

**PROJET DE PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE EN VISIOCONFERENCE
du 12 Janvier 2021**

Adopté le 04/02/2021 avec 18 voix pour - 0 contre et 0 abstention

Présents et excusés au comité social et économique

Les représentants employeur :

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

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

OS	TITULAIRES		SUPPLEANT.E.S CONVIE.E.S ou REEMPLACANT.E.S UN.E TITULAIRE	
UNSA	1 MELENDEZ Manon	LLM	<u>BLAITEAU Julie</u>	<u>LLO</u>
	2 <u>CAILLEAU Nicolas</u>	<u>LLO</u>		
	3 <u>KRELLADI Yamina</u>	<u>LLO</u>		
	4 <u>REYES Richard</u>	<u>A2F</u>		
	5 <u>MULUMBAY Carole</u>	<u>LLNIDE</u>		
	6 <u>GARRIDO Jean Christophe</u>	LLSO	<u>Vincent GALBRUN</u>	<u>LLO</u>
	7 <u>ANDRE Chantal</u>	<u>LLSO</u>		
	8 <u>YAHIAOUI Esmâ (C) <i>Matin</i></u>	<u>LLCE</u>		
	9 <u>LACLEF Dimitri (C)</u>	<u>LLCE</u>		
FO	1 <u>GILBERT Laurence</u>	<u>LLO</u>		
	2 BIRAMBAUX Christophe	<u>PREFACE</u>	<u>Ladislav LEDUC</u>	<u>LLO</u>
	3 <u>TORNE-COLS Catherine</u>	<u>LLSO</u>		
	4 KATTOUCHE Aziz	<u>IFRA</u>		
	5 <u>POYET Yann (C) <i>Matin</i></u>	<u>LLNIDE</u>		
CGT	1 <u>BRINI Bouziane</u>	<u>LLSO</u>		
	2 <u>PLUQUET Christelle</u>	<u>LLO</u>	<u>Stéphane IRIGOYEN</u>	<u>LLSO</u>
	3 <u>CHEBOUT Hamid <i>Après-midi</i></u>	<u>LLNIDE</u>		
	4 <u>GARDELLE Katia</u>	<u>LLSO</u>		
CFDT	1 <u>AMMADI Siham</u>	<u>LLSO</u>		
	2 <u>PERATOUT Dexter</u>	<u>LLSO</u>	<u>Mathieu LEFEVRE</u>	<u>LLSO</u>
	3 <u>BIARD Sophie <i>Après-midi</i></u>	<u>LLSO</u>		
	4 <u>COLAS Benoit</u>	<u>LLSO</u>		
SUD	1 <u>DUCROS Dominique</u>	<u>LLM</u>		
	2 KIEFFER Gaëtan	LLO		
	3 <u>HADDAN Inès</u>	<u>LLO</u>		
Libre	1 <u>Odette Zézé NIANG</u>	<u>LLSO</u>		

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 vous informons que la 1^{ère} séance ordinaire du Comité Social et Économique se tiendra sous forme de Visio conférence, le :

MARDI 12 JANVIER 2021

A partir de 9 heures

(Les codes de connexion vous seront envoyés ultérieurement)

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

1. Approbation du PV de la réunion du 15 décembre 2020
2. Consultation sur la prolongation du recours à l'activité partielle dans les secteurs de l'animation et de la petite enfance
3. Consultation sur la modification de la cotisation mutuelle/prévoyance
4. Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'une salariée (LLPE – GEX)
5. Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation
6. Réponse aux questions des élus sur la mise en œuvre du plan Vigipirate dans le périscolaire
7. Information sur la mise en service du tableau de suivi des heures de délégation
8. Information sur le calendrier complété des réunions CSE (thèmes des réunions).

La Secrétaire du CSE
Laurence GILBERT

La Présidente du CSE,
Pascale DUMAIRIE

La présidente du CSE présente tous ses vœux aux élu.e.s du CSE. Elle espère que l'année 2021 sera plus tranquille que celle qui vient de s'écouler et qui était la première du nouveau mandat. Les perspectives ne sont pas encore très claires, mais elle souhaite que la situation s'améliore et que la campagne de vaccination permette une sortie de crise d'ici l'été.

Le représentant syndical CFDT demande d'ajouter une question d'urgence sur le financement de postes de matériel informatique pour les représentants de proximité. Il n'existe aucune disposition qui clarifie la situation. Il souhaite un écrit pour que les élu.e.s du CSE aient les moyens d'équiper les quelques personnes concernées, entre autres pour que celles-ci puissent échanger avec les élu.e.s syndicaux au moyen de visioconférence.

La présidente propose de mettre cette négociation à l'ordre du jour de la prochaine réunion de négociations du 20 janvier.

I – Approbation du PV de la réunion du 15 décembre 2020

La dernière version à prendre en compte est la version 3, envoyée le 10 janvier. La secrétaire du CSE n'a pas eu de retours depuis.

La présidente du CSE met aux voix le PV de la réunion du 15 Décembre 2020			
Votants : 25	Pour : 24	Contre : 0	Abstention : 1

II – Consultation sur la prolongation du recours à l'activité partielle dans les secteurs de l'animation et de la petite enfance

La commission économique s'est réunie la veille à ce sujet, les élu.e.s ont reçu le compte-rendu.

La RRS confirme que la note se trouve dans la BDU. Un rappel est fait des différentes étapes traversées depuis le 10 avril 2020, date de la première consultation, sur la mise en place de l'activité partielle dans l'UES. Le contexte de l'époque était différent. Les fermetures de sites et le confinement ont largement impacté l'activité ce qui a conduit à cette disposition.

Depuis, il y a eu des réouvertures progressives avec la fin des confinements et le recours à l'activité partielle a été moindre. Toutefois, ce dispositif est encore nécessaire, le deuxième confinement ayant largement touché les activités, en particulier sur les Maisons de quartier et les centres sociaux où l'accueil du public ne peut se faire normalement. De plus, les limitations des déplacements et le télétravail changent les habitudes et entraînent des baisses de fréquentation.

Ce sont les raisons pour lesquelles l'activité partielle est mobilisée, même si elle est réduite à son minimum. Sont aussi concernées les personnes vulnérables.

La situation à fin novembre avait été présentée aux élu.e.s du CSE. Par ailleurs, les élu.e.s ont rendu, le 15 décembre, un avis favorable pour le recours à l'activité partielle jusqu'au 31 janvier pour le secteur de la formation. Une prorogation au-delà de cette date n'avait pas été envisagée, le régime

juridique de l'activité partielle n'étant pas encore connu. Il n'a été précisé que fin décembre par la promulgation d'une ordonnance et de trois décrets.

À ce jour, les élu.e.s sont consultés pour le recours à l'activité partielle dans l'animation et la petite enfance jusqu'au 31 mars, date de prévisibilité du régime actuel.

Un tableau à la fin de la note récapitule les niveaux d'indemnisation.

Globalement, beaucoup des activités de Léo Lagrange relèvent de secteurs protégés, telles que celles récréatives, de loisirs, et bénéficient d'un taux d'indemnisation majoré par rapport aux taux de droit commun. D'autres seront concernées par des fermetures administratives ou partielles, mais ouvriront aussi droit à un taux majoré, qui sera aussi appliqué aux personnes vulnérables. Le taux de l'indemnité général sera, au 1^{er} février, de 36 % de la rémunération horaire brute versée à l'employeur et 60 % de la rémunération horaire brute aux salarié.e.s. Pour Léo Lagrange, il sera respectivement de 60 % et de 70 %. La rémunération versée aux salariés ne va donc pas changer.

La note récapitule, pour chaque entité, la situation et indique les sites qui sont fermés et impactés qui conduisent à mobiliser l'activité partielle. Il s'agit pour l'essentiel de centres sociaux et la suspension de certaines activités jeunesse ou encore la qualité de personnes vulnérables. Le télétravail, pour sa part, touche les accueils de loisirs ou les crèches, puisque les parents restant au domicile ne mettent plus leurs enfants dans les dispositifs, en particulier le matin.

Sur certains sites, comme Nantes, il a été fait en sorte d'éviter de recourir à l'activité partielle en déplaçant les salarié.e.s concernés sur d'autres secteurs. Ainsi des animateurs du périscolaire ont été intégrés sur du recrutement. Mais ces solutions ne peuvent pas être pérennes si la diminution d'activité se prolonge.

Un élu considère que la rémunération des salarié.e.s à 70 % représente une perte non négligeable. Lors du premier confinement le taux était à 84 % du net.

La RRS précise que dans le cas présent le calcul se fait sur le brut, mais convient que cela a une incidence sur les salaires dans l'absolu. Seulement, il n'y a pas de diminution par rapport au premier confinement et aux motifs considérés.

L'élu salue le statut d'activité protégée qui autorise le maintien de la prise en charge pour l'employeur, mais estime qu'il faudrait anticiper sur une situation sanitaire dégradée qui va perdurer. Pour ce qui est du placement de salarié.e.s sur des postes différents pour éviter le chômage partiel, l'élu pointe les sites qui sont en sous-effectifs et pense qu'il doit être possible d'équilibrer entre les lieux où il manque des usagers et ceux où les animateurs ne sont pas assez nombreux. Il estime qu'il vaut mieux se soumettre à des contraintes de flexibilité que des diminutions de rémunération.

Les élu.e.s de son organisation seront vigilants et s'assureront que de tels dispositifs ne deviendront pas les seuls recours pour garantir des salaires constants aux salarié.e.s. Leurs frais généraux ne sont pas variables.

Le représentant syndical CFDT remercie pour la clarté du document, mais ne comprend pas pourquoi il n'y a pas eu de propositions, notamment sur les zones urbaines, de complément de temps de travail sur les structures qui affichent des sous-effectifs. Dans l'animation, l'adaptation à différents publics ne requiert pas de compétences particulières. Il précise qu'en Sud-Ouest, les centres sociaux sont ouverts et les salarié.e.s sont présent.e.s, même s'il faut noter une baisse de fréquentation.

Par ailleurs, il a eu des retours mitigés sur une surutilisation du télétravail. Ce sont des préoccupations qui ont été portées au niveau des NAO. On note des difficultés à télétravailler et une coupure du lien social avec les services, les collègues de travail, voire l'institution Léo Lagrange. Certain.e.s salarié.e.s reprochent qu'on ne leur propose pas de travailler ailleurs que sur leur lieu de travail, lorsque cela est possible.

La présidente rappelle que l'accueil du public adulte sur les structures culturelles et sociales, de même que dans les centres culturels et les cinémas, est suspendu et interdit pour le moment. Certains centres ne sont pas fermés du fait d'activités de suivi social ou de mise en relation qui se font à distances et le service est maintenu le plus possible.

De même, les directions essaient au maximum de déplacer des salarié.e.s d'un dispositif sur un autre, mais ce n'est pas toujours facile d'identifier les baisses d'activités et de mutualiser en fonction des besoins. Cela reste pourtant le but principal.

La consultation des élu.e.s est là pour garantir une mobilisation du dispositif de recours au chômage partiel et limiter l'impact économique, mais il n'est pas question de généraliser la situation. La démarche de l'employeur est de limiter le plus possible le recours à ce dispositif, toutefois ce n'est pas envisageable partout. Le décompte des salarié.e.s qui se trouve dans la note indique bien que rapporté aux effectifs généraux du secteur enfance et petite enfance, c'est quelque chose qui reste à la marge au sein de la Fédération.

Un élu ne se dit pas très optimiste quant à la suite qui sera donnée à la crise sanitaire en termes de couvre-feu ou de confinement. Le chômage partiel a donc des chances d'être à nouveau utilisé de façon plus importante. Déjà, les élu.e.s n'avaient pas une grande visibilité des actions que pourrait mener Léo Lagrange pour compenser les pertes de salaires des premiers mois de l'année 2020. L'élu s'interroge sur ce qui pourra être fait s'il devait y avoir un nouveau confinement. Quoi qu'il en soit, il faudrait communiquer auprès des salarié.e.s pour expliquer la situation.

Il ajoute que de nombreux animateurs ont de très petits contrats, parce qu'il n'y a pas d'heures sur leurs structures, pourtant ils font très souvent des heures complémentaires. Cela leur permet parfois de doubler leur salaire voire plus. C'est une situation qui est due à l'absentéisme. Lorsque ces personnes sont en chômage partiel, elles perçoivent 84 % de leur salaire d'origine. C'est donc une perte qui peut aller jusqu'à 50 ou 60 %. Il demande s'il serait possible pour ces personnes non pas de prendre le contrat d'origine, mais de s'appuyer sur la moyenne des heures effectuées sur les trois derniers mois.

Une élue note que tout est fait à Léo Lagrange pour que les salarié.e.s ne se retrouvent pas d'emblée en chômage partiel, mais elle aurait aimé savoir comment les salarié.e.s ont été basculé.e.s sur l'une ou l'autre des structures. Les situations de sous-effectifs ne permettent pas la pédagogie ou d'assurer la sécurité des collègues et des enfants. Savoir qu'en parallèle des salarié.e.s sont au chômage partiel pose question. Elle souhaite aussi une anticipation sur les difficultés à venir, à l'appui de ce qui est maintenant connu, pour ne pas avoir le même débat qu'en 2020. Les solutions généralistes et généralisées ne seront plus entendables.

Une élue rejoint les interventions des autres élu.e.s, estimant que le recours à l'APLD est un moindre mal, il est difficile de s'y opposer, mais elle s'interroge sur les conditions de sa mise en œuvre. Elle croit savoir qu'un accord doit être conclu au sein de l'UES à ce sujet. Ce serait l'occasion de préciser certains points, en fonction des remontées qui viennent d'être faites, entre autres sur les situations des personnes avec un très petit contrat initial qui connaissent une perte de revenus substantielle. Il pourrait aussi prendre en compte la nécessité d'informer en amont de la mise en place du chômage partiel et sur le retour à l'activité. Elle estime que l'expérience aidant, il est nécessaire d'anticiper et de prévoir les conditions de travail et de recours à l'APLD sans attendre les décisions gouvernementales. Cette situation économique pèse en termes d'investissement et de motivation, il est donc important que les élu.e.s et l'employeur réfléchissent ensemble pour les temps à venir.

La RRS précise que le point ne porte pas sur la négociation d'un accord sur l'APLD, Activité Partiel Longue Durée, mais d'un recours à l'activité partielle de droit commun qui ne nécessite pas d'accord collectif.

Une élue convient qu'en ce qui concerne les activités pour les loisirs, suspendues et interdites, la question ne se pose pas, mais fait savoir que certains professionnels ont été en capacité de proposer de nouvelles modalités pour maintenir du lien, ce qui leur permet d'être à temps plein ou à mi-temps. Elle demande ce qui va se passer si l'effectif des salarié.e.s concerné.e.s par un passage à 60 %, en

lien avec le droit commun, est en définitive plus important, si cela a été calculé d'un point de vue économique. Le taux sera-t-il maintenu pour l'ensemble des salarié.e.s malgré un effectif qui peut croître encore d'ici la fin du mois de mars.

Elle s'interroge sur l'avenir des personnes qui ne font pas partie des secteurs protégés. Elle demande si les fermetures qui ont lieu sur décisions gouvernementales sont considérées comme administratives ou non et comment cela se passe lorsque ce sont des collectivités qui prennent la décision de fermer des structures.

La RRS répond qu'il n'y a pas de distinction entre les deux. Ce qui est pris en compte, c'est le fait qu'il ne s'agit pas d'une fermeture volontaire. L'activité dans ce cas est considérée comme fermée, soit totalement, soit partiellement et donc l'indemnisation sera majorée.

La présidente explique que pour l'instant, la direction n'est pas dans une logique de négociation d'accord d'activité partielle de longue durée. Elle souhaite toutefois pouvoir mobiliser les mesures de chômage partiel jusqu'au 31 mars. L'employeur s'engage à ce que le régime soit le même pour tous les salarié.e.s visé.e.s par la mesure, en fonction de la diminution de leur activité.

L'élue s'inquiète de savoir si les nouveaux salarié.e.s qui viendraient à être concerné.e.s par une mesure de chômage partiel d'ici la fin du mois de mars, toucheraient la même indemnisation que ceux.celles qui sont déjà touché.e.s par cette dernière ou bien s'ils tomberaient sous le coup d'une indemnisation de droit commun.

L'engagement pris par l'employeur est le maintien à 70 % du brut jusqu'au 31 mars, quelles que soient les mesures d'indemnisation prévues par les règles gouvernementales, confirme la présidente. Elle pense que si un nouveau confinement devait être décidé, les mesures gouvernementales ne seraient pas moins-disantes que celles applicables actuellement aux structures confrontées à des fermetures sur décision administrative. Les règles de fermetures restent valables jusqu'au 30 juin 2021. Dans ce cas, l'employeur pourrait prétendre à la garantie d'une indemnisation à 70 %. Si les élu.e.s sont consultés sur la possibilité de recourir au chômage partiel, hors accord APLD, c'est pour se donner le temps de discuter de la mise en condition du recours au chômage, des salarié.e.s visés, de leur nombre, etc. Il faut attendre les décisions du gouvernement suite aux fêtes de fin d'année, d'autant qu'il peut y avoir des mesures locales qui pourraient s'appliquer que sur certains territoires. Il faut donc attendre d'avoir les indicateurs nécessaires aux prises de décision, sans prendre de risque pour autant.

La présidente tient à redire combien les équipes ont fait leur maximum face à une crise et un confinement, au mois de mars 2020, qui n'avaient pas pu être anticipés. La situation n'a été simple pour personne, mais il faut en tirer des enseignements sur la communication et l'organisation. Il est toutefois difficile d'anticiper et de préparer les salarié.e.s lorsqu'on ne connaît ni les modalités, ni les règles, ni les difficultés. Il faut trouver un équilibre entre les décisions gouvernementales et leur mise en œuvre sur le terrain, communication à l'appui. Cela demande de poser des règles et que les membres du CSE débattent sur le sujet et voient s'il faut entrer dans une organisation à moyen ou long terme sur des réductions d'activités.

Un élu note que les élu.e.s de son syndicat ne sont pas les seuls à relever l'incohérence qui existe dans le fait de mettre des personnes en chômage partiel alors qu'il y a des structures en sous-effectif juste à côté. Il note qu'il ne s'agit plus d'une situation d'urgence et que le nombre de personnes concernées par le chômage partiel n'est pas énorme. Les élu.e.s de son organisation auraient souhaité que pour les salarié.e.s vulnérables, obligé de rester chez eux, le salaire soit maintenu à 100 %. Si la situation devait se dégrader, il serait possible de revenir autour de la table et de changer les dispositions. À ce jour le recul sur la situation économique et sanitaire est suffisant et maintenir le salaire à 100 % pour les personnes concernées aurait été un acte fort de la part de la fédération.

La présidente convient que ce serait un acte fort, mais insiste sur le fait qu'il ne serait pas raisonnable de maintenir les rémunérations à 100 % tant que les comptes 2020 ne sont pas clos. La situation économique qui a été présentée aux élu.e.s au mois d'octobre est loin d'être satisfaisante. La position de l'entreprise est le maintien de l'outil de travail pour tous avec des efforts à faire sur le plan économique.

L'élue insiste sur le fait que le nombre de salarié.e.s en chômage partiel est faible et que la position pourrait être revue en fonction de la situation, en particulier en cas de reconfinement de 50 à 70 % de la masse salariale. Les chiffres démontrent que les 100 % auraient pu être maintenus. De plus, au regard des activités, les élu.e.s de son organisation syndicale estiment qu'il aurait été possible, plus en amont, de proposer des alternatives aux salarié.e.s pour maintenir 100 % de leur activité, en étant plus flexibles sur leur métier ou leur lieu d'exercice. Il votera non pas contre le chômage partiel, mais contre sa mise en œuvre.

Un élu remarque que la commission économique a bien étudié les dispositions présentées par la fédération Léo Lagrange et l'ensemble de ses membres a compris que le recours à l'activité partielle était une nécessité pour maintenir une activité économique dans le temps. Ils ont opté pour une harmonisation de l'indemnisation des salarié.e.s sur le dispositif défini par le décret du 29 juin 2020 et le secteur protégé. Ils n'ont pas fait la liste des structures sur lesquelles le droit commun peut s'appliquer, considérant que la totalité de salarié.e.s qui peuvent être mis.e.s en chômage partiel s'élève à 604 personnes sur l'ensemble des territoires et des sites. Le recours au chômage partiel est acté, puisqu'il permet le maintien de l'emploi à terme et qu'il est plus favorable aux salarié.e.s. Les élu.e.s de la commission ont donc validé le principe d'une harmonisation de l'indemnisation à 70 % de la rémunération horaire brute sur les secteurs protégés. Cela pour ne pas déboucher sur une indemnisation différenciée entre les activités des salarié.e.s des entreprises de l'UES, selon qu'elles relèvent ou non du droit commun. Il est important qu'il y ait une unité entre les salarié.e.s. Par la suite, si les dispositions économiques devaient permettre la prise en charge d'une indemnisation à 100 % des rémunérations des salarié.e.s qui ont été en chômage partiel sur l'année 2020, il faudra que cette disposition soit étendue aux salarié.e.s en chômage partiel sur 2021. Lorsque les élu.e.s ont validé le recours au chômage partiel en 2020, il était clair que le sujet serait discuté au moment de l'approbation des comptes de la fédération Léo Lagrange prévue au mois de juin 2021. Il faut bien comprendre que la demande de recours à l'activité partielle porte uniquement sur 604 salarié.e.s, et qu'elle ne sera étendue que si la situation le nécessite. Il se dit favorable au maintien de la rémunération en 2021, selon les règles appliquées aux salarié.e.s mis.e.s en chômage partiel en 2020, si au mois de juin 2021, les moyens financiers sont au rendez-vous pour compléter les salaires, au moins pour les personnes les plus défavorisées. Il votera en conséquence.

Une élue relève qu'au-delà d'un aspect économique, la mesure doit aussi être considérée d'un point de vue organisationnel et humain, du fait des conditions de travail et du fonctionnement de la fédération. Des salarié.e.s dans certaines structures vont se retrouver privé.e.s de travail, de relations sociales, avec ce que cela représente d'estime de soi. Il ne s'agit plus d'une situation d'urgence à laquelle il faut s'adapter. La fédération doit réfléchir à l'ensemble de ces questions pour que le recours au chômage partiel soit encadré et organisé, tout en prenant en compte des dimensions non économiques. Il faut considérer le maintien des salaires, a minima sur les plus bas, pour l'année 2020, d'autant que le nombre de salarié.e.s concernés reste assez marginal.

La présidente redit qu'au regard des résultats de l'année 2020, la question du maintien de salaire et les modalités seront étudiées. Les élu.e.s sont à ce jour consulté.e.s de façon formelle sur la faculté de l'entreprise de recourir au chômage partiel, mais aucun support de négociation sur les modalités d'organisation n'est associé à cette consultation. La discussion porte sur la possibilité pour la fédération Léo Lagrange de recourir au chômage partiel pour les activités de l'animation et de la petite enfance. Il faudra faire un point au mois de février pour décider de l'organisation et de la

communication. Les personnes visées sont principalement les personnes vulnérables et celles qui travaillent au sein de structures d'actions sociales ou culturelles à destination d'un public adulte. Sont aussi concerné.e.s quelques salarié.e.s dans les crèches et, de façon marginale, sur des accueils de loisir.

Le représentant syndical CFDT demande s'il existe des informations sur l'activité partielle dans la formation. En effet, des débats ont eu lieu concernant le recours à des intérimaires pour combler des manques ou pour une plus grande flexibilité face aux commandes. Pour l'animation, il aimerait savoir comment gérer la question des sous-effectifs en fonction de situations géographiques.

La présidente rappelle que la consultation sur la formation a eu lieu le mois précédent. Une note très détaillée a été présentée par la DRH LLF sur le recours au chômage partiel. Concernant le sous-effectif, en dehors de la question du chômage partiel, la présidente estime qu'il doit être comblé. Il n'est pas normal qu'une structure fonctionne ainsi, même si cela peut parfois être dû à des difficultés de recrutement. Elle a bien entendu les propos des élu.e.s qui demandent qu'il y ait des offres de faites à des salarié.e.s dont l'activité est réduite pour intervenir sur les sites en manque de personnels. Le représentant syndical CFDT convient que peu de personnes sont visées, mais espère qu'il y en aura encore moins à l'avenir. Cela pourrait permettre de ne plus avoir recours à l'activité partielle. Il existe peut-être un seuil économique qui autoriserait cela.

Un élu relève que lors de la commission économique de la veille, il a été décidé que les salarié.e.s qui ne sont pas en droit commun resteraient à 70 %. Il s'interroge sur ce qu'il en est des salarié.e.s qui habituellement complètent leurs heures de travail par des heures complémentaires. En cas de chômage partiel, ces dernières ne sont pas prises en compte, c'est donc une perte nette pour ces derniers. Il demande si l'employeur est prêt à faire un geste.

La présidente répond que ces situations seront examinées lors que sera abordée la question des maintiens de salaires sur l'exercice 2020. Il faudra alors identifier ces personnes qui ont une base contractuelle qui fait l'objet de variations régulières et déterminer l'impact économique tant pour le.la salarié.e que pour l'entreprise.

Toutes les personnes qui sont inscrites au groupe A ou B de la convention collective sont concernées par la règle du maintien de salaire au SMIC horaire net lors de chômage partiel, et n'ont, de ce fait, pratiquement pas de perte de salaire. Cette dernière n'est pas à 84 % du net. La difficulté économique concerne les personnes qui ont un contrat de base avec des variations d'horaires mensuelles. L'impact pour elles est conséquent, le chômage partiel étant adossé au temps contractuel.

L'élu revient sur les problèmes de sous-effectifs, particulièrement en Sud-Ouest, et demande si les propositions faites de déplacer des salarié.e.s en fonction des besoins sont déjà d'actualité.

La présidente confirme que c'est dans la logique, mais que cette question n'est pas en lien avec le chômage partiel. Le sous-effectif ne doit pas être une modalité d'organisation des activités et doit être comblé lorsqu'il est identifié de façon objective. En cas de chômage partiel, il faut donc faire face à cette difficulté de sous-effectif par le biais de la mobilité lorsque c'est possible.

L'élu précise sa pensée et demande s'il a déjà été proposé à des salarié.e.s d'aller travailler ailleurs que sur leur lieu d'activité habituel.

Pour la présidente, c'est souhaitable et souhaité et un point sera fait avec les services en vue d'une communication à ce sujet. Il faudrait, lorsqu'une personne est absente, qu'il y ait un contact avec l'ensemble des structures de proximité pour voir si un.e salarié.e en réduction d'activité peut venir compenser la défection. Il faut que cela soit à terme totalement intégré dans la pratique professionnelle pour limiter le recours au chômage partiel.

Pour l'élu, il faudrait que la proposition soit nationale et qu'un.e salarié.e qui le souhaite puisse accepter un poste, même à distance de chez lui.

La présidente estime qu'il faut que cela se fasse au niveau des établissements, du fait de logiques géographiques et de proximité qu'il faut animer. La prochaine lettre aux salarié.e.s portera sur une

nouvelle sensibilisation aux gestes barrières et aux protocoles sanitaires. Il y aura aussi des communiqués sur le chômage partiel pour que les salarié.e.s aient une vision de l'organisation de la réduction de l'activité lorsque c'est nécessaire.

La RRS précise que le nombre de 163 salarié.e.s concerné.e.s par le chômage partiel sur Toulouse couvre deux mois (1^{er} novembre – 31 décembre), ce qui fait environ 80 salarié.e.s par mois. Sur les 35 sites touchés, 23 sont concernés par des personnes vulnérables. De fait, ces personnes ne pourront pas venir combler des équipes en sous-effectif. Très peu de structures sont fermées pour cause de baisse d'activité, mais en Sud-Ouest, il y a eu des fermetures pour raisons sanitaires. Les salarié.e.s étant en situation d'isolement, il n'est pas possible de les réaffecter. Les situations particulières n'autorisent pas autant de flexibilité que ce qui est souhaité. Il est aussi difficile de placer des personnes qui travaillent dans des domaines spécifiques tels que le théâtre ou la danse, pour lesquels les activités sont suspendues.

Une élue note que dans ces deux domaines, il arrive que les structures fassent appel à des prestataires pour valoriser certains projets. Elle estime que ces personnes pourraient aussi intervenir sur d'autres activités pour venir soulager les équipes, plutôt que de les orienter vers du chômage partiel, parce que le besoin est bien présent. Par ailleurs, elle trouve que la logique COVID n'est pas pédagogique et ne doit pas empêcher de mettre en place un PEDT.

Une élue donne une illustration de la perversité du recours au chômage partiel, et parle d'une coupure de courant qui a poussé le directeur d'une structure à vouloir mettre la secrétaire en chômage plutôt qu'en télétravail. C'est un aspect sur lequel il faut être attentif en précisant les modalités de la mise en œuvre de l'activité partielle. En plus de l'aspect économique, il faut aussi prévoir et organiser le fonctionnement en ce sens.

Un élu lit le paragraphe du compte-rendu sur lequel les élu.e.s doivent voter :

« Les membres de la commission actent la nécessité de recourir au chômage partiel jusqu'au 31 mars 2021 pour les salarié.e.s relevant des champs de l'animation et de la petite enfance, sur les territoires de Léo Lagrange Nord Île-de-France pour un effectif maximum de 42 personnes ; de Léo Lagrange Ouest pour un effectif de 46 personnes ; de Léo Lagrange Centre-Est pour un effectif de 300 personnes ; de Léo Lagrange Sud-Ouest pour un effectif de 153 personnes ; et de Léo Lagrange Méditerranée pour un effectif de 9 personnes. Compte tenu du faible effectif visé par ces mesures d'activité partielle, les membres de la commission préconisent l'harmonisation des indemnités versées aux salarié.e.s concerné.e.s du 1^{er} février 21 au 31 mars 21, à 70 % de la rémunération horaire brute, tel que prévu pour les secteurs protégés listés à l'annexe I du décret du 29 juin 2020. Cette préconisation a pour objectif de ne pas instaurer au sein de la communauté des salarié.e.s des entreprises de l'UES Léo Lagrange une indemnisation différenciée selon que l'activité relève ou non du droit commun. Sous cette réserve, ils proposent au CSE de donner un avis favorable.

La présidente met aux voix la consultation sur la prolongation du recours à l'activité partielle dans les secteurs de l'animation et de la petite enfance.

Votants : 25

Pour : 13

Contre : 4

Abstention : 8

La note dans la BDU retient qu'une présentation a eu lieu au mois de novembre par Gras Savoye sur les résultats du régime de la fédération.

En 2016, la fédération Léo Lagrange a négocié un contrat avec Gras Savoye et La Mutuelle Générale pour la garantie santé et en 2018 pour la garantie prévoyance.

La garantie santé n'a pas évolué pendant les trois dernières années. Le montant de la cotisation est fixé à 25 € pour le régime de base, partagé pour moitié entre salarié.e et employeur. C'est un taux de cotisation inférieur à celui de la convention collective. Depuis 2020, le régime enregistre un déficit, alors qu'il était jusque-là équilibré. Cela est dû au maintien de la cotisation sur les trois dernières années, mais aussi à une sollicitation du régime en augmentation ou encore aux modifications en matière de santé avec, entre autres, le Zéro reste à charge.

La proposition de l'employeur est de passer la cotisation santé de base à 27,75 €, toujours à 50/50, pour que le régime santé retrouve un équilibre. Cela dégagerait 259 480 € de résultat sur 2021. Toutefois, ce tarif restera très en dessous de la cotisation du régime de base conventionnel, qui est de 32,22 €.

Sur le secteur formation, les règles de répartition ne sont pas les mêmes. Le régime précédant était à 26,50 €, avec une prise en charge de l'employeur de 18,68 € contre 7,82 € pour le la salarié.e. L'augmentation prévue portera sur la part de prise en charge des salarié.e.s à hauteur de 11,82 €. Le montant pour l'employeur reste inchangé. Le pourcentage de répartition reste en deçà du régime conventionnel avec une cotisation globale de 30,50 € pour le régime de base, au lieu de 37,00 €.

Le régime prévoyance présenté par Gras Savoye indique un déficit de 1,4 million, mais ce dernier est particulier puisqu'il fonctionne par provision. Lorsqu'un salarié.e est pris en charge par la prévoyance, l'assureur est contraint de provisionner l'entièreté du risque. Cela donne le sentiment d'un régime déficitaire, toutefois ce n'est pas de la trésorerie, mais uniquement de la provision. Cela oblige chaque année à épurer ce régime en donnant à l'assureur toutes les informations nécessaires pour supprimer du prévisionnel les personnes qui ne sont plus concernées (départ à la retraite, reprise du travail...). Il est difficile d'avoir une lecture claire de ce type de régime de prévoyance avant trois à cinq ans de fonctionnement. La fédération a fait ce travail qui garantit une progression sur la gestion de la prévoyance. Elle réduit ainsi le risque d'un régime déficitaire important ou d'avoir à faire face à un assureur qui se retire du contrat. Les cotisations restent en deçà de celles prévus par les branches, mais permettent un effort sur le régime de prévoyance de 66 718 € pour 2021. L'application de l'augmentation des cotisations santé et prévoyance se fera à partir de la paie de février.

Un élu constate que l'augmentation proposée est de l'ordre de 10 %. Il n'avait pas entendu dire, lors de la présentation par Gras Savoye, qu'une revalorisation des tarifs était prévue.

La présidente dit avoir alors répondu à une élue qui se demandait le pourquoi de cette présentation, qu'il allait falloir s'interroger sur le montant des cotisations.

L'élu remarque qu'il est rare que les régimes de santé soient déficitaires, et l'année 2020 sort du rang. Environ 65 % des salarié.e.s de Léo Lagrange sont au régime de base et n'ont pas une consommation excessive de santé, puisque souvent jeunes et sans enfant. Le déficit relevé est peut-être dû à la crise sanitaire. Il estime que 10 % d'augmentation c'est beaucoup pour une situation exceptionnelle. Le déficit pourrait, selon lui, être absorbé si les années futures retrouvent un fonctionnement classique et génèrent de la trésorerie. Même les salarié.e.s qui ont fait le choix d'options plus élevées ne consomment pas autant que ce qui était estimé. L'élu ne comprend pas les raisons d'une telle augmentation, à moins que le tarif négocié ait été très bas, il est nécessaire de combler la différence. Il aurait compris la majoration si cette dernière était accompagnée d'une augmentation des garanties.

Une élue se souvient que lors de la présentation par Gras Savoye il avait été précisé qu'une révision des options et des modalités de prise en charge serait nécessaire. Elle demande ce qu'il en est et si un temps d'échange est prévu à cet effet.

La présidente convient que certaines options n'étaient pas efficientes et il avait été soulevé l'idée de refondre le régime en augmentant celui de base d'un côté et de prévoir un seul régime optionnel complémentaire de l'autre. C'est cependant quelque chose qui demande du temps à mettre en place et les résultats ne porteront sans doute que sur l'année 2022. Elle précise par ailleurs que les garanties de bases sont celles qui ont été négociées au niveau de la branche professionnelle. Elles sont financées à hauteur de 32,22 € dans la branche contre 25 € chez Léo Lagrange. Les cotisations sont restées fixes durant trois ans. Quant à l'impact COVID, il n'est pas encore connu. L'année 2020 a des chances d'être une année blanche, parce que beaucoup de gens ont repoussé des prises en charge sanitaires (soins, interventions...). 2019 est la première année déficitaire du fait des modifications du 100 % reste à charge, imposées aux assureurs par le gouvernement. Cela a amené les salarié.e.s à beaucoup plus mobiliser leurs frais de santé qu'ils ne le faisaient auparavant. Cela est aussi dû à la mutualisation au sein de l'UES. Le secteur formation est plus utilisateur, la population n'étant pas la même que dans le secteur de l'animation ou de la petite enfance. Pour 2022, un travail sera fait sur l'évolution du régime de base et sur la construction des différentes options, pour en avoir moins. Il faudra peut-être plus utiliser la mutualisation pour améliorer le régime de base. À ce jour, la cotisation est celle prévue dans la branche professionnelle pour le régime de base.

Le représentant syndical CFDT se souvient effectivement que la négociation sur les différentes options avait été envisagée lors de la présentation par Gras Savoye. Il note le choix de l'employeur, à l'époque, de ne pas s'adresser aux organismes conventionnés pour faire appel à une entreprise à caractère privé. C'est, à ce jour, la raison pour laquelle il y a une recherche de l'efficacité maximale. Les organisations syndicales n'ont pas la capacité à interagir sur le dossier de Léo Lagrange. L'employeur doit assumer ses responsabilités face aux augmentations et les élu.e.s n'ont de toute façon aucune marge de manœuvre. Ils devront expliquer aux salarié.e.s la situation. Il regrette qu'il n'y ait pas 10 % de plus-value par rapport à l'augmentation.

Un élu demande pourquoi l'employeur ne prend pas à sa charge un peu plus que les 50 % imposés par la loi, avec 55 ou 60 % pour lui et 40 % pour le salarié.e.

Il relève que la hausse étant effective au 1^{er} février, les salarié.e.s supporteront cette augmentation avant d'avoir pu en être informés.

La présidente répond que dès le lendemain, tous.les les salarié.e.s seront informé.e.s des modifications qui interviendront sur cette question.

L'employeur s'est engagé sur des négociations avec un partenaire. La Mutuelle Générale est une mutuelle et Gras Savoye est un courtier qui accompagne la fédération dans les discussions. Cette dernière a choisi de mutuelle relevant de l'économie sociale et solidaire et s'est engagée à négocier un contrat qui soit au moins de la qualité de ceux prévus par la branche professionnelle et la convention collective, ce qui est le cas pour la garantie de base de l'assurance santé. Par ailleurs, elle s'est aussi engagée à négocier et à maintenir un taux de cotisation inférieur à celui prévu par la branche. Toutefois, les cotisations des assurances augmentent, mais le taux était resté le même pendant trois ans.

Un élu informe que la veille la commission économique a été saisie de cette présentation, mais n'a pas souhaité donner un avis, laissant libres les élu.e.s du CSE. Il rappelle que le choix de l'employeur de s'adresser à un organisme qui ne faisait pas partie de ceux recommandés par la branche professionnelle avait fait l'objet de discussions et aucune organisation représentative n'avait signé l'accord proposé par l'employeur. Toutefois, force a été de constater, dans les années qui ont suivi, que le régime se portait bien, malgré une cotisation inférieure à celle des organismes conventionnels. La présentation des comptes en décembre 2020 a montré un léger fléchissement sur l'année 2019, avec un déficit de 203 000 euros sur le régime frais de santé et 1,2 million sur la prévoyance. Il a noté, lors de cette présentation, une suspicion de dégradation continue sur l'année 2020, voire aussi sur 2021, si cela n'était pas pris en compte. Le relèvement proposé ne lui paraît donc pas incongru,

d'autant qu'il reste en deçà des bases conventionnelles. Le problème ne se trouve pas sur les frais de santé qui doivent être majorés. D'autant qu'une même volonté de revalorisation des bases conventionnelles existe aussi dans la branche qui est aussi en déficit. Par contre, si demain l'assureur devait annuler le contrat, la fédération serait obligée de revenir sur une mutuelle recommandée avec un taux de base conventionnel à 32,22 €, tarif qui pourrait augmenter dans les prochains mois.

Le problème est différent sur la prévoyance, le déficit de 1,2 million n'est pas négligeable. Il faut s'interroger sur les calculs et les provisions mathématiques qui sont basés sur des règles claires, mais qui sont construits sur des sinistres inconnus. L'élu aurait aimé attendre l'analyse des chiffres de 2020 avant d'envisager une augmentation sur la prévoyance. Lorsque les régimes de prévoyance présentent des déficits, on attend habituellement trois ans pour vérifier si ces derniers se confirment ou s'ils s'atténuent avec le temps.

L'élu a les mêmes réserves en ce qui concerne la formation. Les cotisations étant inférieures à celles des régimes conventionnels, si une négociation avec La Mutuelle Générale devait avoir lieu, il serait enclin à accepter une revalorisation des prestations, mais aussi des cotisations pour atteindre celles des bases conventionnelles. Ainsi, si la fédération devait revenir sur du conventionnel, elle n'aurait à faire face qu'à une baisse des prestations, sans avoir à augmenter les cotisations.

Les nouveaux tarifs à partir du 1^{er} février sont un coup dur, en particulier pour les bas salaires.

Un élu convient que tout augmente, mais pour leur part, les salaires ne subissent pas une augmentation de 10 %. Pour sa part, il aurait préféré qu'il y ait des augmentations régulières sur les trois dernières années, plutôt qu'une seule au bout de trois ans.

La présidente reconnaît que la période n'est effectivement pas idéale.

L'élu pense qu'il y a une certaine concurrence entre les mutuelles, même celles recommandées, et le but est d'obtenir les meilleures garanties. Toutefois, il estime que Gras Savoye, qui est un courtier, n'est pas un philanthrope et prend une commission au passage.

La présidente ne peut pas laisser dire une chose pareille. Pour elle, les garanties ne sont pas meilleures dans la branche que dans le contrat de Léo Lagrange, par contre elles coûtent plus cher. Le discours doit être simple et clair pour les salarié.e.s. Si La Mutuelle Générale devait ne pas pouvoir garder le contrat de Léo Lagrange parce qu'il est déficitaire, la fédération devrait retourner à la branche et les salarié.e.s ne paieraient pas 27,50 €, mais 32,22 € pour la même garantie.

L'élu estime que le courtier doit bien se rémunérer.

La présidente rétorque que les assureurs dans la branche se rémunèrent aussi.

L'élu réplique que la fédération a un assureur plus un courtier. La branche a des assureurs et le volume des salarié.e.s n'est pas le même. Il n'est pas possible de comparer le régime de santé d'une entreprise et celui d'une branche, les mécanismes et les périmètres sont différents, ainsi que la consommation de la population. Il veut donc savoir combien le courtier se rémunère en plus de l'assureur, d'autant que l'augmentation de 10 % n'apporte pas de garanties supplémentaires.

La présidente convient qu'il faudra expliquer aux salarié.e.s qu'il n'est pas possible de rester sur un régime déficitaire et qu'il faut trouver un équilibre. Pour leur garantir la couverture conventionnelle à un taux inférieur à la cotisation prévue par la branche professionnelle il est nécessaire d'augmenter les cotisations de 1,25 euro par salarié.e.s dans la branche animation. Dans le cas contraire, la fédération s'expose à un refus de l'assureur de maintenir le contrat et sera contrainte de revenir sur la cotisation de branche professionnelle ce qui signifie une augmentation de 3,00 euros pour des garanties identiques. La première étape est de retrouver un équilibre dans le régime, la deuxième est de refondre ce dernier pour proposer un régime de base supérieur, limiter le régime optionnel en travaillant sur la mutualisation et enfin de refaire une offre de santé mieux-disante.

L'élu considère qu'un dumping santé a été fait, par le biais d'un courtier, mais il assure que tout se paie à un moment ou un autre. Il ne se sent de plus pas concerné, car il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur et il lui laisse cet échec. Il estime que si demain la fédération devait revenir

sur un régime de branche avec des assureurs recommandés, la dynamique et les enjeux seront différents. Il pense que les salarié.e.s sont prêt.e.s à payer plus pour de meilleures garanties.

La présidente rétorque que ce n'est pas le cas. La négociation avec La Mutuelle Générale n'est absolument pas un échec. Ce régime a fonctionné pendant trois ans, il a permis de mutualiser et d'avoir des montants de cotisation bien inférieurs à ceux prévus dans la branche avec des garanties identiques. Elle convient qu'il faut retrouver un équilibre et revisiter l'offre pour la rendre mieux-disante. Elle ne considère pas que d'avoir permis à des salarié.e.s d'obtenir la même garantie que celle de la branche professionnelle pour un taux de cotisation inférieur peut être vue comme un échec. L'élue considère que c'est le cas, parce que l'on ne permet pas aux salarié.e.s d'avoir un accès plus simple et moins onéreux aux soins. Il reconnaît toutefois que ce qui est mis en place par la branche n'est pas satisfaisant non plus.

Pour une élue, l'employeur a pris seul sa décision et son choix était aussi dans son intérêt puisqu'il paie 50 % de la mutuelle, qui est désormais obligatoire. C'est la raison pour laquelle elle lui laisse le soin d'informer les salarié.e.s d'une augmentation en pleine période de crise sanitaire et de l'emploi, alors que les salaires n'ont pas augmenté en 2020. Les salarié.e.s pourront alors se poser la question de la politique de santé de l'employeur à leur égard.

Une élue avait cru comprendre que le choix des prestataires en matière de mutuelle faisait l'objet d'une consultation des élu.e.s. Elle considère, pour sa part, une augmentation de 1,25 € n'a rien de scandaleux, même si cela représente 10 %. Par contre, elle comprend qu'il y a des enjeux dont elle ne saisit pas le sens, mais qui provoque une levée de boucliers.

La présidente explique qu'autrefois, dans la branche, il y avait des désignations pour les caisses de prévoyance et de santé et que celles-ci se sont transformées en recommandations. Les branches ne pouvaient donc plus désigner des assureurs, mais ont négocié avec certains d'entre eux les garanties et les taux de cotisation. Cela leur permettait de structurer l'organisation de leurs recommandations. La branche préconisait, par exemple, une prise en charge à 50/50 et des garanties minimums. Mais les structures sont paritaires avec des organisations syndicales qui siègent.

De son côté, Léo Lagrange a ouvert un appel d'offres et a reçu un certain nombre de réponses, dont celle de Gras Savoye qui a proposé de travailler sur les mêmes garanties que celles présentées par la branche professionnelle, mais avec des taux de cotisation inférieurs. L'employeur s'est retrouvé en désaccord avec les représentants syndicaux et a pris la décision, de façon unilatérale, de souscrire au contrat santé pour l'ensemble des salarié.e.s de l'UES, avec Gras Savoye et La Mutuelle Générale qui ne font pas partie des organismes recommandés par la branche.

L'élue comprend que Léo Lagrange a pris une décision face à une proposition mieux-disante que les préconisations de la branche. À ce jour, Gras Savoye explique que pour maintenir le régime, il faut augmenter les cotisations.

La présidente confirme que la cotisation prévoyance avait augmenté au sein de la branche professionnelle, de même que la cotisation santé, alors que ça n'a pas été le cas pour cette dernière au sein de Léo Lagrange. Pour revisiter le cadre général et travailler sur une offre de santé mieux-disante, il faut que l'assureur retrouve un régime équilibré. La présidente précise que Gras Savoye est un négociateur qui facilite la mise en relation et la gestion des dossiers.

L'élue demande jusqu'à quand court le contrat actuel. Un élu répond qu'il est possible de le revoir au bout de quatre ans.

Pour elle, il est donc possible, à l'heure actuelle, de revoir le contrat, mais elle demande s'il faut pour cela remettre les compteurs à zéro.

Un élu lui répond que c'est l'employeur qui va prendre la décision et non pas les élu.e.s.

La présidente répond qu'à ce jour l'employeur doit donner un signe de rééquilibre du régime.

Un élu précise que la fédération se trouve dans la même situation que tous les régimes conventionnels qui ont enregistré des déficits récurrents sur les années passées. Les opérateurs demandent donc une revalorisation des cotisations sous peine de dénoncer les contrats. Que ce soit dans l'animation ou la formation, les entreprises qui ont fait le choix de prendre des opérateurs différents de ceux recommandés se trouvent tous dans la même situation. Que ce soit pour la santé ou la prévoyance, les assureurs essaient de reprendre la main sur les niveaux de cotisation. Il y a donc un désaccord politique majeur sur la vision qu'a eu la fédération à l'époque en choisissant un opérateur qui n'était pas parmi les recommandés. Celui-ci avait été rejeté par les élu.e.s qui considéraient que les tarifications n'étaient pas à la hauteur de leurs souhaits. La responsabilité est donc celle de l'employeur, mais a un impact sur les salarié.e.s. C'est la raison pour laquelle les élu.e.s du CSE doivent donner un avis. Toutefois, c'est l'employeur qui décide au final et qui va, pour ne pas être exclu du contrat, augmenter les cotisations, qui vont toucher plus fortement les salarié.e.s et l'employeur. La question se posera sur l'avenir du régime Léo Lagrange lorsque la branche va renégocier ses accords prévoyance et frais de santé avec de nouveaux opérateurs. Le choix de la fédération portera-t-il sur un retour à une mutualisation de branche ou sur un acteur extérieur. Les élu.e.s devront alors se prononcer. Jusqu'à présent, toutes organisations confondues, ils ont défendu le choix de l'organisme recommandé pour avoir une gestion mutualisée du régime. Le risque avec les régimes d'entreprise est de se voir infliger des augmentations de cotisation qui ne pourront pas être maîtrisées. Il reconnaît que l'augmentation de 1,25 € est peu, mais c'est beaucoup pour les petits salaires. La difficulté à ce jour est d'éviter dans le même temps d'aller vers le régime conventionnel, car l'augmentation serait très importante.

La représentante syndicale FO s'exprime au nom des élu.e.s de son organisation qui se sont concertés la veille. Ils. elles notent que les régimes de frais de santé et de prévoyance sont déficitaires pour la première fois depuis leur mise en place unilatérale par la fédération Léo Lagrange. Bien que le projet de relèvement des cotisations reste inférieur aux cotisations conventionnelles de chacune des branches concernées, les élu.e.s s'abstiendront.

La présidente met aux voix la consultation sur la modification de la cotisation mutuelle/prévoyance			
Votants : 25	Pour : 0	Contre : 12	Abstention : 13

IV – Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude médicale d'une salariée (LLPE-GEX)

La note se trouve dans la BDU. La C2SCT a été consultée sur le sujet. La salariée a passé un CAP petite enfance, mais n'a pas indiqué si elle l'avait obtenu. L'avis d'inaptitude porte sur la nature de son poste et de son activité, à savoir la polyvalence et la petite enfance. Une ouverture sur un poste administratif est envisageable. Si elle a obtenu le CAP petite enfance, cela lui donne une équivalence BAFA, ce qui lui ouvre des possibilités sur des missions d'animateur enfance jeunesse. La C2SCT n'a pas pu donner un avis éclairé, faute d'avoir l'information nécessaire sur la réussite ou non du CAP. Les élu.e.s ne savaient pas si les propositions de postes devaient rester dans l'administratif ou s'ils pouvaient proposer autre chose. L'information comme quoi la salariée n'a pas obtenu le diplôme est arrivée le matin même. Les élu.e.s ne changent donc pas leur position.

La présidente demande si les postes proposés correspondent aux recommandations médicales.

Les trois postes administratifs envisagés concordent avec les préconisations du Médecin du Travail. Toutefois, concernant le poste à Saint-Priest, c'est la troisième fois qu'il fait l'objet d'une proposition suite à des inaptitudes. Les élu.e.s s'interrogent.

Vu le parcours initial de l'employée, les postes proposés doivent s'accompagner d'une formation, cette dernière n'ayant aucune expérience ni aucun diplôme dans le domaine du secrétariat. Par ailleurs, bien qu'elle ait les coordonnées des membres du C2SCT, la salarié.ee ne s'est pas manifestée à ce jour. Les élu.e.s ne sont donc pas en capacité d'indiquer ses souhaits.

La présidente requiert la position des élu.e.s sur les offres de reclassement, puisque c'est le sujet de la consultation.

À ce jour, les éléments proposés ne permettent pas aux élu.e.s d'avoir un avis suffisamment éclairé puisque la piste des offres d'emploi liées à l'animation n'a pas été explorée.

Un élu note que si un.e élu.e veut s'adresser à un.e salarié.e, quelle qu'en soit la raison, cela n'est pas possible faute d'avoir ses coordonnées. Par contre, celles des élu.e.s sont données aux salarié.e.s, estimant que ces derniers les appelleront en cas de besoin. Cette situation a des limites, car si un.e salarié.e ne va pas bien, ce ne sera pas sa priorité. Or si un élu prend contact avec un.e salarié.e, il le fera dans le respect du choix de ce dernier. Il n'est pas question d'imposer une aide syndicale ou l'avis d'un.e élu.e. Dans le cadre d'un C2SCT, un.e représentant.e du personnel peut avoir envie de comprendre le pourquoi d'une enquête, d'un licenciement pour inaptitude ou autres et la situation dans laquelle le la salarié.e se trouve. Si un.e salarié.e exprimait son envie de partir, les élu.e.s seraient peut-être moins regardants sur les propositions. De l'avis de l'élu, il serait bien que les membres du C2SCT puissent entrer en relation avec les salarié.e.s concerné.e.s.

Un élu explique que la note sur la consultation a été mise sur la BDU la veille en fin de matinée. Par ailleurs, la C2SCT n'a pas tous les éléments nécessaires pour donner un avis sur le reclassement. Il propose de reporter le point au prochain CSE.

Un élu constate que les élu.e.s sont confronté.e.s pratiquement à chaque CSE à des demandes de ce type. C'est un sujet qui a été porté à la négociation et il y a eu un échange entre les organisations syndicales représentatives. Il en ressort que les salarié.e.s concerné.e.s par ce type de procédure doivent comprendre ce que cela implique pour eux. L'inaptitude est souvent sollicitée par le salarié.e dont les conditions de travail ne lui sont pas favorables. Par exemple, la structure n'a pas pris en compte la pénibilité ou l'âge de la personne. Lorsque les élu.e.s sont consulté.e.s pour des reclassements, ils, elles n'ont pas suffisamment de temps pour étudier la situation et n'ont pas la possibilité d'appeler le,la salarié.e, même si l'absence de numéro de téléphone peut être contournée en appelant la structure.

Dans le cas présent, l'élu préconise le report ou l'abstention, mais quoi qu'il en soit, c'est la salarié.ee qui est pénalisée et qui risque d'être licenciée à terme. Or, cette dernière n'a pas forcément mesuré que sa démarche peut déboucher sur le chômage et au vu de sa qualification, il lui sera difficile de retrouver du travail. Il souhaite donc trouver une autre raison que l'inaptitude au travail qui lui rendra toute recherche de travail difficile par la suite, en particulier sur les territoires compliqués que sont ceux de Léo Lagrange Centre-Est.

Une élue constate qu'à chaque consultation, les élu.e.s n'ont pas d'informations sur les souhaits du, de la salarié.e, que ce soit directement par téléphone ou par le biais de la note fournie aux élu.e.s. Elle regrette par ailleurs que l'inaptitude puisse apparaître aux yeux de la salarié.e comme l'unique solution pour régler ses problèmes. Elle trouve difficile de prendre une décision alors que les élu.e.s ne connaissent pas les souhaits de la personne.

La présidente précise que la consultation des élu.e.s du CSE sur les situations d'inaptitude ne porte que sur les offres de reclassement. Il n'est pas question de se prononcer sur les raisons. Les élu.e.s doivent dire si les offres de reclassement sont conformes ou non aux préconisations du Médecin du Travail et s'il est possible de les proposer au salarié.e. Elle reconnaît que c'est frustrant, y compris pour l'employeur. C'est une nouvelle mesure qui fait partie des réformes des instances. Autrefois, les inaptitudes étaient vues avec les délégués du personnel, ce qui leur donnait une certaine proximité. À ce jour, les offres de reclassement sont faites sur des périmètres immenses et la consultation ne porte que sur la conformité des offres par rapport aux préconisations du Médecin du Travail.

Une élue convient qu'il s'agit là de la nouvelle réglementation, mais estime que cela n'empêche pas de prévoir des procédures au sein de Léo Lagrange. Pour sa part, elle ne souhaite pas prendre position, faute d'avoir tous les éléments. Elle note que la salarié.e a suivi une formation pour obtenir un CAP enfance, mais on lui propose un poste administratif. Dans ce cas, les offres ne sont pas adaptées. La note reprend les préconisations du médecin qui stipulent qu'elle ne peut pas travailler en crèche, mais n'indique pas les souhaits de la salarié.e. L'élue ne voit pas ce qui lui permet de dire que les offres sont adaptées alors qu'elle ne sait pas du tout ce que cette personne désire. Elle souhaite que la fédération puisse se doter d'une procédure particulière pour que les élu.e.s aient la possibilité de se prononcer en toute connaissance de cause.

La présidente répond qu'il est prévu d'encadrer cette procédure pour lui donner plus de sens.

Un élu précise que le sens de la décision prise par la C2SCT porte sur le fait que la préconisation du Médecin du Travail était la suivante : « Des offres de reclassement à pourvoir dans le secteur de l'animation, hors petite enfance, ainsi que les postes de nature administrative ». Les trois postes proposés correspondent bien à ce qui est requis, mais ne portent que sur la partie administrative. Il n'y a aucune ouverture sur la partie animation.

La RSS remarque que le CAP enfance n'ayant pas été obtenu, il n'est pas possible de lui proposer des postes différents.

L'élue rétorque qu'elle n'a pas non plus de diplôme en secrétariat et qu'il serait possible de lui proposer une formation dans la partie animation.

Le représentant syndical CGT entend lorsque la présidente du CSE pointe le nouveau fonctionnement sur les reclassements. Il conçoit que les élu.e.s soient consulté.e.s et ne soient pas décisionnaires, mais il pense qu'il est sans doute possible de trouver, même si la salarié.e n'a pas de CAP, une solution d'équivalence dans la petite enfance ou l'animation. Il peut y avoir un accompagnement d'intervention de face-à-face, de préparation ou d'organisation. Il pense qu'il y a suffisamment de personnes capables de faire un diagnostic et de proposer un accompagnement sérieux. Peut-être serait-il possible d'aménager un poste administratif dans une structure qu'elle connaît et dont elle maîtrise le fonctionnement. Les élu.e.s CGT ne sont pas favorables aux inaptitudes, estimant qu'il y a suffisamment d'activités diverses au sein de Léo Lagrange pour soutenir les salarié.e.s. Il se passe du temps entre la situation de départ du, de la salarié.e, la décision de l'employeur, les moyens mis en place et la possibilité de se retrouver sans emploi. Les élu.e.s ont toutefois la possibilité de dénoncer un travail qui n'est pas fait de concert avec les OS, les élu.e.s, les C2SCT et la direction.

Le représentant syndical en profite pour dénoncer le recours à des cabinets privés de médiation de la part de services RH régionaux pour gérer des affaires sur des centres sociaux. Il déplore l'absence d'un accompagnement collectif de ces salarié.e.s pour qu'ils ne se retrouvent pas dans des situations professionnelles, sociales et familiales difficiles.

Une élue ajoute qu'un reclassement doit être adapté aux besoins d'un.e salarié.e, à ses compétences et à ses vœux, et n'a pas pour vocation de le pousser au licenciement ou de le mettre en difficulté. Dans le cas présent, les souhaits de la salarié.ee ne sont pas connus. Si la question du diplôme est

centrale pour un emploi dans l'animation, elle n'est pas impérative pour autant. Il existe un quota de personnes sans diplôme sur les structures. Une validation des acquis de la personne peut suffire. Elle a l'expérience de la petite enfance qu'elle pourrait apporter dans l'animation.

L'élue pense qu'il est nécessaire que la fédération entre en négociation sur le sujet de l'inaptitude, suite aux nouvelles dispositions de la loi Macron, et proposer des procédures partagées par l'employeur et les élu.e.s, émanation des diverses expériences sur le sujet. Il faut construire quelque chose de viable, humainement parlant, et ne plus être sur le qui-vive chaque fois que le sujet revient à l'ordre du jour.

La présidente répond que ce sujet est prévu dans les négociations et fera l'objet d'un cadrage.

Une élue revient sur la question des contacts donnés aux salarié.e.s. Elle a vécu la situation inverse où une DRH a donné les coordonnées du salarié.e à un élu. Elle y voit un manque d'harmonisation des pratiques au sein de la fédération sur le sujet.

La présidente lui répond que c'est un point qu'elle verra avec les DRH lors de la réunion du lendemain matin. Elle rajoute qu'il faudra aussi interroger la RGPD, puisqu'il s'agit des données personnelles des salarié.e.s.

Le représentant syndical CFDT pointe la question de dossiers d'inaptitude en Sud-Ouest qui ne sont pas passés par le CSE. il ne veut pas faire de polémique, mais présente le sujet dans un souci de régularisation et pour alerter afin que cela ne se reproduise plus. La C2SCT a déjà prévenu la direction au local pour faire le point et remettre les choses en ordre rapidement.

Un élu pense qu'il serait judicieux de donner aux élu.e.s le mail des salarié.e.s concerné.e.s, voire les coordonnées téléphoniques. Il a été reproché aux élu.e.s de se rendre sur les structures sans prévenir, mais il est nécessaire que les élu.e.s se rapprochent des salarié.e.s pour savoir s'ils ont besoin d'aide. Selon lui, cela éviterait aux élu.e.s de devoir faire une sorte d'enquête pour obtenir les coordonnées d'un.e salarié.e. Dans le cas où ce dernier est en arrêt maladie, les élu.e.s n'ont aucun moyen de le joindre et de prendre des nouvelles.

La présidente répond qu'elle va en discuter et voir ce qu'il est possible et/ou souhaitable de faire, en particulier en matière de réglementation dans le cadre de la protection des données personnelles.

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

Votants : 25 Pour : 0 Contre : 20 Abstention : 5

V – Présentations des propositions des commissions pour discussion et validation

Commission logement

Suite à l'indisponibilité de certains élu.e.s, la commission n'a pas pu se réunir, mais le président s'entretient avec chaque membre de la commission et fera un compte-rendu au prochain CSE.

Commission égalité

La commission s'est réunie et la présidente enverra un compte-rendu une fois que ce dernier aura été validé par l'ensemble des membres.

Commission conditions de travail

La commission s'est réunie la veille, le compte-rendu sera envoyé dès sa validation, soit d'ici la fin de la journée.

Parmi les points abordés, il y en a un qui requière l'avis du CSE. Il s'agit de l'étude de QVT pour laquelle les élu.e.s ont reçu tous les éléments.

Au regard des enjeux de l'enquête, du volume de travail et parce que les membres de la commission ne représentent pas tous les métiers de la fédération Léo Lagrange, les élu.e.s proposent de partir des travaux du cabinet DEGEST, quitte à revoir les détails, et que cette étude soit menée par l'ensemble du CSE. Cela permettrait d'avoir une vision de la diversité des régions et des métiers. Une date de réunion pourrait déjà être donnée. Le but est d'avoir une majorité d'élu.e.s au sein de la commission.

Un autre point concerne le délai d'envoi des documents aux élu.e.s pour travailler au niveau du CSE. Les temps sont difficiles, mais il est nécessaire que chacun ait le temps de consulter les documents pour émettre un avis éclairé. Il pointe la proposition de la secrétaire du CSE sur une date limite à laquelle les élu.e.s peuvent faire leur retour sur le PV. Il souhaite que l'employeur fournisse les documents une semaine avant les commissions du CSE afin que les élu.e.s puissent échanger sur les points à l'ordre du jour en ayant eu le temps de prendre connaissance des documents.

Les élu.e.s notent une augmentation de l'agressivité envers les salarié.e.s sur les sites. Lorsqu'il s'agit des enfants, les animateurs savent le gérer. Mais cela vient des parents ou des acteurs au sein des établissements. Les élu.e.s souhaitent rappeler à l'employeur son obligation de garantir la sécurité physique et affective de ses salarié.e.s. Mais dans cette période particulière, il faudrait trouver les moyens de soustraire ces derniers à cette situation. En effet, lorsqu'il y a menace, il faut s'attendre à ce qu'elles se concrétisent. Les élu.e.s ont eu des retours de salarié.e.s qui se sont fait agresser verbalement ou physiquement par des parents.

Concernant le chômage partiel, lorsqu'il y a eu confinement ou fermetures administratives, des volontaires ont accepté de venir travailler, mais il manquait des critères objectifs pour les désigner. Certains l'ont été parce que la direction a considéré qu'ils travaillaient bien et donc qu'ils étaient prioritaires, sachant qu'il y avait maintien du salaire. De la même façon, des personnes un peu trop souvent absentes n'ont pas été appelées, alors que l'absentéisme est souvent justifié. Il faut donc réfléchir à des critères comme l'ancienneté, la compétence, etc. Ce serait sans doute rendre service aux équipes que de mettre en place des conditions objectives.

Pour ce qui est des protocoles sanitaires, il semble utile de faire une piqûre de rappel quant à l'obligation de les respecter. Les gestes barrières sont souvent oubliés ou moins bien réalisés. Les élu.e.s souhaitent un protocole spécifique à Léo Lagrange qui prenne en compte les caractéristiques des divers métiers de la fédération.

Sur certaines régions, les salarié.e.s ont des masques en tissus fournis par l'employeur alors qu'il est possible de trouver des masques chirurgicaux sur le marché. Il faudrait donc fournir à tous les salarié.e.s des masques jetables qui sont plus filtrants et plus hygiéniques. Les masques en tissus distribués au mois de septembre ne sont sans doute plus très efficaces.

Il serait intéressant, à presque un an du premier confinement, de faire une enquête sur le télétravail - ce qui relève de la commission conditions de travail - en ne visant que les salarié.e.s concernés, pour voir comment ils l'ont vécu, les problématiques rencontrées. Après l'euphorie de sa mise en place, certaines difficultés ont été mises en lumière, tels que le matériel ou des problèmes psychologies et sociaux.

Le représentant syndical CFDT explique être revenu la veille d'un long arrêt de travail et se dit surpris par l'état de saleté du siège de Léo Lagrange Sud-Ouest. En particulier les poignées de portes, les moquettes, les photocopieurs, etc. Il n'a pas eu le temps de vérifier comment le ménage est fait, mais il va s'en enquérir dès le lendemain. Sans parler du protocole sanitaire, la situation l'oblige à se poser des questions. Un certain laisser-aller dans les mesures d'hygiène a été constaté sur les sièges administratifs, contrairement au terrain où la vigilance est plus accrue, du fait du partage des lieux avec l'Éducation nationale et les collectivités. Cette réflexion n'engage que lui.

Un élu revient sur les agressions physiques et verbales envers les salarié.e.s et ce que Léo Lagrange peut mettre en place pour les accompagner. C'est un problème sociétal, mais il est important que la fédération réfléchisse à ce sujet. À l'heure actuelle, lorsqu'un.e salarié.e a été agressé.e, il, elle est déplacé.e. C'est donc pour lui une double peine. Concernant les masques, il confirme des pratiques différentes selon les régions, voire d'une structure à l'autre, non seulement sur leur type, mais aussi sur les quantités fournies. Ceux en tissus sont trop vieux désormais. Il faut d'autant être plus vigilant que le nouveau virus a fait son apparition en Sud-Ouest et qu'il est beaucoup plus contagieux. Par ailleurs, les directeurs ou les animateurs dans les structures mangent tous les jours avec des personnes différentes. Il serait plus judicieux de limiter les cas contacts dans les cantines, où la transmission du virus inquiète les services de santé. Léo Lagrange pourrait envoyer un courrier en ce sens. L'élu demande enfin si un point a été fait sur les avantages et les inconvénients du télétravail.

En l'absence de la présidente qui s'est excusée un instant, les élu.e.s échangent entre eux sur les divers documents envoyés et les problèmes de réception des mails d'invitation aux commissions, leurs raisons et les solutions qui peuvent être apportées. Un point sera fait avec la secrétaire administrative. La RRS précise qu'il sera désormais possible d'utiliser la base présente sur le site internet, y compris pour les CSE et les votes électroniques.

Une élue revient sur l'agressivité au travail. C'est une thématique qui ne ressort pas en termes de formation dans le plan de développement des compétences à venir. Il faut pourtant apprendre à prévenir les situations agressives en face-à-face public, mais aussi travailler sur la question de l'agressivité en milieu de travail. Ce sont deux choses distinctes. Cette réflexion permettrait entre autre de chercher des solutions de reclassement pour des personnes qui sont déclarées en inaptitude à cause de situations de travail dégradées. De même, réfléchir à la manière d'accompagner les salarié.e.s lorsque se produit une situation grave, qui peut être anxiogène et source de stress. Elle souhaiterait dans les 48 heures suivantes, maximum, l'intervention d'une personne extérieure pour aider l'équipe à faire face à la difficulté. Ce n'est pas forcément du ressort ou de la compétence des supérieurs hiérarchiques.

Un élu demande quel est le niveau d'anticipation de Léo Lagrange par rapport à la situation sanitaire. Il a l'impression que Léo Lagrange ne prend pas de disposition tant que le gouvernement ne se prononce pas. Cela a été le cas pour le port du masque. Dans le cas du virus variant, les masques en tissus fournis sont beaucoup moins bien adaptés que les masques chirurgicaux. De plus ceux donnés par la mairie de Toulouse contiennent des matières cancérigènes. La disparité vient de ce que ce sont les structures qui doivent les payer sur leur budget. Or, ce serait à Léo Lagrange de les acheter. De plus, il y a des structures dans lesquelles le ménage n'est pas assuré par les agents techniques. Il faudrait que la fédération fasse respecter le protocole mis en place. Les animateurs sont obligés de réclamer du savon ou du papier et que les toilettes et les salles sont nettoyées. Il peut y avoir des tensions entre Léo Lagrange et les collectivités, toutefois, ce sont les salarié.e.s de la fédération qui sont en danger face au virus.

Le conseil scientifique alerte sur les cantines dans les écoles. Il est clair que les enfants sont vecteurs du virus, pourtant il est demandé aux animateurs de manger avec les enfants, bien entendu sans masque. Or, du fait du manque de place et de l'obligation de respecter un certain temps de service,

les cantines sont surchargées. Il est parfois demandé aux animateurs de faire le service à table. Il leur est difficile de se protéger. Il a été prouvé que le virus reste longtemps sur différentes surfaces, et jusqu'à 9 heures sur la peau. Et comme il est très dur de ne pas avoir de contact avec les enfants, il est facile de transmettre la maladie. L'élue demande s'il va falloir, chaque fois, attendre les dispositions du gouvernement ou si Léo Lagrange va anticiper sur les mesures sanitaires. Il avait été proposé, lors du dernier CSE de fournir aux nouveaux arrivants un petit fascicule, l'élue demande où cela en est. Il souhaite que, lors d'un recrutement, une mini-formation soit donnée sur le protocole mis en place par l'école, mais que Léo Lagrange en fournisse aussi un qui lui soit propre. Le travail des animateurs n'est pas forcément le même que dans l'Éducation nationale, vis-à-vis des enfants.

Une élue revient sur les délais de réception des documents et propose, pour laisser plus de temps aux élu.e.s, de décaler peut-être les CSE, car cela fait un an qu'il est difficile de les respecter. Sur le problème de l'agressivité croissante, l'élue relève que c'est un fait de société, inhérent à la condition humaine, en particulier sur cette période anxiogène. Toutefois, c'est un sujet qui avait été abordé dans le cadre des formations et l'élue avait demandé si ces dernières étaient actualisées en fonction des situations nouvelles, en particulier celle de l'agressivité.

Pour ce qui est de l'accompagnement, l'élue estime qu'il faut recourir à un intervenant extérieur, autre que les médiateurs, car cela demande une formation spécifique. Si les agressions peuvent déboucher sur des inaptitudes, il est important de prendre ça en main rapidement, car il y a des chances que ces situations se répètent de plus en plus.

Quant au principe du salarié.e bénévole, l'élue s'interroge puisque si certaines régions recourent à des intérimaires, c'est bien parce qu'il n'y a pas assez de salarié.e.s. Dans sa région il y a une réelle pénurie d'animateurs. Les critères à prévoir pour recourir au bénévolat doivent exclure le copinage. Sur la question des masques, elle relève des incohérences puisque sur sa région, le port du masque en tissu est interdit depuis le mois de septembre. L'ARS avait alors spécifié qu'ils devaient être chirurgicaux. Elle se demande comment il peut encore y avoir des masques en tissus à Léo Lagrange alors que cela a été interdit en interne.

Par contre, elle comprend qu'il est difficile pour la fédération d'obliger le port du masque si le gouvernement ne l'impose pas. Par ailleurs, les positions des uns et des autres sont divergentes à ce sujet, certains ne voulant pas le porter, car ils ont du mal à respirer avec. Il faudrait donc trouver des solutions qui fassent consensus. En ce qui concerne l'achat des masques, c'est au responsable de chaque structure de s'en charger, même si les comptes sont déficitaires. Elle est surprise que les supérieurs hiérarchiques ne le fassent pas. C'est pour elle une priorité.

Enfin, pour certains salarié.e.s les repas de midi n'ont plus été pris en charge et ils ont eu droit à des barquettes, avant de revenir sur les cantines avec les groupes de cent enfants. Toutefois, l'élue ne comprend pas comment cela est possible alors qu'une note interne de la RH rappelle que les protocoles sanitaires doivent être maintenus sur les temps de pause repas et cigarette.

Pour le télétravail, elle pense qu'il faut prendre en compte la singularité de chacun, lors de la mise en place de protocoles. Certains salarié.e.s apprécient et ils doivent pouvoir continuer tout en se protégeant. Bien entendu, il faut faire attention aux abus, mais il est difficile d'établir fermement un procédé alors que chaque salarié.e est différent.e.

En ce qui concerne le nettoyage, il a été demandé à certains animateurs de s'en charger. L'élue estime qu'il y a des limites, mais il est possible de faire certaines choses. Elle a déjà noté que la saleté est le résultat de pratiques de certains salarié.e.s et non pas de personnes extérieures aux locaux. Par exemple, la photocopieuse peut être nettoyée à chaque utilisation, il n'est pas nécessaire de faire intervenir un technicien de surface de la mairie pour donner un coup de lingette. Il en va de même pour les mélanges de désinfectant.

Une élue revient sur la question des violences et demande si les raisons ont pu être identifiées. Elle souhaite qu'une méthode soit mise en place pour faire le relevé de ces situations, comme cela se fait pour les accidents de travail, et déterminer le taux de fréquence, de gravité, les motivations possibles

et proposer des mesures correctives. C'est une situation qui n'est pas normale et l'élue pense qu'il n'est pas possible de se contenter de faire un constat de la violence. Dans son exercice professionnel, c'est le contraire. Les personnes sont de plus en plus demandeuses d'aide et d'écoute et elle aimerait avoir des explications sur l'augmentation de la violence à l'égard des salarié.e.s.

Une élue ne sait pas si l'employeur se rend compte de l'impact que la violence peut avoir sur l'engagement des salarié.e.s et les problématiques de terrain que cela engendre. Elle donne pour exemple des parents qui entrent dans l'école et donnent des gifles aux animateurs. Les raisons de ces agressions sont mineures de surcroît.

Par ailleurs, il semblerait qu'un salarié de Léo Lagrange a été agressé parce qu'il aurait légèrement bousculé un enfant dans les rangs pour la cantine. Connaissant la façon dont les choses se passent en général et le niveau de tension possible dans du face-à-face, l'élue estime que la situation mériterait d'être considérée. Le parent agresseur est connu pour des faits de violence. Si ce dernier a été condamné, il en va de même pour le salarié. Tous les détails ne sont pas encore connus et les personnels attendent des informations de la part du C2SCT.

La présidente convient qu'il faut faire un nouveau point sur les protocoles et la façon dont ils sont communiqués. Il faut réactiver les formations sur les gestes barrières. Aucun protocole ne peut rentrer dans une forme de banalisation. La charte sanitaire rédigée pendant le premier confinement reste valable et doit être affichée dans les locaux et remise aux salarié.e.s. Les particularités sur les structures peuvent être animées ou réactualisées.

Pour les masques, il y a plusieurs façons de procéder. Des achats collectifs ont eu lieu, mais ils ne sont pas valables partout. Il est parfois plus efficient que certaines structures procèdent elles-mêmes aux achats.

Lorsque les ARS ont estimé qu'il fallait utiliser les masques chirurgicaux, les structures en ont été équipées. Mais lorsque les administrations sanitaires n'ont pas considéré qu'il fallait porter des masques chirurgicaux, l'option a été choisie de masques lavables pour des questions écologiques et économiques. Donc, les salarié.e.s ont été doté.e.s de masques chirurgicaux, seulement lorsqu'il y avait des exigences de la part des ARS.

La présidente est prête à faire un point avec les directeurs et de revenir vers les élu.e.s au prochain CSE.

Que les achats soient faits sur le budget des structures ou des établissements, c'est exactement la même chose. Il ne s'agit que d'un jeu d'écritures comptables. Et si ce n'est pas le cas, ce sera revu. C'est un budget qui doit être alloué à la santé des salarié.e.s, peu importe s'il est alimenté par l'élaboration budgétaire ou pris sur le budget de l'établissement. Si la ligne n'est pas ajoutée, il ne faudra pas considérer que le dispositif est déficitaire du fait de l'achat des masques.

La présidente a répondu au mois de septembre à la question des élu.e.s sur l'anticipation et les protocoles. Léo Lagrange applique les protocoles et les règles édictés par l'administration et ne peut anticiper sur ce qu'il faut faire. La direction n'inventera pas de règles sur ces questions qui relèvent de sachants, de décideurs. Elle ne peut pas décider s'il vaut mieux porter un masque chirurgical et si celui en tissu est adapté ou non. Le seul endroit où elle peut intervenir c'est lorsqu'il faut adapter au local, structure par structure, face à des situations spécifiques ou de prise en charge de publics.

Le télétravail quant à lui est très fortement conseillé par le gouvernement. Toute situation qui permet le télétravail doit être impérativement favorisée. Toutefois, il faut prendre en compte les cas où les situations sont difficiles. Dans ce cas il faut avoir un échange sur l'organisation du télétravail, les difficultés rencontrées, les solutions qui peuvent être apportées.

Concernant le ménage et l'entretien des locaux, elles invitent les élu.e.s à alerter au local sur les situations identifiées. Mais il faut aussi sensibiliser autour de soi sur les bonnes pratiques. Un rappel sera fait pour que les structures soient équipées de produits désinfectants. Mais il est facile de donner un coup de lingette sur une photocopieuse après s'en être servi. Il est clair que la situation finie par se banaliser et donc est quelque peu négligée. Il faut à nouveau sensibiliser.

Sur la variante du virus, la fédération mettra en place les protocoles qui seront édictés par les administrations.

Enfin, il va falloir être un peu plus factuel sur les situations de violence et leur augmentation. Ce qui est identifié au sein de la société peut l'être à Léo Lagrange, d'autant que le contexte particulier suralimente sans doute des situations de tension. Mais il faut les identifier pour y apporter des solutions. Il faut apporter des preuves de ce que l'on avance, car il est facile d'extrapoler. Une fois l'analyse des situations faites, il sera possible de trouver des solutions. Il faudra peut-être aussi prévoir une démarche de sensibilisation. Quoi qu'il en soit, la présidente dit avoir toujours une oreille attentive à ces situations. Mais il ne faut pas non plus partir dans le flou. Il faut donc se doter d'outils d'observation avec des critères objectifs. Cela peut faire partie des travaux de la commission conditions de travail.

Il existe une procédure de signalement d'incidents au sein de Léo Lagrange pour l'ensemble des structures. L'agressivité en situation de travail en fait partie.

Concernant la QVT, c'est un sujet qui a été abordé en négociation avec les OS. Un baromètre avait été mis en place avec Chorum en 2017, et il va pouvoir être relancé dans les mêmes conditions, avec les mêmes questions. Celles-ci peuvent être confrontées à l'environnement de la branche professionnelle et celui de l'économie sociale et solidaire, pour obtenir des éléments comparatifs à l'environnement de Léo Lagrange. Un interlocuteur de Chorum sera présent à la prochaine réunion de négociation. Le questionnaire existant a été fourni aux organisations syndicales qui doivent dire s'il faut l'assortir de questions supplémentaires. Il peut éventuellement être complété par un volet sur le télétravail. Dans ce cas, il faudra réfléchir aux questions à poser aux salarié.e.s pour avoir des éléments d'analyse.

Un élu ajoute qu'une première approche sur la QVT devrait être finalisée le 20 janvier et l'étude sera remise à l'opérateur chargé de la précédente. De ce fait, la proposition de la commission conditions de travail au point n° 7 de son compte-rendu est rejetée. L'élu ne souhaite pas que le cabinet Degest intervienne à nouveau compte tenu des fonds alloués à l'époque par le CE et qui n'ont pas été entièrement utilisés.

La commission conditions de travail a été créée par le CSE le 27 janvier 2020, avec pour mission de faire de l'observation. L'avenant n° 1 à l'accord de modification temporaire des modalités de réunions précisait : « La commission conditions de travail poursuit une mission complémentaire, pour la période de confinement, de recueil des situations identifiées par les C2SCT, visées par les mesures exceptionnelles de mise en place du télétravail ou de reprise d'activité partielle et de proposer au CSE des préconisations susceptibles d'être mise en œuvre afin d'améliorer conditions de travail ou de mise en activité partielle des personnels ». L'accord prenait fin au 31 août 2020. Il faudrait donc faire un avenant qui reconduit ces prérogatives et modifie le contenu de la mission octroyée à la commission conditions de travail. En effet aucun des points du compte-rendu qui a été présenté n'est contenu dans les attributions de la commission. Les propositions sont intéressantes, mais cela suppose que les commissions ad hoc, notamment les C2SCT, aient travaillé sur ces questions. La sécurité des salarié.e.s au travail, en particulier pour ceux atteints par des violences ou par l'agressivité des publics qu'ils reçoivent est une problématique sérieuse, mais qui doit au préalable être traitée par les C2SCT. Il faut par exemple déterminer la ou les catégories de personnels touchées par ces actions ou voir si ce sont plutôt des sites qui sont concernés, pour que les élu.e.s du CSE sachent quoi faire.

Concernant les protocoles sanitaires, il dit qu'il n'est pas médecin, ni aucun des membres du CSE que beaucoup de choses sont dites, reprises de ce qui peut être entendu à la télévision ou à la radio, mais ce n'est pas ce qui doit être pris en compte. Il préfère que le CSE établisse une procédure respectueuse des décisions prises par la fédération Léo Lagrange. Car même critiquée, contestée, condamnée, il existe une procédure qui doit être respectée.

Enfin, demander que les salarié.e.s soient payés à 100 % de leur rémunération conventionnelle – choix politique auquel l'élu adhère – ne relève pas des prérogatives de la commission, à moins qu'elle

ne veuille faire le travail politique du CSE, ce qui peut s'entendre du fait que les élu.e.s de la commission sont membres de syndicats minoritaires au sein de l'instance.

La présidente convient que la commission conditions de travail doit revenir à ce pour quoi elle a été créée, à savoir des missions d'observation. Les thèmes du télétravail, des violences et de l'agressivité sont des sujets d'observation, mais la commission conditions de travail ne peut pas mener les travaux. Il faut que chaque instance trouve la bonne qualité des sujets de fonctionnement qui sont les leurs.

Le président de la commission dit avoir ressenti du mépris dans les propos de l'élu envers ses collègues qui ont pris la parole après la présentation du compte-rendu. Leurs propos reflètent la réalité du terrain. Les élu.e.s connaissent les contraintes de leur métier et sont en capacité d'adapter les mesures gouvernementales au plus près de leurs besoins.

Concernant les membres de la commission, le président réitère son souhait d'ouverture aux maximums d'élu.e.s pour être le plus représentatif possible de l'ensemble de métiers et des tendances syndicales. Il estime que cette commission est nécessaire au regard des points soulevés. Il pense qu'il faudrait réécrire le règlement intérieur pour la pérenniser. Il convient qu'il faut la structurer en parallèle des C2SCT. Par contre, le problème de la violence touche l'ensemble de l'UES. Il semble donc normal qu'il soit abordé en CSE, ne serait-ce que pour reprendre éventuellement des actions menées localement pour les généraliser, les standardiser. Le sujet des masques a été abordé en C2SCT, mais d'en parler au CSE permet de constater que les directives ou les notes de services ne sont pas partout les mêmes. Si les politiques des ARS ne sont pas identiques partout, rien n'empêche d'être mieux-disant lorsque les préconisations des unes sont supérieures en qualité à celles des autres. Le président de la commission souhaite donc revoir le règlement intérieur, plutôt que d'y apporter des avenants, pour pérenniser la commission conditions de travail et lui imposer un cadre. Il note des dysfonctionnements, mais soutient que la mission première est d'avoir du recul sur les pratiques au niveau des conditions de travail dans les régions, dans tous les métiers de la fédération. Contrairement à ce que l'élu a pu comprendre, la commission ne demande pas de faire à nouveau appel au cabinet Degest, mais seulement de reprendre le travail réalisé et de le compléter. Il serait dommage de tout balayer vu le prix que cela a déjà coûté. Il faut s'appuyer dessus et l'adapter à l'actualité.

L'élu ré-intervient pour dire que le questionnaire avait pour but de recueillir les sentiments des salarié.e.s qui venaient d'être repris par Léo Lagrange, deux ans auparavant. À ce jour l'étude doit être entièrement repensée. Il est possible de garder une partie du travail, mais pas la totalité. Ce questionnaire a déjà coûté 10 000 euros. C'est désormais aux élu.e.s du CSE de revoir le questionnaire pour l'adapter, mais sans avoir à recourir à un conseil extérieur.

Le président de la commission est d'accord pour adapter le questionnaire sans faire appel au cabinet Degest. Malgré tout, ce dernier reste d'actualité, car il y a toujours des reprises de salarié.e.s et des accords de substitution. Si les élu.e.s du CSE souhaitent que les actions de la commission ne portent que sur des études, les membres s'en contenteront, mais le président de la commission estime nécessaire au regard de la situation d'évoquer toutes les problématiques présentes dans le compte-rendu, pour que les élu.e.s des différentes régions puissent échanger entre eux et avec l'employeur.

Une élue se dit choquée par l'intervention de l'élu. Elle considère que ces propos sont condescendants et méprisants. Elle ajoute approuver le propos du président de la commission.

Une élue rappelle qu'il y a un membre de l'UNSA dans la commission conditions de travail. Dire que la commission est composée d'élu.e.s issus de syndicats minoritaires est pour elle hors de propos. Même si elle lui souhaite une bonne retraite, elle espère que le départ de l'élu mettra fin à un passif entre les élu.e.s FO et CGT qui n'apporte rien à une construction collective. La commission conditions

de travail n'est pas seulement représentée par son président, mais par des élu.e.s qui proposent à l'ensemble du CSE des perspectives de travail. L'élue est d'accord pour redéfinir les missions de la commission. Par exemple, la question de l'harmonisation est souvent posée à l'employeur, puisque le fonctionnement des RP ou des C2SCT n'est pas identique partout sur le territoire, alors que Léo Lagrange est une Unité Économique et Sociale. Il n'est pas normal que les conditions de travail soient mieux-disantes pour certains que pour d'autres. Les compétences et les appétences sont diverses et variées et les élu.e.s demandent à l'employeur de s'appuyer sur ces ressources et de les mutualiser. C'est un travail dont la commission conditions de travail peut se charger.

Quoi qu'il en soit, et bien que ce n'ait certainement pas été le but de l'élue, ses propos ont été mal perçus et ne reconnaissent pas le travail important que la commission conduit depuis un an. Elle rappelle que les élu.e.s sont aussi sur le terrain et sont confrontés aux salarié.e.s qui pensent que les membres du CSE ne font rien. Ils passent donc leur temps à se justifier tout en prenant en considération les problématiques et les réalités de l'employeur.

La secrétaire du CSE répond que L'élue a simplement rappelé le cadre dans lequel la commission a été instituée. Son but est d'analyser les C2SCT et de dégager éventuellement des thématiques qui pourraient intéresser les élu.e.s du CSE. L'élue se demande si la commission trouve matière à effectuer ce travail dans les comptes-rendus de C2SCT. Si cette commission doit être pérennisée, il faut qu'elle soit en capacité de faire une analyse de ce qui se dit en région, de travailler sur des chiffres en les croisant avec d'autres éléments et de faire remonter auprès des élu.e.s des thématiques particulières, telle que la prévention de l'agressivité, qui est un sujet dont il est possible de discuter en CSE d'une manière générale. Elle pense qu'il y a un mélange entre ce qui remonte du terrain, ce qui se dit en CSE et ce qui n'a pas été traité. Quand une question est posée en C2SCT, elle doit être traitée au local. Ensuite, il faut regarder parmi les solutions qui ont été trouvées ce qui peut rendre service au plus grand nombre et à l'ensemble de la fédération.

Le représentant syndical CFDT croit comprendre des propos de la secrétaire une remise en cause de la commission conditions de travail et n'a pas bien saisi si elle était ou non pérennisée. Suite aux propos de l'élue, il s'interroge sur la façon qu'ont les élu.e.s de ce syndicat de considérer la vie démocratique au sein du CSE. Puisqu'ils sont minoritaires, les élu.e.s concernés (CGT, CFDT et SUD) peuvent aller dans ce sens et cesser de participer activement à l'instance, estime-t-il, laissant aux deux syndicats majoritaires de rendre compte à l'employeur et aux salarié.e.s de leur capacité à prendre à bras-le-corps la totalité des problématiques. Il ne comprend pas cette réflexion sur le fait d'être majoritaire. Les membres du CSE n'ont jamais souhaité fonctionner ainsi. Il préfère voir dans ces propos un baroud d'honneur de la part de l'élue et attendra que la page se tourne.

La présidente tempère la situation, affirmant qu'il n'est pas question de remettre en cause l'existence de la commission conditions de travail, même si la question de ses prérogatives peut être discutée. Elle est inscrite au règlement intérieur. Les modifications apportées au fonctionnement de cette commission ont été dictées par le contexte sanitaire et il est possible de s'interroger à ce propos. Les élu.e.s sont destinataires d'informations grâce au travail des C2SCT. C'est donc interactif et donne du sens.

Le président de la commission conditions de travail ajoute que cette commission a, jusqu'à présent, permis le débat. Ses membres ont essayé d'être constructifs, et la veille, en commission, il a justement été proposé de peut-être modifier le règlement. Lorsqu'ils ont abordé les sujets, les élu.e.s étaient conscients de déborder des prérogatives de la commission conditions de travail initialement prévues. Il sait bien que tous les élu.e.s ne partagent pas l'idée de travailler ensemble, mais pour sa part, il tient à défendre ses valeurs et le droit des salarié.e.s. Il se veut le porte-parole de leurs conditions. Il ne veut pas, vis-à-vis des membres de la commission, laisser dire n'importe quoi. Pour lui, le but du CSE est d'interroger les uns et les autres sur la façon dont les choses se passent chez

eux et d'échanger sur les différentes pratiques pour créer des conditions et standardiser les pratiques. Au-delà de la crise sanitaire, les conditions de travail sont toujours remises en cause (marchés, violence...) et elles sont primordiales dans une entreprise comme Léo Lagrange. De dire que cette commission conditions de travail est facultative est une insulte au travail des collègues.

La secrétaire du CSE estime qu'il n'y a pas de volonté de nuire à la commission, mais il s'agit d'une question légale entre les commissions obligatoires et les commissions facultatives.

La présidente confirme que cette commission n'était pas prévue dans l'accord CSE et elle a été rajoutée en janvier. Elle rétorque au président de la commission qu'il n'y a pas de volonté de nuire aux débats, mais des clarifications sont sans doute nécessaires. Les conditions de travail ne sont pas considérées comme des éléments subsidiaires de la vie à Léo Lagrange. Cette commission est facultative parce que prévue ainsi par les textes de loi, cela ne signifie pas que les conditions de travail ne sont pas essentielles. Toutefois, elles sont d'abord et avant tout traitées par les C2SCT. La présidente est toujours attentive lorsque des sujets remontent et font débat au niveau national, comme les logiques d'harmonisation, et que l'observation et l'objectivation permettent de se doter de programme d'amélioration des conditions de travail.

Un élu pense que les élu.e.s souffrent d'une absence de positionnement clair de la part de l'employeur quant aux conditions de travail des salarié.e.s. C'est le thème qu'aborde la commission conditions de travail et il est large. Il y a beaucoup à dire et à faire. Cela peut passer par des outils et des études. Les élu.e.s sont avant tout des professionnel.le.s de terrain, investi.e.s dans leur structure et leur métier et lorsque des sujets remontent au national, c'est qu'ils ont leur utilité et doivent conduire à un positionnement clair de la fédération face à certaines situations. L'élu pense qu'il est temps de revoir les contours de la commission conditions de travail, parce que, selon lui, les problèmes vont aller en s'amplifiant. Cette dernière lance une alerte sur des éléments essentiels dont il faut discuter.

Une élue note qu'effectivement tout n'est pas harmonisé au national. Sur le C2SCT de sa région, les questionnaires ont été mis en place, comme cela a pu se faire aussi ailleurs. Le sujet des conditions de travail l'intéresse, mais elle est déjà sur la C2SCT et participe à la commission égalité. Toutefois, elle aimerait savoir ce qui a été fait par rapport au questionnaire proposé par la commission conditions de travail. Il est demandé aux élu.e.s hors commission d'apporter de la matière, mais pour cela ils ont besoin d'avoir un aperçu de ce qui a déjà été mis en place. Elle souhaite que chacun puisse avoir accès à la base de travail, au questionnaire et aux analyses de ce qui avait été fait précédemment. Ainsi l'ensemble des élu.e.s pourra apporter des modifications ou des propositions si nécessaire.

Un élu explique que ses propos ne se voulaient pas polémiques. Il proposait simplement aux élu.e.s de s'interroger sur les accords de création des instances qui ont été signés, qui comportent des prérogatives. Or, le compte-rendu de la commission va au-delà de ces dernières. Pour que les choses fonctionnent, il faut que le texte de base soit revu et éventuellement reconduit, non pas sur les fonctions de bases inscrites au règlement intérieur, mais sur les prérogatives temporaires. Il reconnaît que son propos concernant les élu.e.s issus de syndicats minoritaires était inapproprié et le retire. Il demande aux élu.e.s de bien vouloir l'en excuser.

En ce qui concerne les protocoles sanitaires, s'il a été noté des sites ou des régions où ils ne sont pas appliqués, il faut que les élu.e.s établissent une proposition de délibération pour que l'employeur puisse vérifier pourquoi les protocoles n'ont pas été diffusés. De la même façon, il aurait été bien de relever les sites qui ont connu des actes d'agression. Les élu.e.s pourraient aussi demander que soit mis en place un numéro de téléphone que les salarié.e.s pourraient appeler pour faire remonter leurs problématiques et être accompagnés. Il ne suffit pas de rappeler à l'employeur qu'il doit garantir la sécurité des salarié.e.s, il faut voir comment ces personnes ont vécu leur agression et si elles arrivent à la dépasser. Il faut aussi se demander s'il y a eu un accompagnement des équipes par le biais

d'une personne-ressource. Ces éléments auraient pu faire l'objet d'une délibération qui aurait permis à l'employeur de s'engager sur ces accompagnements.

Les conditions de travail des élu.e.s sont un point récurrent, tous mandats confondus. À ce jour, peu d'élu.e.s ont l'assurance d'être remplacé.e.s lorsqu'ils prennent leur délégation. Cela pourrait faire l'objet d'une négociation, avec un accord qui garantirait aux élu.e.s des temps de remplacement pour ne pas avoir à subir une charge de travail à leur retour. Cela leur donnerait les conditions nécessaires à un engagement plus important dans la mission pour laquelle ils ont été élu.e.s.

L'élu salue enfin tous les membres du CSE, car partant à la retraite à la fin du mois, il n'aura pas l'occasion de revenir dans les instances.

Le président de la commission conditions de travail salue l'élu avec lequel il a travaillé pendant des années. Il lui fait toutefois remarquer qu'il répond parfois à la place de l'employeur. Certes, il a l'expérience, mais cela l'amène parfois dans des situations compliquées.

Pour parler des protocoles sanitaires, une personne avait constaté qu'ils n'étaient plus appliqués sur sa région. Il est clair qu'il faut faire un rappel, car avec le temps, les gestes barrières finissent par être négligés. Par contre, il lui semble difficile de rentrer dans le détail en relevant chaque site où les protocoles ne sont pas mis en place ou de faire la liste exhaustive des situations de violence. Pour lui, il faut évoquer les faits, même s'il n'y a pas de solution. Cette façon de travailler n'est pas satisfaisante, mais la commission n'a pas tous les comptes-rendus des C2SCT. Pourtant elle pourrait y piocher les éléments qui mériteraient d'être vu en CSE parce qu'ils ont un intérêt général.

Pour répondre à une élue, il confirme son invitation et souhaite trouver une date pour que chacun puisse venir contribuer au travail de la commission conditions de travail qui a besoin de personnes issues de différentes régions et métiers pour être le plus objectif possible. En ce qui concerne le questionnaire, il note que la présidente propose de faire intervenir Chorum, expert sur la question. Aucune avancée concrète n'a pour l'instant été faite sur le sujet et le président réitère son invitation à participer.

La présidente demande à l'élu partant à la retraite s'il sera encore présent pour les négociations. Ce dernier indique que ce ne sera pas le cas et souhaite bon courage aux personnes qui ont été désignées pour prendre la suite pour mener à bien tous les chantiers. Il ajoute que s'il s'est parfois opposé un peu durement avec les élu.e.s du CSE, il apprécie chacun d'entre eux pour leurs qualités humaines. Enfin, si ce qu'il a dit a pu paraître un peu prétentieux ou déconnecté de son mandat, parfois, c'est parce qu'il est nécessaire de s'appuyer sur des faits, et que seuls les écrits permettent de le faire. Il revient sur le compte-rendu du président de la commission conditions de travail qu'il trouve intéressant, mais il estime que le CSE doit être en position d'imposer à l'employeur, par le biais de motions, des changements d'attitude dans son travail, dans sa relation avec les salarié.e.s et avec les élu.e.s. D'où son insistance sur les écrits.

Par exemple, il suffirait d'indiquer quelques sites à l'employeur pour que celui-ci s'enquière des situations, ce qui l'amènerait à un débat qui à ce jour n'existe qu'entre les élu.e.s du CSE.

Il salue encore tous les élu.e.s, avant de les revoir sans doute dans d'autres instances.

La présidente regrette que les membres du CSE n'aient pas pu partager le verre de l'amitié.

Les uns et les autres saluent l'élu FO.

Commission communication

La présidente de la commission souhaite que tous ses membres puissent être régulièrement convoqués aux travaux, car ils ne sont pas nombreux.

La commission a été sollicitée par le service communication de la fédération Léo Lagrange qui souhaiterait, dans le cadre de la newsletter du mois de février, faire une communication sur la mise

en ligne du site. Celle-ci va donc proposer un texte de présentation qui sera envoyé à Deborah avant la fin du mois de janvier. Il sera remis en forme pour respecter la ligne éditoriale de la fédération et sera envoyé aux élu.e.s avant le CSE du 4 février pour validation.

La présidente de la commission va proposer des dates aux membres de la commission pour une prochaine rencontre de travail.

Concernant l'information des salarié.e.s sur la RGPD en relation avec le site, il avait été acté que le CSE envoyait cette communication par courrier postal aux salarié.e.s qui n'ont pas donné d'adresse mail, ce qui a été fait. L'employeur pour sa part communiquait aux salarié.e.s via PeopleDoc ou par mail. Or, le service communication a juste inséré un lien dans la newsletter, permettant de prendre connaissance de ce document. Trouvant que ce n'est pas suffisant, la présidente de la commission a alerté l'employeur à ce sujet. Il faudrait que tous les salarié.e.s soient rapidement destinataires du document.

La présidente confirme que l'information a été relayée le matin même. Le service communication avait pensé qu'un envoi par e-lettre était suffisant. La présidente a donc demandé un envoi par mail et a reçu un accusé de réception. Le service communication fait donc le nécessaire.

La présidente de la commission partage son écran pour que chacun puisse voir les différentes pages du site accessibles au grand public. Dans un deuxième temps, elle montrera les informations auxquelles seuls les salarié.e.s de Léo Lagrange auront accès. Hors connexion, certaines informations, comme les instances, ne peuvent être consultées. Par contre il est possible d'accéder au descriptif du CSE et à la liste des membres avec leurs coordonnées. Il en va de même avec les commissions dont le descriptif, ainsi que la liste des membres, sans leurs coordonnées, sont accessibles hors connexion. Par contre la connexion est obligatoire pour envoyer un mail via la rubrique contact. Pour la rubrique ASC, les membres de la commission ont choisi de laisser libre accès au livret des prestations publié chaque année. Il est possible de contacter le secrétariat du CSE et d'accéder à la FAQ.

Elle demande

si les élu.e.s sont d'accord pour qu'un certain nombre de pages soient accessibles hors connexion, ou bien s'ils préfèrent que certaines données soient verrouillées.

Un élu demande que la connexion soit nécessaire pour accéder au site, sinon la liste des représentants du personnel au CSE avec leurs coordonnées est accessible au grand public. Il préconise un mot de passe alphanumérique.

Une élue précise qu'une personne qui n'est pas salariée à Léo Lagrange sera bloquée si elle souhaite accéder à des rubriques telles que les prestations.

La secrétaire du CSE est aussi d'avis que les coordonnées des élu.e.s soient réservées aux salarié.e.s de Léo Lagrange.

Le représentant syndical CFDT demande aussi la protection des coordonnées des élu.e.s.

La présidente de la commission prend note des réclamations concernant les élu.e.s et confirme que la liste passera dans la partie connectée et réservée aux salarié.e.s.

Concernant la FAQ, des questions sont déjà en ligne sur des sujets qui ont été remontés. Il est prévu d'étoffer la rubrique au fur et à mesure des demandes des salarié.e.s. Les élu.e.s ont été questionné.e.s et suite à leurs retours une proposition de modification leur a été envoyée en début de journée.

La présidente de la commission indique que le terme de N+1 a été utilisé plusieurs fois et il est demandé de le remplacer par « supérieur hiérarchique ». Elle propose plutôt « responsable hiérarchique ». Il faut que les élu.e.s s'entendent sur les terminologies à adopter pour que les salarié.e.s comprennent bien de quoi il s'agit.

Le représentant syndical CFDT estime en effet que le terme de N+1 relève plutôt d'une forme de jargon. Il est d'accord pour les termes proposés.

Un élu propose « La hiérarchie » plutôt que « Supérieur hiérarchique », car c'est plus global.

Pour la secrétaire, une foire aux questions est liée à l'objet. Dans le cas présent, elles portent sur l'utilisation du site du CSE. Elle considère donc que ces questions n'ont pas leur place à cet endroit. En effet, il s'agit d'interrogations qui peuvent amener des réponses assez pointues et, à tenter d'y répondre en trois lignes, les élu.e.s prennent le risque de ne pas apporter la bonne réponse. Elle fait la distinction entre l'objet du CSE, avec la partie ASC, et les prérogatives que les élu.e.s peuvent avoir au sein du CSE. Pour elle, la FAQ « DP » n'a pas sa place sous la forme présentée. Par contre, elle pense qu'il faut renvoyer vers les RP, les délégués syndicaux ou l'ensemble des élu.e.s, mais pas de manière aussi précise. La foire aux questions doit plutôt rester sur l'accompagnement des salarié.e.s dans l'utilisation du site, ou sur des questions génériques sur la commission logement, par exemple.

La présidente du CSE pointe qu'en proposant de répondre à des questions liées à l'application des règles sociales, les élu.e.s prennent le risque de voir le site engorgé par les questions. De plus certaines réponses peuvent être valables à un endroit, mais pas ailleurs. Les modalités de fonctionnement sur une région peuvent ne pas être adaptées sur les autres, il peut en aller de même sur les secteurs d'activité. Le site va toucher tous les salarié.e.s et les règles sociales sont propres à chaque métier. Le flux de question peut obliger les élu.e.s à prendre des positions un peu techniques liées à la variété des activités et des règles sociales. Certains accords d'entreprise induisent des règles qui ne sont pas partout les mêmes. Les réponses risquent donc d'être erronées. De plus, le titre « questions de DP » fait allusion à une référence ancienne. La présidente propose d'orienter les salarié.e.s vers les bons interlocuteurs ou les bonnes instances.

La présidente de la commission répond que c'est justement là le but de la FAQ, car depuis un an les élu.e.s sont confrontés à des questions auxquelles ils n'ont pas vocation à répondre et renvoient les salarié.e.s vers leur responsable direct, avec un élu en copie. Si le salarié ne trouve pas de solution avec son responsable ou dans le cadre de la C2SCT, il sera temps de voir ce qu'il est possible de faire. C'est donc ce type de réponses qui est proposé dans la FAQ, qu'il s'agisse de problèmes personnels, de difficultés liées aux conditions de travail, de convocations à un entretien disciplinaire, etc. Chaque réponse est accompagnée d'un lien vers la liste des élu.e.s du CSE. Le but n'est donc pas de répondre à des questions individuelles – C'est le rôle des représentants de proximité et des élu.e.s selon les secteurs d'activité – mais d'offrir aux salarié.e.s une méthodologie en leur indiquant ce qu'ils doivent faire en premier lorsqu'ils rencontrent une difficulté. Le recours à un RP ou à un.e élu.e ne peut se faire qu'après contact avec le la responsable direct.e.

Un élu est d'accord avec la présidente du CSE, les problématiques sont très diverses à Léo Lagrange. De plus, il explique que les salarié.e.s qui appellent s'attendent à être aidé.e.s, car en général ils ont un problème de dialogue avec leur responsable. Donc, selon l'élu, que le site du CSE donne pour première réponse le conseil de se tourner vers le responsable n'est pas adéquat. Il suggère de renvoyer les salarié.e.s vers les RP, ou une commission en fonction de la question. Toutes les problématiques ne peuvent pas se résoudre par mail. Par contre, il faut rappeler qu'il existe des syndicats, des RP, des élu.e.s de CSE et des commissions. Souvent les salarié.e.s n'ont pas les coordonnées des représentants de proximité, il est donc intéressant qu'ils puissent les trouver sur le site du CSE.

La secrétaire ajoute qu'il y a le risque que le salarié confonde le secrétariat du CSE avec l'adresse d'un représentant du personnel. La secrétaire administrative pourrait ainsi se retrouver avec des mails qu'elle ne pourra pas traiter. Il faut rester sur des choses très génériques, rappeler qu'il existe des instances et dire que contacter un.e élu.e peut être un moyen d'avoir des réponses à ses questions sur les accords d'entreprise ou la convention collective.

Une élue rétorque qu'envoyer un mail est un moyen de passer par l'écrit, alors qu'il est relevé que beaucoup de choses restent dans l'oralité. Il n'y a donc pas de traçabilité. Demander à un salarié d'écrire sur les difficultés qu'il rencontre est un atout.

Lorsque la secrétaire administrative recevra des mails, elle les transférera aux élu.e.s selon la commission concernée et le thème.

La présidente de la commission explique que l'envoi d'un mail au secrétariat du CSE passe par un formulaire. Le salarié doit choisir la commission à laquelle il adresse son mail. Pour envoyer un mail directement à un.e élu.e, il doit récupérer son adresse. Le site a été conçu pour que le secrétariat ne soit pas engorgé et la secrétaire submergée de questions auxquelles elle ne pourra pas répondre. Les réponses de la FAQ ont pour objectif d'indiquer une procédure aux salarié.e.s. Elle estime que lorsqu'un problème surgit dans le cadre du travail, la première chose à faire est une réclamation par écrit, cela permet un suivi. Ensuite les salarié.e.s sont systématiquement renvoyés vers les RP ou les élu.e.s. La FAQ n'a pas pour vocation de répondre aux questions. C'est la même chose dans la rubrique des ASC. Il est seulement indiqué la procédure à suivre.

La présidente convient que la présentation qu'elle a faite de la FAQ est erronée. Celle-ci n'a pas pour but d'engendrer des débats entre les salarié.e.s ou avec les élu.e.s, mais de permettre soit de trouver les coordonnées d'un RP ou d'un élu, soit de connaître la marche à suivre.

Une élue propose que la FAQ ne réponde dans un premier temps qu'aux questions qui portent sur les commissions, sachant que ces dernières pourraient elles-mêmes rédiger des réponses. Puis, la commission communication les réceptionne et les présente pour validation au CSE. Quant aux salarié.e.s, ils, elles, doivent être invités.e.s à poser leurs questions aux élu.e.s C2SCT, RP lorsque cela concerne un problème personnel.

Le représentant syndical CGT redit que souvent les salarié.e.s s'adressent aux élu.e.s parce qu'ils n'arrivent pas à communiquer avec leur N+1. Il arrive souvent que ce soit les élu.e.s qui se chargent des écrits parce que les salarié.e.s ne savent pas faire. Mais il est bien qu'ils en produisent. L'élu ne pense pas que tou.te.s les salarié.e.s passent par des écrits pour faire part de leurs doléances. Pour lui, la foire aux questions doit plutôt aider les personnes à comprendre le portail numérique ou multimédia concernant le CSE et à avoir une meilleure compréhension du dispositif ou de l'instance. Elle doit accompagner sur des commissions telles que le logement, la santé au travail, les prestations en s'appuyant sur des questions clés. Le but est de conforter les salarié.e.s dans leur vie professionnelle et sociale. Il approuve le lien vers les coordonnées des élu.e.s, mais il pense qu'il faut aussi diriger les salarié.e.s vers la communication au niveau des régions, harmonisée par le national, autour de l'affichage, du classeur directeur et toutes informations transmises par différents canaux. Il faut de même favoriser le développement de la communication locale dont on parle depuis longtemps. Toutefois, la plate-forme et les outils ont le mérite d'exister et il espère trouver les bons leviers pour communiquer avec les salarié.e.s de l'UES.

Un élu juge prudent de rester généraliste dans la foire aux questions qui doit seulement permettre d'appréhender l'outil et de savoir où chercher l'information, comme comment se connecter et où trouver une prestation. Pour renvoyer les salarié.e.s vers les RP, il faut des phrases simples de type « comment puis-je contacter un RP ? » avec un lien vers d'autres pages du site.

Le représentant syndical CFDT rappelle qu'une FAQ doit d'abord répondre aux questions liées à l'utilisation d'un site. Les réponses données doivent aller dans ce sens. Suite à des interrogations au sein de la CFDT sur comment rendre un service aux adhérents, et dans le cadre du CSE à l'ensemble des salarié.e.s, il suggère de compiler la somme de compétences des uns et des autres et d'organiser un service au plus près des salarié.e.s sous forme de permanence internet. Un élu du CSE prend en compte la requête du salarié et l'aiguille vers les instances du personnel représentatives au local, C2SCT et RP. Cela crée à nouveau des relations de proximité et permettrait de reconquérir le cœur

des salarié.e.s. C'est une façon de rappeler le rôle du CSE au-delà du simple étendard des organisations syndicales. Par ailleurs, si la FAQ se veut trop précise, les élu.e.s risquent de se décrédibiliser en ne pouvant pas donner rapidement des réponses précises à des questions fort complexes.

La secrétaire du CSE propose de faire un focus sur le rôle de la C2SCT et des comités de proximité, de prendre dans l'accord CSE les attributions et les missions. Cette information aux salarié.e.s leur permettrait de comprendre le périmètre concerné, avant de les renvoyer vers la liste des élu.e.s. Elle est d'accord avec l'idée que la foire aux questions doit d'abord être liée à l'utilisation du site. Elle propose que chaque commission construise des questions sur des thèmes récurrents, en prenant aussi en compte les demandes qui arrivent à la secrétaire administrative, pour alimenter la foire aux questions. Que les mises à jour remontent par la commission communication qui les présente en CSE. Ensuite la secrétaire administrative du CSE fait les corrections nécessaires. L'élue craint, face à certains sujets, que cette dernière ne se retrouve à traiter des questions qui ne sont pas de son ressort et ne renvoie pas vers la bonne personne.

La présidente de la commission précise que les deux premiers onglets de la foire aux questions sont consacrés à la navigation sur le site, aux modalités de création d'un compte et autres questions très pratiques. Elle présente aux élu.e.s la première page de la foire aux questions. Il est convenu que cette dernière doit donner des réponses concrètes et simples à des questions telles que :

- Je n'arrive pas à créer mon compte personnel
- Je ne trouve pas mon identifiant
- Où trouver mon matricule...

Le deuxième onglet est consacré à la rubrique des ASC. Il est prévu que la plupart des questions porteront sur les modalités d'inscription, les demandes de chèques, etc. La rubrique sera étoffée au fur et à mesure que des problématiques vont apparaître.

Les questions « DP » qui pourront survenir seront dans un troisième onglet, sous la rubrique CSE. La présidente de la commission redit que les mails n'arrivent pas en vrac à la secrétaire administrative. Le sujet du mail est automatiquement inscrit dans l'objet. Tout est fait pour éviter que les questions arrivent au secrétariat du CSE. Il faut que les salarié.e.s prennent l'habitude de se rapprocher d'un élu ou d'un RP pour faire part de leurs problématiques. C'est un impératif sur lequel tous les élu.e.s semblent être d'accord.

La présidente de la commission a pris note du souhait de certains de n'indiquer aucune procédure et de renvoyer vers la liste des élu.e.s et des RP. Elle invite les membres des différentes commissions à faire des propositions sur une meilleure définition de leurs actions. Ces dernières seront proposées en CSE pour validation.

Une élue de la commission présente l'onglet « contact » et le formulaire défini. En plus de son nom et de son prénom, le salarié doit choisir dans un menu déroulant qui propose toutes les commissions le sujet de son mail. La secrétaire administrative fera suivre le mail au président de la commission concernée.

La présidente du CSE demande s'il n'est pas possible de mettre un lien direct entre le sujet du mail et le président de la commission, pour éviter un passage par le secrétariat du CSE.

La présidente de la commission répond que c'est une demande qui avait été faite au prestataire lors de la conception de l'arborescence du site. Mais il n'est pas possible de relayer vers les adresses mail des présidents de commission.

Un élu se demande quel salarié connaît la commission économique, hormis les initiés, et y fera appel. Quant aux ASC, il propose de parler plutôt d'œuvres sociales. Pour ce qui est de formaliser les problématiques par des mails, l'élue estime que lorsqu'un salarié a recours à l'écrit, c'est parce qu'il y a un conflit qui dure. En tout cas, à son avis, la majorité des salarié.e.s ne passeront pas par la FAQ

pour écrire, mais directement par le mail du CSE. Pour cette raison, il lui semble important qu'elle renvoie vers les contacts des élu.e.s CSE et surtout des représentants de proximité, dont les salarié.e.s n'ont en général pas les coordonnées. Puis l'élu passe sur un tout autre sujet et propose l'achat de matériel adéquat aux élu.e.s du CSE pour remédier aux problèmes de micro lors des réunions en visioconférence et donc de gagner du temps.

Le représentant syndical CFDT invite à faire attention à la sollicitation de la secrétaire administrative sur ces tâches complémentaires. Ce qui lui est demandé sort du cadre de ses missions premières. Il ne faudrait pas la surcharger de travail.

La présidente de la commission rappelle que la foire aux questions n'est qu'une petite partie du site. La page d'accueil comporte plusieurs rubriques dont un onglet qui présente le CSE et ses membres, les instances locales et leurs membres. Les salarié.e.s ont aussi accès au PV, à l'agenda du CSE et aux accords d'entreprise. Pour les ASC, soit Activités Sociales et Culturelles, des explications sont données sur le rôle de cette commission, les activités prises en compte et comment y accéder. Le but du site est de présenter les différentes commissions et rubriques qui composent les activités sociales et culturelles. Elle conclut que dans un premier temps seront laissées dans la FAQ uniquement les questions relatives à la navigation et aux ASC. Sur la partie CSE, il y aura seulement un renvoi vers les différents annuaires des RP et élu.e.s du CSE. Une fois que ce sera fait, elle soumettra le nouveau document aux élu.e.s.

Une élue présente l'espace partagé pour échanger entre élu.e.s. Cela offrira une facilité de communication. Un projet d'espace collaboratif est aussi en cours via Office 365, mais il a un coût, à savoir 5,04 € par élu et par an. Cela représente un total de 1 572 € euros par an. Cela permettrait un libre accès à Team et à SharePoint. Les élu.e.s seront invités à voter ce projet. Avant cela, lors du prochain CSE, un élu présentera ces deux plates-formes sur lesquelles il sera possible de déposer des documents de travail.

Commission ASC

La commission s'est réunie la veille.

Une demande d'aide exceptionnelle a été déposée par une salariée, directrice d'un ALAE à Lyon. Son compagnon est décédé dans des conditions dramatiques le 6 novembre 2020. Elle perçoit un salaire de 1 300 euros et a trois enfants en bas âge. Elle sollicite la commission pour l'aider à payer certaines factures.

Les membres de la commission, après étude du dossier, proposent de prendre en charge les factures d'eau, d'électricité, de téléphone du mois de janvier, trois licences de sport pour les enfants, la mutuelle, les assurances, soit un total de 1 344,74 €.

Vu le caractère urgent de la demande, les membres, en possession des factures, proposent de verser exceptionnellement cette somme directement à la salariée, plutôt qu'aux prestataires comme cela se fait habituellement.

Cette proposition est soumise au vote.

Un élu CGT indique qu'il est déjà arrivé de payer directement des aides aux salarié.e.s. C'est plutôt pour l'hébergement que le versement se fait au prestataire.

S'il est d'accord pour verser une aide, il invite à une certaine prudence vis-à-vis de l'URSSAF et des autres salarié.e.s. Pour les factures qui relèvent d'une aide de première nécessité que sont l'eau et l'électricité, il ne voit pas de problème. Mais il alerte sur la facture de téléphone, les licences de sport, la mutuelle et les assurances. Il a noté dans le dossier un prêt pour une voiture. Il faut faire attention, car beaucoup de salarié.e.s sont dans des situations similaires. Pour lui, il faut bien rester uniquement sur une prise en charge des besoins essentiels.

Une élue note que la salariée n'était pas pacsée. Cela signifie qu'en cas de compte joint bloqué, elle ne peut vivre que sur son salaire, avec les mêmes charges que d'habitude. Elle rejoint l'élue CGT sur les licences (ou plutôt une quote-part) la mutuelle et les assurances. Elle n'est pas favorable non plus à la prise en charge des factures de téléphone et d'assurances, et préfère privilégier les frais de scolarité. Par ailleurs, le contexte du décès ne garantit pas le versement de la prévoyance du conjoint. Tutrice de ses enfants, elle pourrait avoir à faire face à des frais de notaire/succession conséquents.

La présidente de la commission précise que la salariée à trois prêts immobilier et les assurances sont bloquées.

Un élu rappelle que les élu.e.s ont déjà pris de risque de donner des aides malgré le risque d'un contrôle URSSAF. Par contre, il estime que les frais de scolarité font partie de ces choses que l'on paie tout le temps. Il souhaite rester sur les besoins essentiels. Il est possible de faire des démarches auprès de sa banque pour un report d'échéances en attendant la fin des démarches auprès du notaire. C'est un point sur lequel le CSE peut lui donner un coup de main.

Le représentant syndical CFDT relève le caractère particulier du dossier. Puisqu'il s'agit d'un suicide, une enquête a été ouverte par le parquet. Cela amène des lourdeurs dans le traitement du dossier, en particulier puisqu'il n'y a pas eu de contrat de mariage. Il faut donc regarder les impacts directs et indirects de la situation et déterminer les dépenses qui sont induites. Au risque de retomber dans les débats pour être le plus juste possible en se posant la question de savoir ce qui est essentiel et ce qui ne l'est pas.

La présidente de la commission trouve que la scolarité est essentielle. Mais étant donné qu'il s'agit d'écoles privées, trois membres de la commission n'ont pas souhaité que les frais soient pris en charge. Ils préfèrent, en conformité avec leurs valeurs d'éducation populaire, prendre en charge le sport. Pour elle, estimant que les professeurs sont tous payés par l'Éducation Nationale, elle aurait préféré prendre en charge la scolarité qui lui semble essentielle.

La présidente de la commission lit la proposition de la commission :

« Les membres de la commission ont examiné le dossier et proposent de prendre en charge les factures suivantes :

- Eau : 398,55 €
- EDF : 140,42 € et 34,00 €
- Téléphone : 34,00 €
- Licences sport enfants : 510,00 €
- Mutuelle : 144,00 €
- Assurance : 83,56 €

Soit un total de 1 344,74 €. »

Un élu propose de trouver un consensus pour que les élu.e.s soient unanimes sur le vote. Il faut faire attention au niveau de l'URSSAF en payant les factures qui semblent essentielles. Il propose de prendre en charge une partie des frais d'obsèques, c'est un complément qui serait vu comme une aide exceptionnelle un peu plus importante. Ou alors il est possible de prendre en charge les factures d'eau et d'électricité sur deux mois.

Un élu indique que pour ce qui est des licences sportives, la salariée va avoir une aide sur les chèques vacances. Par contre, il propose de verser la somme de 1 000 euros, en enlevant les frais de scolarité, les licences et le téléphone. En effet tout le monde a un téléphone et il sera difficile de faire passer cette somme auprès des salarié.e.s. Ensuite, il invite à revoir la situation de la salariée au prochain CSE, avec peut-être d'autres factures de besoins essentiels ou des frais d'obsèques.

La présidente de la commission répond qu'en cas de contrôle URSSAF, il faut montrer les factures et la somme ne doit pas être ronde.

L'élue dit qu'il faut expliquer à la salariée que les élu.e.s sont soumis à un possible contrôle URSSAF et qu'elle doit fournir des factures, mais pas celles qui portent sur la scolarité, les licences et le téléphone.

Un élu trouve que les élu.e.s entrent un peu trop dans les détails. Il propose de faire ce qui se faisait avant, à savoir verser la somme de 1 000 euros - qui était à l'époque le montant maximum qui pouvait être donné - et, plutôt que de fléchir vers des factures, de récolter le maximum d'éléments qui justifient d'une situation économique grave dans un contexte exceptionnel.

La secrétaire du CSE remarque que la salariée n'a pas de facture d'obsèques. Il faudrait la lui demander, car c'est le plus simple pour attribuer une aide exceptionnelle. Des factures fournies s'étalent sur plusieurs mois. Il n'y a donc pas d'appréciation à un moment T du montant des charges. Il est possible que mises bout à bout, celles-ci soient supérieures à son salaire. Dans ce cas l'aide demandée est légitime. Mais là, il n'est pas possible de le voir. À la présidente de la commission qui remarque que la facture des obsèques sera plus élevée que la somme proposée, la secrétaire répond qu'il ne s'agit pas de donner la totalité, mais de participer à une dépense exceptionnelle.

Un élu rappelle que cette personne est dans l'urgence et qu'il faut lui répondre rapidement. Les membres de la commission ont donc cherché comment lui verser une aide d'urgence. Seule se pose la question des factures à prendre en compte pour justifier le paiement auprès de l'URSSAF.

La présidente propose que les élu.e.s se mettent d'accord sur un montant, charge ensuite à la présidente de la commission de récupérer des factures pour justifier de la situation difficile de la salariée.

La présidente de la commission indique qu'aucun texte ne valide la somme de 1 000 euros. Il est donc possible de proposer plus.

La présidente rétorque qu'il s'agit d'un problème d'équité par rapport à des décisions qui ont été prises par ailleurs pour des situations identiques.

L'élue propose de faire ce qui s'est déjà fait par le passé, de verser une première somme et de voir au prochain CSE pour verser un deuxième montant.

La secrétaire demande si les élu.e.s sont d'accord pour un montant de 1 000 euros.

Un élu partirait sur le montant proposé par la commission. Il faudrait ensuite essayer d'obtenir la facture des obsèques, quitte à fournir aussi d'autres factures.

Un élu propose la somme ronde de 1 300 euros, ce qui permet de ne pas fléchir vers des factures.

Une élue explique qu'en dehors du mariage ou du PACS, il existe aussi le concubinage et les premiers ascendants, c'est-à-dire les enfants, sont pris en compte dans le cadre d'une aide allouée par la CAF. Celle-ci peut aussi bien porter sur le logement que sur la prise en charge des frais d'obsèques.

La présidente de la commission répond que tout cela va se mettre en place, mais en attendant la salariée a besoin d'une aide d'urgence.

L'élue veut savoir si la salariée a fait les demandes, d'autant que la même chose existe avec l'ASF et la prime d'activité. La demande peut être faite au mois pour compléter la différence de salaire d'avec le concubin.

La présidente invite les élu.e.s à accompagner la salariée pour voir avec elle toutes les aides dont elle peut disposer. Pour l'instant, ils doivent se mettre d'accord sur le montant de l'aide d'urgence.

La présidente met au vote une aide exceptionnelle de 1 300 euros pour une salariée de Léo Lagrange sur Lyon.

Votants : 21

Pour : 21

Contre : 0

Abstention : 0

Bilan sur les réclamations des chèques Cadhoc.

Depuis le dernier CSE, 21 réclamations sont arrivées au secrétariat. Après un examen précis de chaque demande, les membres de la commission sont favorables à ce qu'une réponse positive soit

faite à 19 d'entre elles. Les deux salarié.e.s qui ne sont pas retenus ont envoyé leur demande hors délai.

137 salarié.e.s ne sont pas allés retirer leur chèque à la poste. Habituellement un deuxième envoi est fait, avec prise en charge des frais de recommandé par le salarié. Étant donné le contexte sanitaire et les perturbations rencontrées dans la distribution du courrier, les membres de la commission proposent de renvoyer les chèques aux 137 salarié.e.s et de prendre en charge les frais inhérents. Cette proposition est soumise au vote.

Une élue demande pourquoi les deux salarié.e.s ne sont pas pris en compte. Elle assure qu'en région, des salarié.e.s se sont rendu compte en discutant avec des collègues qu'ils n'avaient pas reçu la communication, ni le petit livret des prestations. Ils étaient donc hors délai pour faire la demande. Mais dans le cas présent, il s'agit de deux personnes. L'élue invite à terminer l'année sur une bonne note dans le contexte de crise.

Un élu partage cette réflexion. Mais si ces personnes en parlent autour d'elles, alors qu'elles ont dépassé le délai, il sera difficile de faire face aux autres réclamations. C'est un débat qui a déjà eu lieu au CSE.

Un élu estime que la prestation ayant été lancée en octobre et la limite de réclamation allant jusqu'au 31 décembre, les salarié.e.s avaient le temps de faire la demande. Des critères ont été fixés, il faut les respecter pour éviter tout débordement.

Le représentant syndical CGT relève que parmi les salarié.e.s qui n'ont pas reçu les prestations se trouvent des personnes dont le dossier est en cours ou qui ne semblent pas être comptés en tant que salarié.e.s alors qu'ils travaillent à Léo Lagrange depuis plusieurs années en avenant DD, annualisés, sur des accompagnements de séjour, qui cotisent du mois de septembre au 12 juin de chaque année. Il se demande comment cela est possible. Il précise qu'un avenant DD concerne un salarié, déjà sur un dispositif avec un volume d'heure, mais qui a aussi d'autres missions. Plutôt que de tout regrouper sur le même contrat, avec des heures complémentaires, on lui fait un avenant DD. Ça peut être un avenant DD détention, ou convoyage, ou animation...

Ces salarié.e.s reçoivent les prestations irrégulièrement. Pour 2020, ils elles ont bien reçu les éléments et ont renvoyé leur demande, mais celle-ci n'a pas été prise en compte. Il semblerait que ces personnes soient absentes de certains listings. L'élu veut bien redonner tous les éléments nécessaires pour retrouver ces salarié.e.s dans les listes des ASC.

Pour la présidente, si ces personnes ont reçu l'information, c'est qu'ils sont dans le fichier.

L'élu en convient, mais il a demandé au trésorier de faire des recherches, et celui-ci a trouvé 2 salarié.e.s sur la vingtaine concernée. Il y a peut-être un problème de fichier entre la région et le national. Ces personnes reçoivent les ANCV chaque année au mois de juin, mais les chèques Cdhoc une fois sur deux ou pas du tout. Leur avenant DD se termine entre le 6 et le 15 juin et reprend le 13 septembre.

La présidente de la commission explique que les salarié.e.s éligibles aux chèques Cdhoc sont ceux présents au 30 juin. L'élu en conclut qu'il y a des laissés pour compte.

La présidente comprend que l'avenant DD apporte une modification à un contrat existant.

Le représentant syndical infirme et explique que le salarié à deux fonctions, deux missions et que l'une l'emporte sur l'autre avec des indices différents. Par exemple un contrat peut être borné sur un certain nombre d'heures, tel qu'un accompagnement de loisir, et le salarié a un avenant DD sur une mission particulière qui aura un autre indice.

La présidente comprend que ces personnes, à un moment donné, ne sont plus dans les effectifs.

L'élu explique que jusqu'à il y a deux ans, ils avaient des délais de carence dus aux coupures de saisons. C'étaient des situations précaires, car ils perdaient la portabilité de la mutuelle et tous les droits qu'un salarié peut avoir quand il travaille à l'année. Il a été demandé que soit fait un contrat DD pour l'année puisque la prestation est payée et les semaines sont identifiées. Et aussi pour éviter de perdre ces personnes et les accompagner socialement. Mais l'élu comprend que malgré tout, ces salarié.e.s sont sorti.e.s des listes à la fin de leur mission. Il semble qu'il y ait un vide social dans les critères des prestations qui ont été mis en place. C'est peut-être la raison à cette problématique.

Une élue pense qu'il serait bien de faire une recherche sur les avenants DD et de voir ce qu'il est possible de faire pour ces salarié.e.s lors des prochaines prestations.

Un élu propose de prendre une décision face à une situation très particulière. Il demande s'il est possible exceptionnellement de prendre en charge ces salarié.e.s ou si les élu.e.s attendent de revoir les critères. Il faudrait que le représentant syndical puisse porter à ces personnes la décision du CSE. La secrétaire propose de retrouver tous ces salarié.e.s, car il peut exister des situations similaires dans d'autres régions. Cela permettrait de revoir le critère de la date pour toutes les prestations dès le prochain CSE.

Pour le représentant syndical CGT cela suppose de voir les critères liés aux contrats, de vérifier si cet avenant DD existe ailleurs, et si des salarié.e.s sont confrontés à des délais de carence plus ou moins importants. Cela suppose de connaître la nature des contrats et l'organisation générale du travail. Il se demande s'il sera possible d'établir les critères nécessaires d'ici le mois prochain pour être au plus près de ce qui est dû à ces salarié.e.s. Il faudrait pouvoir diffuser l'information à l'ensemble des services et des instances en capacité de répondre.

Un élu pense qu'il faut se laisser le temps de vérifier toutes les situations, car il en existe sans doute ailleurs qu'en Sud-Ouest. Il y a aussi les personnes qui sont reprises, par exemple, au 30 septembre et qui, de ce fait, n'ont pas droit aux chèques cadeaux. Et peut-être d'autres situations encore. Il faut revoir les critères de dates pour bénéficier des prestations, en particulier celles de fin d'année. Il faut déterminer le nombre de salarié.e.s que cela peut concerner et faire des propositions.

Un élu retient que ce problème n'est pas nouveau et relève des critères d'attribution des aides. Autrefois, les CDD étaient la variable d'ajustement du budget du CE. Certaines dates n'étaient pas prises en compte, pour ne pas exploser ce dernier. L'élu pense qu'il faut donner les prestations à ces salarié.e.s, mais cela va obliger à revoir les montants. Pour évaluer ce que cela peut représenter pour les prochaines prestations, peut-être faut-il demander à l'employeur un fichier au 28 février et les personnes qui sortiraient après le 30 juin seraient intégrées. Des extractions de fichier permettraient d'avoir une idée du volume. Parce que cela va aussi toucher des formateurs qui interviennent sur des périodes courtes. Tout est une question de critères et de budget.

Une élue demande pourquoi les salarié.e.s avenants DD n'ont pas droit à des CD2I, s'ils sont sûrs d'être repris d'une année sur l'autre. Il existe différents cas de figure en particulier dans la formation suite à des acceptations de marchés, ce qui peut engendrer de l'irrégularité dans les interventions et donc sur les CDD. Dans le cas présent, les salarié.e.s reviennent d'une année sur l'autre.

La présidente propose aux élu.e.s de retravailler leurs critères et l'employeur, de son côté, va se pencher sur ce type de situations.

La présidente met aux voix la prise en charge de 19 réclamations sur 21 et un nouvel envoi de chèques à 137 salarié.e.s à la charge du CSE.

Votants : 22

Pour : 22

Contre : 0

Abstention : 0

La présidente de la commission ASC informe que les membres ont noté les critères de validation des réclamations :

- Le respect du calendrier
- Le salarié présent au 31 janvier pour les chèques vacances, 30 juin pour les Cadhoc – Au vu de ce qui a été dit, cette date sera peut-être avancée au 30 mai
- Les justificatifs de revenus
- Adresse postale exacte

En cas d'hospitalisation ou de déménagement les membres s'engagent à examiner la demande.

Pour le livret des prestations les membres de la commission demandent à l'employeur la liste des salarié.e.s présent.e.s au 31 janvier. Ils ont noté qu'un grand nombre de salarié.e.s ne sont pas

informé.e.s de la création du site et souhaitent la diffusion du flyer par mail, mais aussi sur MyPeopleDoc si possible.

La présidente précise qu'il n'est pas possible d'utiliser MyPeopleDoc.

La commission souhaite se réunir le mardi 2 février à 15 heures pour préparer le CSE du 4 février. Ainsi les membres auront une journée de plus pour rédiger les documents et les élu.e.s pour lire ceux qui seront mis sur la BDES.

Une élue dit qu'à ce jour, il est possible de faire des statistiques plus précises sur les connexions par les salarié.e.s, sur les prestations demandées. La seule que les membres de la commission ont eu le temps de faire, c'est sur la connexion, mais à ce jour, seuls 28 se sont connectés.

La présidente de la commission a envoyé un mail récapitulatif des échanges sur le site et des demandes qui ont été faites. Elle demande qu'il soit annexé au PV.

VI – Réponse aux questions des élus sur la mise en œuvre du plan vigipirate dans le périscolaire

Les élu.e.s ont fait part, au mois de décembre, de difficultés concernant des animateurs qui se doivent d'assurer la sécurité en extérieur, aux portails des écoles, suite aux mesures du plan Vigipirate. L'employeur s'est rapproché des lieux qui avaient été indiqués, en particulier le périscolaire Nantais et Toulouse. Ces situations ont été en grande partie résolues.

La RRS explique que l'employeur s'est renseigné sur les différents dispositifs concernant le plan Vigipirate pour voir si cette pratique de surveillance aux portails était généralisée. Il n'y a que sur Nantes et Toulouse que ces problèmes se posent.

Il semble qu'il y ait eu un cumul de protocoles sanitaires et de protocoles vigipirate, ce qui a entraîné un manque de clarté et un dysfonctionnement. Pour appliquer le plan Vigipirate Nantes a fonctionné, comme pour le protocole sanitaire, en relation étroite avec les directions d'écoles. Tout le monde s'est focalisé sur la sécurité aux portails avant de se rendre compte que ce n'était pas une bonne solution. En 2017, une application du plan Vigipirate avait entraîné la mise en place de sas, ce qui n'a pas été repris.

Suite à des discussions avec la ville et l'Éducation nationale, fin novembre, un protocole beaucoup plus clair a été établi le 14 décembre. Ce ne sont pas les portails qui doivent être sécurisés, mais les abords des bâtiments. C'est un fonctionnement qui a été mis en place au début de mois de janvier, avec la mise en place de sas. Cette solution amène un autre problème, face au regroupement de personnes devant les écoles, qui est celui des protocoles sanitaires. Des équipements, comme des tonnelles, ont été commandés, pour que les personnes puissent attendre sans être exposées ou serrées. En 2017, des animateurs avaient été ajoutés aux effectifs pour le dépointage et ont ensuite été pérennisés. Ce qui veut dire qu'il y avait toujours des personnes en plus sur les sites, en cas d'absence d'animateurs. C'est un fonctionnement qui va prendre fin avec la mise en place des sas. À Toulouse, deux écoles sont concernées, celles de Sermet et de Lakanal. Toutefois l'animateur est dans l'enceinte de l'établissement et non pas à l'extérieur. Néanmoins un problème de sécurité a été remonté sur l'école de Sermet, car le portail étant opaque, il n'est pas possible de voir qui se trouve de l'autre côté. C'est une information qui a été transmise à la ville. Les mesures prises pour résoudre ce problème ne sont pas encore connues.

La problématique étant restreinte, il faut la traiter au local, dans un dialogue de proximité.

La représentante syndicale FO confirme que les directeurs de Nantes ont reçu, une demi-heure plus tôt, une nouvelle procédure qui stipule qu'il ne faut plus rester au portail. Cela veut dire qu'il y aura

encore des animateurs, le soir même, aux portails pour gérer le flux d'arrivée des parents. Par contre, elle n'a pas bien compris le fonctionnement des sas et des tonnelles.

Pour ce qui est des animateurs de dépointage, elle confirme qu'ils étaient bien présents, mais jusqu'à la mise en place des protocoles sanitaires seulement. Ces derniers obligent à recourir à plus d'animateurs, ce qui fait que certains sont à la fois à l'encadrement et au dépointage. Il faudrait donc deux ou trois postes supplémentaires par école le soir.

La note d'information n'a peut-être pas encore été bien diffusée, car selon la presse nantaise, des enseignants estiment que la sécurité passe par la fermeture du portail, avec la présence des animateurs une heure matin et le soir. Pour l'heure, il y a encore des écoles qui demandent la présence des animateurs au portail, d'autres qui ont des heures d'ouverture en fonction des niveaux de classe qui s'échelonnent entre 17h45 et 18h30.

La présidente a alerté le directeur de Léo Lagrange animation qui participe à des réunions ministérielles sur les activités périscolaires et les relations avec l'Éducation nationale afin qu'il porte les revendications sur l'organisation du travail des animateurs. Mais c'est aussi au niveau local qu'il faut trouver des solutions. Elle invite la représentante syndicale à s'approprier le nouveau protocole et voir comment il se met en place. Si des problématiques de gestion demeurent, elle doit en faire part à la C2SCT pour que le représentant de l'employeur au local puisse s'en saisir. Un point sur la situation sera fait au mois de février.

Un élu dit que tous les animateurs ont toujours accueilli les parents pour éviter qu'ils ne rentrent dans l'école. C'est son rôle. Mais le plan Vigipirate, pour sa part, est synonyme de protocoles. Par ailleurs, l'élu ne comprend pas le rôle des tonnelles. Il estime que la commission conditions de travail doit s'emparer du sujet pour voir quels sont les protocoles pour un animateur dans le cadre du plan Vigipirate et s'interroge sur son rôle. Il demande s'il est mieux payé lorsqu'il est à l'extérieur et prend des risques.

La présidente revient sur les raisons pour lesquelles l'employeur a relayé l'information auprès des personnes à même de pouvoir agir. Un animateur assure la sécurité des enfants lorsqu'ils rentrent et sortent de l'école et durant les activités périscolaires, mais il ne doit pas assurer la sécurité des bâtiments. Or, il y avait des animateurs qui étaient postés devant les bâtiments pour en assurer la sécurité. À ce jour, le protocole sanitaire modifie la transmission entre l'animateur et les parents, mais celle-ci doit se faire. Toutefois, il ne faut pas que les animateurs se transforment en vigiles.

L'élu demande si une note en ce sens va être envoyée aux animateurs et si une information va être envoyée aux directeurs des écoles pour rappeler le rôle des animateurs.

La présidente répond qu'aucune note n'est envoyée aux animateurs, mais le travail est organisé avec les différentes collectivités, selon les contextes, pour que l'animateur reste sur sa fonction et ne passe pas sur celle de vigile. Pour elle, ce sujet doit se travailler au local, structure par structure, parce que cela dépend de l'organisation matérielle des sites.

L'élu en conclut que rien ne va être fait, et que cela restera à l'appréciation du N+1 et du directeur d'école. Il lui semble pourtant simple de rappeler que le rôle d'un animateur est d'accueillir les parents et les enfants, d'assurer la sécurité dans l'école, mais qu'il n'est pas en charge de celle des bâtiments.

La présidente répond que cela a été fait, mais que la mise en œuvre ne peut pas être dictée par le national, parce qu'il faut connaître les détails des structures et des fonctionnements. C'est à chaque employeur d'organiser le travail de ses équipes. Il pense que le N+1 va gérer en fonction des exigences de la ville ou des effectifs. Ainsi il risque d'envoyer les animateurs sur le plan Vigipirate. Ce qui le met en difficulté, en plus des animateurs. Il pense qu'il faut que Léo Lagrange prenne une position nationale ferme sur le rôle de l'animateur. Pour l'élu, c'est le même métier à Nantes et à Toulouse. Il ne comprend pas pourquoi il ne peut pas y avoir de note sur laquelle les animateurs peuvent s'appuyer quant à leur rôle dans le périscolaire.

Une élue trouve dommage que l'information ne soit pas parvenue plus tôt, car les animateurs continuent à faire le guet au portail, alors que c'est un point qui a été évoqué lors du dernier CSE.

Elle ajoute que ceux qui sont au dépointage ne peuvent pas assurer la fonction d'animation, ce qui amène à des sous-effectifs sur le terrain. C'est quelque chose qu'il faut bien avoir en tête.

Des informations qu'elle a reçues, la présidente a compris qu'il y avait eu des embauches pour le dépointage et que ces postes ont été maintenus.

L'élue confirme que c'est le cas, mais pas partout. Des efforts ont été faits, mais il faut quand même pointer les difficultés.

Le représentant syndical CGT revient sur les deux écoles de Toulouse et explique qu'elles ont chacune deux sas d'accès. Mais pour le premier, il s'agit d'un bâtiment qui donne sur une cour ouverte, puisque s'y trouvent aussi des services municipaux. Donc le public entre dans la première partie de l'enceinte. La séparation avec le CLAE est très légère. Ce sont deux écoles d'enfants de notables de la ville, et c'est la raison, à son avis, pour laquelle les protocoles Vigipirate Écarlate, appelés Urgence attentat depuis le 29 octobre 2020, sont particulièrement appliqués. Il pointe deux autres écoles, Fourtanier et Marie Curie, qui ont des configurations très similaires, mais ce ne sont pas les seules sur Toulouse. Il invite les coordonnateurs et les N+1 à creuser ce sujet. L'arrêté municipal concerne tous les établissements, de même que le protocole Urgence attentat. Des barrières ont été mises en place devant les écoles sensibles, et plus éloignées sur celles qui le sont moins. Qu'en est-il des quartiers sensibles. Il faut être vigilant sur l'application du protocole sanitaire, celui de l'état d'urgence et voir s'ils s'additionnent, si l'un annule l'autre ou s'il y a des passe-droits sur certaines écoles.

Une élue confirme que la situation sur Nantes, sur laquelle elle avait été interpellée avant les vacances de Noël, est la même, les animateurs continuant d'attendre au portail. Il a été demandé à la directrice d'acheter des spots de chantier pour que l'éclairage soit suffisant. Par contre, suite à son intervention, un poste a été créé, car, du fait du dépointage, les animateurs n'étaient plus dans les taux d'encadrement. Elle espère que la situation va rapidement s'améliorer, mais elle restera attentive sur les alertes qui ont été lancées. Par contre la C2SCT avait été informée avant les vacances de Noël et les choses ont été prises un peu à la légère. Quant à la solution des tonnelles, elle n'est pas satisfaisante.

Une élue note qu'à partir du moment où il y a une modification substantielle des missions des animateurs, cette question devrait faire l'objet d'un point à l'ordre du jour d'une C2SCT ou a minima d'une information aux élu.e.s. Elle pense que si en Sud-Ouest, la direction avait demandé leur avis aux élu.e.s, les choses seraient différentes. Si les animateurs doivent avoir des missions autres que l'encadrement et la sécurité des enfants, il faut en discuter et voir dans quelles conditions cela peut se mettre en œuvre sur le terrain. La sécurité des écoles relève de la responsabilité des villes. Si une école compte un concierge, c'est à lui d'assurer le service. Elle pense que Léo Lagrange devrait avoir une posture plus ferme sur la répartition des tâches au sein des accueils périscolaires. Lorsque le dépointage a été mis en place en 2016 ou 2017 à Nantes, quelques postes supplémentaires ont été créés, mais à ce jour, la question est bien celle du respect des taux d'encadrement. L'équipe d'animateurs se débrouille pour faire le dépointage dans ce cadre-là. Lorsqu'il y a une personne supplémentaire, cela est dû soit à la crise sanitaire, soit au plan Vigipirate. Elle regrette que les élu.e.s se voient obligés d'exposer des situations compliquées pour les animateurs, plutôt que de se dire qu'il y a un plan sanitaire et un plan Vigipirate et de faire le nécessaire pour que les animateurs s'y retrouvent.

Une élue note que la question doit être traitée par l'employeur, mais elle pense que cela n'empêche pas de communiquer sur le fait que le rôle des animateurs n'est pas d'être vigile. L'employeur doit fermement se positionner sur le sujet pour que les salarié.e.s se sachent protégés et qu'il ne cautionne pas ce genre de pratiques.

La présidente répond que les propos de l'employeur au CSE du mois de décembre et ce jour même, montrent qu'il se positionne parfaitement sur le rôle de l'animateur périscolaire et ce qui est attendu de lui en matière de sécurité de l'activité. Elle répète que ces derniers n'ont pas vocation à être des vigiles à la porte des établissements scolaires. Ils ont pour mission de sécuriser l'entrée et la sortie des enfants et rien de plus. Les propos sont clairs et les élu.e.s pourront se référer aux PV des deux CSE si nécessaire.

Une élue reconnaît que le discours de la présidente est plutôt rassurant, mais elle estime qu'au-delà du rôle de l'animateur, c'est sur la méthodologie qu'il faut se pencher, c'est-à-dire sur la manière dont ils vont assurer la sécurité physique et psychologique des enfants. Et cette méthodologie doit être envoyée aux supérieurs hiérarchiques, car certains commentaires laissent à penser qu'ils ne prennent pas la chose au sérieux. Il ne s'agit effectivement pas d'un ressenti de la part des animateurs, mais bien d'un fait. Les retours sur ces difficultés n'ont pas pu être intégrés dans le PV des C2SCT, mais ils restaient pertinents. Il a même été dit que la façon dont les choses se passent est de la responsabilité des animateurs, car tout était prévu pour qu'ils n'aient pas à rester dehors – Les parents appellent l'animateur pour qu'il leur ouvre le portail. Or puisque les parents ne peuvent plus entrer chercher les enfants, c'est l'animateur qui fait sans cesse la navette pour accueillir les enfants au portail. Par ailleurs, il est dit qu'à partir de 17h30, le taux d'encadrement est dégressif, parce qu'une dizaine d'enfants partent, ce qui rééquilibre la situation, ou encore qu'il y a sept animateurs pour sept classes. Ce sont des chiffres très précis qui ne correspondent pas à la réalité. Cela permet de dire qu'il n'y a pas de problème dans les taux d'encadrement et donc pas de souci pour garder le portail. L'élue redit à la présidente du CSE l'importance de son aide et le besoin d'un écrit, pour que la méthodologie soit connue de tous.

Une élue note qu'en CSE les élu.e.s ont en face d'eux des interlocuteurs qui les entendent et essaient de trouver des solutions satisfaisantes. Mais cela ne se passe pas toujours de la même façon au sein des C2SCT. Elle se demande comment faire pour que les débats constructifs qui ont lieu en CSE puissent faire évoluer les choses. Peut-être faudrait-il communiquer des extraits de délibération aux instances locales et aux différents acteurs.

La présidente répond que l'organisation du travail est d'abord locale, même s'il existe de grandes orientations et des directives. Elle affirme qu'elle fait le relais et que le sujet a été discuté avec les DRH à la sortie du CSE du mois de décembre. S'il y a un nouveau protocole, c'est bien parce qu'il y a eu des sollicitations de la part du service RH de Léo Lagrange Ouest qui a discuté des conditions d'organisation avec la mairie de Nantes dans le cadre du plan Vigipirate. Le directeur de Léo Lagrange animation participe à des réunions ministérielles et relaie le besoin d'être attentif, mais c'est un sujet qui est lourd et qui demande du temps pour être traité. Il faut identifier des situations particulières à chaque dispositif local et il est compliqué de les résoudre au niveau national. Il est facile pour la présidente de dire qu'un animateur scolaire n'a pas à faire le vigile à l'entrée des établissements scolaires, mais au local, confronté aux difficultés, chacun fait comme il peut. La question se pose sur les moyens que l'on peut se donner, sur la façon de faire valoir et exiger la reconnaissance de ces métiers pour qu'ils ne se retrouvent pas à assumer dans des protocoles un rôle qui n'est pas le leur. Mais ce ne sont pas des sujets simples à régler.

Un élu remercie les représentantes de l'employeur pour leur réactivité suite aux alertes des élu.e.s de la commission conditions de travail. Par contre, sur le terrain, les décisions vont rester à la discrétion des directeurs sur les postes occupés par les animateurs, ce qui risque d'engendrer des dérives. Il demande s'il serait possible d'avoir des fiches de postes auxquelles il serait possible de se référer. Ce serait un bon support.

La présidente convient que cela serait un élément de clarification. Elle confirme que le sujet sera à nouveau abordé le lendemain en réunion de DRH.

VII – Information sur la mise en service du tableau de suivi des heures de délégation

La présidente informe que la direction a travaillé avec les OS sur un outil de suivi des mandats qui complète le bon de délégation, et qui permet un récapitulatif mensuel des différentes situations qui peuvent se cumuler. Le tableau reprend donc :

- Les réunions de RP
- Le temps de trajet hors temps de travail
- Les réunions de négociation
- Les réunions de C2SCT
- Les réunions de CSE
- Les réunions de commissions
- Les temps de trajet

Un décompte est fait automatiquement qui indique le cumul des heures passées en réunions ou en trajet. De plus, il est possible de noter les heures qui ne sont pas prévues au départ, mais peuvent faire l'objet de convocations de l'employeur, comme d'accompagner un salarié à un entretien préalable.

À cela s'ajoutent les heures de délégation liées aux différents mandats internes à Léo Lagrange. Des heures de formations syndicales sont aussi prévues. Enfin sont comptabilisés les mandats exercés en externe (OPCO, réunions de branche, réunions d'unions départementales ou autres).

En plus d'un cumul mensuel, l'outil prévoit un récapitulatif en fin d'année.

Le représentant syndical CFDT demande si le cas du télétravail, qui n'est pas mentionné sur le tableau, génère l'application de l'accord sur le dédommagement et donc si les heures de délégation que les élu.e.s font à domicile sont prises en charge par l'application. Il s'inquiète de savoir comment il doit déclarer ces heures. Il informe qu'il est demandé sur sa région de signaler les heures de télétravail et pense qu'il serait possible de faire de même pour les heures de délégation. Il ne sait pas si cette pratique est demandée partout, mais ce serait un moyen d'harmoniser.

La présidente confirme que les heures de délégation en télétravail donnent lieu à indemnisation. Les services RH ont prévu que pour déclencher les 2 euros d'indemnisation, une journée compte pour sept heures. Même si ce n'est pas d'un seul tenant. Par contre, elle pense que de l'intégrer au tableau complexifie celui-ci. Elle propose de prévoir une case récapitulative qui indique sur le total des heures de réunion, combien ont été faites en télétravail et combien en présentiel.

Un élu pense que le tableau est un bon outil, mais il ne faudrait pas que la règle s'applique aux représentants du personnel et pas à l'employeur. Chaque fois qu'il a dépassé les heures de travail lors de CSE, il a envoyé un mail à la DRH. Il n'a jamais été payé. Il comprend que l'employeur a, par le biais du tableau, une vision des heures, mais n'en saisit pas l'utilité. Il demande s'il doit servir uniquement pour pointer et modifier à la fin du mois les heures de délégation et de réunion, ou s'il va aussi prendre en compte les temps de trajet pour les déplacements en réunion pour les élu.e.s du personnel.

La présidente répond que les heures ne sont pas payées, il s'agit d'un principe de récupération pour les salarié.e.s qui sont à temps complet. C'est un point de la convention collective.

L'élu rappelle que la direction avait indiqué préférer payer les heures complémentaires aux élu.e.s du personnel et aux délégués syndicaux que de payer un billet d'avion. Il est maintenant question d'heures de récupération.

La présidente réplique que l'élu mélange les heures complémentaires pour les salarié.e.s à temps partiel qui passent du temps dans les transports, et les heures de récupération pour des salarié.e.s à temps complet qui ont ainsi la possibilité de compenser les heures passées en plus en réunion. C'est dans l'esprit de la convention.

L'élue rétorque que lors d'un CSE, la direction avait pointé le coût de l'avion pour les élu.e.s du personnel, sans distinction de temps plein ou de temps partiel, estimant qu'il valait mieux verser aux élu.e.s l'équivalent des heures de déplacement que de payer des billets d'avion. Par ailleurs, il demande ce qu'il en est pour les élu.e.s qui ont des accords de détachement avec une prise en charge partielle de leur syndicat. Depuis le mois de septembre il demande les factures. Celles-ci devaient lui être données avant le mois de décembre pour que Léo Lagrange puisse être payé. Le comptable de Nord Île de France lui a répondu le 31 décembre.

Pour la présidente, cette demande ne faisait peut-être pas partie de ses priorités durant les quatre derniers mois. Elle invite l'élue à voir sa DRH concernant ses heures de délégation, pour qu'ils organisent ensemble le temps de travail de l'élue et voir comment il peut récupérer les heures en plus qu'il a passées au CSE.

L'élue pense que le problème qui se pose à lui va être le même pour l'ensemble des élu.e.s. Les salarié.e.s à temps plein devant récupérer les heures supplémentaires, se pose la question de leur remplacement sur leur poste de travail.

La présidente répond que ce n'est pas à elle à organiser le travail des élu.e.s du CSE. Cela doit se faire localement, en rapport avec l'activité. Elle est surprise d'un tel débat suite à la présentation d'un outil qui permet de gérer le temps de travail et de faire un suivi des différents mandats et de leur impact. Elle remarque que le tableau a été en grande partie travaillé par l'élue et que c'est lui qui l'a proposé. Il a ajouté, par exemple, les mandats externes. Pour ce qui est de la gestion du temps de travail, les élu.e.s doivent se rapprocher de leurs responsables locaux pour aménager les temps de délégation, et leur activité professionnelle.

L'élue précise qu'en négociation il a apporté des modifications au tableau présenté par l'employeur. Son problème est que lorsqu'il s'adresse à la DRH locale, celle-ci le renvoie au national.

La présidente dit encore une fois que l'organisation du temps de travail ne sera pas renvoyée au national. Elle doit se faire en fonction des activités et des responsabilités de chacun des élu.e.s.

Une élue a eu des retours de RP. Ce sont des personnes qui sont à temps plein, mais qui ne sont pas toujours remplacées sur leurs heures de délégation. Le tableau va leur permettre d'évaluer les heures d'absence de leur structure. Pour ceux qui sont à temps partiel, ils sont certes payés, mais comme ils rajoutent leurs heures de délégation à leur temps de travail, c'est comme s'ils étaient à temps plein. Donc le tableau va permettre d'éviter les discussions individuelles. Par contre elle se demande s'il va réellement être utilisé par les RH qui connaissent le planning des élu.e.s. Certains sont sur des majorations de temps de travail avec un pourcentage en fonction des jours travaillés ou non travaillés.

La présidente pense que le nombre d'heures passées hors temps de travail est peut-être une indication à rajouter au tableau.

Pour l'élue, le bon de délégation est déjà bien utilisé à Léo Lagrange Ouest, mais il faut double-cliquer dessus pour y accéder, ce qui n'est pas très pratique pour les services RH. Elle trouve qu'il serait bien de préciser effectivement si c'est sur ou hors temps de travail. Les RH n'ont pas forcément le planning de certains élu.e.s présents depuis de nombreuses années. Elle présente le cas d'un RP qui travaille habituellement trois jours dans la semaine et se fait confirmer que la majoration prévue s'il travaille un quatrième jour en délégation, n'est pas de 50 %. Ce taux est appliqué à partir d'un cinquième jour. Elle pense toutefois, qu'il faudrait aussi rajouter le taux de majoration des temps partiels.

La présidente convient qu'il faudrait réactualiser les plannings tous les ans et entend le point du hors temps de travail soulevé par l'élue.

Une élue ajoute qu'il faudrait peut-être voir aussi les horaires entrecoupés. Elle se dit satisfaite du tableau qui permet une plus grande lisibilité. Mais elle voudrait savoir si cela se cumule avec les bons de délégation, car si c'est le cas, cela va demander des heures pour remplir les documents.

La présidente précise qu'il s'agit de deux choses différentes, il faut voir comment les associer. Le bon de délégation permet de s'absenter, si un.e élu.e a besoin de se rendre sur un site par exemple, en informant la hiérarchie et pour être éventuellement remplacé.e. Il s'établit au fur et à mesure au contraire du tableau qui lui est un récapitulatif mensuel.

L'élue pour sa part envoie à son N+1, chaque début de mois, un calendrier prévisionnel de ses heures de délégation ce qui lui évite de remplir les bons correspondants. C'est nécessaire pour qu'elle puisse être remplacée. Seules les heures imprévues sont ajoutées. Elle demande si le tableau Excel est aussi prioritaire pour les heures de délégation.

La présidente explique que si un.e élu.e fonctionne avec une planification mensuelle, le fichier peut être utilisé à cette fin. Dans le cas contraire, il faut utiliser le bon de délégation et un récapitulatif est fait en fin de mois.

Un élu revient sur un échange qu'il a eu avec la présidente qui lui a stipulé qu'elle préférerait lui donner 250 € en heures supplémentaires que de payer un billet d'avion d'Air France à 500 €. C'était un argument pour mettre une limite au prix des billets d'avion, alors qu'il estimait qu'au-delà du coût cela lui permettait de rentrer plus tôt pour sa famille. Il note par ailleurs que rien n'interdit de payer les heures supplémentaires des temps pleins, même si ce n'est pas la pratique habituelle à Léo Lagrange. Pour les élu.e.s, il est compliqué de récupérer des heures. Or, il est proposé aux élu.e.s de récupérer leurs heures supplémentaires, car elles ne leur seront pas payées.

La présidente ne comprend pas les propos de l'écu, elle a simplement dit qu'il n'était pas de la responsabilité de l'employeur national d'organiser le temps de travail des élu.e.s et les modalités de récupération qui se font en fonction des charges de travail, des sites et des responsabilités de chacun. Ce dont elle parle à ce jour, c'est d'un support qui permet de faire un récapitulatif mensuel des différents mandats.

L'écu convient que cela va faciliter le pointage entre les personnes qui ont des heures de délégation prévisionnelles, celles qui font des bons de délégation au fur et à mesure et celles qui vont envoyer des récapitulatifs mensuels. Il préconise que le tableau soit l'outil que doivent utiliser les services RH pour faire le point.

La présidente précise que certains représentants du personnel n'ont pas de planification mensuelle et utilisent le bon de délégation pour informer leur hiérarchie lorsqu'ils mobilisent leurs heures de délégation. À la fin du mois, ils font un récapitulatif sur le fichier. Pour ceux qui fonctionnent en prévisionnel mensuel, le fichier peut être utilisé en remplacement des bons de délégation et modifié à la fin du mois si des heures de délégation supplémentaires ont été nécessaires.

L'écu demande à la présidente si elle peut lui envoyer sa convention. Celle-ci répond que c'est le président de LLSO qui a dû la signer et la renvoyer. Un autre élu confirme que les conventions n'ont jamais été renvoyées signées. La présidente répond qu'elles l'ont été puisqu'elle les a. Elle propose de les renvoyer.

Une élue est contente de savoir que selon l'organisation locale il sera possible de n'utiliser que le tableau. Sinon, vu tous les documents à remplir ici ou là, il faut compter une journée de travail administratif dans le mois.

La présidente rappelle qu'en cas d'absence imprévue, les élu.e.s doivent prévenir leur hiérarchie, selon les situations professionnelles des uns ou des autres. C'est le rôle du bon de délégation.

L'élue précise que son calendrier prévisionnel n'est envoyé qu'à son N+1 et non pas au service RH. C'est un document qui est affiché pour que chacun soit au courant de ses absences. Les changements possibles sont donnés oralement.

Une élue demande où, sur le bon de délégation, elle doit indiquer les réunions qui ont trait à la commission ASC. Il semble qu'elle ne puisse pas les rentrer au niveau du CSE. Plusieurs élues lui répondent que c'est bien à cet endroit qu'il faut les indiquer, en précisant qu'il s'agit d'une commission.

Le représentant syndical CGT explique avoir dorénavant une personne à temps partiel qui l'accompagne sur ses missions. Par contre, s'il met bout à bout toutes ses heures et journées de délégation en tant que représentant du personnel, délégué syndical, secrétaire adjoint de la CE, membres de la CPNEF du sport, les heures de formation syndicale..., il risque de ne plus trouver de place dans le tableau.

La présidente relève que l'élu a une activité professionnelle qui l'occupe 215 jours par an à laquelle s'ajoute une activité syndicale et de représentant du personnel. Il se peut que le cumul du tout ne soit pas réalisable et qu'il soit contraint de choisir.

Pour le représentant syndical, c'est l'occasion d'être à la fois sur le terrain auprès des enfants ou de personnes vulnérables et d'échanger avec les membres du CSE. C'est une richesse. Il continuera tant que cela lui sera possible.

Un élu dit ne pas avoir eu de réponse de la part de Centre-Est pour savoir comment mettre des heures de délégation dans les forfaits jours. Il constate par contre que cela se fait sur d'autres régions. Il demande si quelque chose va être décidé au national sur ce sujet ou si cela va faire l'objet de négociation durant l'entretien de début de mandat qui aura lieu prochainement.

La présidente comprend que l'élu se demande comment les heures sont décomptées pour avoir un outil de suivi. Elle explique que pour les heures de réunion, le décompte est facile. Mais la question se porte sur le décompte des heures de délégation lorsqu'elles sont mobilisées sur une journée de travail.

Le représentant syndical CGT explique que sur sa région, ils sont partis sur le canevas d'un forfait jour. Le temps est décompté dès la première heure et jusqu'à la fin de sa mission. Le nombre d'heures varie en fonction des missions. Qu'il soit présent ou non, à partir du moment où son travail est réalisé et que ses objectifs sont atteints, c'est comptabilisé comme du temps de travail. Il n'est pas utile de savoir s'il est présent ou en délégation. Sont pris en compte les RTT et les journées de congés. Par contre, s'il fait plus d'heures que ce qui est prévu, c'est à sa charge. Il lui faut donc être vigilant et organiser son travail si la délégation se fait sur une journée. Il ajoute que pour son cas, les heures de déplacement, quelle qu'en soit la durée, ne regardent que lui. Les journées sont décomptées comme des forfaits jours. Le représentant syndical affirme que passé quatre heures, le décompte bascule en journée.

La RRS confirme que le décompte se fait sur la base de demi-journées.

Un élu précise qu'il ne s'agit pas d'une question de collègue cadre, mais que cela vient de ce que Léo Lagrange veut de plus en plus formaliser. Dans la convention collective de l'animation les textes précisent que si une personne prend quatre heures, cela équivaut à une journée.

La présidente explique que c'est la première fois que la fédération est confrontée à la situation de cadre au forfait ayant des mandats de représentant du personnel.

Pour l'élu, l'employeur a fait passer tout le monde en force au forfait cadre, trois ans auparavant, par le biais des avenants. Pour lui, il n'est pas possible de formaliser d'un côté et d'appliquer ensuite le droit pour certains et pas d'autres.

Ce n'est pas ce que la présidente a dit à l'élu qui s'interroge. Pour elle, si un.e élu.e doit prendre deux heures de délégation sur une journée de travail, celles-ci sont décomptées et font partie de son temps de travail.

L'élu complète en disant que s'il a fait quatre heures, il a fait sa journée.

La présidente réplique que cela est vrai qu'il soit ou non représentant du personnel. La question de l'élu est de savoir comment il va comptabiliser ses heures de délégation sur son temps de travail. Elle invite ce dernier à indiquer dans le récapitulatif mensuel, comment il a utilisé ses heures de délégation et celles de réunion et voir ensuite si cela correspond à des jours travaillés ou non. C'est pourquoi il

faut déterminer le temps que cela mobilise suivant la tâche et les responsabilités, par rapport à l'activité professionnelle. C'est un point qui doit être abordé dans les entretiens de début de mandat pour voir comment l'impact de ces heures peut être compensé pour éviter toute source de difficulté. La présidente répond à l' élu qui répète que l'employeur veut tout contrôler, que le but est de se donner des outils, tant pour l'employeur que pour les élu.e.s, pour faire un suivi. Il ne s'agit pas de flicage, mais de piloter.

L' élu trouve que le tableau est plus pratique que des bons de délégation au coup par coup. Il rappelle qu'il a lui-même proposé des modifications. Il a aussi été dit que des RP sur le terrain qui n'ont pas de mail ni d'ordinateur peuvent aussi prévenir leur N+1 pour prendre des heures de délégation.

La présidente ajoute que l'accord a été discuté et signé par les OS, et que les bons de délégation, comme le récapitulatif mensuel en font partie. Elle souhaite que tout un chacun travaille en bonne intelligence et que l'on sorte des réflexions un peu désagréables.

Pour l' élu, c'est le non-respect de la parole engagée. Des débats ont eu lieu sur les déplacements et le souhait des élu.e.s de rentrer chez eux rapidement après les CSE, ce à quoi l'employeur avait répondu qu'il préférerait payer moins cher d'avion et payer des heures supplémentaires pour le cas où les élu.e.s auraient raté le départ. L' élu ajoute que certains élu.e.s ne se sont jamais fait payer les heures supplémentaires sur les trois derniers mandats.

La présidente estime que le débat est stérile, puisqu'il n'y a plus de déplacement. Elle rappelle qu'il est prévu, sur la question des TRH, que des règles seraient appliquées en fonction de situations particulières. Elle apprécie d'avoir un cadre auquel elle peut se référer, les règles étant fixées pour pouvoir mieux être appréciées lorsque c'est nécessaire. Si le prix d'un avion n'est pas celui qui était prévu, il est possible d'en discuter. Quoiqu'il en soit, le sujet n'est pas à l'ordre du jour. La présidente revient sur le fichier qu'elle fera reprendre par un informaticien pour qu'il fonctionne bien et les élu.e.s en seront destinataires avant la fin du mois.

Avant d'aborder le dernier point, il est nécessaire de voter le remplacement de l'ancien secrétaire qui siégeait à la commission économique.

Un élu répond qu'étant donné qu'il s'agit d'une commission obligatoire, ce doit être mis à l'ordre du jour.

La secrétaire du CSE en profite pour indiquer qu'elle souhaite quitter la commission logement et proposer une personne pour la remplacer.

Il va en être de même pour la commission ASC où une place s'est libérée puisqu'un élu n'est plus présent.

La présidente conclut que ce sont des points qui seront mis à l'ordre du prochain CSE.

VIII – Information sur le calendrier complété des réunions CSE (Thèmes des réunions)

Le représentant syndical CGT demande s'il y a une modification dans les dates de commission et pour les CSE.

La présidente confirme que le calendrier n'a pas bougé.

La présidente indique qu'il était prévu, au mois de mars, une consultation sur les budgets et les orientations stratégiques, qui seront décalées au mois d'avril. Les services ne seront pas prêts au mois de mars.

La RRS explique que le calendrier a été construit sur les grandes consultations obligatoires, les thèmes d'information seront progressivement adressés, avant un avis global sur la politique sociale. Les échéances de la formation ne correspondant pas à celles de la politique sociale, ce sujet sera traité à part. Elle propose de trier, sur la BDU, les informations de bilan par thèmes :

- Politique sociale
- Orientations stratégiques
- Situation économique et financière

Elle demande aux élu.e.s de lui dire si cela est plus clair ainsi.

Un élu demande, bien que la consultation sur les budgets soit décalée au mois d'avril, si les élu.e.s pourront, au vu de la situation de 2020 et du chômage partiel, avoir les éléments bien avant pour avoir le temps les regarder.

La présidente confirme qu'il ne s'agit pas de l'arrêté des comptes, mais de l'élaboration budgétaire. La clôture des comptes est prévue au mois de juin. Le budget prévisionnel sera présenté le 8 avril. L'élu aimerait aussi avoir les éléments sur la clôture des comptes bien en amont, et non pas seulement dans les délais légaux, pour avoir le temps de les étudier.

La présidente répond que le souhait des élu.e.s d'avoir les documents bien avant les réunions dépend des conditions de travail des services qui fournissent l'information et du service qui en fait la synthèse. Il n'est pas simple de donner des éléments suffisamment étayés et synthétisés, sans que le délai soit très court. Il y a beaucoup d'éléments à récupérer et de sujets à traiter à la fois. La présidente souhaite garder qualité et analyse de l'information pour qu'elle soit compréhensible.

Sur la question des comptes, elle espère pouvoir donner, en amont de la clôture, des premiers indicateurs économiques de la situation de 2020, sur les avenants signés avec les collectivités et le maintien ou pas des financements des marchés par exemple.

L'élu pense que les élu.e.s auraient intérêt à s'attacher l'aide d'un expert, financé par le fonctionnement du CSE, pour les aider à décortiquer la situation de 2020. Cela doit être décidé au mois de mai pour que l'expert ait le temps de regarder les comptes et que le CSE ne soit pas obligé de reporter le sujet au mois de juillet comme cela se fait parfois.

Hors ODJ :

La secrétaire du CSE explique que le temps entre le CSE de janvier et celui du mois de février étant très court, le PV risque de parvenir aux élu.e.s un peu tardivement.

La présidente explique que la date a été retenue en fonction des vacances scolaires.

L'ordre du jour étant épuisé, La présidente clôt le CSE à 18H50