pourquoi il n'a pas été étendu. Par ailleurs, il souhaite pouvoir lire le règlement intérieur et réclame un bilan des thèmes abordés.

Sur la mobilité, la présidente émet l'hypothèse d'un temps de travail supérieur à 17H50 pour un grand nombre d'animateurs.trices. Concernant l'observatoire elle répond qu'il n'est effectivement prévu que sur cette ville au départ. Ce sont là toutes les informations en sa possession.

L'élue souhaite avoir un retour en particulier sur les journées d'intégration et demande si elles ont été mises en place ailleurs qu'à Nantes. Il fait remarquer que l'accord prévoit un suivi annuel en CSE, alors que pour sa part, il s'interroge sur l'abondement de 10 000 euros par an, pour lui loin des chiffres donnés. Il relève qu'un appel à candidature a été lancé en février 2021, il aimerait avoir des informations.

Une élue reprend les paroles de la présidente qui convient qu'il est bien de négocier des accords, mais qu'il est bien aussi de les mettre en place. Pour sa part, elle n'est pas vraiment étonnée que celui-ci soit peu connu. Certes, il y a dans les structures des lieux d'affichage, mais aussi des liens internet sur lesquels les salarié.e.s peuvent trouver l'information, mais faut-il encore qu'il y ait une communication à l'appui.

Elle souhaite mettre l'accent sur l'observatoire - alors que les élu.e.s sont consulté.e.s sur les orientations stratégiques qui accordent une attention particulière aux métiers de l'animation et au périscolaire – qu'elle voit comme un propulseur, un précurseur dans ce domaine. Elle regrette qu'il ne débouche pas sur un regard plus approfondi sur les métiers du périscolaire et que son évolution au sein de Léo Lagrange ne soit pas considérée. Pourtant il pourrait aussi aider la fédération à se positionner autant en interne qu'en externe.

Il était prévu que cet observatoire soit expérimenté durant deux ans à Nantes, puis qu'il y ait un retour avant de l'étendre au national. L'élue relève que certaines choses ont été faites, mais pas toutes. Elle demande donc un bilan sur ce qui a été fait et que soit étudiée une façon de le mettre en place plus largement sur les territoires. Elle propose d'identifier les freins qui ont empêché certaines actions. Elle est d'autant plus dépitée qu'elle estime que cet outil aurait pu permettre certaines anticipations, comme les demandes actuelles de pass sanitaires. Elle regrette qu'il n'y ait pas eu de co-construction entre direction et élu.e.s. Elle s'interroge sur la suite à donner.

Une élue s'interroge sur la revalorisation des primes des animateurs.trices/animateuses volant.e.s et de leur situation lorsqu'ils/elles sont envoyé.e.s sur différentes structures. Elle pense qu'il n'y a pas beaucoup de communication sur les mesures dues aux événements de la vie, alors que les salarié.e.s peuvent déposer des demandes de deux heures de congés exceptionnels. Elle ajoute qu'il faudrait que les taux d'encadrement soient revus et adaptés en REP +, ce qui nécessite une meilleure formation des agents sur le terrain, mais aussi des échanges et des analyses de pratiques. Quant aux primes REP +, il serait bien aussi de les revoir à la hausse. Elle rejoint les propos des autres élu.e.s sur le Fab-lab et propose de mettre en place un groupe de travail sur les plannings monoparentaux et sur les temps de midi.

Une élue remarque que l'accord ne prévoit pas que l'observatoire soit mis en place à Nantes. Elle s'interroge sur ce choix, mais aussi sur sa composition. Elle revient sur les temps de midi, pour lesquels elle a cru comprendre que Léo Lagrange avait répondu à un appel d'offres de garderie, car elle a noté que le prochain dossier de l'observatoire du périscolaire va porter sur la question éducative. Elle propose d'intégrer ce nouvel élément dans la réflexion de groupe.

A la question d'un élu qui demande qui est la personne qui a reçu la somme de 1 840 euros indiquée dans le bilan, la présidente répond qu'il s'agit de la personne en charge de l'animation de l'observatoire. Elle ajoute qu'il s'agit d'un intervenant extérieur, dont le rôle est d'animer la réflexion et d'accompagner les équipes pour que les travaux avancent.

Pour elle, la communication sur l'accord n'est pas seulement de la responsabilité de l'employeur, mais aussi celle des élu.e.s qui les signent. Ce dernier se trouve sur le site internet de la fédération. De plus, il a été expliqué et étudié avec l'ensemble de l'encadrement, donc les services qui doivent l'appliquer en ont une bonne connaissance. Les salarié.e.s ont été informé.e.s de sa signature. Toutefois, si les élu.e.s pensent qu'il n'est pas suffisamment connu, ils peuvent aussi de leur côté le partager avec les salarié.e.s.

Elle pense que si certaines mesures de cet accord n'ont pas été mobilisées, c'est peut-être parce qu'elles ne montraient pas un intérêt suffisant ou bien que certaines informations n'aient pas été remontées. En effet, les dossiers sont souvent traités sur les sites et non par les services RH. Par exemple, il n'est pas possible de savoir si des salarié.e.s ont fait la demande des deux heures exceptionnelles par an. Mais il est aussi envisageable que, vu l'organisation des temps de travail sur le périscolaire, cette mesure ne soit pas utile. Ce n'est donc pas une preuve que l'accord n'est pas connu, d'autant que les salarié.e.s sont bien au courant pour ce qui est des différentes primes.

L'observatoire est né à Nantes au moment de la reprise du dispositif nantais, les conditions s'y prêtaient. Par ailleurs une présentation a été faite par le directeur de l'animation. Les travaux ont commencé et doivent permettre dans un premier temps de collecter de l'information. Le travail sera sans doute long mais permettra d'avoir suffisamment de matière pour débattre. Une fois que ce sera fait, des représentant.e.s du personnel seront associé.e.s au groupe de travail. La présidente n'a pas, pour l'instant, de calendrier précis. La direction du métier animation cherche à se doter des informations nécessaires pour mieux connaître les activités périscolaires, non seulement leur modalité de fonctionnement selon les territoires, mais aussi les équipes qui constituent les dispositifs. La fédération souhaite être porteuse d'une autre perception de l'activité périscolaire. C'est un sujet qu'elle partage au niveau de la branche, où des travaux sont en cours sur les conditions de travail des animateur.trices et les problématiques de précarité, et où elle entend proposer des évolutions novatrices en la matière pour faire évoluer l'ensemble du secteur.

La présidente n'a pas à ce jour d'informations autres que celles présentées. Si les élu.e.s ont des questions, elle fera en sorte d'y répondre.

L'élue convient que les accords sont signés avec l'employeur et que les élu.e.s sont aussi chargé.e.s de les faire connaître et ainsi que de leur mise en œuvre. Elle reviendra au prochain CSE sur les réponses fournies par la présidente pour les approfondir. Par contre, elle n'a pas bien saisi s'il y avait un seul observatoire ou bien si un deuxième est en création.

La présidente explique que, dans un premier temps, des travaux ont été engagés qui associent des salarié.e.s et des représentant.e.s de l'entreprise. Elle n'a pas la totalité des détails sur les résultats fournis. Par contre, il est clair que la fédération manque encore de données, de maîtrise et de connaissances. Tous les dispositifs ne fonctionnent pas de la même manière, les règles ne sont pas partout les mêmes et les marchés sont différents. Le passage à une organisation par métier a fait ressortir ces points. La direction des métiers de l'animation veut se doter d'un maximum d'informations pour mettre en place des plans d'action et porter un discours politique au niveau de la branche.

L'observatoire est encore en phase de création et n'est pas entièrement constitué. Une fois les informations recueillies, les parties prenantes, composées des directeurs des accueils de loisir, des animateur.trices, de la direction métier, des RH et des organisations syndicales représentantes du personnel, entreront en jeu. C'est grâce à l'ensemble des informations qu'il sera possible d'agir sur la connaissance des équipes, sur la question des métiers, sur l'environnement dans lequel se déroulent

les activités périscolaires, sur les contraintes des différents marchés, sur les modalités d'organisation des équipes et des temps de travail en dehors des face-à-face et de voir les points de progression possibles. Le but est d'avoir un socle commun garanti à l'ensemble des dispositifs, quels que soient les territoires. Il sera en particulier possible de mieux comprendre la précarité, car il sera possible de savoir de quel.l.e.s salarié.e.s il est question, quelles sont leurs difficultés, leur organisation, leurs temps de travail, leur situation de mono ou multi-employeurs, leurs catégories de travail, leurs compétences, etc., et de conduire ensuite un vrai projet à destination du périscolaire.

L'élue confirme que la mise en place de l'observatoire à Nantes fait suite à la reprise de NAP par Léo Lagrange qui a aussi donné naissance à l'accord sur le périscolaire. En effet, les bonnes pratiques doivent s'étendre à l'ensemble du territoire. Elle comprend qu'il ne soit pas encore possible de donner des résultats, mais estime qu'il devrait être possible de communiquer déjà des informations sur le déroulé. Pour elle, la direction devrait au moins présenter une méthodologie qui expliquerait ce qui est observé, car les situations sur le terrain continuent d'évoluer durant ce temps de recueil d'éléments.

La présidente répète que l'observatoire, à l'heure actuelle, n'en est qu'à la phase de recueil des éléments. Elle rappelle que l'animation est répartie sur cinq entités différentes, avec des structures juridiques variées et touche quatre à cinq cents dispositifs avec des modalités locales. Le projet est de construire une entreprise nationale à partir d'éléments très divers dans leur histoire, leur culture et leur fonctionnement. Le groupe qui s'est constitué doit, dans un premier temps, récolter toutes les informations nécessaires avant de commencer à imaginer la suite de la construction. C'est une moisson très technique qui repose sur des statistiques RH, des compilations des éléments constitutifs des marchés publics, etc. Une fois qu'il y aura de la matière, elle pourra être partagée. Il sera possible d'apporter des éléments de réponse lorsque ces derniers auront été récoltés. Elle reconnaît que la temporalité n'est pas la même que celle du terrain, mais ajoute qu'il en va de même pour la surface concernée qui est nationale.

L'élue ajoute que les élu.e.s apporteront eux aussi des éléments à leur niveau.

XV – Point d'information sur les conditions de travail des salarié.e.s de Savigny- sur-Orge

La présidente sait que des élu.e.s sont intervenu.e.s sur ce site au mois de novembre, avant la tenue d'une C2SCT en Nord Île-de-France.

Le dossier porte sur deux centres sociaux et une maison de quartier. Une première rencontre avec les salarié.e.s a eu lieu le 16 mai 2021, puis en individuel le 17 juin. Les représentants du personnel ont été informés de la reprise lors de la réunion du mois de mai. Elle fait l'inventaire des ressources humaines à la reprise :

- ⇒ Une chargée de mission est en place. Elle est chargée des partenariats et de l'ensemble des structures.
- ⇒ La responsable du dispositif a donné sa démission à l'IFAC avant la reprise.
- ⇒ L'une des deux directrices du centre social est partie à la retraite en septembre 2021, mais était en arrêt maladie jusqu'à cette date. La seconde directrice n'a pas le diplôme nécessaire pour diriger le centre social.
- ⇒ La référente famille d'un centre social n'a pas de diplôme lui permettant d'exercer cette fonction. C'est la directrice qui s'en charge.
- ⇒ La responsable de la maison de quartier et un animateur ont été affectés ailleurs par l'IFAC avant la reprise.

Léo Lagrange reprend donc un dispositif quelque peu fantôme, avec des postes essentiels non pourvus au moment de la reprise. La directrice va entamer une VAE DESJEPS en janvier 2022 et la CAF

a refusé le maintien en poste de la référente famille le temps de lui faire faire une VAE. Cette dernière a donc accepté un poste d'animatrice, sans perte de salaire ni de temps de travail. De plus, elle va entamer en janvier une VAE financée sur le PDC 2022. Les démarches sont engagées et les réunions d'information ont lieu en décembre.

Reste la question des chèques-déjeuners, soit 18 tickets avec une part employeur de 4,32 euros. Il n'y avait pas d'autres avantages propres à l'IFAC.

Concernant l'habitude de prendre des congés en anticipation, des CP ont été refusés sur les vacances de la Toussaint pour que tous les salarié.e.s puissent avoir des congés sur la période de fin d'année.

Les relations sont assez compliquées entre l'IFAC, qui avait abandonné le site, et la mairie. Tout est fait avec la DTA pour remettre les choses en ordre, mais la présidente du CSE invite toutefois les élu.e.s à rester vigilant.e.s. Elle n'a pas d'informations concernant un audit qui aurait été mené.

Un élu demande si une médiation a été mise en place sur les problèmes de management et comment la structure a géré les difficultés rencontrées par les personnels avec les jeunes.

La présidente confirme que la directrice d'un centre social et du RAM a sollicité les services de police. Elle a trouvé dans la cour ouverte aux enfants du cannabis qui a été confisqué. Il est nécessaire de protéger les enfants utilisateurs de la structure. Si un travail doit être mené conjointement avec la mairie, il doit être maîtrisé. Elle insiste sur l'état de l'équipe qui ne compte aucune personne diplômée, des gens absents sur leur poste, des nominations à la veille de la reprise avec des personnes à l'essai. Il est nécessaire de remettre un cadre à la structure, même si cela peut engendrer des tensions, pour que les salarié.e.s puissent ensuite travailler dans de bonnes conditions.

Il faut que la C2SCT Nord Île-de-France soit attentive à la situation. La mise en place de formations et de VAE pour répondre aux critères de qualification requis par la CAF prouve une certaine maîtrise sur la structure. Elle invite les élu.e.s de la C2SCT à se saisir des questions sur ce site et d'apporter des éléments au CSE.

Un élu souhaite diligenter une enquête et que des élu.e.s aillent voir sur place. Si les salarié.e.s ont besoin d'un cadre, ils ont aussi besoin de procédures à respecter face aux situations auxquelles ils sont confrontés. Par ailleurs, Léo Lagrange doit voir avec la mairie pour sécuriser les locaux.

Un autre, convient qu'il peut être intéressant que la directrice travaille en collaboration avec la police, mais cela peut entraîner une mise en danger des salarié.e.s qui sont plus souvent sur le terrain. Les voyous ne vont pas faire la différence entre eux et la directrice.

La présidente redit que la fédération reprend une structure particulièrement à la dérive. Les équipes d'animateur.trice.s ont certainement été contraintes par l'absence de cadre et de structuration, mais il faut désormais voir comment s'en sortir. Et même si l'animateur habite le quartier, il faut qu'il puisse tenir sa place de professionnel. Et en ce sens, il ne peut pas accepter de trouver de la drogue dans la cour. La situation laissée par l'IFAC est dramatique, mais des mesures ont été prises et elles vont dans le bon sens, avec la formation des personnels et la structuration des équipes, même s'il reste encore des choses à faire.

Suite à un échange sur des faits qui se sont déroulés dans la structure, la présidente pousse les élu.e.s à faire une enquête de façon à apporter des éléments objectifs. Elle répète que le centre social était complètement à l'abandon avec des personnes non formées et que la CAF ne considère pas comme étant à même de mener l'activité. Un plan de formation est mis en place pour remédier à cela. Par ailleurs, le cadre qu'il va falloir mettre en place va sans doute modifier le rapport que les salarié.e.s avaient avec le public et peut-être à leur activité. Si cela doit poser des problèmes à ce.lles.ux qui habitent le quartier, il faudra que la commission des conditions de travail s'empare du sujet.

Pour la secrétaire du CSE, la question qui se pose est de savoir comment la fédération Léo Lagrange voit la situation, prend en compte l'histoire des personnes qui sont reprises et les rassure sur un avenir individuel et collectif. L'un des points à prendre en considération est la qualité de vie au travail et le rôle des élu.e.s du C2SCT qui doivent eux aussi accueillir ces nouveaux salarié.e.s et regarder leurs besoins du moment. Elle ne souhaite pas que la situation qui a été vécue à Nantes se reproduise dans le cas présent. Il faut donner à ces salarié.e.s l'envie de rester.

XVI – point d'information sur les salarié.e.s du dispositif de classes découvertes (LLSO)

La présidente indique que l'ensemble des propositions de reclassement, y compris les postes initialement refusés, ont à nouveau été adressées aux salarié.e.s le 17 novembre. Elles ont toutes été refusées. Les salarié.e.s sont donc convoqué.e.s en entretien préalable les 20 et 22 décembre.

Le représentant syndical CFDT remarque que les élu.e.s du CSE n'ont pas eu l'occasion d'échanger sur les modalités classiques d'accompagnement, à savoir un abondement sur le CPF. Ce serait important vis-à-vis de leur situation.

Un élu ajoute que la note stipule un montant de 500 euros, alors qu'il était autrefois de 1 000 euros. Certains élu.e.s avaient même demandé qu'il soit de 1 500 euros.

La présidente rétorque que c'est la même que celle du CADA ou de Paulhaguet. Elle rappelle qu'un accord a été signé à ce sujet. L'abondement est de 500 euros que le.la salarié.e ait ou non un projet de formation. Par contre, le montant passe à 1 000 euros s'il.elle a un projet de formation.

Le représentant syndical CFDT veut savoir s'il est possible d'abonder le CPF de 200 ou 300 euros pour compléter un temps de formation en cas de besoin. Il ajoute que les salarié.e.s sont inquiet.e.s. Il a été demandé à certain.e.s de préparer des devis pour bien montrer qu'ils.elles sont en recherche de reclassement professionnel ou de formation. Mais les informations sont contradictoires.

La présidente précise que les salarié.e.s étant reçu.e.s en entretien préalable le 20 décembre, ils.elles ont ensuite 21 jours de délai et pourront donc partir avant la fin du mois de janvier. Les possibilités d'accompagnement leur seront présentées lors de l'entretien préalable.

Enfin elle confirme que le cadre réglementaire est respecté, tel que cela a été inscrit dans la note de consultation.

XVII – Panorama des marchés

- Sur LLSO, un dispositif touche à sa fin au 31 décembre sur les activités ski. Deux salarié.e.s sont concerné.e.s.
Une élue précise qu'il ne s'agit pas de Blagnac, mais de Toulouse et que cela touche trois salarié.e.s.
- Sur LLSO, un ALAE ALSH ludothèque arrive aussi à son terme au 31 décembre à la Salvetat. 71 salarié.e.s concerné.e.s.
- Sur Léo Lagrange petite enfance, il y a la perte d'un dispositif à Saint-Didier au Mont d'Or, au 31 décembre, avec 25 salarié.e.s, au bénéfice d'un opérateur privé.
- Sur Aura nord, il y a une fin de dispositif à Saint-Just, avec une reprise en régie.
- Une crèche à Orgelet, dans le Jura.
- Dans la Loire, à Saint-Étienne, et trois DPS à Chaveriat ; Saint-Julien-sur-Veyle et à Vonnas dans l'Ain. Pour un total de 25 salarié.e.s.
- Sur Marseille, il existe des petits dispositifs de quatre et huit mois et un de trois ans. On note la perte du marché de Béziers avec 6 salarié.e.s. Une négociation pour leur reprise est en cours.

- En petite enfance, Léo Lagrange n'a pas été retenu sur le marché de Pennes-Mirabeau.
- Un projet de crèche de 45 berceaux à Marseille, dans le 3^e arrondissement, pour une ouverture en 2023.
- Léo Lagrange répond au marché d'Auriol pour le 21 janvier dans le domaine de l'enfance.
- En Nord Île-de-France : Perte du marché de Juvisy au 31 décembre et perte du multi-accueil de Bolbec, à la même date. Cela concerne 14 salarié.e.s, avec un transfert à People And Baby.
- En février 2022, démarrage d'un accueil de loisir à Auchel dans le Pas-de-Calais.
- Des marchés de la formation en Instep Occitanie, en particulier en linguistique et savoirs de base.
- Préface : des démarrages en BFC à Dijon et en Paca, pour des ateliers de formation d'un à six mois.
- Instep Île-de-France : une action sur un mois, de novembre à décembre.
- IFRA : FLE et accompagnement éducatif petite enfance. Début en novembre 2021.

La présidente précise que les marchés de la formation peuvent aller de 4 mois à 2 ans. Elle renvoie les élu.e.s qui le souhaitent vers la base de données.

Une élue demande que la fédération puisse répondre à l'avocate de son syndicat sur la question des marchés et DSP.

XVIII– Calendrier des CSE 2022

Les dates sont les suivantes :

- 21 janvier
- 25 février
- 22 mars
- Les 4 et 5 avril : séminaire de mi-mandat, en présence des RP, le CSE et les représentants de l'employeur, à Artigues.
- 26 avril
- 20 mai
- 23 juin
- 20 juillet
- 27 septembre
- 21 octobre
- 24 novembre
- 16 décembre

Les réunions de janvier, mars et mai se tiendront à Paris. Celles de février et avril se feront en visioconférence.

Un élu fait remarquer que les réunions de février et avril se font sur les périodes de congés en Sud-Ouest et plusieurs des élu.e.s se retrouvent à ce moment-là sur des doubles dispositifs. Il risque donc de manquer du monde sur ces deux réunions.

La secrétaire répond qu'il y a des vacances scolaires sur pratiquement tout le mois de février et une grande partie du mois d'avril. Mais il faut garder autant que possible quatre semaines entre deux séances, sinon ce n'est pas gérable.

L'ordre du jour étant épuisé, la présidente clôt le CSE à 12h30 le 21 décembre 2021