

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE
du 21 septembre 2021

Adopté le 14/10/2021 avec 22 voix pour - 0 contre et 0 abstention

Présent.es et excusé.es au comité social et économique

Les représentantes employeur :

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

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

OS	TITULAIRES	SUPPLÉANT.E.S CONVIE.E.S ou REPLACANT.E.S UN.E TITULAIRE
UNSA	1 <u>MELENDEZ Manon</u> 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	<u>BLAITEAU Julie</u> LLO
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	<u>Ladislav LEDUC</u> LLO
CGT	1 <u>BRINI Bouziane</u> LLSO 2 <u>PLUQUET Christelle</u> LLO 3 <u>CHEBOUT Hamid</u> LLNIDF 4 <u>GARDELLE Katia</u> LLSO	<u>Stéphane IRIGOYEN</u> LLSO
CFDT	1 <u>AMMADI Siham</u> LLSO 2 PERATOUT Dexter LLSO 3 <u>BIARD Sophie</u> LLSO 4 <u>COLAS Benoit</u> LLSO	<u>Mathieu LEFEVRE</u> LLSO <u>Sharhazède TABCHICHE</u> LLNIDF
SUD	1 DUCROS Dominique LLM 2 KIEFFER Gaëtan LLO 3 HADDAN Inès LLO	
Libre	1 <u>Odette Zézé NIANG</u> LLSO 2 <u>Jean Christophe GARRIDO</u> LLSO	

Les représentants syndicaux :

UNSA	1 <u>CHERIFI Linda</u>
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 deux réunions : une Séance du CSE Extraordinaire & notre 8^{ème} Séance Ordinaire du Comité Social et Économique, le :

Mardi 21 Septembre 2021
A partir de 8 heures 30
à CAMPUS ATLANTICA
24 Avenue de Virecourt
33370 ARTIGUES-PRES-BORDEAUX

Nous aborderons à l'ordre du jour de ces deux réunions, les points suivants :

CSE Extraordinaire (8h30 – 9h45)

1. Présentation et approbation des comptes 2020 du CSE.

CSE Ordinaire (à partir de 10h)

1. Approbation du PV de la réunion du 22 juillet 2021
2. Rapport des commissions
3. Consultation sur la prolongation envisagée du recours à l'activité partielle pour LLA - LLPE
4. Consultation sur le reclassement envisagé consécutif à l'inaptitude médicale d'un salarié LLPE
5. Consultation sur le reclassement envisagé consécutif à l'inaptitude médicale d'une salariée LLNIDF
6. Consultation sur le reclassement envisagé consécutif à l'inaptitude médicale d'une salariée LLCE
7. Consultation du CSE sur le projet de rupture conventionnelle du contrat de travail de M. Gilles LASSERRE, représentant de proximité LLSO
8. Consultation du CSE sur le projet de rupture conventionnelle du contrat de travail de Mme. Odette ZEZE NIANG, membre titulaire du CSE
9. Consultation sur la politique sociale
10. Consultation sur le bilan PDC – bilan étape du PDC 2021
11. Consultation sur les mesures de contrôle du passe sanitaire et de l'obligation vaccinale
12. Désignation d'un représentant de proximité sur le périmètre LLO 49-72
13. Appel à candidature pour la désignation d'un représentant de proximité A2F
14. Appel à candidature pour la désignation de trois représentants de proximité LLNIDF
15. Information sur la mise à disposition d'information sur les nouvelles règles conventionnelles de la CCNOF et de la CCN ECLAT (avenant 182)
16. Information sur la signature des accords QVT et PEPA
17. Point sur le calendrier des réunions du CSE

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 22 juillet 2021

La dernière version à prendre en compte est la version 2, envoyée le 20 septembre.

La présidente du CSE met aux voix le PV de la réunion du 22 juillet 2021

Votants : 22

Pour : 14

Contre : 0

Abstention : 8

II – Rapport des commissions

Commission ASC

La présidente de la commission fait le point sur les prestations 2021 :

- Chèques vacances : 4 215
- Chèques culture : 3 765
- Chèques Cadhoc naissance : 48
- Prestation ASC : 30
- Autres prestations : 15

Le cumul de ces prestations, commandées sur le site, s'élève à 8 090.

Concernant les aides vacances, les membres de la commission ont eu quelques difficultés à justifier de « l'économie sociale et solidaire », critère retenu pour aider les salarié.es à partir. Il est mal aisé de discerner les entreprises qui relèvent de ce secteur. Certains dossiers n'ont pas pu être validés. Il faudra travailler à une meilleure visibilité.

Le livret Cadhoc se trouve sur le site pour les prestations de fin d'année. Les demandes se font en ligne, du 1^{er} septembre au 15 octobre et on en compte déjà 1 632. 220 sont arrivées par courrier et 690 fiches sont en attente de validation.

Les membres de la commission soumettent une délibération au vote :

« Afin de traiter ces chèques Cadhoc, il est proposé d'embaucher une personne en contrat à durée déterminée de trois mois au secrétariat. »

Le représentant syndical CFDT demande s'il est possible de recruter assez rapidement pour que la personne embauchée puisse commencer dans de bonnes conditions sans perturber le travail en cours.

Le trésorier explique avoir fait un comparatif sur le coût entre l'intérim et le CDD. Dans le premier cas, il s'élève à 12 000 euros pour deux mois de contrat, contre 10 300 euros pour 4 mois de CDD dans le deuxième cas.

La personne aura la charge du traitement de la prestation Cadhoc. La secrétaire administrative, pour sa part, s'occupera des mails en retard, mais aussi des chèques vacances et chèques culture en cours, pour que cette prestation soit à jour en 2022.

Il propose un contrat pour trois mois avec la possibilité de le prolonger d'un mois si nécessaire. Il pense en particulier à une personne qui a déjà travaillé, au sein de Léo Lagrange, à la mise en place d'outils de gestion. Il propose qu'elle participe aussi au paramétrage des prestations de 2022. Cela permettra d'imputer une partie du coût du poste sur le fonctionnement.

La présidente met aux voix l'embauche d'un personnel en CDD pour 3 mois pour surcroît d'activité

Votants : 22

Pour : 22

Contre : 0

Abstention : 0

Dans l'avenir, les bourses BAFA pourraient être supprimées, car soumises à cotisations sociales. Un élu précis que l'URSSAF ayant procédé à un contrôle en Sud-ouest a fait une remarque à propos des bourses BAFA, reprise également par le cabinet comptable. Cela ne signifie pas qu'elles seront supprimées. Il faut par contre assumer un éventuel redressement. Il pense qu'il faut maintenir cette prestation.

Le trésorier ajoute ne pas avoir reçu les conclusions du contrôle sur Léo Lagrange Sud-Ouest. Il préfère les attendre avant de se projeter sur 2022. Le risque de redressement s'élève à 35 % du montant de la prestation.

La présidente de la commission continue avec les partenariats. Celui avec VVF permet d'avoir des réductions sur les vacances. Il faudrait en trouver d'autres. Pour ce qui est de la demande exceptionnelle d'une salariée, 1 248,24 € ont été versés en règlement de factures présentées lors du dernier CSE.

Les membres de la commission soumettent une proposition au vote. Il s'agit de faire un bilan de mi-mandat des prestations, sur 2 jours, avec tous les membres du CSE. Le matin, chaque président de commission présenterait les actions de son groupe de manière synthétique. L'après-midi serait consacrée à des réflexions en petits groupes sur des points précis des prestations ASC, pour que la commission puisse avoir des retours sur les difficultés rencontrées, avant de faire un bilan.

Ces groupes seraient animés par un membre de la commission ASC et seraient appelés, le deuxième jour, à travailler sur le budget 2022 pour proposer des prestations. L'après-midi permettrait de réfléchir à un plan de communication sur ces mêmes prestations.

La présidente de la commission propose les dates des 7 et 8 octobre prochains, soit à Paris, soit à Toulouse.

Une élue trouve l'idée intéressante, mais le délai un peu court pour s'organiser. Elle est rejointe par une autre élue sur la difficulté à répondre présent en si peu de temps.

Un élu demande si la mise en ligne des prestations a bien fonctionné et s'il y a plus de demandes que précédemment où les choses ne se faisaient que par courrier. Pour sa part, il trouve que le fonctionnement en est facilité.

Le trésorier estime qu'il faut encore améliorer le mode opératoire pour simplifier l'appropriation de l'outil par les salarié.es. Il convient que, malgré tout, le nouveau système facilite le traitement et le travail de la secrétaire. Cela permet aussi une meilleure traçabilité. Mais il faut attendre d'avoir plus de retours sur la prestation pour affiner la communication et voir si la pratique du site entre dans les habitudes. Concernant la proposition de réunion des 7 et 8 octobre, le trésorier convient que le délai est court, mais la commission ASC est tenue par un échéancier pour que le site soit prêt au 1^{er} janvier 2022, tant pour les prestations que la communication afférente. Il est indispensable de travailler d'ici la fin de l'année sur les critères de prestation et le budget alloué pour paramétrer l'outil et le site.

Un élu explique que la commission a identifié un certain nombre de problèmes, mais souhaite que les autres élu.es fassent part de leurs difficultés ou celles des salarié.es. Il pointe, par exemple, le fait que la prestation chèque Cadhoc n'est pas facile à trouver. Il faudrait que la prestation du moment soit directement accessible. Il note aussi un problème avec la feuille des impôts. C'est ce type de problématiques qu'il invite les autres élu.es à mentionner s'ils en ont connaissance pour améliorer le site. Concernant la réunion, le but est que les présidents de commission puissent faire part de leurs problèmes et de leurs besoins et, après deux ans, de voir ce qui a fonctionné ou pas pour trouver des solutions. Si la proposition est validée, elle va demander une certaine discipline pour organiser les deux journées avec des ateliers. Mais ainsi, il ne serait pas nécessaire de reprendre le débat sur les

prestations. Le lieu de la réunion pourra se faire en fonction des lieux de résidence des personnes qui seront présentes. Il faut pour cela que les élu.es répondent rapidement.

Un élu interroge sur un possible décalage de la réunion d'un mois pour laisser à tous le temps de s'organiser.

Une élue demande si les heures de réunion sont sur convocation de l'employeur ou si elles doivent être prises sur les heures de délégation.

La secrétaire du CSE rappelle que la commission a l'obligation de faire valider en novembre par l'ensemble des élu.es les actions pour l'année 2022 proposées au début du mois d'octobre. Cela laisse ensuite un mois pour finaliser les paramétrages et faire une communication adaptée.

La présidente du CSE confirme que les heures pour cette réunion seront prises sur les heures de délégation et que les travaux supplémentaires doivent être gérés avec le budget de fonctionnement et dans le cadre des mandats respectifs. Elle ajoute qu'il est prévu, en 2022, de faire un séminaire de mi-mandat, aux alentours du mois de mars. Elle estime que le bilan des commissions pourrait être intégré dans le séminaire de mi-mandat qui doit s'étaler lui aussi sur deux jours. Ce sera d'autant plus intéressant qu'il y aura aussi les RP et d'autres personnes présentes qui pourront alimenter le débat et faire des retours. Seules les ASC plus urgentes seraient maintenues sur le mois d'octobre.

La présidente de la commission confirme la priorité des ASC et convient qu'il est possible de faire les choses en deux temps. Si les ASC doivent obligatoirement être présentées au CSE du mois de novembre, pour les autres commissions, elle propose que chacune d'entre elles fasse un bilan de ses différentes missions et voir ce qui a pu être mené à bien ou non après deux ans de fonctionnement. Elle invite tous les élu.es du CSE à participer à la réunion des 7/8 octobre.

La secrétaire du CSE trouve intéressant de pouvoir associer les représentants de proximité aux réflexions des élu.es lors du séminaire de mi-mandat. Elle propose toutefois de voter le principe d'un groupe de travail rassemblant tous les élu.es volontaires les 7 et/ou 8 octobre, avec une prise en charge des frais sur le budget de fonctionnement.

Une élue estime qu'il serait pertinent d'avoir les retours d'un maximum d'élu.es sur les difficultés rencontrées au quotidien sur le site afin de l'améliorer dès le mois de novembre. Pour ce qui est du délai, elle demande s'il serait possible de décaler la réunion d'une semaine et d'ajouter une journée au prochain CSE pour ce faire.

La présidente du CSE indique qu'une question de l'ordre du jour porte sur la possibilité de déplacer ce dernier au 19 octobre. Elle rappelle qu'il se tiendra en visioconférence.

Un élu propose, si le report du CSE est validé, de déplacer cette réunion ASC à la date du 14 octobre, déjà retenue dans tous les agendas. Cela permettrait à une majorité d'élu.es d'y participer.

Un élu propose, s'il est trop difficile de décaler la date du CSE, que le secrétaire adjoint du CSE prenne la place de la secrétaire absente.

La présidente du CSE précise que si la date du 19 n'est pas retenue, le CSE peut se faire un autre jour. Comme il se fera en visioconférence, les commissions peuvent tout à fait se tenir en amont, selon les disponibilités des uns et des autres. Il est aussi possible de ne pas décaler la date et le secrétaire adjoint assurera sa fonction. Cela nécessite toutefois qu'il ait le matériel adéquat.

Une élue pense qu'un CSE en visioconférence n'est pas idéal pour le secrétaire adjoint qui n'a jamais tenu le rôle de secrétaire de séance.

La présidente, face à la difficulté de trouver une date, propose de conserver celle du 14 octobre.

La présidente met aux voix le principe d'engagement de frais pour une commission ASC élargie au mois d'octobre

Votants : 22

Pour : 22

Contre : 0

Abstention : 0

Le trésorier invite les élu.es à se prononcer sur le principe de traiter les réclamations sur les chèques selon les critères habituels, sans les passer systématiquement par le CSE. Ainsi, il n'est pas nécessaire d'attendre un à deux mois pour les valider et les salarié.es concerné.es seront servi.es plus rapidement.

Les motifs sont :

- Je n'ai pas reçu le livret
- J'ai passé ma commande par courrier, mais je n'ai rien reçu
- Changement d'adresse.

La secrétaire du CSE, rappelant également que l'URSSAF a alerté sur le fait que les prestations doivent se dérouler autour de l'événement. Le CSE ne serait donc pas dans les délais s'il traite encore en janvier les vacances de 2020.

La présidente met aux voix le traitement des réclamations sur la base des critères habituels

Votants : 22

Pour : 22

Contre : 0

Abstention : 0

Commission conditions de travail :

Le président de la commission conditions de travail indique que la réunion s'est tenue en présence d'une dizaine d'élu.es. Un compte-rendu sera envoyé à l'issue du CSE. Plusieurs sujets ont été abordés.

Organisation et gestion des C2SCT :

Les membres de la commission regrettent une fois encore que les comptes-rendus ne soient pas à jour. Ils permettent pourtant à la commission de se nourrir de leur contenu pour ne pas avoir à refaire les débats.

La présidente du CSE rétorque que les comptes-rendus sont mis dans la BDU dès réception.

Le président de la commission aimerait que les membres des C2SCT relancent les personnes en charge de rédiger les comptes-rendus pour que ces derniers soient fournis en temps et en heure. La commission conditions de travail a pour but de reprendre les sujets qu'il est intéressant de traiter au niveau national. Dans l'idéal, les réunions de C2SCT doivent se dérouler avant les CSE.

La présidente du CSE affirme que les calendriers de début d'année sont organisés pour que celles-ci se fassent en amont. Le local traite les problématiques du territoire. Il peut ensuite y avoir une mise en commun de sujets transversaux liés aux conditions de travail. Si les réunions sont systématiquement faites après les CSE, elle convient qu'il y a un problème.

Le représentant syndical CFDT relève qu'au mois de juillet un point est mis à l'ordre du jour du CSE concernant les transferts des salarié.es de Saint-Priest, alors que la C2SCT s'est réuni après. Cela provoque une incohérence dans les débats entre le territorial et le national et ne permet pas au CSE d'apporter des réponses. Pourtant certains transferts concernant des salarié.es ayant des mandats n'ont pas encore été réalisés et la FOL 69 n'a pas encore reçu certains dossiers de la médecine du travail pour les salarié.es en arrêt qui font donc encore partie des effectifs de Léo Lagrange. Lorsque les choses sont prises dans l'ordre, cela évite les oublis ou les erreurs.

De même le calendrier des réunions de la C2SCT en Sud-Ouest ne permet pas au CSE de débattre ce jour de possibles licenciements économiques sur des marchés de classes de découverte. Il va falloir reporter la consultation ce qui est synonyme d'inquiétude chez les salarié.es, mais aussi l'obligation pour la direction de la région de maintenir les salaires.

La présidente du CSE relève que les problèmes se posent sur la période estivale alors qu'il est difficile d'organiser des réunions du fait des départs en congés ou des séminaires de rentrée.

Problématique des sous-effectifs dans les équipes.

En temps normal, le mois de septembre voit des équipes au complet et motivées. Cette année, elles sont déjà en sous-effectif, alors que la crise sanitaire demande encore plus d'effectifs. La fréquentation pour sa part est redevenue normale. Les recrutements sont de plus en plus difficiles, le métier devenant quant à lui de moins en moins attractif (temps partiels, salaires...). Le fonctionnement des équipes est assez compliqué. Il faut non seulement préparer la situation bien en amont, mais aussi profiter de la période estivale pour relancer les équipes.

Accueil des publics en difficulté ou fragilisés.

La problématique signalée en Ouest, mais connue aussi ailleurs, porte sur la connaissance des publics fragilisés, mais aussi sur les compétences à mobiliser pour les accueillir, sans mettre en danger les salarié.es qui les encadrent.

Le président de la commission relève le cas d'un salarié qui a les compétences nécessaires dans ce domaine, mais à qui il est demandé de ne pas les utiliser. Cela tient peut-être au fait que ce n'est pas inscrit sur sa fiche de poste. À moins que le salarié n'étant pas rémunéré pour ses compétences, la direction craigne qu'il ne réclame, un jour ou l'autre, une revalorisation de son salaire.

Formation des cadres.

Des problèmes ont été relevés quant à la disponibilité des cadres et les départs en formation. Les équipes ne savent pas toujours ce qu'un cadre est en capacité de gérer ou pas.

Situation de la Salvetat-Saint-Gilles.

Des points de méthodologies dans l'enquête devaient être éclaircis pour informer plus précisément les salarié.es sur la méthode et ses objectifs.

Pass sanitaire

L'obligation vaccinale génère beaucoup d'inquiétude.

Une élue revient sur la question des effectifs dans les équipes. Il s'agit d'un sujet récurrent. La reconnaissance du métier et la perte de sens ont déjà été largement débattues. Reste à savoir pourquoi l'employeur n'est pas en capacité d'anticiper cette problématique. Le taux d'encadrement va être augmenté, alors qu'il pose déjà problème. Malgré cette augmentation, les personnels restent en sous-effectifs. Les salarié.es font déjà leur maximum. Elle invite l'employeur à prendre le problème à bras-le-corps. L'embauche d'intérimaires n'est pas une solution, en particulier lorsqu'ils.elles sont plus nombreux.ses que les salarié.es de Léo Lagrange qui sont des professionnel.les qui connaissent le terrain depuis longtemps. D'autant qu'ils peuvent commettre des irrégularités qui entraîneraient la responsabilité de tous. Cela peut même aller jusqu'à la catastrophe. L'élue insiste pour qu'il y ait au sein de Léo Lagrange une démarche d'anticipation dans tous les domaines.

La présidente du CSE reconnaît les problèmes de recrutement et de ressource. Mais l'animation n'est pas le seul métier concerné. La crise du Covid a aussi rebattu les cartes. La présidente confirme que l'environnement est tendu dans les métiers du périscolaire et de l'animation, et qu'il y a un besoin de reconnaissance et de valorisation. Toutefois, si certaines structures rencontrent des difficultés, ce n'est pas le cas partout. Les effectifs s'évaluent à l'aune de la fréquentation, même si elle reconnaît qu'il y a des difficultés de recrutement et de gestion des équipes. Malgré tout, il y a sans doute des choses à inventer, tels que des forums avec Pôle Emploi, des dispositifs à mobiliser. Il faut que les services RH, les directeurs d'accueil de loisir et les DTA s'interrogent sur le sujet et s'engagent sur

une diversité des modes de communication pour drainer les compétences nécessaires au fonctionnement des activités.

Le président de la commission réplique qu'avant la crise, il était déjà difficile de recruter, et à ce jour, le seuil est plus que critique. Le risque aujourd'hui est de perdre les salarié.es les plus motivé.es, face aux conditions délétères par manque d'effectifs. Ils profitent de meilleures opportunités dans d'autres branches. De plus, il est compliqué de les remplacer du fait de l'obligation de formation dans la profession. L'intérim était une mesure d'urgence face à la crise sanitaire, qui s'inscrit dans la durée et qui interroge la qualité et le but. Peut-être, à l'instar de Campus pour la formation, faut-il créer une structure d'intérim propre à Léo Lagrange. Ce serait un moyen de revaloriser le métier, non seulement au niveau des salaires, mais aussi sur la reconnaissance et les temps de travail. Cela permettrait aux salarié.es de pérenniser leur emploi et de les fidéliser.

La présidente du CSE indique qu'un observatoire du périscolaire au sein de Léo Lagrange a été mis en place, à la recherche d'outils et pour faire des diagnostics, avant d'élargir la réflexion. C'est un travail qui se fait en collaboration avec la branche professionnelle pour porter le débat au sein de la société et pour que les prescripteurs se sentent concernés par la reconnaissance de nos métiers. Il faut avancer doucement pour obtenir une transformation en profondeur qui seule permettra de résoudre les problématiques évoquées (recrutement, formation, reconnaissance sociale). Léo Lagrange se doit d'être innovant en captant des réseaux et des ressources, mais il s'agit avant tout d'un travail de la branche professionnelle. Les choses commencent à bouger, mais rien ne pourra être résolu rapidement. Le recours à l'intérim est un mode de recrutement qui facilite l'accès à la quantité et permet d'élargir les possibilités pour pourvoir aux effectifs. Le but est d'intégrer les personnes dans les équipes pour qu'elles restent et soient formées. La période ajoute des difficultés à des problèmes déjà existants.

Une élue pense que c'est en s'appuyant sur le bilan de la politique sociale qu'il est possible de voir les éléments négatifs et positifs. Mais il faut que des données probantes viennent compléter les chiffres, que les informations de l'employeur soient croisées avec celles du terrain pour permettre un regard distancié.

Un élu pour sa part va aller chercher, école par école, les chiffres à même de prouver qu'il y a réellement un problème de sous-effectif. Lui-même doit faire face, avec seulement deux anciens animateur.trices de son équipe, à des enfants difficiles à gérer (autisme, handicap...) et peu d'AVL. De plus, beaucoup de contrats s'adressaient à des étudiants et ont donc pris fin. Il ne peut que constater un manque d'effectif qui nuit à la bonne marche de la structure et empêche les activités. Il alerte mais ne reçoit aucune réponse. Il se demande si la direction attend qu'il y ait des morts pour réagir.

La présidente demande que les sujets importants soient traités de façon modérée. Elle insiste sur le fait que ce n'est pas en CSE que vont se traiter les problèmes de recrutement dans le périscolaire. Il faut agir à plusieurs niveaux. Au local, il s'agit de nouer des partenariats, voir quelles actions mener et quels modes de communication employer pour régler les problèmes d'embauche. Cela suppose de faire appel à Pôle Emploi, à de l'intérim et d'autres associations.

Au niveau national, un travail de compréhension est en cours, en particulier sur la constitution des équipes qui comptent des salarié.es mono employeurs ou multi-employeurs, mais aussi sur les problèmes rencontrés et les niveaux de rémunération.

Quant à la branche, qui est le niveau politique, elle doit porter avec les autres associations et instances, un discours pour faire valoir les métiers et les champs d'intervention de l'animation. Il faut du temps pour faire changer les choses et si l'employeur peut tenter de trouver des solutions, la présidente invite aussi les élu.es du CSE à être des personnes-ressources. Cela peut être dans la

communication, le développement de réseaux, l'innovation pour la mobilisation, etc. De plus, les organisations syndicales peuvent aussi porter le sujet au national.

Un élu invite la direction de Léo Lagrange à reconnaître le sous-effectif qui est la cause des départs des animateurs.trices. Certains CLAE enregistrent moins 9 personnes depuis la rentrée. Cela n'est pas dû au nombre d'enfants. Il s'agit de postes qui n'ont pas été pourvus. Il reconnaît le travail fait par la direction, mais ajoute qu'à côté du long terme, il y a le court terme. Quant à l'intérim, le problème vient de ce que les personnes ne sont pas qualifiées. Il faut donc que l'animateur gère son groupe tout en s'occupant de celui de l'intérimaire qui peut mettre les enfants en danger. Sans compter qu'ils ne sont pas toujours fiables, ils n'ont aucune connaissance du métier et partent quand ils veulent. Ce sont les lieux où la gestion des enfants est compliquée qui sont en hémorragie. Toulouse, Nantes ou Marseille sont particulièrement concernés. Il faut, sur le court terme, s'interroger sur la façon de garder les animateurs.trices avant de les perdre tous.tes.

Le représentant syndical CFDT ajoute que les problèmes d'effectifs reviennent régulièrement au CSE, mais que seul le taux d'encadrement par rapport au nombre d'enfant est pris en compte. Lorsque les élu.es des C2SCT demandent les tableaux de suivi des effectifs par structure, ils ne les obtiennent pas. Seul Ouest semble avoir un suivi correct. Si la direction parle chiffres, il faut que les élu.es les aient aussi en leur possession. Il convient que la direction de la fédération cherche des solutions, mais il existe une contrainte de temps.

Il reprend l'idée des élu.es de la commission qui proposent de revoir entièrement l'organisation du travail. Il s'agirait d'avoir une équipe du matin qui intégrerait aussi les classes pour travailler en partenariat avec les enseignants, et une équipe d'après-midi qui prendrait la relève. Ainsi le temps de travail serait conséquent et partagé et la communauté éducative aurait plus de sens. C'est une proposition que Léo Lagrange pourrait porter auprès du ministère de tutelle, au-delà des débats sur l'intérim.

La présidente comprend que l'animateur périscolaire pourrait être présent en complément de l'enseignant, proposant ainsi des matinées ou des après-midis complètes.

Un élu estime que les problèmes sont structurels et que l'animation va disparaître faute de trouver des équipes. Les animateurs.trices choisissent d'autres métiers, mieux payés et avec plus d'avantages. Le manque d'effectif est général. Il estime qu'il faut changer la loi sur les taux d'encadrement. Il n'entend pourtant pas Hexopée ou Léo Lagrange déclarer au niveau national que la situation est inadmissible, que la qualité du service rendu n'est pas à la hauteur et que les conditions de travail des animateurs.trices sont dégradées. Le travail de ces dernier.es consiste désormais à faire du gardiennage. Si cela perdure, Léo Lagrange ne sera plus en position de répondre aux appels d'offres d'encadrement. Il reconnaît que la crise du COVID a aussi joué un rôle avec des personnes qui s'orientent vers d'autres métiers.

La présidente répond que le travail du Directeur de Léo Lagrange Animation est bien de porter un message d'alerte auprès du ministère de l'Éducation nationale. Il est accompagné en ce sens par toutes les autres associations. Mais cela demande du temps. Hexopée travaille aussi sur la question. Un groupe paritaire a vu le jour sur les questions du périscolaire. Elle comprend l'urgence, mais il n'est pas possible de donner une réponse immédiate. Il faut trouver des solutions locales en attendant que les choses avancent et se structurent.

L'élu demande qu'Hexopée indique sa position sur la réponse aux appels d'offres. Les mairies ont tendance à réduire les financements et Léo Lagrange répond parfois au moins-disant. Cela porte sur le taux d'encadrement et la qualité du service. Il faut que les employeurs s'expriment au niveau national et disent leur refus. Il faut un financement minimum pour obtenir des compétences et proposer des salaires et des conditions de travail raisonnables.

La présidente redit que ce sont des sujets qui sont portés par la fédération. Ils font aussi partie des orientations stratégiques. Une organisation se met en place, mais les effets ne peuvent pas être immédiats. Il faut, pour demander un taux d'encadrement à 1 adulte pour 14 enfants par exemple, se structurer, mais aussi considérer les impacts économiques que cela peut avoir. Les collectivités elles-mêmes sont concernées par le périscolaire. Certaines reprennent l'activité pour remplacer l'animateur par un simple agent municipal, ne plus faire que de la garderie et faire des économies. Il est clair qu'il y a urgence face à la dégradation, mais il est nécessaire d'avoir une vision sur le moyen terme pour être audible. Si le discours rend la réalité économique intenable, la fédération ne sera plus écoutée. Il faut partager les objectifs avec un plan de communication sur ces sujets pour engager une transformation en profondeur.

Une élue pointe une erreur dans l'intervention du représentant syndical CFDT quant au partenariat avec l'Éducation nationale. Pour elle, et au vu des échanges de la commission de la veille, il lui semblait que ce n'était pas envisageable au regard de la façon dont cette dernière considère les animateurs.trices et le travail qui leur est demandé. Concernant les intérimaires, elle constate qu'il en existe aussi des bons, qu'il est de plus possible de les former. Ce pourrait être le rôle des salarié.es que de partager leurs compétences en les encadrant de façon à les pousser à revenir. Concernant l'alternance d'équipes sur le terrain, l'élue y voit un moyen d'améliorer les conditions de vie des salarié.es qui, au lieu de faire des journées coupées, pourraient travailler soit le matin, soit l'après-midi.

La présidente répond qu'il s'agit d'éléments à aménager en fonction de situations partagées, et suppose des échanges au local ainsi que des préconisations.

La secrétaire du CSE souhaiterait sortir cette question du CSE et la débattre dans un autre cadre. Ces échanges qui ont lieu depuis plusieurs mois conduisent à des oppositions parfois un peu brutales et restent sans solutions au sein de cette instance. L'article 10 de l'accord sur le périscolaire prévoit un point de situation annuel. Par extension, cela permettrait d'avoir des éléments factuels à l'échelle du territoire et d'avoir soit des propositions de la part de Léo Lagrange, soit des pistes de travail de la part des OS et de la direction.

La question du sens est fondamentale. Or, les taux d'encadrement à la hausse ou pas respectés et leur incidence sur les départs, le fait de travailler avec des personnes pas ou peu qualifiées à qui l'on fixe des objectifs, donnés par les directions d'accueil périscolaire, finissent par la détruire. Il faut voir comment, dans une équipe où il y a plus de non-diplômés que de diplômés, il est possible de travailler sans mettre en souffrance les personnes présentes depuis plusieurs années. Elle souhaite que s'enclenche rapidement une dynamique de recherche de solutions après ces constats. Que peut faire Léo Lagrange concrètement sur le territoire, ou encore quelles sont les bonnes pratiques en région qui permettraient d'être partagées ? Des éléments chiffrés issus du bilan de l'accord, permettraient d'amorcer un travail. Elle regrette que l'observatoire mis en place par la direction ne soit pas encore accessible aux organisations syndicales.

La présidente rappelle que dans le cadre de cet observatoire il est prévu, dans un premier temps, que des directeurs d'accueils de loisirs, des DTA, des RH et la Direction de Léo Lagrange Animation fassent un point sur les indicateurs nécessaires pour faire remonter l'information, avant de l'élargir aux organisations syndicales et représentants du personnel et d'organiser un grand débat au sein de la fédération pour trouver des solutions.

Une élue regrette qu'il n'y ait aucun calendrier de proposé.

Une élue ajoute qu'à ce jour aucune information n'est parvenue aux élu.es du CSE sur le travail effectué par cet observatoire. Ils sont particulièrement inquiets sur les problématiques de recrutement qui sont récurrentes. Par ailleurs, ils manquent de visibilité par rapport à Progress II.

La présidente répond que les orientations stratégiques de la fédération sont à l'ordre du jour du prochain CSE.

Tous les chantiers sont ouverts :

- Restructuration métier
- Organisation Progress II
- Systèmes d'information RH et comptables
- Périscolaire qui représente 2 700 salarié.es au sein de la fédération.

Pour un élu, c'est peut-être là que le bât blesse. Il pense qu'il faudrait se donner des priorités, en commençant par les urgences de recrutement.

Un autre élu réclame avant tout que les informations soient communiquées aux salarié.es qui ne sont pas au courant de tous ces chantiers. Cela ménagerait les attentes s'ils savent que des choses sont mises en place.

Une élue revient sur le propos de la présidente du CSE qui estime que les élu.es peuvent aussi être porteur.ses de suggestions. L'année précédente, lors des problèmes en Sud-Ouest, une dizaine de pages de propositions a été envoyée par la liste libre, sans retour. Des rencontres ont aussi eu lieu qui devait déboucher sur une planification en concertation avec les élu.es. Mais il n'y a pas eu de suite. Il est difficile pour les élu.es de conforter les salarié.es sur du long terme si eux-mêmes n'ont aucune visibilité. Elle relève, suite à la mise en place de l'observatoire du périscolaire, qu'il y a une difficulté de suivi des accords. Elle s'interroge sur leur rôle, s'il n'y a pas de communication par la suite, voire des temps de formation pour les membres des directions.

La présidente du CSE répond que depuis 2 ans, tout accord signé est mis en ligne sur le site internet, avec un explicatif, et des réunions avec les DTA sont régulièrement organisées pour en avoir une lecture commune et voir leur impact.

L'élue ne voit pourtant aucune différence. Quant à l'observatoire, il n'était pas seulement destiné aux DTA, mais bien pour donner la parole au terrain. Nantes devant être le territoire d'expérimentation, suite aux différents conflits qui ont eu lieu, avant une exploitation au national. Elle est d'avis que réfléchir au niveau de la direction n'empêche nullement de solliciter le terrain. Il en résulte que les salarié.es ont l'impression de ne pas être entendu.es dans leurs souffrances. La direction doit faire confiance aux élu.es et aux représentant.es des salarié.es. Les problèmes ne seront jamais résolus s'il n'y a pas d'éléments clairement définis.

La présidente du CSE retient la proposition de la secrétaire de constituer un groupe particulier sur le sujet. Mais il faut savoir quels sont les indicateurs qui sont recherchés.

Le président de la commission aborde la problématique de l'accueil des publics fragiles et les conséquences que cela peut avoir sur les salarié.es.

Pour la présidente, l'une des façons d'y répondre passe par la formation des animateur.trices sur l'accueil des enfants porteurs de handicap. Des modules sont déjà existants. D'autres questions portent peut-être sur les conditions matérielles d'accueil.

La présidente pense qu'il y a des process à mettre en place sur l'accueil des publics fragiles. Il faut s'interroger sur les outils dont on dispose lorsque l'on reçoit des enfants porteurs de handicap ou en difficulté et l'impact que cela a sur les équipes.

Une élue convient qu'il y a un besoin énorme de formation pour des personnes qui ont les compétences, mais pas forcément les diplômes adéquats. Il leur manque aussi des informations sur les pathologies des enfants. Elles ne leur sont pas fournies car la MDPH impose une obligation de discrétion. Quoi qu'il en soit, il faut se servir des expériences de terrain, certaines pouvant être très riches.

Un élu ajoute que le recrutement des AVL est très problématique. Bien que la qualification minimum exigée soit le BAFA, la plupart des personnes embauchées ne l'ont pas. Ce sont des personnes qui

n'ont pas d'expérience avec les enfants et encore moins de connaissances médicales ou sociales. De cette situation découlent nombre de difficultés. Ces salarié.es devant être aidé.es pour faire face, se repose la question de l'encadrement. Il est de plus en plus demandé aux animateurs.trices de gérer des enfants à problème et l'élú a l'impression que la fédération n'a pas fait évoluer ses pratiques alors que la société, elle a évolué. La violence est omniprésente et quotidienne et ce dès le primaire et en particulier via les réseaux sociaux que les enfants savent utiliser. C'est une problématique qui doit être prise en compte au niveau du recrutement et de la formation. Une autre association toulousaine demande à ses animateurs.trices d'avoir au minimum le BPJEPS et de faire un projet, seul moyen de garder les enfants loin de la violence. Ils travaillent aussi beaucoup avec les parents. À Léo Lagrange, faute d'effectifs suffisants, les animateurs.trices sont appelé.es à ne faire que de l'encadrement. Il ajoute que dans ces conditions, il est plus facile de mettre de côté un enfant difficile que de l'inclure dans un groupe. C'est l'inverse de ce que les animateurs.trices souhaitent faire.

La présidente du CSE note que la formation est un élément indispensable, de même que l'adéquation de l'équipe ou encore la mise en place de process d'accueil. Sur la question des réseaux sociaux et de l'impact auprès des enfants, c'est un sujet qu'il faudra effectivement prendre en compte pour que les animateurs.trices se sentent plus à l'aise sur la façon de l'aborder avec les enfants.

Un élu a proposé comme solution de répartir les animateurs.trices selon leur profil. Certains sont plus aptes que d'autres à travailler avec des enfants difficiles ou porteurs de handicaps. Malheureusement cette proposition n'a pas été retenue. Aussi un directeur d'accueil périscolaire se retrouve dans un contexte difficile, avec des étudiants et des personnes qui n'ont jamais travaillé avec des enfants.

Le président de la commission en vient à l'enquête en cours sur la Salvetat-Saint-Gilles. Les élu.es et l'employeur ont terminé leur travail, reste à mettre en œuvre les préconisations. Par contre, il reconnaît un manque d'information à la restitution sur certains points d'enquête, les méthodes utilisées ou les objectifs. Cette dernière a été menée de manière paritaire par les élu.es de la C2SCT et l'employeur, il aurait été plus compliqué de désigner d'autres personnes pour sa mise en œuvre. L'enquête a été présentée à tou.tes les salarié.es. Il leur a été expliqué qu'ils elles allaient être entendu.es à l'initiative des organisations syndicales ou celle de l'employeur. Toute personne qui souhaitait être écoutée pouvait se manifester. Ainsi 36 salarié.es ont pu être rencontré.es et toutes les demandes ont été prises en compte. Pour les salarié.es qui appréhendaient de s'exprimer, les entretiens ont été menés en visioconférence, au siège pour délocaliser le lieu de l'entretien, ou encore à la Salvetat, sur un lieu un peu décalé de leur structure de travail. C'est le service RH du siège qui a envoyé les convocations pour que la direction de la Salvetat ne sache pas qui a répondu à l'enquête.

Une élue précise qu'il a été choisi de rencontrer aussi l'équipe de direction, à savoir la coordinatrice, la directrice et trois adjoints et les personnes du service RH, pour avoir une vision objective.

Le président de la commission informe qu'à la fin de chaque entretien, les élu.es et l'employeur se mettaient d'accord sur ce qu'ils avaient entendu pour éviter les interprétations par la suite. Les entretiens duraient entre 45 minutes et une heure. Une fois cela fait, les élu.es et l'employeur ont pu constater un réel problème sur la Salvetat, tant du côté de la direction que de celle d'animateurs.trices dont la posture n'était pas adaptée. Les conclusions ont été partagées et des préconisations faites pour retrouver une situation de travail normale pour tous.

La présentation des préconisations aux salarié.es a été faite un peu maladroitement, l'employeur ayant imposé un calendrier. Au vu de la réticence de la coordination et des directrices, les conclusions de l'enquête n'ont été données qu'aux animateurs.trices. Cela dit, la coordinatrice et les directrices n'ont pas voulu entendre les préconisations faites et on fait savoir qu'elles ne les mettraient pas en œuvre. L'employeur a donc reçu une fin de non-recevoir.

En tout cas, il sera possible aux élu.es de la C2SCT de voir avec ce dernier ce qui a pu être mis en application, faire un suivi et mesurer les résultats.

Le représentant syndical CFDT informe d'un risque psychosocial flagrant chez une adjointe de direction. Un mail inquiétant est parvenu aux élu.es du C2SCT qui ont choisi de le transmettre au service RH de Léo Lagrange Sud-Ouest. Une procédure d'urgence a été mise en place sans que la salariée ne soit d'abord contactée par le service RH avec appel des secours et demande à se rendre sur son lieu de travail et à son domicile. La salariée était sur son lieu de travail a été surprise.

Le président de la commission et une élue relatent le contexte de ce mail. Cette salariée ayant contesté avec d'autres salarié.es, le fonctionnement de la structure, elle a été mise en congé forcé par sa coordinatrice dans le but qu'elle n'assiste pas à la journée de préparation. Son incompréhension devant le refus de la direction de mettre en place les préconisations et la menace d'un recadrage sont les raisons pour lesquelles elle a envoyé un mail d'alerte aux élu.es, informant qu'elle n'en pouvait plus.

L'élue ajoute que la salariée a été renvoyée chez elle par les pompiers et qu'elle est en arrêt maladie. Pour information elle avait déjà fait un malaise à la suite de pressions psychologiques subies sur son lieu de travail et dont la qualification d'accident de travail a été contestée.

A l'exposé de cette situation ayant pris des proportions qu'elle qualifie d'incroyables, la présidente redit qu'il est important en Sud-Ouest, que chacun.e apprenne à modérer ses réactions.

III – Consultation sur la prolongation envisagée du recours à l'activité partielle pour LLA et LLPE

La note de consultation, mise dans la BDU porte sur deux thèmes :

- La prolongation du recours au chômage partiel sur les situations exceptionnelles liées au Covid. Les situations sont listées et chiffrées ;
- Un accident dans une crèche de Nord Île-de-France.

Ce deuxième sujet a été retiré de la consultation.

La prolongation de l'activité partielle court au-delà terme de la période de sortie d'état d'urgence sanitaire, soit jusqu'au 30 novembre, sur les structures Léo Lagrange animation et Léo Lagrange petite enfance. Elle concerne celles touchées par des fermetures administratives ou vise des salarié.es mis à l'isolement.

Un élu convient que le dispositif est nécessaire, mais les élu.es de son organisation réitèrent leur demande d'un maintien de salaire à 100 %.

La présidente répond que la position de la fédération reste la même que celle qu'elle a depuis le début. En changer serait inéquitable par rapport aux salarié.es qui ont été touchés par ces mesures précédemment. Elle reste par contre sur son engagement de 70 % du brut, quelles que soient les mesures du gouvernement.

L'élu convient qu'au début Léo Lagrange n'avait pas de chiffres pour connaître sa situation, mais en 2020, elle était excédentaire, grâce à la MAIF et au chômage partiel. Il pense que cela est suffisant pour maintenir les salaires à 100 %. Dans le cas contraire, les élu.es de son organisation voteront contre la proposition.

Le représentant syndical CFDT a été interpellé par des nouveaux salarié.es de Savigny-sur-Orge, repris en juillet sur une problématique d'une absence de salariée qui a dû récupérer son enfant à la crèche pour fermeture liée à la covid. Le chargé de paie de Nord Île-de-France lui a affirmé qu'à défaut d'accord sur l'activité partielle de longue durée, il y a certaines dispositions qu'il ne pourra pas appliquer.

La RRS pense qu'il y a eu confusion. En effet, le CSE n'a pas été consulté depuis le 30 juin, date de fin du recours possible à l'activité partielle, il n'était donc pas possible de s'y référer en cas de besoin. La consultation de ce jour doit permettre à nouveau de recourir à cette possibilité.

D'une manière générale, le représentant syndical CFDT regrette le manque de connaissances des accords par toutes les personnes concernées par leur application ce qui oblige à y revenir en réunion de RP ou de C2SCT. Enfin, il ajoute que comme entrée en matière pour de nouveaux.elles salarié.es, cela ne renvoie pas une image très positive. Concernant l'activité partielle, les élu.es CFDT n'ont pas d'objection à la poursuite du dispositif.

Sur les départs/arrivées de salarié.es, un élu ajoute qu'il faudrait aussi trouver des modalités lorsque l'on fait sortir les salarié.es. Ce serait faire preuve d'une certaine considération pour le travail qui a été fait. Il prend l'exemple de St Priest. Certain.es salarié.es n'ont eu aucun remerciement après parfois plus de dix ans de service et se sont vus retirer leur matériel le dernier jour d'activité alors que les enfants étaient encore présents. Ces façons de faire, d'un côté comme de l'autre, ne donnent pas une bonne image de la fédération.

La méthode est décrite dans les accords, répond la présidente du CSE. Des réunions pour les transferts sont prévues. Dans le cas de Saint-Priest, il y a eu un problème de calendrier, car cela s'est passé au moment des congés. Concernant les lignes téléphoniques, il n'a pas été possible de les transférer. Il a donc fallu les résilier et le timing n'était pas le bon. Elle reconnaît que c'est une situation désagréable pour tout le monde.

La secrétaire du CSE informe qu'elle n'a pas eu le retour de tou.tes les élu.es sur le compte rendu de la commission économique envoyé la veille. Ont été constatées les raisons pour lesquelles l'employeur veut faire appel à l'activité partielle. Cela concerne trois crèches et quelques sites en Nord Île-de-France et Sud-Ouest. Il a été noté le maintien de l'indemnisation à 70 %. Dans le cadre très précis de décision administrative, raisons sanitaires ou contraintes liées à l'épidémie, il était proposé de donner un avis favorable, avec une réserve de certains élu.es sur le maintien des salaires à 100 %.

Un élu s'appuie sur les résultats économiques de 2020 pour asseoir sa demande de maintien à 100 %.

La présidente du CSE rappelle que les résultats de 2020 sont exceptionnels et ne sont pas liés à la structure qui est très largement déficitaire. Elle précise qu'il n'y aura plus d'assurance sur perte d'exploitation de la part de la MAIF pour l'année 2021 pour les structures qui seront en chômage partiel. Des dossiers seront toutefois montés, mais sans aucune garantie de réussite, les clauses du contrat ayant été revisitées.

Un élu considère que le nombre de salarié.es en chômage partiel étant très faible, il serait possible de maintenir les salaires à 100 %. Il demande pourquoi, lorsqu'une crèche est fermée, utiliser le chômage partiel au lieu de proposer aux salarié.es de travailler sur une autre structure. Cela permettrait de combler le sous-effectif.

Un élu demande si une nouvelle consultation sera à l'ordre du jour, fin novembre, pour reconduire le recours au chômage partiel, et si, dans ce cas, le taux de 70 % sera là encore maintenu ce que la présidente confirme.

Une élue estime qu'il doit être possible de maintenir les salaires à 100 % si l'on considère que les dix plus hautes rémunérations à Léo Lagrange ont augmenté de 1 à 1,80 % selon les régions, entre 2019 et 2020.

La présidente met aux voix la consultation sur la prolongation de l'activité partielle pour LLA et LLPE			
Votants : 22	Pour : 13	Contre : 9	Abstention : 0

IV – Consultation sur le reclassement envisagé consécutif à l'inaptitude médicale d'une salariée (LLPE)

Madame Alexandrine JACQUET est salariée à Aura Sud. Elle a 50 ans et exerce la fonction de directrice EAJE à Saint-Marcel-Bel-Accueil en Isère, à temps plein. Son poste est réparti à 80 % en temps administratif et à 20 % en temps de terrain. L'historique est détaillé dans la note. Elle a été embauchée après la première période de confinement. Suite à un arrêt maladie, un mi-temps thérapeutique a été préconisé. Au bout de six mois, les salarié.es ont fait savoir que ce dernier n'était pas du tout adapté à leur organisation. L'absence de la personne posait des problèmes administratifs et managériaux. Il a fallu mettre fin à ce mi-temps thérapeutique. La salariée a à nouveau été en arrêt maladie du 1^{er} au 31 juillet. Après une première visite de reprise, le médecin du travail a considéré qu'il valait mieux que cette personne soit en congé ou en récupération, la reprise du travail n'étant pas possible. Lors d'une visite de pré-reprise, le médecin a indiqué : « Inaptitude prévisible si pas d'aménagement du poste fait définitivement Sur le plan matériel, mettre en place les préconisations de l'ergonome. Sur le plan organisationnel, seules les tâches administratives peuvent être réalisées. Le temps plein doit donc se faire sur des tâches administratives. Contre-indication à la marche 15 minutes consécutives, station accroupie, port de charge, position assise au sol » Des échanges ont eu lieu, tout d'abord pour mettre en place un fauteuil ergonomique. Néanmoins, le médecin du travail a confirmé l'inaptitude le 30 août.

Des échanges ont aussi eu lieu pour un CPF de transition, mais la salariée n'est pas revenue vers le service RH dans les délais.

Un poste de secrétaire à Marseille a été identifié, CDI à temps plein. Mais il était déjà visé par une procédure d'inaptitude en Nord Île-de-France et il est désormais pourvu. À ce jour, il n'y a pas de possibilité de reclassement. Les élu.es sont consultés puisqu'une démarche a été menée en matière de recherche de reclassement.

Un élu relève dans la note qu'un aménagement de poste avec siège ergonomique avait déjà été demandé au mois de janvier. Il a fallu attendre six mois pour qu'un rendez-vous avec l'ergonome soit pris. Le délai lui semble un peu long. Il se demande si cela a pu engendrer des complications. Il souhaite une plus grande vigilance sur ce type de démarche pour que les adaptations de poste se fassent rapidement.

La présidente ne peut répondre sur les raisons du délai, mais il n'est pas forcément attribuable au service RH.

Le représentant syndical CFDT informe que lorsque la salariée a pris ses fonctions, elle a constaté des dysfonctionnements dans l'équipe. Une salariée avait un comportement inapproprié et une mesure disciplinaire a été prise à son encontre. A son retour, elle a récidivé sur sa posture inappropriée et a contribué à produire les écrits au sein de ce collectif.

L'élu reconnaît l'incapacité de Madame Jacquet à exercer à son poste en face-à-face pédagogique, mais s'interroge sur le courrier de salarié.es qui a accéléré peut-être la procédure d'inaptitude et sur le fait que les parents de la crèche ont appris le départ de la salariée un mois et demi avant, alors qu'elle était encore en poste. Il relève encore que la médecine du travail, dans un premier temps, a prononcé l'inaptitude sur l'ensemble du poste, bien qu'environ 80 % du temps de travail était de l'administratif.

De son côté la salariée réfléchit à un reclassement professionnel. Par contre, la durée de la procédure ne lui a peut-être pas permis de répondre au poste sur Marseille, pourvu entre-temps. Il semble par ailleurs que quelques postes administratifs en Isère auraient pu être proposés, même s'ils n'étaient pas nombreux. Il ne se prononcera pas en faveur de l'inaptitude au vu de la situation.

L'élue libre note que la lettre a été envoyée en juin, alors que la salariée a été arrêtée en mai. Par ailleurs, il se félicite de ce que LLPE ait demandé à Madame Jacquet ses coordonnées. Ainsi celles-ci sont dans le dossier. C'est quelque chose qu'il demandait depuis longtemps. Il espère que désormais cette demande sera systématique. Si le salarié accepte, les élu.es peuvent ainsi revenir vers lui.

La présidente met aux voix la consultation sur l'impossibilité de reclassement en l'absence de poste disponible consécutive à l'inaptitude médicale d'une salarié.e (LLPE)

Votants : 22 Pour : 0 Contre : 6 Abstention : 16

V – Consultation sur le reclassement envisagé consécutif à l'inaptitude médicale d'une salariée (LLNIDF)

La RRS confirme que Mme Aurore DUPAYAGE est déclarée inapte au poste d'animatrice en milieu scolaire, ACM et tous postes imposants la station debout prolongée, l'accroupissement, la marche prolongée, suite à un accident de trajet pour lequel elle a été mise en arrêt. Cette personne a confirmé sa volonté de ne pas être reclassée.

Sa situation a été abordée en C2SCT. Un élu de la C2SCT assure que la salariée n'est effectivement pas reclassable, suite à l'accident, ni à Léo Lagrange, ni ailleurs. Elle a fait part de sa volonté en ce sens, même si un poste lui a été proposé.

La RRS comprend, mais l'employeur est malgré tout dans l'obligation de faire le nécessaire, la médecine du travail ne l'ayant pas dispensée d'obligation de reclassement. Un poste a donc été recherché en tenant compte des réserves indiquées par le médecin du travail. La direction a quand même noté le refus de la salariée.

L'élue revient sur la proposition d'attribution d'un fonds de formation supplémentaire, entre 1 000 et 1 500 euros. Il avait aussi été demandé de trouver un système pour alimenter le CPF. Il explique que les salarié.es n'ont pas l'information. Il serait bien de le leur rappeler.

La RRS répond que c'est dans l'accord et informe qu'un guide est en préparation sur les procédures d'inaptitude, pour les services RH, mais aussi pour informer les salarié.es.

L'élue souhaite que l'information soit relayée pour ces deux cas d'inaptitudes traitées ce jour. Il pense que la salariée de Nord Île-de-France ne pourra que faire une formation à distance, mais au moins sera-t-elle au courant de la possibilité qui lui est offerte.

Le représentant syndical CFDT ajoute que concernant Madame Jacquet, c'est une possibilité qui a été abordée également par les deux parties lors des discussions.

La présidente met aux voix la consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'une salarié.e (LLNIDF)

Votants : 22 Pour : 4 Contre : 0 Abstention : 18

VI – Consultation sur le reclassement envisagé consécutif à l'inaptitude médicale d'une salariée (LLCE)

Il s'agit d'Alexandra COURET, qui est RP, élue suppléante au CSE, et membre de la C2SCT Centre est. Les élu.es ont déjà été consulté.es une première fois. Elle avait contesté l'avis d'inaptitude formé

par le médecin du travail. Son dossier est passé en référé au Conseil de Prud'homme qui a confirmé cet avis.

La RRS ajoute que l'autorisation de licenciement a été sollicitée, mais refusée pour vice de procédure. La salariée étant toujours en poste, mais ne pouvant reprendre son travail, l'employeur a souhaité qu'elle revoie le médecin du travail pour faire le point sur son état de santé. Du fait de la longueur de la procédure, c'était un préalable à un reclassement. Elle a fait preuve d'un peu de résistance avant de se présenter à un rendez-vous. Elle arrivait en retard ou présentait un dossier de contestation. Le médecin du travail a confirmé son avis d'inaptitude en date du 13 juillet : « Salariée inapte à son poste de travail actuel, ainsi qu'à tout poste nécessitant de la mobilisation ou contention de personnes, de la manipulation de charges de plus de 8 kilos, des tâches d'entretien de locaux, l'utilisation fréquente d'escalier. Salariée pouvant médicalement être apte à un poste administratif ou d'accueil. Si nécessaire par l'intermédiaire de mutations, comme aménagement ou d'adaptation, ou transformation de poste, une formation professionnelle complémentaire et/ou une réduction/aménagement du temps de travail. Une nouvelle étude de poste et conditions de travail a été faite le 13 juillet 2021 avec l'employeur qui fera la recherche de poste compatible avec les recommandations du médecin du travail et dans le respect des contre-indications médicales. Le médecin du travail donnera son avis médical sur tous les postes qui seront éventuellement proposés. »

La C2SCT a été consultée. Le poste en vue sur Méditerranée, compatible avec les préconisations du médecin du travail, n'est plus disponible. Il est donc impossible de la reclasser et il n'y a pas d'autres postes à proposer.

La présidente ajoute que la salariée refusait catégoriquement tout poste administratif. Si le dossier revient en CSE, c'est qu'il a été oublié d'indiquer que pour l'entretien préalable, la salariée pouvait se faire accompagner de tout salarié appartenant à l'UES.

La présidente met aux voix la consultation sur l'impossibilité de reclassement en l'absence de poste disponible consécutive à l'inaptitude médicale d'une salarié.e (LLCE)
Votants : 21 Pour : 7 Contre : 1 Abstention : 13

VII – Consultation sur le projet de rupture conventionnelle du contrat de travail de M. Gilles LASSERRE, représentant de proximité LLSO

Le salarié a été convoqué au CSE, mais n'a pas souhaité venir, ni se connecter en visio.

La RRS a reçu un courriel du salarié qui indique qu'il est d'accord avec le principe de la rupture. Les élu.es ont pu trouver dans la BDU une note qui redonne le contexte. Suite à une mise à disposition sur une structure, le poste occupé précédemment par le salarié n'existant plus, est fait le constat d'une impossibilité de reclassement. Des discussions ont été engagées avec la direction de Léo Lagrange Sud-Ouest qui semblent près d'aboutir. Les modalités vont sans doute être définies entre les parties et il sera possible de signer la convention après le CSE.

Le représentant syndical CFDT précise que le salarié est représentant de proximité et membre de la CFDT. Il a donc plus particulièrement suivi son dossier. Il ne voit aucun obstacle à opposer à cette rupture conventionnelle qui est la seule solution face à l'impossibilité de lui proposer un poste adapté à ses compétences. Le vote se fait à bulletin secret.

La présidente met aux voix la consultation le projet de rupture conventionnelle de M. Gilles LASSERRE
Votants : 19 Pour : 12 Contre : 1 Abstention : 0

VIII – Consultation sur le projet de rupture conventionnelle du contrat de travail de Mme Odette ZEZE NIANG membre titulaire du CSE

Ce point n'étant plus d'actualité, il est retiré de l'ODJ.

IX – Consultation sur la politique sociale

La note que les élu.es ont reçue a été consolidée à partir des bilans sociaux et rapports HSCT, handicap et formation. Elle donne une idée de la composition par effectif qui continue d'évoluer à la hausse. Des graphiques indiquent la part des salarié.es dans chaque activité et chaque entité régionale. Les plus grosses structures en termes d'effectif sont Sud-Ouest et Centre-Est. C'est l'animation qui compte le plus de salarié.es.

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire, que ce soit en termes d'effectifs ou de contrats. Il n'y a pas énormément de CDD, mais ils concernent des remplacements. En Ouest, plutôt que d'avoir des CDD de remplacement, il a été fait appel à de l'intérim.

Les conditions de travail ont aussi été particulières du fait des contraintes sanitaires et du recours au télétravail avec des développements d'outils – ce qui a eu un impact réel sur la formation avec la mise en place des plates-formes de formation à distance - mais aussi par le recours à l'activité partielle.

Les projets commencés ont été poursuivis, malgré la charge de travail supplémentaire, notamment l'observatoire du périscolaire, ou encore le livret d'accueil du salarié. On note aussi des initiatives locales. Méditerranée a mis en place une démarche de tutorat pour les nouveaux salarié.es.

Les entretiens professionnels ont eu lieu en respectant les échéances. Des accords ont été convenus comme l'accord égalité et l'index a été publié.

Le problème majeur reste les difficultés de recrutement. Et cela touche toutes les régions. La fédération tente de faire face, mais cela reste structurel.

La DRH LLF confirme le déploiement de la plate-forme à distance ce qui a représenté des prouesses techniques. Une campagne relative aux entretiens professionnels a été conduite. Dans le contexte de crise, les équipes ont dû se réorganiser et le télétravail a été mobilisé. Par contre, contrairement à d'autres branches, il a moins été nécessaire de recourir à l'intérim.

La présidente ajoute que l'emploi, les conditions de travail ou les compétences ont été particulièrement impactés sur le secteur de la formation par la mise en place de la formation à distance. Le travail continue avec un inventaire des besoins. Cela doit déboucher sur l'organisation de plates-formes nécessaires à LLF pour la mise en ligne des formations professionnelles à destination des stagiaires, mais aussi pour développer des formations à distance pour les salarié.es de Léo Lagrange animation, petite enfance, formation, avec le soutien des pôles engagements.

D'autres travaux sont engagés sur la question du plan de formation, sa structuration, ses outils d'inventaire, l'accueil des nouveaux salarié.es dont une première mouture devrait voir le jour d'ici un trimestre.

Depuis 2020 se pose la question du choix d'une politique managériale au sein de Léo Lagrange. Un groupe de 45 stagiaires a été constitué, qui rassemble toutes les branches ainsi que les différents services (terrain, développement, administration...). Ils vont suivre le module « management responsable » développé par l'université de Laval. Cette année, la construction est différente. La direction va s'appuyer sur ce groupe pour constituer un groupe projet. Il y aura alternance entre-temps de formation - avec des cours individuels, visualisation des vidéos et des contenus, avant passage des examens sur les valeurs du management responsable - et temps collectifs entre chaque module pour que les participants puissent échanger, avant de venir illustrer des situations concrètes

au sein de Léo Lagrange sur l'ensemble de ces valeurs, des postures, des comportements et des attendus des managers.

Au terme des modules, des temps d'échange et la production d'éléments de référence à Léo Lagrange, un outillage concret sera développé à destination des managers, quels que soient les secteurs d'activité. Une ligne managériale sera alors décrite dans une charte. Ce sera une référence pour tous les recrutements de personnes de l'encadrement, mais aussi pour tous les salarié.es qui pourront alors s'y référer. Le but est de faire corps, de créer de la cohérence, de donner du sens aux attendus des managers, mais aussi de servir de repère pour les équipes qui constatent des écarts. Par exemple, il est possible que la ligne managériale reconnaisse comme indispensable des créations d'espaces collectifs par les managers dans lesquels ils se doivent de partager le projet de la fédération. Il peut aussi être décidé qu'une ou deux fois par an, se tiennent des réunions d'équipes pour une lecture ou une compréhension du projet. Ainsi, à tout moment, un.e salarié.e qui constate une défaillance pourra s'y référer et interpeller son responsable d'équipe.

Concernant les documents uniques de prévention des risques, il va être possible, à partir de 2022 de doter toutes les structures du même support qui sera ensuite renseigné site par site. Cela va permettre de combiner des informations, une lecture des situations, les risques identifiés, les actions prévues de prévention ou de correction pour obtenir des indicateurs de suivi des risques professionnels à Léo Lagrange.

Un élu souhaite que soient aussi remontées les difficultés rencontrées par les représentants du personnel à exercer leurs missions. Avant toute ligne managériale, il souhaite que certaines pratiques soient harmonisées au niveau national dans les services RH, respect des accords conclus, tenue des C2SCT en amont des CSE par exemple.

La présidente explique que le travail réalisé ne s'établit pas à partir de choses qui dysfonctionnent, mais cherche à déterminer comment la fédération Léo Lagrange se positionne à l'égard de ses encadrants, ce qu'elle attend d'eux, quels que soient les services sur lesquels ils interviennent. Au-delà des droits et des devoirs, cela interroge les valeurs. Si elles sont exprimées, il faut ensuite pouvoir les décliner et les concrétiser au quotidien. Ensuite, si des bugs sont constatés, qui contredisent les orientations prises, il sera nécessaire de réajuster.

L'élu considère qu'il y a décalage entre les valeurs affichées et la réalité sur les structures. Ce ne sera cohérent que si on y ajoute ce que la fédération défend, à savoir l'économie sociale, l'humain au centre et une certaine relation avec les salarié.es. Avant de faire des valeurs la porte d'entrée, il faut, appliquer le droit, de bonnes relations avec les équipes. Les salarié.es veulent d'abord connaître leurs conditions de travail et savoir comment interpeller lorsqu'ils rencontrent des difficultés avec un manager. Les représentants du personnel sont les premiers fusibles, appelés à désamorcer des situations qui ne devraient pas exister. Il faut une ligne de conduite nationale déclinée pour tous les services RH. Concernant le bilan de la politique sociale, l'élu s'interroge sur les chiffres des accidents du travail, alors qu'il y a eu beaucoup de chômage partiel en 2020. Il relève 106 déclarations pour Centre-Est contre 169 en 2019. Léo Lagrange Ouest compte 100 accidents du travail en 2019 et 91 en 2020, rétorque l'élu.

Pour le handicap, si la formation a de bons chiffres, il y a un travail à faire dans l'animation. La proposition d'avoir des partenariats avec des entreprises protégées et adaptées ne lui semble pas convenable ou du moins insuffisante. Il préférerait une intégration de salarié.es en situation de handicap.

La présidente répond qu'il n'y a que 61 arrêts de travail. Elle invite à ne pas regarder que les chiffres des AT, mais aussi les consignes. Depuis quelque temps, il est demandé que soit faite une déclaration d'accident du travail quelle que soit la situation. Par contre, elles ne sont pas toutes reconnues par la Sécurité Sociale. La période la moins travaillée va du 17 mars au 11 mai, ensuite, l'activité a repris. Les chiffres du chômage partiel le montrent bien.

Concernant le handicap, la présidente pense qu'il faudrait voir comment accompagner le salarié dans une démarche de reconnaissance, plus que dans celle d'une intégration ou d'embauche. Léo Lagrange recrute peu, mais intègre des équipes déjà constituées. En grande partie, les embauches se font sur les CD2I où le turn-over est conséquent. Il est compliqué d'intégrer des personnels porteurs de handicap sur ces activités. Mais elle convient qu'il y a un chantier à mener.

Pour l' élu, on ne peut pas parler de valeurs managériales sans parler du handicap sur l'animation. Il demande, autant que faire se peut, d'embaucher sur les équipes des personnes porteuses de handicap et de faire savoir que c'est possible. Cela peut se faire avec l'AGEFIP. Il note que cela peut faire partie d'un prochain projet, mais trouve qu'il y en a déjà beaucoup. Il faut prioriser. Puisqu'il est prévu un livret d'accueil, pourquoi ne pas s'en servir pour faire savoir que Léo Lagrange embauche aussi des personnes handicapées. Il peut y avoir des animateur.trices en fauteuil roulant. Il faut développer cette question et l'intégrer.

La présidente, à la question de l' élu, explique que le terme GTA signifie Gestion des Temps d'Activité. L' élu demande s'il s'agit d'un système de pointage des différents temps de travail en fonction de la tâche réalisée.

La présidente répond que ce sont plutôt les sites d'animation qui sont visés. Par exemple, tous les calendriers des animateur.trices qui sont faits à l'heure actuelle sous Excell ou sur papier pourront être faits dans la GTA. Il s'agit d'un système d'information RH. Il sera aussi possible de noter les absences. L'ensemble des éléments basculera ensuite sur la paie. Le but est de faciliter le travail de transmission et d'information. La direction finalise le choix du prestataire. Le projet doit débuter en novembre, pour un test grandeur nature au mois de juin et une mise en production au mois de septembre.

Une élue tient à souligner la qualité de la note de consultation, en particulier l'argumentaire et les préconisations faites suite au diagnostic. Toutefois, il lui semble qu'il manque des éléments sur l'égalité professionnelle, entre autres sur l'analyse croisée des écarts de salaire, des déroulements de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté, mais aussi sur l'évolution des taux de promotion entre les femmes et les hommes par métier et entreprise.

La présidente répond que ces informations se trouvent dans les bilans sociaux.

L'élue ajoute que dans les structures d'au moins 50 salarié.es, les indicateurs de rémunération et les écarts sont identifiés tous les ans. Le pourcentage n'est pas donné. Par ailleurs, il y a une obligation légale de publier, de même que les actions mises en œuvre pour les supprimer. De même l'écart du taux d'augmentation régulier de salaire ne correspond pas aux conventions entre les femmes et les hommes. Il faut aussi indiquer le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de retour de congés maternité, si des augmentations sont intervenues sur la période pendant laquelle le congé a été pris.

La présidente répond qu'il s'agit de la déclaration dans l'index.

La RRS ajoute que c'est publié chaque année en mars sur le site de Léo Lagrange et les informations sont mises dans la BDU. Dans la publication, les indicateurs sont listés et permettent les calculs.

La présidente rappelle que cela a été présenté lors d'un CSE. L'index des entreprises est public et visible sur le site, sans compter que les éléments sont dans la BDU.

L'élue a noté que le nombre de salarié.es en CD2I a augmenté, que cela est en lien avec la crise sanitaire et les protocoles mis en place qui ne sont pas propices pour remplacer les départs. Toutefois, elle pense que c'est plus complexe que ça, mais il faut avoir l'envie de rectifier la situation. Elle relève que Léo Lagrange Sud-Ouest s'interroge sur le traitement qui doit être réservé aux temps de tutorats. Elle ne savait pas que cela existait.

La présidente explique que la question porte sur la nécessité de mettre en place des tutorats et dans l'affirmative comment les organiser, combien de temps doit être dédié, etc.

L'élue continue avec les départs et les situations de démission. Les salarié.es en CD2I représentent jusqu'à 90 % du nombre de démissions. La note préconise de mieux connaître les personnels afin d'apporter une réponse appropriée. Elle demande si un échéancier est en cours pour définir les différentes étapes de ce travail ou s'il ne s'agit encore que d'une phase de réflexion.

La présidente explique que c'est en lien avec l'observatoire du périscolaire. Les élu.es n'ont pas à ce jour de calendrier qui leur permette de suivre les échéances. Elle va demander qu'il soit possible de donner des périodes. L'observatoire s'est déjà réuni quatre fois pour avancer sur la construction des indicateurs et la façon dont ils seront alimentés. Il faut déterminer qui sont les animateurs.trices périscolaires, s'ils sont mono ou multi-employeurs, quelles sont leurs compétences. Les éléments de compréhension vont se mettre en place, puis il y aura des allers-retours avec les OS et les représentants du personnel, dont certains seront intégrés, sur une deuxième étape, à l'observatoire. Cela permettra de connaître, par exemple, le nombre d'étudiant.es concerné.es par les démissions, ou le nombre de personnes qui optent pour un nouveau projet professionnel, ou encore combien sont concernées par un changement de vie et de territoire. Si la structure de ce métier est mieux connue, il sera ensuite plus facile de comprendre les situations et d'agir. Un étudiant qui a fait du périscolaire durant ses études et passe à autre chose est tout à fait normal. Par contre s'il y a un grand nombre de démissions de salarié.es mono employeur, il faudra s'interroger. Cela donnera une autre appréhension des situations et d'autres réponses ou projets pour ces salarié.es.

C'est parce que l'élue trouve la situation déjà bien avancée qu'elle pensait recevoir un calendrier d'étapes. Elle se réjouit de voir que l'employeur s'attelle à connaître ses salarié.es pour mieux s'orienter. Elle regrette par contre que cela reste une idée.

Pour ce qui est des étudiants, l'élue pense que certains profils pourraient servir à Léo Lagrange, comme la psychologie. Elle a l'impression que l'employeur pose le doigt sur le bon diagnostic, mais elle se demande ce qui est fait par la suite. Elle entend que parfois il n'y a pas de solution ou que des réponses sont testées sans résultat, mais elle s'étonne de voir chaque année réapparaître les mêmes diagnostics et pense qu'il faut s'interroger sur les outils et les suivis.

La présidente rétorque que le groupe préalable à l'élaboration du diagnostic s'est déjà réuni quatre fois, et même s'il n'y a pas de calendrier précis, cela n'est pas une simple idée. Ce projet qui concerne 2 800 salarié.es n'est pas neutre. Elle estime qu'un an entre deux diagnostics, c'est très court pour influencer sur des éléments aussi essentiels.

L'élue explique qu'elle retrouve depuis plusieurs années les mêmes questionnements. Sur l'évolution des dix plus hautes rémunérations, elle constate une augmentation de 1 % en Sud-Ouest entre 2019 et 2020 et de 1,80 %, alors que les élu.es se battent pour obtenir le maintien des salaires pour les salarié.es au chômage partiel à 100 %. Elle ne trouve pas cela normal.

Elle a noté la signature de l'accord d'égalité sur la situation comparée des femmes et des hommes et se dit satisfaite que l'employeur ne soit pas obligé de payer 1 % de la masse salariale pour non-respect des règles. Mais elle demande d'avoir connaissance des outils et qu'il y ait un suivi. Elle rappelle que les élu.es ont travaillé de concert avec l'employeur. Elle souhaite savoir à quel moment les choses seront mises en place, elle pense que ce serait rassurant. Pour l'instant, elle ne voit pas de changements.

La présidente répond que l'ensemble du bilan social est présenté à travers un bilan comparé hommes/femmes. Et cela fait partie des évolutions. Tous les indicateurs du bilan social sont détaillés de cette manière. La progression dans les groupes des conventions collectives, les augmentations individuelles figurent dans les bilans sociaux. Les indicateurs d'égalité professionnelle hommes/femmes sont mis en place, travaillés et transparents et ils sont à la disposition des élu.es. Un accord a été signé au mois de mars et des actions doivent encore être mises en place. Mais le temps est court. Les RP vont recevoir le dossier de comparaison des rémunérations effectives.

La politique sociale est décrite dans un rapport de réalité au terrain. La direction constate, s'interroge et cherche, avec les élu.es, à agir dans le bon sens.

Sur les dix plus hautes rémunérations, il ne faut pas uniquement comparer les chiffres. À la fédération Léo Lagrange, tous salaires confondus, la moyenne des salaires est de 2 074 euros. Par contre, elle reconnaît que les salarié.es qui ont des temps de travail courts, ont des revenus mensuels faibles. Mais s'ils sont multi-employeurs, cela ne veut pas dire qu'ils ont une rémunération faible, globalement. D'une façon générale, la présidente souhaite que les éléments soient étayés, dans le cas contraire, c'est du dénigrement. La politique de rémunération des dirigeants de Léo Lagrange est claire et parfaitement raisonnable, dans un schéma d'organisation d'économie sociale maîtrisé. Le revenu des dix plus hautes rémunérations, soit les cadres dirigeants de la fédération, se situe au-dessous de 4,5 fois le SMIC. Par contre l'élue ne peut pas dire que ces cadres ont été augmentés alors que les salarié.es ne l'ont pas été, parce que c'est faux.

Par contre, et c'est nouveau, sont désormais intégrés au sein de la fédération des directions métiers, avec des transferts de contrat. Factuellement, la politique de rémunération est parfaitement contrôlée et répond particulièrement bien aux objectifs d'entreprises d'économie sociale.

L'élue reconnaît n'avoir pris connaissance que de deux bilans sociaux (Sud-Ouest et la fédération), et qu'elle n'a pas pu lire la note de consultation entièrement, la RRS venant de lui dire où la trouver. Si elle a noté les progrès, elle se doit de pointer aussi ce qui ne va pas, car c'est son rôle. Elle convient que cela fait plusieurs années que la fédération fait le bon diagnostic et fait preuve de bonne volonté, mais il y a encore un problème de lisibilité en termes d'organisation. Tout ce qu'elle peut dire aux salarié.es c'est que l'employeur a organisé une consultation sur la politique sociale et a noté des problématiques qu'il s'engage à résoudre à telle ou telle date.

Quant aux dix plus hautes rémunérations, elle va faire le calcul, en intégrant les points que l'on ne voit pas. Elle est absolument certaine que les résultats seront très différents de ce qui est indiqué. Quoi qu'il en soit, elle ne peut que noter des augmentations de 1% à Léo Lagrange Sud-ouest et à 1,80 % à la fédération LL, alors qu'il était dit aux élu.es qu'il était impossible de maintenir les salaires à 100 %.

Une élue a pris les dix plus hautes rémunérations sur trois ans, de 2018 à 2020. Dans l'animation, la moyenne d'augmentation sur l'ensemble des régions s'élève à 6,7 %. Pour la formation, ce sont 3,9 % pour 2020. L'élue n'avait pas les chiffres des autres années. Enfin, pour la petite enfance, l'augmentation est de 19,2 % sur les trois ans, soit 6,4 % par an.

Par contre, il est impossible de faire des comparaisons, l'indicateur de calcul des autres salaires ayant changé. Toutefois, il reste celui de l'augmentation du point, qui a évolué, sur la même période de 2,9 %, passant de 6,14 à 6,32, soit deux fois moins vite que les plus hauts salaires de la branche animation. Ce sont les promotions qui permettent aux salarié.es de gagner plus. Elles représentent globalement, toujours sur la même période, 3 %. Cela ne comble pas la différence entre les dix plus hautes rémunérations et l'augmentation du point.

La secrétaire ajoute que des éléments du bilan social ont interpellé les élu.es de son organisation. Il y a d'abord la question du départ des salarié.es. Sur cette même période de 2018 à 2020, en particulier dans l'animation, on passe de 560 démissions à 721. Cela rejoint la question du périscolaire. Par ailleurs, les abandons de postes progressent de 239 à 273. Malgré des diagnostics précis sur les situations, il faut se poser des questions pour l'avenir. Si l'on regarde l'ancienneté, quel que soit le secteur, les salarié.es en moyenne ne restent pas plus de dix ans.

La présidente précise que la moyenne nationale de la branche s'établit à cinq ans.

En mettant ces données en corrélation avec la question des évolutions de poste ou professionnelle, la secrétaire constate qu'il y a une ancienneté faible et peu d'évolution professionnelle. Elle s'interroge sur ce qu'il est possible de faire pour que les salarié.es restent dans l'entreprise et que ceux qui restent plus de cinq ans puissent bénéficier d'une évolution professionnelle. Le bilan social montre qu'il n'y a pas de promotion dans la formation et peu dans la petite enfance. Dans l'animation,

elles se font entre le groupe A et le groupe D. Ce sont souvent des animateurs.trices qui deviennent adjoints ou directeur d'accueil périscolaire ou ACM. Cela est dû à une exigence Jeunesse et Sport, de taux d'encadrement et de qualification. Elle se demande ce qu'il serait possible d'inventer pour que les salarié.es aient une possibilité d'évolution professionnelle, soit dans le même champ d'intervention, soit via de la formation dans un autre domaine. Sur 6 800 salarié.es, seules 175 promotions sont dénombrées. Bien que beaucoup de salarié.es soient sur du face-à-face, il manque une réflexion sur l'évolution professionnelle.

Une élue ajoute qu'il y a 125 promotions pour les femmes et 50 pour les hommes. Mais proportionnellement, il y a inégalité d'avancement.

Pour la présidente, le ratio de pourcentage reste le même entre les hommes et les femmes. Elle explique que le calcul des dix plus hautes rémunérations ne porte pas sur le nombre de personnes, mais sur la façon dont l'entreprise est dirigée. Il y a une différence s'il y a un directeur et neuf cadres de terrain ou sept cadres dirigeant. Cela ne signifie pas que les salaires ont augmenté.

L'élue poursuit. Selon les chiffres de l'animation, Léo Lagrange Centre-Est compte 3,5 % de promotions pour les hommes contre 3 % pour les femmes. Pour LLO, ce sont 3,1 contre 1,5. En Méditerranée, on note 8 % pour les hommes et 5,8 % pour les femmes. C'est pareil pour les autres régions. Cela confirme le rapport fourni par Syndex qui indique un taux de promotion de la branche animation, tous groupes confondus, de 3,4 % entre 2014 et 2017 et seulement de 3 % entre 2018 et 2020.

La présidente invite l'élue à revoir les tableaux, car sur Centre-Est, elle relève :

- Passage du groupe A au groupe B : 1 homme, 6 femmes.
- Passage du groupe B au groupe C : 2 hommes, 8 femmes.
- Passage du groupe B au groupe D : Pas d'homme, 3 femmes.
- Passage du groupe C au groupe D : 4 hommes, 2 femmes.

L'élue explique qu'elle a pris en compte une période de trois ans pour pouvoir faire une comparaison.

La RRS précise que les évolutions professionnelles ne sont pas forcément toutes indiquées, car ne sont pris en compte non pas les changements de catégorie, mais les changements de groupe. Il n'y a pas de pourcentage global qui reflète toutes les promotions qui ont eu lieu. Pour sa part, elle n'a pas du tout les mêmes taux.

L'élue propose de revenir avec les chiffres, ce que la présidente du CSE accepte volontiers. Cela permettra de se pencher plus avant sur la question. Elle estime que les calculs faits par l'élue ne sont pas justes. Il faut prendre le ratio hommes/femmes pour chaque année entre 2018 et 2020. Il manque à l'élue des indicateurs.

L'élue ajoute que les indicateurs ayant changé, il n'a pas été possible de comparer les éléments fournis sur les dix plus hautes rémunérations et les autres salaires. Précédemment, l'indicateur pour ces derniers était calculé sur les salaires de décembre. Depuis 2020, le calcul se fait sur l'effectif des salarié.es au 31 décembre, mais sur chaque mois. C'est pour cela qu'elle prend en compte l'augmentation du point et les promotions. La différence la pousse à s'interroger. Par ailleurs, elle constate que dans les tableaux les moyennes sont arithmétiques. Or, pour certaines activités, il y a des périodes de l'année qui comptent plus de salarié.es. Une moyenne pondérée serait donc plus juste.

La présidente répond qu'il y a plusieurs indicateurs dans le bilan social. Il y a l'effectif présent au 31 décembre et l'effectif permanent moyen. Les ETP pour leur part sont calculés au 31 décembre.

La RRS ajoute que les indicateurs sont les mêmes, seuls les ETP ont été ajoutés.

Un élu convient qu'il y a des chiffres, mais se demande comment exploiter les constats pour trouver des solutions. Il faudrait prendre les éléments pour pouvoir, à trois ou six mois, engager tel ou tel projet. Il craint qu'en 2022 les élu.es aient les mêmes questions et reçoivent les mêmes réponses. Concernant les dix plus hautes rémunérations, il estime que les chiffres sont tronqués dans leur présentation. Il peut effectivement y avoir des changements de postes suite à des mutations entre les régions et la fédération, par la création de postes de directeurs métiers. Il est donc nécessaire d'avoir des explications. Il propose d'afficher ces rémunérations par établissement et pour la fédération. Ce sont des questions qui vont revenir de plus en plus souvent du fait de la crise. Il est normal que les salaires soient différents selon les postes et les responsabilités, mais il faut que les choses soient claires. Léo Lagrange a intérêt à faire toute la transparence sur ces rémunérations et à apporter des éléments sur les augmentations. Sinon, il proposera, lors de la présentation des comptes, que les élu.es votent une expertise sur tous les établissements de la fédération.

La présidente estime qu'en prenant la moyenne de ces dix rémunérations, divisée par douze, et ensuite par dix, les élu.es ont la réponse. Il n'est pas important de savoir s'il y en a un qui gagne un peu plus qu'un autre. Toutefois, elle apportera des précisions sur les augmentations. Les rémunérations des cadres n'ont pas plus évolué que celles des salarié.es, c'est la valeur du point qui a progressé. Elle donnera aussi des éléments sur la structure de la fédération qui a été le plus impactée. Elle revendique le fait que la politique de rémunération de la fédération se trouve en dessous de 5 entre le plus bas et le plus haut niveau de salaire. Aucune entreprise de plus de 8 000 salarié.es ne respecte ce cadre en France.

Une élue a entendu un certain nombre de remarques de salarié.es qui s'interrogent sur les différences de rémunération entre un adjoint et un directeur. Elle a tenté de faire des calculs et s'est rendu compte qu'elle ne pouvait pas faire de statistiques, les éléments étant différents. Il manque aussi le détail des rémunérations en fonction des postes. Les salarié.es se demandent par exemple pourquoi un directeur de crèche qui fait les ouvertures et les fermetures gagnent moins que celui qui ne les fait pas et a un temps de travail adapté à sa vie privée.

Concernant les GPEC, les représentants de proximité et les managers ont conduit tous les entretiens professionnels qui devaient être faits dans les deux ans. Une synthèse en a été faite et l'élue souhaite connaître les résultats de cette analyse. Elle souhaite que soient pris en considération les besoins d'évolution dans les cinq prochaines années. Les augmentations de salaires ne suffisent pas. Les salarié.es s'en vont au bout de cinq ans parce qu'ils s'ennuient dans leur métier.

Pour ce qui est de la mise en place de la GTA, elle remarque que les responsables de proximité et les managers auront une visibilité sur la maîtrise des temps de travail de leurs équipes, mais s'inquiète de savoir qui va vérifier s'il y a une certaine équité et une égalité de traitement entre les personnes, quel que soit le niveau de responsabilité dans la structure, le poste et le salaire.

La présidente répond que cela va au-delà de l'égalité. C'est l'exemplarité souhaitée dans la ligne managériale. Il est attendu des directeurs qu'ils soient aussi là aux ouvertures et aux fermetures ou partagent des moments avec les équipes. Même si ce n'est pas tous les jours. Il faut que les managers soient auprès de leurs équipes sur leur temps d'activité.

L'élue pointe les problèmes de sous-effectifs. La réponse qui est faite aux salarié.es, c'est que les directeurs font des réunions avec les DTA tous les mois. En cas de besoin, l'information monte sur les différentes strates de la hiérarchie et redescend sous forme d'entonnoir. En général le N+1 finit par dire qu'il n'a pas de solution. Elle sait que l'employeur a eu de nombreux retours sur les difficultés managériales et a pris cette problématique à bras-le-corps en formant les DTA et les managers, comme cela se fait aussi pour l'entretien professionnel. Elle se demande toutefois si ces formations

ne vont pas prendre plus de temps que de promouvoir des salarié.es du terrain pour avoir une plus grande autonomie. Ils auraient ainsi de meilleurs salaires puisque acquérant des compétences, mais cela permettrait aussi d'avoir un programme de fidélisation. Elle a l'impression qu'à chaque difficulté, un manager est envoyé en formation.

La présidente répond qu'il y a en effet urgence à travailler sur la déclinaison de la ligne managériale, pour voir quels sont les attendus vis-à-vis d'un.e directeur.trice auxquels il est possible de se référer. C'est une question de posture et de responsabilité et de la place à prendre auprès des équipes. Concernant les entretiens professionnels ils font l'objet d'un compte-rendu qui est envoyé au service RH et aux DTA. Cela permet de bâtir des plans de formation, d'envisager des VAE, d'identifier les besoins de bilans de compétences. Le salarié lui-même peut aussi se projeter dans son parcours professionnel.

Pour l'élue, c'est vrai en théorie. Sur le terrain, les supérieurs hiérarchiques tiennent compte des GPEC en fonction des besoins structurels et non du besoin individuel du salarié. Elle se demande comment promouvoir la formation professionnelle, l'épanouissement dans le travail et la fidélisation des salarié.es si les priorités vont uniquement vers les besoins structurels. Qui dit social ne dit pas seulement structures. De plus, elle estime que ces éléments ne sont pas pris en compte. Elle lit aussi dans la note que la direction a mis en œuvre tout ce qu'il est possible de faire pour respecter l'obligation des deux ans, sous peine de sanction. L'élue trouve que cela dénature le côté social.

La présidente réplique qu'il est tout à fait possible de rappeler une obligation sans dénaturer l'intérêt social de la démarche pour autant. Les entretiens professionnels sont obligatoires, en cas de non-respect l'employeur peut se voir infligé une pénalité. Mais cela n'enlève rien à l'intérêt de ces entretiens et de l'analyse qui en est faite.

Une élue explique que le calcul des promotions ne peut pas se faire en mélangeant les genres. Ils doivent être faits d'un côté selon la proportion de femmes et de l'autre selon celle des hommes. Les résultats ne sont plus les mêmes. C'est un système de calcul important dans une société qui compte un nombre très important de femmes. Elle affirme que jusqu'en 2018, certaines personnes touchaient jusqu'à 10 000 euros. Elle doute que la moyenne soit alors sur 5 % entre les hauts et bas salaires. La présidente l'invite à venir avec les preuves.

Un élu revient sur la politique managériale et demande si les N+1 des représentant.es du personnel peuvent faire partie du premier groupe qui part en formation. En effet, certain.es pensent encore que lorsque les élu.es du CSE prennent leurs heures de délégation, cela met en danger la structure. Il est parfois interpellé par des collègues qui estiment que lorsqu'il prend ses heures, il met la structure en difficulté. Le concernant c'est une problématique qui génère des tensions et quel que soit le niveau de hiérarchie, personne ne semble avoir l'envie de trouver des solutions malgré les engagements pris par ailleurs.

La présidente affirme en séance que les représentant.es du personnel sont un élément essentiel au fonctionnement de l'entreprise et qu'il faut absolument mettre tout en œuvre pour qu'ils soient en capacité d'exercer leurs mandats.

L'élu demande qu'un rappel soit fait auprès des RH. Pour les entretiens professionnels, il est dit aux salarié.es qu'ils auront un retour sur les décisions qui seront prises, mais il n'y a rien de fait. Certains salarié.es finissent par dire qu'ils n'en attendent rien. Le but, qui est la formation ou l'évolution de poste, est totalement dénaturé faute de réponses. Il faut respecter les salarié.es en leur donnant les raisons pour lesquels ils n'auront pas de formation, d'augmentation de salaire ou d'évolution. Il faut remettre de la confiance sur ces dispositifs.

La présidente rappelle la rencontre du lendemain avec les organisations syndicales pour le décryptage des nouvelles règles conventionnelles. La place de l'entretien, en particulier dans l'animation, est centrale. Il va falloir se donner des critères.

La représentante syndicale FO déclare, au nom de l'ensemble des élu.es FO, que les indicateurs du bilan social sont une mine d'informations et reconnaît qu'un gros travail a été fourni. Les élu.es entendent les propositions d'amélioration, notamment en matière de management, mais constatent un décalage croissant au fil des années entre les valeurs affichées et les relations de travail existantes au sein des structures. Pour cette raison et celles évoquées précédemment, les élu.es FO s'abstiendront de rendre un avis sur la politique sociale.

Un élu s'interroge sur qui est « l'employeur » devant conduire l'entretien professionnel. Il pense que c'est au coordinateur de conduire ces entretiens, ce qui permettrait aux salarié.es du terrain d'avoir un lien avec lui.

La présidente répond que le directeur, c'est le N+1. L'entretien professionnel est en lien avec l'activité. Ensuite, ce qui est projeté en termes de souhaits d'évolution doit être repris par le service RH. Elle précise aussi que sur certaines structures il n'y a pas de coordinateurs.

L'élu ajoute que seul les directeurs d'ALAE font ces entretiens. Il se demande quel sens ça a de faire l'entretien avec une personne que le salarié côtoie tous les jours.

Pour la présidente, c'est un temps particulier entre deux personnes qui travaillent ensemble au quotidien, dédié à quelque chose de spécifique.

L'élu répond que ce n'est pas présenté ainsi. Le discours porte sur l'obligation légale et ne pousse pas à le prendre au sérieux. Par ailleurs, il est dans l'attente de ce qui va être fait avec la ligne managériale. En effet, son statut d'élu du CSE n'est toujours pas pris en compte, après deux ans. La responsable RH trouve même que c'est trop compliqué.

Un élu comprend que pour les entretiens professionnels le N+1 est la personne qui connaît le mieux le salarié, mais c'est faire fi de possibles conflits. Ce n'est pas lui non plus qui va pouvoir s'engager sur des départs en formation. Il ajoute que l'information ne remonte pas toujours et ne redescend jamais. Il faudrait peut-être former les personnes qui mènent les entretiens.

La présidente réplique que ce n'est pas le N+1 qui a la charge de la question des départs en formation et rappelle que chaque année il y a trois ou quatre modules de formation sur la conduite de l'entretien professionnel.

Une élue ajoute que la nouvelle grille d'entretien ne tient pas compte de la formation de la personne ou de ses compétences. C'est très frustrant. Elle en a fait la remarque l'année précédente, mais rien n'a bougé. Elle pensait que sa remarque avait été écoutée. Avec l'ancienne grille, le.la salarié.e se sentait entendu.e et c'était plus valorisant. Désormais, on ne tient pas compte de son parcours.

La présidente explique qu'il s'agit d'une grille nationale, arrêtée avec les DRH de toutes les régions.

Un élu propose que le directeur d'un site fasse les entretiens des salarié.es d'un autre site. Cela permettrait aux salarié.es comme aux directeur.trices de prendre du recul et de rester objectif.ves et constructif.ves. Il s'agit quand même de perspectives d'avenir, de besoin en formation, ou d'évolution.

Pour une élue que le N+1 connaît le quotidien du salarié et sait de quoi il parle. C'est un avantage. Les salarié.es qui ne vont pas apprécier cette proximité sont ceux qui auront une relation délicate avec la personne qui mène l'entretien. Les N+2 ou N+3 sont trop éloigné.es du terrain et peuvent ne pas comprendre le travail.

Une élue trouve qu'un énorme progrès a été fait en 2021 sur les entretiens professionnels, qui sont pris ensuite un par un. Elle affirme que les ressources humaines font leur travail. Elle estime que les directeur.trices sont les personnes les plus compétentes étant les plus proche des salarié.es et de l'environnement de travail. C'est intéressant autant pour le.la salarié.e que pour le la directeur.trice qui est le plus à même de soutenir son projet. Elle comprend par contre, s'il y a un souci avec le supérieur hiérarchique, que le la salarié.e demande que ce soit fait par quelqu'un d'autre. Pour sa part, elle est en charge de l'analyse de ces entretiens. Lorsqu'il y a une demande de formation, c'est au N+1 qu'elle demande de la motiver. Pour prioriser les demandes, il est nécessaire de s'appuyer sur les personnes de terrain.

Par ailleurs, en 2021, une note a été publiée qui explique le traitement des heures complémentaires pour les personnes en formation. Par contre, celles-ci doivent être indiquées au service de la paie. Il faut se saisir de ce point, car il a bien été dit que ces heures devaient être payées.

La présidente reconnaît des problèmes de communication à tous les niveaux, mais l'entretien professionnel vient alimenter l'ensemble de la politique RH.

La présidente met aux voix la consultation sur la politique sociale

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

X – Consultation sur le bilan PDC _ bilan étape du PDC 2021

Les membres de la commission formation ont eu un temps de travail avec Khalid Halloul sur le bilan intermédiaire qui va jusqu'à juin 2021.

La commission remercie ce dernier ainsi que les équipes RH pour la synthèse fournie.

Les éléments communiqués pour l'animation, la petite enfance et la formation mettent en avant les points suivants :

- Malgré les conditions difficiles qui touchent l'ensemble des secteurs, les salarié.es se sont engagé.es en formation en plus grand nombre par rapport à 2020,
- La catégorie « employé » est majoritairement partie en formation.
- Les membres de la commission souhaitent connaître le nombre de retours des enquêtes de satisfaction, afin d'évaluer la qualité des réponses au regard du nombre de personnes formées.

Pour conclure, la commission estime que le travail effectué par les équipes RH durant ce semestre difficile est plus que respectable.

La commission se réunira en octobre avec le responsable développement RH pour échanger sur les différents thèmes de formation à proposer pour le PDC 2022.

La commission formation émet un avis favorable et remercie les équipes RH.

La DRH LLF s'est entretenue avec Khalid suite à la réunion. Ils ont soulevé la question d'un CFA au niveau de LLF. Quatre organismes sont déjà CFA : A2F, Campus, Instep Occitanie et MPS Formation, et forment aux métiers de l'animation. Ils ont reçu la certification Qualiopi qui va leur permettre d'intervenir dans le périmètre du CFA. Concernant la qualité des formations Il y a de très bons retours avec 78 % de satisfaction. Sur les autres organismes tous les retours d'expérience n'ont pas encore été compilés. C'est un axe d'amélioration pour l'année prochaine.

Un élu fait remarquer que l'on impose aux salarié.es de mobiliser leur CPF pour un départ en formation. Or celui-ci devrait être plutôt un complément à un autre financement. Cela serait peut-être mieux considéré par les salarié.es.

La présidente répond que l'utilisation du CPF n'est pas la règle et dépend des montages.

Un élu rétorque que la première question posée au salarié est de savoir combien il a sur son CPF.

La présidente précise que les moyens de la formation professionnelle pour le financement des plans de développement des compétences ont baissé et sont maintenant fléchés sur l'apprentissage.

Il faut donc faire le plus possible de montages avec des actions de formation complémentaires ou des formations collectives. Le dépôt des dossiers demande un travail administratif excessivement conséquent. Il peut aussi y avoir des montages plus complexes avec le CPF. Mais il faut que cela reste de la co-construction.

L' élu est d'accord sur le principe d'un partage. Mais la réalité est que l'on cherche d'abord à puiser dans le CPF.

Les dispositifs mobilisés ont été présentés dans le bilan, rappelle la présidente. Les budgets sont en grande partie des DAFU, des actions collectives. Le CPF ne représente que quelques pourcentages. La présidente rappelle que dans la présentation du bilan de mi-parcours, une diapositive présente les dispositifs de formation mobilisés. Le CPF représente 2 % et le PF coconstruit 8 % des budgets.

La présidente met aux voix la consultation sur le bilan étape du PDC 2021

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

XI – Consultation sur les mesures de contrôle du pass sanitaire et de l'obligation vaccinale

Une note dans la BDU rappelle le cadre général qui est compliqué. Globalement, dans les structures d'accueil collectif de mineurs, il n'y a pas d'obligation sur le pass sanitaire. L'obligation vaccinale ne s'applique pas dans les crèches. L'exception est les établissements d'accueil de public (ERP de catégorie L) qui proposent des activités de type ateliers, groupes d'adultes, etc. Le pass sanitaire n'est obligatoire que pour les adultes. La note précise l'organisation mise en place dans chacune des entreprises avec les structures visées par la nécessité de contrôler le pass sanitaire.

La difficulté porte sur l'organisation des sorties. Les salarié.es de Léo Lagrange ne sont pas contraint.es au pass sanitaire hormis dans ces cas-là, car ils doivent le présenter à la structure accueillante. Il existe des activités qui obligent à avoir le pass sanitaire. Il y a alors suspension du contrat pour les personnes qui ne l'ont pas.

Cependant, lorsque l'activité ne relève pas du pass sanitaire, mais que les salarié.es doivent l'avoir pour accompagner les enfants, il n'y a pas de suspension du contrat de travail en cas de défaut de ce pass. Durant l'été, il a été demandé aux salarié.es accompagnant les enfants de présenter un test PCR négatif. Désormais, il faut anticiper les sorties pour vérifier quel.es sont les salarié.es qui peuvent encadrer les enfants lorsque le pass est demandé.

Selon le Code du travail, précise un élu, il n'y a aucune obligation à demander le pass sanitaire aux animateurs.trices. Mais vu le contexte, il demande que les N+1 informent leurs équipes, en prévoyance de conflits qui pourraient émerger aux vacances de la Toussaint, avec les sorties qui seront organisées. La note envoyée à Nord Île-de-France porte à confusion. Il a été contacté par des salarié.es dont le N+1 ne savait pas ce qu'il devait faire.

La présidente pense que cela n'a été envoyé qu'aux structures visées par l'obligation du pass sanitaire. Elle ajoute qu'il s'agit de trois centres culturels, quatre centres sociaux, une maison de quartier et trois espaces jeunes en Nord Île-de-France.

L' élu convient que la note est intéressante, mais il faut qu'elle soit plus claire. Il faudrait aussi demander aux N+1 de discuter avec leurs équipes pour voir comment s'organiser au quotidien et

pour les vacances pour ne rien imposer tout en restant dans la loi. Par ailleurs, il a eu l'information comme quoi l'obligation de présentation du pass sanitaire dans les espaces jeunes a fait chuter la fréquentation de moitié. Prochainement les plus de 12 ans vont aussi être concernés, cela risque d'avoir un impact pour les équipes. Les animateurs.trices vont penser être dans l'obligation d'avoir le pass sanitaire. Il demande l'envoi d'une note pour clarifier ces situations et inviter les personnes concernées à s'organiser en toute intelligence.

Un élu a entendu parler d'un salarié en Sud-Ouest qui a été suspendu pour non-présentation du pass sanitaire. Il aimerait savoir si le cas de ce dernier entre dans le cadre de la réglementation. Pour la présidente, cela dépend de s'il relevait ou non d'une activité qui requerrait le pass sanitaire. Si un.e salarié.e a l'obligation de le présenter, mais ne l'a pas, il.elle peut poser des jours de RTT ou de congé. L'employeur peut aussi suspendre son contrat, mais dans ce cas, il doit inviter le.la salarié.e à un entretien pour résoudre la situation, en aménageant son poste et en l'affectant, par exemple, dans un service différent. Mais il a aussi la possibilité de maintenir la suspension du contrat si aucune solution ne peut être trouvée.

Pour un élu, il faut lister les structures. Par ailleurs, il y a des mairies qui imposent le pass sanitaire dans certains locaux, alors qu'il n'y a pas d'obligation. Il partage l'information comme quoi certain.es salarié.es sont obligé.es de contrôler le pass sanitaire. Il demande si, dans un cas de refus, cela peut être considéré comme une faute grave.

La RRS confirme de la difficulté à laquelle Léo Lagrange doit faire face. Certaines collectivités se comportent de façon différente à l'égard des préconisations données. Dans les centres sociaux et les établissements de vie sociale, elles n'appliquent pas la position de la CAF qui dit que le pass n'est pas requis, et cherchent à avoir une même politique sur tout le territoire.

La présidente ajoute que la CAF donne des orientations mais ne légifère pas et répond que c'est aux responsables de structure à faire ce contrôle. D'ailleurs, ils signent une accréditation en ce sens.

Le représentant syndical CFDT prend le cas de Savigny-sur-Orge qui comprend une activité d'accueil en milieu ouvert garantissant l'anonymat des usagers, c'est une mission qui se situe en dehors de la commande publique. Les salarié.es ne savent pas quelle position avoir. Il leur a été demandé d'accepter une habilitation à vérifier les pass à la place du responsable de la structure. La question est donc de savoir si l'employeur a le droit de demander une telle habilitation et sur quels critères. Il s'interroge sur son côté obligatoire et demande si le N+1 doit être présent à l'ouverture et la fermeture des structures pour vérifier.

La présidente renvoie les élu.es vers l'annexe de la consultation qui contient le support et explique qu'il a été prévu que les responsables de site puissent habilitier une personne de la structure pour procéder aux contrôles.

La RRS ajoute que cela dépend de l'organisation de l'activité.

Le représentant syndical CFDT note que les salarié.es qui n'ont pas le pass sont quelque peu discriminés par rapport à ceux qui l'ont et cela mène à une répartition des tâches différenciée. Les managers réfléchissent pour voir comment maintenir un équilibre de travail et une harmonie d'équipe. Il est demandé si Léo Lagrange peut considérer tous les cas de figure pour donner ensuite les informations et cibler les sites les plus problématiques.

Une élue explique qu'en Ouest une maison de quartier a exempté les salarié.es et les usagers du pass sanitaire, même lorsque les activités sont en intérieur.

La présidente rétorque qu'une maison de quartier est soumise au pass sanitaire.

La RRS précise que dans la loi, la maison de quartier est soumise au pass sanitaire si elle est de type L et qu'elle propose des activités de culture ou de loisirs sportifs. La CAF a ajouté que ce n'était pas nécessaire si elle avait un agrément centre social ou espace de vie social.

La présidente explique que la CAF a fait valoir le fait que des personnes peuvent venir pour un suivi social et qu'il ne fallait pas les en priver. Ainsi les centres sociaux ne sont pas soumis au pass sanitaire sauf pour les activités collectives. Elle convient que si c'était dit dans l'autre sens, ce serait plus compréhensible.

L'élue précise que dans sa structure propose de l'accueil ALSH, animation « aînés », évènementiel et musical. À la mi-août il a été imposé aux salarié.es de venir travailler avec un pass sanitaire à partir du 1er septembre, avec une souplesse pour le premier jour. Celle-ci n'a pourtant pas été respectée. Il a été demandé aux salarié.es de se faire tester immédiatement faute de quoi ils rentreraient chez eux et ne seraient pas payés. L'heure nécessaire pour faire le test devait être récupérée, le test antigénique ne pouvant être pris sur le temps de travail. Un mail a été envoyé le 1^{er} septembre demandant aux salarié.es d'indiquer leur positionnement par rapport au contrôle du pass sanitaire. Certains ont accepté, d'autres refusé. Trois jours plus tard, le responsable informe les salarié.es que selon une note de la RH, ils sont dans l'obligation de vérifier le pass sanitaire des usagers. Il était de plus exigé qu'ils signent le document dans la journée avant de le renvoyer à la RH. Les salarié.es ont eu l'interdiction de lire le décret pour vérifier cette obligation durant la réunion. Certains salarié.es se sont fait vacciner pour garder leur emploi, puisque cela devenait obligatoire au 30 septembre. Par contre, certain.es sont parti.es car refusant le vaccin. Il a même été laissé entendre à des intervenant.es ponctuel.les que la vaccination était préférable, le test antigénique pouvant ne pas être suffisant. Par ailleurs la supérieure hiérarchique a affiché dans la structure que les quatre permanents étaient habilités à vérifier le pass alors qu'ils avaient refusé. Elle demande si Léo Lagrange peut obliger les salarié.es à contrôler les pass sanitaires des usagers et des collègues lorsque le N+1 sera absent.

La présidente s'accorde à dire que la question est compliquée. Il y a un cadre juridique qui impose le contrôle du pass sanitaire pour rentrer dans un établissement. Léo Lagrange a la responsabilité de l'activité et du fonctionnement de ce dernier. Donc cet élément s'impose aux équipes, car il y a obligation de la sécurité des biens et des personnes. Un employeur peut sanctionner un.e salarié.e qui refuse d'appliquer la loi, la réglementation en vigueur. Nous devons nous appuyer sur les textes qui contraignent les personnes à présenter le pass et qui, s'ils ne le présentent pas ne peuvent pas entrer.

L'élue rétorque que la note de la fédération stipule que la vérification du pass ne doit pas dénaturer les fondements propres de l'activité. Elle demande comment le contrôle du pass peut être compatible avec les valeurs de l'éducation populaire.

La présidente répond que les salarié.es contrôlent bien les vaccins lors de l'inscription des enfants en crèche ou encore les accès lors du plan Vigipirate.

Un élu répond que les animateurs.trices contrôlent bien les accès lorsqu'il y a le plan Vigipirate. De la même façon, si la loi impose le contrôle du pass sanitaire, les salarié.es doivent s'y plier. Par contre, les animateurs.trices ne peuvent pas se contrôler les uns les autres.

La présidente affirme qu'il n'en est pas question. Elle demande si les valeurs de l'éducation populaire seraient plus respectées si l'on mettait un agent de service de type gardiennage pour contrôler le pass sanitaire des personnes qui viennent faire des activités dans un centre social. Elle voit là un sujet à débattre, car cela pose des questions de société.

Pour l'écu, la loi impose de contrôler. Par contre l'esprit de l'éducation populaire c'est de se demander comment aller vers les jeunes qui faute de vaccination n'ont plus accès aux centres sociaux.

La présidente explique que face à la contrainte du contrôle dans des structures sociales, elle trouve préférable que ce soit le responsable de structure qui s'en charge plutôt qu'un agent de sécurité.

L'élue s'inquiète de ce qui peut être imposé, obligatoire et sanctionné pour les salarié.es. La note de service propose de prendre des jours de congé ou des RTT le temps de régulariser la situation. Mais il y a des situations où le salarié peut choisir cette solution à condition qu'il trouve quelqu'un pour le remplacer. La note envoyée par la direction prête à interprétation suggestive par le supérieur présent sur la structure.

Pour la présidente, ce point va au-delà de la question du pass sanitaire. Il s'agit d'un problème de management sur la structure. Concernant la note, elle répond que ce n'est pas sa vocation et envisage d'en faire une nouvelle plus précise. Mais avant, elle attend les prochaines déclarations gouvernementales. Elle souhaite toutefois que cette nouvelle note soit faite en amont des vacances pour intégrer toutes les questions, y compris si le pass sanitaire reste obligatoire sur toutes les sorties, et de préparer cela avec les équipes. Il est possible par exemple de compenser des sorties avec pass obligatoire par d'autres qui en sont exemptées.

Une élue explique travailler sur un lieu qui appartient à la mairie et sur lequel le pass sanitaire est obligatoire. Par contre les salarié.es travaillent sur un temps où ce dernier n'est pas imposé. Par ailleurs des sorties sont organisées. Selon la mairie, si les enseignants ne veulent pas les faire parce qu'ils n'ont pas de pass sanitaire, la commande est annulée. Elle s'interroge sur la façon dont les salarié.es doivent se positionner pour répondre à la commande. Elle demande comment il est possible d'anticiper le remplacement de ces salarié.es en cas de besoin.

La présidente convient qu'au niveau national il est seulement possible de donner les grandes lignes, inviter à anticiper les situations, tout en rappelant le cadre strict qui s'impose. Elle va demander à refaire une note qui prenne tout cela en compte. Ensuite, il faudra aménager les activités pour qu'elles puissent au maximum se dérouler normalement. Elle invite à poser les questions en région pour trouver une solution.

Un élu informe que les élu.es de son organisation étant contre le pass sanitaire, ils voteront contre la consultation, même s'ils sont pour la vaccination.

La RRS précise que la consultation porte sur les mesures de contrôle du pass sanitaire.

La présidente confirme que le secteur formation n'est visé ni par le pass sanitaire ni par l'obligation vaccinale.

La présidente met aux voix la consultation sur les mesures de contrôle du pass sanitaire et de l'obligation vaccinale

Votants : 11 Pour : 2 Contre : 7 Abstention : 2

XII– Désignation d'un représentant de proximité sur le périmètre LLO 49-72

La RRS informe qu'aucune candidature de représentant de proximité n'est parvenue à la direction, bien qu'elle ait été diffusée avant le mois d'août. Elle propose un procès-verbal de carence.

XIII – Appel à candidature pour la désignation d'un représentant de proximité A2F

La représentante de proximité pour A2F a donné sa démission et a quitté la structure le 14 septembre. Elle a donné sa démission en tant que représentante de proximité par mail le même jour. Un appel à candidature est donc lancé.

Cet appel court jusqu'au 11 octobre pour le CSE du 14.

XIV– Appel à candidature pour la désignation de trois représentants de proximité NIDF

Cet appel à candidature est lié au transfert de Juvisy, avec trois représentants de proximité qui sont partis.

XV– Information sur la mise à disposition d'information sur les nouvelles règles conventionnelles de la CCNOF et de la CCNECLAT (avenant 182)

Ont été mis dans la BDU deux supports de présentations concernant les nouvelles règles conventionnelles CCNOF et ECLAT. Un échange devra avoir lieu en CSE et un travail avec les organisations syndicales. Ces documents ont pour but de familiariser les élu.es du CSE à ces nouvelles règles.

XVI– information sur la signature des accords QVT et PEPA

La présidente informe le CSE que l'accord QVT a été signé par trois organisations syndicales et l'accord PEPA a été signé à l'unanimité des organisations syndicales.

Une élue remarque que les négociations ont été signées le 22 juillet et deux mois après les salarié.es ne sont pas encore au courant de l'accord sur la prime, car l'information est passée par la page du site que personne ne regarde.

La communication est passée dans la e-lettre, précise la présidente, avec une interview sur son cheminement. Les équipes RH et les responsables doivent désormais au niveau local communiquer auprès des salarié.es sur la prime qui sera versée au mois de septembre. Le fichier des salarié.es concerné.es a été réalisé au national par le service paie pour que l'application de l'accord ne se fasse pas sur des bases locales, mais bien sur des critères communs à tous les établissements de l'UES. Elle invite aussi tous les salarié.es à lire la e-lettre qui contient des informations importantes. Elle doit devenir un vrai vecteur de communication. Au fur et à mesure que les salarié.es vont y trouver des informations, ils finiront par la consulter.

Selon l'élue, les salarié.es rechignent à se rendre sur cette page, car ils ne veulent pas donner leur adresse mail.

Le trésorier demande si les élu.es ont le droit de diffuser l'accord, parce qu'il l'a donné aux représentants de proximité et auprès de salarié.es dont il avait l'adresse mail personnelle, avant de recevoir un mail lui indiquant que le document ne doit pas être diffusé.

La présidente répond qu'il était possible pour les OS de communiquer dès lors que l'accord a été signé.

XVII – Point sur le calendrier des réunions du CSE

La présidente et la secrétaire du CSE ont commencé à élaborer le calendrier 2022. Sont proposés :

- Les 20 et 21 janvier (jeudi et vendredi)
- Les 24 et 25 février (jeudi et vendredi)
- Les 21 et 22 mars (lundi et mardi)
- Les 25 et 26 avril (lundi et mardi)

- Les 19 et 20 mai (jeudi et vendredi)
- Les 23 et 24 juin (jeudi et vendredi)
- Les 19 et 20 juillet (mardi et mercredi)

A la question d'un CSE plus tôt dans le mois, la secrétaire répond qu'une date avant le 14 juillet rend difficile la rédaction du PV dans les temps. Le délai est trop court entre les deux réunions. De plus le 14 juillet permet de poser des ponts.

Un élu propose que dans ce cas le PV du mois de juin soit validé en septembre. Il demande aussi que l'ordre du jour soit court.

La présidente répond que le CSE de juin ne peut se faire qu'à la fin du mois pour pouvoir aborder les comptes. Ensuite, il n'y a que deux semaines de délais et les services doivent travailler énormément pour produire les supports.

La présidente reprend :

- Les 26 et 27 septembre (lundi et mardi)
- Les 20 et 21 octobre (jeudi et vendredi)
- Les 23 et 24 novembre (mercredi et jeudi)
- Les 15 et 16 décembre (jeudi et vendredi)

La présidente propose que certains CSE se fassent en visioconférence, ce à quoi un élu répond que cela dépend des points à l'ordre du jour, certains sujets étant difficiles à traiter à distance.

La présidente n'est pas de cet avis. Tous les sujets importants qui ont été traités de cette façon ont été très bien menés. Elle revient vers les élu.es pour proposer une date de CSE extraordinaire au mois d'octobre 2021.

L'ordre du jour étant épuisé, La présidente clôt le CSE à 18h55