

**PROJET DE PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE
du 09 novembre 2021**

Adopté le 16/12/2021 avec 16 voix pour - 0 contre et 1 abstention

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

Les représentants employeur :

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

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

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

Les représentants syndicaux :

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

Ordre du jour

Aux Membres Titulaires,
Cher.e.s Collègues,

Comme convenu, nous nous retrouverons pour la **10^{ème} Séance Ordinaire du Comité Social et Économique**, le :

Mardi 9 Novembre 2021
A partir de 9 heures 00
Au siège de la Fédération Léo Lagrange
150 Rue des Poissonniers – 75883 PARIS CEDEX 18

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

1. Approbation du PV de la réunion extraordinaire du 21 septembre 2021 et du PV de la réunion du 14 octobre 2021
2. Consultation sur le projet de restructuration concernant l'activité Classes Découvertes – Léo Lagrange Sud-Ouest
3. Consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de 7 salarié.es
4. Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation
5. Consultation sur le projet de licenciement de Madame Chrystele Perraud, salariée SAS Gex, Représentante de Proximité Ain, Gex (vote électronique) – 14h30
6. Echanges sur le remplacement des postes vacants au sein de la C2SCT LLCE
7. Information sur le droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes mis en œuvre par un membre du CSE – LLSO
8. Réponse aux questions posées par un membre du CSE sur le versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat
9. Réponse aux questions posées par un membre du CSE sur le dispositif AFPA
10. Information sur le lancement du projet "à votre écoute" du service des programmes et de la qualité
11. Information sur le lancement d'un appel d'offres santé et prévoyance
12. Information sur l'organisation du séminaire de mi-mandat.

Bien cordialement

La Secrétaire du Comité Social et Économique
Laurence GILBERT

La Présidente du Comité Social et Économique,
Pascale DUMAIRIE

I – Approbation du PV de la réunion extraordinaire du 21 septembre et du PV de la réunion du 14 octobre 2021

PV extraordinaire : Il s'agit de la version 1 communiquée aux élu.es le 13 octobre.

La présidente met aux voix l'approbation du PV du CSE extraordinaire du 21 septembre

Votants : 19 Pour : 19 Contre : 0 Abstention : 0

PV ordinaire : Il s'agit de la version 1 avec les demandes de modifications apportées concernant les présences d'élu.es.

La présidente met aux voix l'approbation du PV du 14 octobre

Votants : 19 Pour : 19 Contre : 0 Abstention : 0

II – Consultation sur le projet de restructuration concernant l'activité classes découvertes – Léo Lagrange Sud-Ouest

Avant d'entamer la consultation, la présidente du CSE répond à un élu, confirmant qu'il n'y a pas d'ordre prédéfini dans le traitement des points à l'ordre du jour et que celui sur les commissions ne vient pas forcément avant les consultations. Elle précise que les points qui demandent des votes sont traités de préférence le matin, lorsque tout le monde est présent.

Concernant la consultation, les élu.es ont reçu une note et la commission économique s'est aussi réunie la veille pour discuter du sujet.

La RRS précise que le dispositif des classes découvertes se tient sur seulement deux sites en Sud-Ouest : Aulus-les-Bains et Saint-Laurent-de-Neste. Le marché a commencé en 2011 et a évolué au fil du temps, selon les décisions des municipalités. Le nombre de marchés planchers est passé en 2012 de 22 à 16 et deux sites sur quatre ont été fermés. En 2017, la tarification au forfait est passée à une tarification par élève. À cela s'ajoutent de nouveaux coûts.

Suite à la diminution du nombre de séjours, le nombre d'heures contractuelles des salarié.es ne correspond plus à celui qu'ils.elles devraient faire dans le cadre du marché. Les dernier.es salarié.es arrivé.es depuis 2 ans sont engagé.es sur les nouveaux horaires, mais les ancien.nes salarié.es sont rémunéré.es sur un nombre d'heures qu'ils.elles n'effectuent pas.

Le compte de résultat de ces classes découvertes se dégrade chaque année, il est même alarmant pour l'année 2021. Le prévisionnel, suite au renouvellement du marché en juin de cette année, donne un déficit de 276 000 euros. Cela a bien entendu un impact pour Léo Lagrange Sud-Ouest qui pointe un problème de rentabilité. Le résultat d'exploitation n'est positif que grâce à l'indemnisation sur la perte d'exploitation qui ne sera pas renouvelée cette année. Le compte de résultat prévisionnel pour 2021 se dégrade de 254 000 euros. Il n'est pas possible de compenser la perte induite par les classes de découvertes.

Il a donc été proposé une modification du contrat de travail pour les 9 salarié.es concerné.es. Parmi eux.elles, deux l'ont acceptée. Les autres l'ont refusée. Un accompagnement a été proposé aux salarié.es et des solutions ont été envisagées sur des affectations, des compléments d'heures ou encore de la mobilité. Mais les résultats ne sont pas probants. Un licenciement pour motif économique doit donc être envisagé pour les 7 salarié.es concerné.es. Des mesures de reclassement sont déjà recherchées et cela commence par les postes qui ont été refusés. D'autres

suivront au niveau de l'UES, comme cela se fait habituellement, avec la liste des postes disponibles. Les salarié.es seront éligibles au contrat de sécurisation professionnelle et percevront des indemnités de rupture. La note reprend les dispositifs d'actions de formation et l'abondement CPF que les salarié.es pourront percevoir en application de l'accord QVT. Une aide à la mobilité sera aussi proposée.

Un élu demande pourquoi Léo Lagrange a souhaité renouveler le marché avec la ville de Toulouse alors que celle-ci l'avait établi à 700 000 euros, contre une estimation de LLSO à 955 000 euros. Dès le départ, il était clair que le marché serait à perte et entraînerait des changements. Il note sur l'organigramme des changements d'horaire pour la direction et l'animation et veut savoir ce qu'il en est pour la coordination. Il ne comprend pas pourquoi la note parle d'une réduction du nombre de séjours alors que le chiffre, de 16, est de même de 2020 à 2023. Il s'interroge aussi sur le type de contrat qui sera proposé aux nouveaux salarié.es.

Une élue s'étonne de la répétition de certaines situations. Cela tient, selon elle, à une problématique majeure au sein de Léo Lagrange, à savoir le manque d'anticipation. Cela a déjà été reproché à l'employeur les années précédentes et ce dernier s'était engagé à ne plus prendre de marchés publics au rabais. Elle souhaite connaître le bilan qui a été fait des situations précédentes. Elle demande si une réflexion a eu lieu concernant les classes de découvertes, avec un plan d'actions à mener chaque année pour éviter que les choses se reproduisent. Sans connaissance de ce dernier, elle estime que l'employeur laisse faire les choses. Elle ne souhaite pas avoir à discuter, au sein du CSE, d'une même situation dans les années à venir.

Un élu atteste que ce cas de figure s'est déjà présenté par le passé. La direction de l'époque avait maintenu les heures en trop. Il estime qu'il faut discuter de ce type de dispositif qui fonctionne à perte. Le dossier est dans sa phase administrative et il s'interroge sur les mesures de reclassement proposées, car c'est un lieu où la mobilité est difficile. Pour lui, l'accord QVT divise par deux l'abondement au CPF. Il souhaite avoir un avis du C2SCT de Sud-Ouest sur la situation avant consultation sur une restructuration. Il réclame des éléments qui prouvent que des démarches de reclassement ont été menées, ainsi que les échanges avec les animateur.trices.

Le représentant syndical CFDT indique que les salarié.es concernés souhaitent quitter Léo Lagrange, après ce qu'ils ont subi les derniers mois. Pour sa part, il s'interroge de savoir si les élu.es doivent mettre en exergue les dysfonctionnements et renvoyer Léo Lagrange à de futures consultations, le cadre réglementaire et les procédures n'étant pas complètement définis, sachant qu'en attendant les salarié.es doivent continuer à travailler dans les conditions actuelles. D'un autre côté, respecter le souhait des salarié.es risque d'entraîner des vices de procédure. Il aimerait avoir la totalité du compte de résultat et les budgets des trois années présentées pour voir si les éléments sont en adéquation. L'absence de ces données peut pousser les élu.es à ne pas se prononcer et à reporter la consultation à début 2022 avec les conséquences que cela pourrait avoir. Il manque à son avis une vision complète de la situation économique. Il souhaite que soit proposée aux salarié.es une sortie la plus honorable possible.

Un élu demande si, lors des propositions de reclassement, les salarié.es concerné.es ont fait connaître leur souhait de ne pas rester au sein de Léo Lagrange.

Un autre élu souhaite connaître les modalités de recrutements des nouveaux salariés puisqu'il faut assurer le marché.

La présidente du CSE explique que le marché des classes découverte n'est pas dégradé, mais la commande est réduite. Le marché satisfait aux conditions matérielles nécessaires dans l'activité,

mais il est réajusté en fonction des besoins et des politiques de la collectivité. Il n'y a en ce sens pas de raison que Léo Lagrange se retire de ce marché.

Ce dossier qui a déjà été vu par les élu.es dans les années antérieures n'a pas été traité, raison pour laquelle il est à nouveau d'actualité. Même si les décisions à prendre sont douloureuses, il n'est plus possible de maintenir un statu quo alors que les situations d'emploi des salarié.es ne sont plus en corrélation avec la réalité. Il est à ce jour nécessaire de réajuster les heures travaillées selon le marché, sachant qu'ils sont tous en activité au même moment et sur le même laps de temps. Il ne leur est donc pas possible de compléter par d'autres interventions sur des dispositifs d'animation permanents.

Pour résoudre ce problème, il faut réduire le temps de travail de tous ceux qui sont en inadéquation au regard de l'activité. Cela représente environ 250 heures en moins pour chacun.e des salarié.es. Il a été nécessaire d'embaucher des personnes entre 2017 et aujourd'hui, suite à des départs, et leur temps de travail correspond désormais à la demande. Il reste à ce jour 9 personnes qui sont présentes depuis le début du marché, dont 2 ont accepté la modification de leur contrat de travail. Les 7 autres l'ont refusée.

La procédure de reclassement, pour sa part, n'a pas encore été engagée. Des contacts ont été établis et des entretiens ont eu lieu, mais cela s'est fait en dehors de cette procédure. Cette dernière ne commencera qu'après la consultation des élu.es ce jour. Il est toutefois ressorti des échanges que certains salarié.es ne sont pas mobiles, ce qui pose un problème sur un territoire isolé qui compte très peu d'activités Léo Lagrange. Les possibilités de reclassement à proximité sont donc inexistantes. Dans ce cas, il sera nécessaire d'envisager une procédure de rupture de contrat de travail. Pour l'instant, seul un salarié a identifié un poste d'éducateur sportif qui l'intéresse, mais le niveau de diplôme requis ne lui permet pas d'accéder à l'emploi. Cela va sans doute rendre sa mutation professionnelle impossible. Le dossier doit désormais être traité, car il n'est plus possible de laisser aller de telles situations qui sont inacceptables tant pour la gestion de l'entreprise que vis-à-vis des autres salarié.es qui exercent leur activité en fonction de leur temps de travail.

Le représentant syndical CFDT aimerait savoir pourquoi rien n'a été fait entre le mois de juillet où l'information concernant la réduction du marché a été connue de tous, y compris des salarié.es, et le mois de novembre.

La présidente explique que des éléments de contexte d'activité et économiques sont nécessaires à la réalisation de la note de consultation, ainsi que des précisions sur les situations de chacun des salarié.es. Cela demande du temps, d'autant qu'il y a eu le mois d'août et les congés entre-temps. Elle reconnaît qu'il aurait éventuellement été possible d'avancer la consultation au mois d'octobre, mais pas plus tôt.

Un élu convient qu'un délai plus long signifie aussi que les salarié.es sont payés pendant ce temps. Il relève par contre leur volonté de partir.

La présidente rectifie et précise que les salarié.es n'ont pas accepté une mobilité professionnelle, ce qui est différent. Elle ne peut pas certifier qu'ils ont demandé à partir. Toutefois, elle insiste sur les difficultés qui vont se présenter lors de la procédure de reclassement. Elle ajoute qu'à l'heure actuelle, les sept salarié.es sont en arrêt de travail. Léo Lagrange se voit obligé de traiter le sujet, et ils.elles se retrouvent confronté.es à la réalité de la situation.

Le représentant syndical CFDT est d'accord pour que le dossier soit traité pour trouver les bonnes solutions. Ce sont les informations successives et contradictoires qui leur ont été données qui a conduit les salarié.es à des arrêts de travail. Leur niveau de confiance en l'employeur a été fortement altéré.

La présidente entend que des salarié.es qui ne peuvent se projeter dans un avenir proche aient du mal à travailler et qu'il leur soit difficile de vivre cette situation de mise en tension. Les personnes qui assurent les remplacements seront éventuellement confirmées dans leur poste par la suite.

Par contre, il y aura obligation, dans le cadre de la procédure de reclassement, de proposer à ces salarié.es leur propre poste qui sera alors disponible. Il est possible que certains, après réflexion, reviennent sur leur décision de ne pas accepter un nouveau contrat, puisque Léo Lagrange prend le dossier en considération et tente d'y apporter des solutions, contrairement à ce qui s'est fait jusqu'à présent.

Une élue regrette que les mêmes problématiques reviennent régulièrement et que l'employeur n'y apporte aucune réponse concrète. Elle demande que des actions soient entreprises. Le problème est le même depuis trois ans et demande ce qui a été mis en place depuis.

La présidente rétorque que celles-ci sont inscrites dans la note. La dégradation du résultat économique de Sud-Ouest ne permet pas de maintenir les classes de découvertes à l'identique. Le déficit demande de revoir les temps de travail et si les salarié.es refusent la réduction de ceux-ci, l'employeur sera contraint de procéder à une rupture des contrats de travail.

Elle explique que si les élu.es avaient été consultés.e sur un plan économique, il y a trois ans, des procédures auraient été mises en place, mais cela n'a pas été le cas. Ils.elles ont sans doute été consulté.es sur la réduction d'un marché.

Un élu confirme qu'il s'agissait d'un point à l'ordre du jour sur la réduction du marché. Léo Lagrange avait indiqué que le volume d'heures, et donc les salaires, serait malgré tout maintenu. Il n'y a pas eu de débat de consultation.

L'élue objecte qu'à cette époque certains des salarié.es avaient été envoyés sur des CLAE et que cela ne les enchantait pas. Elle estime que les choses ne se passaient déjà pas bien et veut en savoir plus sur la situation actuelle.

La présidente précise que des salarié.es ont été embauché.es pour répondre à ce marché, et pour ce qui est de ceux qui sont en arrêt maladie, elle attend d'avoir la position des élu.es concernant la consultation. Ensuite, en fonction des procédures de reclassement, soit les personnes embauchées en remplacement seront maintenues sur les postes, soit les salarié.es restent sur leur fonction actuelle.

Une élue demande où sont à présent les personnes qui ont pris la décision à l'époque de maintenir un volume horaire qui ne correspondait plus au marché, alors que cela avait un certain impact. Elle relève que lorsqu'un salarié fait une erreur, il y a des sanctions. Elle veut savoir ce qu'il en est des responsables. Ce à quoi la présidente répond, qu'aucune des personnes présentes à la direction de Léo Lagrange Sud-Ouest à l'époque n'est encore présente aujourd'hui.

Un élu ajoute qu'il y avait aussi des problèmes sur les budgets qui étaient présentés à Sud-Ouest. Il insiste sur le fait que la note comporte des extraits de comptes de résultat, mais pas le budget initial. Si ce n'est pas obligatoire de le présenter, cela permettrait toutefois de savoir sur quelle base travaillent les équipes.

Le représentant syndical CFDT confirme que la direction n'était même pas en capacité de les produire. D'où sa réticence quant aux données chiffrées données sur le dossier.

La présidente rétorque qu'elles proviennent de la comptabilité et du contrôle de gestion. Elle fournit aux élu.es l'ensemble des éléments économiques dont la direction a connaissance. Elle note qu'il y a quand même un écart de 200 000 euros entre le chiffre et la commande et 200 heures entre le travail rémunéré et celui réalisé. Elle ajoute qu'elle n'est pas non plus contente du dossier.

Le représentant syndical CFDT explique qu'il est annoncé une réduction conséquente des volumes horaires et que dans le même temps, il y a création d'un poste de coordonnateur, pour épauler l'équipe en place, et des postes en convoyage en CD2l. Il y a de quoi dérouter les salarié.es.

La présidente en convient, mais rappelle que la problématique tient au fait que tous les salarié.es doivent travailler en même temps. Elle précise que les classes de découvertes ne sont pas déficitaires en tant que telles. Toutefois, le temps rémunéré pour mener le projet est supérieur aux besoins. Cela génère un déficit économique de l'activité, alors que celle-ci a besoin de chauffeurs, d'animateur.trices et de coordinateurs.

Le représentant syndical, tout en reconnaissant la contrainte de la procédure, regrette que depuis la mi-juillet des informations contradictoires soient arrivées auprès des équipes, provoquant une perte de confiance de la part des salarié.es, des plus anciens en particulier, et de la souffrance au travail, ce qui explique le souhait pour certains de partir. Il estime qu'il aurait été possible de faire beaucoup mieux en termes de relation et d'informations auprès des salarié.es.

La présidente convient qu'il y a des progrès à faire sur la communication et dans les modes de relation avec les salarié.es. Mais les personnes dans les différents services font souvent face à une forte charge de travail et n'ont pas forcément la distance nécessaire pour anticiper les dossiers et bien les gérer. Elle le regrette. Elle souhaite boucler celui-ci dans les meilleures conditions.

La secrétaire du CSE acquiesce à la surcharge de travail sur beaucoup de postes. Mais elle s'étonne que la C2SCT n'ait pas rendu d'avis sur le dossier. Elle se demande à quoi cela sert d'avoir mis cette instance et des RP en région, si c'est pour ne pas tenir compte de cette étape. Elle aimerait que lorsqu'un tel dossier arrive au CSE, les membres de l'une ou l'autre des commissions puissent avoir non seulement la note, mais aussi l'avis des élu.es du terrain. Elle rappelle qu'au mois de septembre, il avait été question d'un CSE extraordinaire sur ce sujet, donc tout le monde était au courant du dossier. Elle espère que ce n'est pas un fait exprès. Elle a bien compris qu'il n'y avait pas de possibilité d'un développement en parallèle pour maintenir l'activité des salarié.es concerné.es. S'il devait y avoir d'autres dossiers, elle aimerait qu'ils soient présentés dans les formes, avec l'ensemble des éléments pour que les élu.es puissent se forger un avis. La commission économique pour sa part n'en a pas émis.

La RRS précise qu'il y a deux points de consultation, car le Code du Travail prévoit deux textes sur les consultations à mener en cas de licenciement économique. Le premier, porte sur la compétence générale de l'entreprise sur les restructurations. Le deuxième concerne le licenciement économique de moins de 10 salarié.es. Ces consultations se font de manière simultanée. Il n'y a d'ailleurs qu'une seule note, car il est impossible de scinder les éléments. Toutefois, il est nécessaire de procéder à deux votes, car il s'agit de consultations distinctes. Ces précisions sont présentes dans la note.

Un élu ne trouve pas normal que si un RP demande les comptes sur trois ans, cela crée des suspicions et engendre des débats. Dans le cas présent, il aurait été bien d'avoir un avis du C2SCT sur la volonté de certains salarié.es de partir ou non. Il souhaite qu'un process soit envoyé aux directions des établissements pour rappeler le cheminement à suivre en cas de licenciement économique et de les pousser à donner les éléments demandés pour simplifier le travail du CSE. Cela permettrait aussi de mieux anticiper.

Un élu regrette qu'à chaque reprise ou perte, c'est l'humain qui en fasse les frais, alors qu'il entend la présidente dire qu'elle ne souhaite pas que les choses se passent comme ça. Il abonde dans l'idée

de rappeler aux directions la façon de procéder pour que plus personne n'ait à déplorer une conduite inadéquate.

Un élu relève un dysfonctionnement entre la C2SCT et le CSE, puisque aucune préconisation n'a été faite de la part de la première des deux instances. Or, ces recommandations sont essentielles aux élu.es du CSE pour émettre un avis. Cela questionne sur le rôle des C2SCT. Certaines sont inaudibles. Il ne voit pas comment les élu.es peuvent voter sans connaître leur position sur les dossiers. Il souhaite qu'un process à destination des régions soit mis en oeuvre pour ces consultations

La présidente comprend la position des élu.es, mais insiste sur le fait que, malgré tout, les choses progressent, même s'il reste des choses qui ne sont pas acceptables. Elle reconnaît un défaut dans la démarche qu'il faut analyser. Mais il est difficile de tout faire à la fois.

La présidente met aux voix la consultation sur le projet de restructuration concernant l'activité classes découvertes – Léo Lagrange Sud-Ouest
Votants : 19 Pour : 0 Contre : 9 Abstention : 10

III – Consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de 7 salarié.es

La présidente met aux voix la consultation sur le projet de licenciement collectif pour motif économique de 7 salarié.es
Votants : 19 Pour : 0 Contre : 9 Abstention : 10

IV – Présentation des propositions des commissions pour discussions et validation

Commission Logement

Le président de la commission remercie tous les membres pour leur participation fructueuse.

À ce jour, on recense :

- 21 demandes en délégation, avec le code « entreprise LEO2020 », qu'il est indispensable de renseigner sur le portail d'Action Logement pour qu'elles soient visibles.
- 58 demandes de logements en cours, avec une demande en attente de validation.

Il rappelle qu'il existe des points bonus attribués chaque année par Action Logement pour appuyer les dossiers des salarié.es, selon certains critères établis en 2020. Pour 2021, la commission doit attribuer 4 496 points, distribués de la manière suivante :

- Personne hébergée : 80 points
- Première demande de logement : 80 points
- Situation individuelle d'urgence (expulsion, violence, insalubrité, sans domicile fixe) : 166 points
- Personne en situation de handicap : 36 points.

La commission constate que l'absence de mise à jour de la base de données AL'in ne facilite pas l'attribution des points. Des salarié.es ayant trouvé un logement y figurent toujours. Elle a donc

procédé à un premier filtrage par téléphone auprès de certain.es salarié.es dont les membres avaient le numéro d'appel et à l'appui des dossiers suivis par la commission. Ainsi sur les 58 demandes :

- 19 ont reçu des points sur l'exercice 2020
- 7 dossiers ne sont plus à jour, le salarié ayant trouvé un logement
- 2 dossiers ne sont plus à jour, le salarié ayant quitté les effectifs de Léo Lagrange
- 1 dossier ne correspond pas aux critères d'ancienneté, soit 6 mois effectifs dans l'entreprise.

Il y a donc 30 dossiers à jour qui seront instruits le mois prochain.

Un deuxième filtrage sera fait par mail auprès des salarié.es pour connaître leur situation, avec une date butoir fixée au 30 novembre 2021. La commission pourra alors attribuer les points de bonification restants au mois de décembre, afin de clôturer l'exercice 2021 au 31 décembre.

Les absences du président de la commission pour formation seront suppléées par deux membres de la commission :

- Christelle PLUQUET pour le CSE du mois de décembre 2021
- Sophie BIARD pour le CSE du mois de janvier 2022.

La commission se réunira en présentiel le 15 décembre à partir de 10 heures pour l'attribution des points 2021, puis pour travailler sur une affiche « bons réflexes » à transmettre aux référents logement en région.

Les membres de la commission reportent leur rencontre avec Monsieur Éric Breton, chargé des relations entreprises d'Action Logement, au mois de janvier 2022. Ils souhaitent lui faire part des difficultés rencontrées.

Une élue demande si, lorsque des points ont été attribués à un dossier, mais qu'entre-temps le salarié a trouvé un logement, il est possible de les récupérer.

Le président de la commission répond que ces points sont perdus et le compteur est remis à zéro au mois de janvier.

Un élu trouve que le nombre de points attribués aux personnes en situation de handicap est très faible comparé au nombre de points distribués sur les autres critères. Il leur est pourtant difficile de trouver des logements adaptés et elles se rabattent souvent sur ce qu'elles trouvent.

Le président de la commission explique qu'il est possible de cumuler les points en jouant sur deux catégories, par exemple situation de handicap et situation d'urgence. Par ailleurs, Action Logement propose déjà d'autres aides pour faciliter l'accès au logement à ces personnes en situation de handicap, et son service social est très réactif. C'est la raison pour laquelle les membres de la commission ont choisi de privilégier d'autres critères, tout en travaillant avec Action Logement pour aider ces salarié.es.

Commission ASC

La commission, à laquelle tou.es les élu.es étaient invité.es, s'est réunie la veille. Elle a travaillé sur trois points et deux documents sont à valider.

Le premier dossier porte sur la procédure de fonctionnement de la commission ASC qui a été envoyée aux membres du CSE par mail. Elle précise que c'est un document interne de travail permettant de formaliser et organiser le qui fait quoi, quand et comment. Cela porte surtout sur les prestations qui nécessitent des dates butoirs auxquelles il faut impérativement se tenir. Si les élu.es n'ont pas eu le temps de lire le document, la validation peut être reportée au mois de décembre.

Le trésorier propose de le reporter pour que chacun puisse proposer des modifications si nécessaire.

La présidente enregistre le report de ce point au mois de décembre.

Elle aborde la synthèse des deux journées à Artigues des 7 et 8 octobre. Une commission ASC élargie s'est réunie et comptait 11 élu.es, ce qui a permis de faire un gros travail. Le document présenté, qui porte sur les prestations de 2022, doit être validé, ainsi que le budget y afférant. Il a été retravaillé la veille en commission.

Lors de ces 2 journées, les élu.es, réparti.es en deux groupes de travail, ont travaillé sur un bilan quantitatif et qualitatif. Chacun a évalué les prestations par un système de post-it et fait des propositions pour 2022. Tous avaient carte blanche dans la limite du budget.

Les élu.es ont rappelé les valeurs du CSE, à savoir l'accès aux loisirs et aux vacances pour le plus grand nombre, mais aussi à la culture et à la connaissance. Sans oublier l'aide sociale exceptionnelle en cas d'urgence.

Le dossier de la communication a aussi été évoqué. Il y a encore des améliorations à apporter pour expliquer plus avant les choix politiques et budgétaires qui sont faits concernant les prestations. Quelques pistes de travail sont avancées :

- Amélioration des contenus et optimisation des canaux de communication en prenant conseil auprès d'un cabinet de communication.
- Constitution d'un groupe test de salarié.es chargé de relire les publications avant leur diffusion sur le site pour s'assurer qu'elles sont bien compréhensibles.
- Communiquer sur la politique sociale de l'ANCV et certaines associations favorisant l'aide au départ. Le but est d'orienter les salarié.es vers celles-ci.
- Communiquer sur la billetterie en ligne. Certains salarié.es confondent les prestations proposées par le CSE de Léo Lagrange et les ventes en ligne de Meyclub à un tarif préférentiel.

Un rétro planning annuel va être mis en place pour que chacun sache qui fait quoi et à quel moment.

Le trésorier confirme à une élue que plusieurs fédérations de l'éducation populaire contribuent à la mise en œuvre des politiques sociales de l'ANCV avec des dispositifs qui favorisent le départ en vacances des plus précaires. Léo Lagrange ne peut faire profiter du dispositif qu'à ses usagers et non à ses salarié.es. Par contre certaines associations peuvent accompagner ceux qui partent peu ou pas en vacances. Il faut aussi indiquer que la CAF peut aussi aider au départ en vacances. La communication se fera sans doute par le biais du site.

La présidente de la commission ajoute qu'un cabinet de communication pourrait aider à concevoir le fond et la forme sur les attributions du CSE et les prestations qu'il propose. Cela pourra se faire éventuellement sous la forme de webinaires.

Concernant les prestations 2022, les élu.es ont réfléchi sur ce qui se fait déjà et ce qui pourrait se faire.

- Il a été décidé de maintenir aux chèques vacances qui sont importants pour les salarié.es. Le dispositif est maintenu à l'identique.
- Une nouvelle prestation va voir le jour : la prestation loisirs. Elle regroupe les chèques culture et le remboursement sur facture ASC. Le salarié devra choisir entre les deux. Par contre, il n'aura plus à choisir entre le chèque vacances et le remboursement, celui-ci étant pour tout le monde.
- Les prestations naissances et retraites ne change pas.

- Il y a très peu de demandes concernant les BAFA (trois pour 7 000 salarié.es). Il est proposé de les maintenir.

Les membres de la commission souhaitent pérenniser les chèques Cadhoc, mais d'un point de vue comptable, ils ne peuvent être budgétés qu'en fonction du reliquat en août des prestations du début de l'année.

Le trésorier précise que l'idée était de construire un budget prévisionnel en début d'année avec l'ensemble des prestations, celle des chèques Cadhoc étant déjà déterminée. Mais c'est très risqué, d'un point de vue budgétaire. Le chèque Cadhoc doit donc rester une variable d'ajustement.

Il a été évoqué l'idée d'une prestation cinéma avec la plateforme Meyclub, en ligne, qui offre déjà des tarifs préférentiels. Le CSE verserait 2 euros de plus par place, sur la base de 5 places annuelles. Mais cela représente 71 600 euros.

Il est proposé de suspendre le budget de l'aide aux vacances en direction des structures de l'économie sociale et solidaire et de le réinjecter sur la ligne chèques vacances. Ce serait plus lisible pour les salarié.es à qui le critère de l'économie sociale et solidaire posait problème. Beaucoup de dossiers ont été refusés par le secrétariat.

La présidente de la commission présente aux élu.es un tableau du budget, avec un comparatif, pour les chèques vacances, entre les montants pour 2021 et la proposition pour 2022.

- Augmentation de 10 euros pour trois tranches. Par contre, il est proposé de baisser de 10 euros pour les personnes dont le quotient familial se trouve entre 1 600 et 1 900, parce que le montant passant de 50 à 100 euros en 2021 les élu.es trouvaient l'écart trop important. Ils souhaitent une évolution plus homogène. Sur 2022, les montants sur les tranches se situent entre 140 et 50 euros.

Les élu.es tablent sur 4 500 salarié.es pour 2022, (en augmentation par rapport à 2021). Cela représente un budget de 545 319 euros en 2022 contre 498 420 euros en 2021.

- Le montant de la prestation loisirs est identique sur les premières tranches, mais remonte à 20 euros sur la dernière tranche, alors qu'il était de 10 euros en 2021, somme étant jugée trop basse. En 2021, il y a eu 3 768 demandes.

Concernant les frais d'envoi :

Les frais d'envoi pour 2021 s'élèvent à 73 320 euros.

- L'envoi des chèques peut se faire avec 2 niveaux différents de recommandés (R1 ou R2), selon la valeur assurée. A moduler en fonction de la valeur envoyée. Cela permettrait d'économiser environ 4 000 euros sur les frais d'envoi qu'il sera alors possible de reverser aux salarié.es.
- Il est parfois préférable de recommander des chèques plutôt que de faire des démarches, sans garantie de remboursement, auprès de la Poste. Le volume de retour n'est pas très important concernant les pertes ou le vol.
- La commission a pour projet un système de carte Up pour encore réduire les frais d'envoi, mais ce sera pour 2022.

Un membre de la commission précise que plusieurs simulations ont été faites pour trouver la plus équilibrée.

La présidente de la commission rappelle que la subvention représente 1 % de la masse salariale. Le budget prévisionnel de 2022 présente un déficit de 146 797,36 euros. Le calcul a été fait à partir des données de 2020, donc sur 4 005 salarié.es, les membres de la commission n'ayant pas encore ceux de 2021. Il y a donc une possibilité d'évolution sur 2022. Si le calcul devait être fait sur 7000 salariés, cela représenterait 150 euros par salarié.

Lors de ces journées, il a été envisagé de développer des partenariats en négociant des tarifs préférentiels avec des sociétés qui partagent les valeurs de Léo Lagrange, entreprises solidaires et écoresponsables. Cela ne coûterait pas grand-chose et permettrait aux salarié.es d'avoir des réductions. Une journée de travail avec tou.tes les élu.es intéressé.es est envisagée, ainsi que la création d'une sous-commission des partenariats, rattachée à la commission ASC.

La présidente du CSE rappelle le partenariat qui existe entre la fédération Léo Lagrange et VVF avec des offres intéressantes.

Justificatifs

- Le justificatif de revenus des salarié.es ne sera demandé qu'une fois par an, au lieu de moins de trois mois. Faire la demande à chaque prestation est une perte de temps et cela risque de pousser les salarié.es à ne plus utiliser le site.
- Concernant le BAFA, l'ayant droit est l'enfant à la charge du foyer fiscal.

Réclamations

Les membres de la commission souhaitent redéfinir les critères de réclamation qui s'étalent sur plus de six mois, également de permettre aux salarié.es de modifier leur fiche avant de lancer les prestations. À l'heure actuelle, cela se fait en même temps et c'est compliqué à gérer.

Un élu confirme que depuis plus de 10 ans, environ 4 500 salarié.es font la demande des prestations. Il y en a toujours qui ne les réclament pas. Pour sa part, il regrette que le chèque culture soit intégré à la prestation Loisir. Il aurait préféré que cela reste une prestation à part. Antérieurement, le choix politique était alors de figer le chèque sur la culture. Il propose qu'il y ait le même montant en chèque vacances et en prestations Loisir comme auparavant, et de laisser une enveloppe chèque Culture. Concernant les envois, il invite à ne pas trop réduire le niveau de recommandé, pour éviter un nombre trop important de réclamations suite à des courriers qui n'arrivent pas. Il ne faudrait pas que le montant des nouvelles commandes soit supérieur à celui des frais d'envoi.

La présidente de la commission précise que le remboursement ASC comprend aussi de la culture (spectacles, théâtre...) et pas uniquement du sport.

Le trésorier précise que le R2 n'est pas supprimé, mais que le niveau du recommandé est adapté au montant du chèque. De plus, contrairement aux chèques vacances qui se présentent sous forme de chéquier, les chèques culture ou Cadhoc se font par coupon. Ainsi, il n'est pas possible, en palpant l'enveloppe, de savoir ce qu'elle contient. Ainsi envoyer en recommandé R1 suffit par rapport au montant du chèque. Le groupe Up, pour sa part, propose aussi, pour les chèques Cadhoc, la carte C'KDO qui est intéressante pour le salarié et limite les frais d'envoi.

A la question de l'élu demandant s'il est possible d'envoyer 4 000 cartes et de répondre à leur activation en temps réel, la présidente de la commission explique que c'est le salarié lui-même qui devra l'activer.

L'élue convient que c'est une façon de sécuriser le montant, mais estime que cela va entraîner des problèmes entre les personnes qui n'auront pas activé leur carte et ceux qui n'y arriveront pas. Tous les essais de dématérialisation ont jusqu'à présent posé des problèmes, en particulier avec certaines catégories de salarié.es.

Pour le trésorier, il s'agit d'un choix politique entre dépenser de l'argent pour des frais d'envoi ou dans des prestations aux salarié.es.

Un élu considère que les moyens numériques mis à disposition ne cessent d'évoluer et font partie du quotidien. Il estime qu'il est donc bien d'utiliser ces nouveaux outils qui permettent de monter en compétence et de réduire les frais d'envoi et ainsi d'offrir plus de chèques Cdhoc en fin d'année. C'est un sujet dont il faudra reparler.

La présidente du CSE ajoute pour exemple que 80 % des salarié.es utilisent les applications liées à la couverture santé. Cela donne une idée de l'évolution qui existe ces dernières années quant à l'utilisation de la dématérialisation.

Une élue rappelle que Léo Lagrange s'est engagé dans des actions pédagogiques empreinte carbone et que, au-delà des économies de frais d'envoi, la dématérialisation va tout à fait en ce sens. Il y a aussi de nombreuses structures de la fédération qui luttent contre la fracture numérique et peuvent aider les salarié.es.

La secrétaire du CSE rappelle qu'il avait été convenu, au mois de septembre, de voter les prestations et leur montant en novembre pour ensuite paramétrer le site entre décembre et début janvier. La secrétaire administrative peut pour cela s'appuyer sur les compétences d'une personne, présente jusqu'à fin décembre. Le but est qu'en janvier le retard sur les prestations 2021 soit rattrapé, que tout soit opérationnel et que l'ensemble des salarié.es ait la bonne information au bon endroit.

La présidente met aux voix la prestation chèque vacances ANCV au budget ASC 2022

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

À un élu qui soulève la disparition du fléchage vers le chèque culture, le trésorier explique que l'idée est de donner de la lisibilité aux prestations. Les chèques vacances sont réservés aux vacances, tandis que les ASC sont orientées vers des activités sociales et culturelles. La prestation chèque culture reste, mais il y aura un choix.

La présidente met aux voix la prestation LOISIR (chèque culture ou remboursement ASC) au budget ASC 2022

Votants : 18 Pour : 15 Contre : 0 Abstention : 3

La présidente met aux voix le principe d'une prestation chèque CADHOC en fin d'année en fonction du reliquat du budget ASC 2022

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

Le trésorier rappelle que les chèques-cadeaux ou lire « naissance » ne sont pas modifiés, il n'est donc pas nécessaire de valider ce point. Idem pour les retraites puisque Sud-Ouest n'a pas donné d'informations sur le contrôle URSSAF qui aurait pu poser problème. Par contre, la prestation BAFA doit être soumise au vote, puisqu'il y a eu débat. Quant à la prestation cinéma, il ne sait pas s'il faut la valider ou non.

Un élu pense qu'il faut maintenir la prestation BAFA. Il estime qu'il n'y a pas grand risque vis-à-vis de l'URSSAF. Il se souvient que le CSE donnait 100 euros et que Léo Lagrange faisait une réduction aux stagiaires d'un même montant, ce que confirme la présidente du CSE qui ajoute que des aides de l'État devraient aussi intervenir à hauteur de 200 euros.

Il est d'avis que vu le petit nombre de demandes (trois), cela ne représente pas beaucoup de travail.

Le trésorier n'est pas du même avis. Pour lui, il y a un risque de redressement, car cette prestation n'est pas reconnue par l'URSSAF. Elle devrait être soumise à cotisations sociales. Par ailleurs, cela nécessite tout de même de déterminer des critères et de mettre en place des paramétrages pour déposer les documents et justifier les ayants droit. Si c'est politiquement intéressant, c'est aussi beaucoup de travail pour peu de demandes d'enfants de salarié.es.

L'élu relève qu'il n'y a jamais eu de redressement de l'URSSAF sur les BAFA. Il trouve qu'abandonner la prestation est un signal de régression. Il se propose pour gérer le traitement des dossiers.

La présidente met aux voix le maintien de la prestation BAFA au budget ASC 2022

Votants : 19

Pour : 18

Contre : 0

Abstention : 1

Concernant la proposition d'une prestation cinéma, un élu trouve que c'est un peu compliqué de l'obtenir alors qu'elle est de 2 euros pour une place à 5 euros. Il ne la trouve pas intéressante et pense qu'elle ne sera pas consommée.

Le trésorier explique le principe. Le CSE met 71 000 euros sur la plateforme et les salarié.es peuvent commander jusqu'à 5 places avec une réduction de 2 euros. La déduction se fait à l'achat. Si la somme n'est pas consommée en fin d'année, il est possible soit de proposer aux salarié.es qui ont déjà acheté leurs 5 places d'en avoir plus, soit de reporter la somme sur l'année suivante. Il précise encore que cette prestation n'a pas été rentrée dans le budget et invite à y réfléchir.

Concernant la prestation CADHOC 2021, il informe qu'au 29 octobre, 3 729 demandes de la prestation étaient validées. Ce sont en grande partie des demandes en ligne. Une commande d'un montant de 296 000 euros a été envoyée le jeudi précédent. Elle devrait être livrée aux alentours du 22 novembre. Une prochaine commande de 110 sera envoyée dans la semaine et il reste 154 courriers à traiter. Ils seront finalisés à la fin de la semaine. Tou.tes les salarié.es qui ont passé commande seront servi.es début décembre. Seuls les retardataires ou les réclamations seront traités par la suite.

Il rappelle qu'une personne a spécialement été embauchée pour aider au traitement des dossiers début octobre. Elle a été rapide et efficace.

La présidente de la commission complète en indiquant que 22 réclamations ANCV, datant de 6 mois, ont été examinées et 11 ont été acceptées. Chaque dossier est examiné en présence de la secrétaire administrative qui donne l'historique et ressort les justificatifs. Les premières réclamations pour les chèques Cadhoc sont aussi arrivées principalement pour dépassement de la date butoir.

Commission Conditions de Travail

La commission s'est réunie la veille, en présence de 5 membres. Le compte-rendu sera envoyé aux élu.es au plus vite.

Les membres de la commission ont pris en compte la nécessité de travailler sur des problématiques nationales et non locales.

L'une des premières problématiques concerne le recrutement et la difficulté à trouver du personnel, aggravée par les conditions d'encadrement qui se sont durcies avec la crise sanitaire. Le recours au travail intérimaire a été très utilisé pendant la période du Covid. Actuellement, force est de constater

qu'il y a un turn-over important parmi ces salarié.es qui se rendent compte des conditions dans lesquelles ils.elles sont amené.es à travailler, avec entre autres des horaires entrecoupés. Il est difficile de recruter, mais aussi de fidéliser. Les équipes sur le terrain prennent du temps pour former les intérimaires dont la présence est parfois plus une contrainte qu'une aide. De plus, le profil des salarié.es n'est pas toujours adapté au métier.

Les contraintes du recrutement sont connues :

- Temps partiels subis
- Niveau des salaires
- Conditions de travail

Certaines problématiques sont structurelles. Les membres de la commission proposent pour le périscolaire de regrouper au maximum les horaires avec une équipe du matin (7h00 – 14h00) et une de l'après-midi (14h00 – 18h30). Le temps entre les services serait consacré à de la préparation ou, pourquoi pas, en lançant un travail avec l'Éducation nationale. En effet, si les salarié.es travaillent en continu sur une demi-journée, ils ont la possibilité de travailler pour un autre employeur sur l'autre demi-journée, ce qui n'est pas possible avec les horaires entrecoupés.

Les membres de la commission, conscients du besoin d'avoir des indicateurs, proposent de cartographier chaque territoire et chaque structure pour connaître le nombre d'intérimaires, le pourcentage d'abandons de poste et le pourcentage d'intérimaires BAFA. Cela peut se faire dans un premier temps de façon expérimentale sur une région, telle que Léo Lagrange Ouest qui a déjà un certain recul sur le recours aux intérimaires. Ainsi, il serait possible de vérifier s'il est pertinent ou non de recourir à ce type de personnel.

La même cartographie pourrait être faite sur l'encadrement, en relevant le nombre d'enfants, en particulier ceux qui ont des besoins particuliers. En effet, lorsqu'il y a absence d'AVL sur le terrain pour les prendre en charge, les animateur.trices s'en occupent, mais au détriment du groupe. Il faudrait prioriser le recrutement de salarié.es possédant une expertise dans le domaine pour soulager le reste de l'équipe qui peut alors se concentrer sur son travail pédagogique auprès des autres enfants. Il est donc nécessaire d'avoir là aussi des indicateurs sur les besoins en AVL et les types de contrat. À l'heure actuelle, en Sud-Ouest, un gros travail est en cours pour constituer un groupement d'AVL avec des contrats en CDI. Il est important d'avoir des indicateurs sur le suivi et la qualité de l'encadrement sur une région pour en tirer des conclusions et agir ensuite là où il le faut.

La présidente du CSE signale qu'une enquête a été menée sur la branche, par Hexopée, concernant les problématiques de recrutement. Il en ressort que 82,3 % des structures disent avoir des difficultés pour embaucher. Celles-ci portent à hauteur de 74 % sur le public en face-à-face pédagogique, à 15% sur les fonctions administratives et à 20 % sur les fonctions de coordination.

Le représentant syndical CFDT remarque que les propositions faites par la commission conditions de travail sont partagées par d'autres élu.es depuis quelques mois. Il note toutefois que Léo Lagrange est assujéti aux commandes publiques mises en place par les politiques. Il aimerait bien entendre le président de la fédération sur ces sujets, alors que Monsieur Ruffin propose de créer une commission parlementaire avec un député de la République en Marche. Il l'invite à venir discuter avec les élu.es du CSE.

Une élue partage le constat et convient que c'est grâce à cette réflexion en partenariat avec l'employeur que Léo Lagrange sera précurseur sur des propositions d'actions. En effet, les membres de la commission mettent le doigt sur les problématiques et réfléchissent sur les causes et les effets qu'il est possible de constater entre recrutement, sous-effectifs, formations et intérimaires. Elle s'interroge aussi sur la position du président de la fédération Léo Lagrange vis-à-vis de ses salarié.es, en particulier face à une détérioration qui devient une problématique nationale.

La présidente du CSE ajoute que l'enquête de la branche pointe comme frein au recrutement une absence de perspective d'évolution, mais aussi des difficultés d'accès à la formation, l'organisation du temps de travail et la rémunération. Tout un travail est mis en place au sein d'Hexopée pour aborder ces sujets.

Un élu estime qu'il est trop tard pour le secteur de l'animation. C'est un sujet qui n'est pas récent. Le Premier Ministre parle d'augmenter les salaires dans un certain nombre de métiers, mais il ne parle pas de l'animation. Le Covid a renforcé la difficulté de recrutement, les salarié.es préférant changer de métier plutôt que d'être au chômage partiel. Les salaires sont trop bas pour permettre à une personne de vivre de son métier lorsqu'elle a très peu d'heures. À ce jour, il n'est plus possible de parler de vocation, il s'agit simplement de payer les factures à la fin du mois et les employeurs, dont Léo Lagrange fait partie, ne veulent pas entendre parler de précarité. À cela s'ajoutent les taux d'encadrement qui ne permettent plus à l'animateur de faire de la pédagogie, il ne fait plus que du gardiennage.

La présidente réplique qu'il y a une interpellation qui est portée par le syndicat au niveau gouvernemental.

L'élu rétorque qu'ils ne sont pas entendus, alors que toutes les autres professions le sont. Les mairies imposent de plus en plus des conditions qui dégradent encore plus la profession. La CGT réfléchit à la municipalisation plutôt qu'à l'éducation populaire. Dans ce cas, les communes pourraient engager des animateurs.trices municipaux à temps plein pour faire du périscolaire. Il n'est plus question de qualité de service aux usagers, mais simplement de faire en sorte que les animateurs.trices puissent payer leur loyer et manger. Il est donc nécessaire d'avoir un réel financement national pour ces services, dans le cas contraire, il faut municipaliser. Des organisations syndicales lancent un appel national sur cette question. Le problème ne se pose pas uniquement chez les animateurs.trices, on le retrouve aussi dans les crèches où le taux d'encadrement augmente aussi.

Une élue demande pourquoi sur certaines structures qui accueillent des enfants en situation de handicap, les animateurs.trices ne sont pas formés pour devenir AVS. Cela leur permettrait d'avoir un meilleur salaire et ils gagneraient en compétence.

Un élu explique qu'il est nécessaire d'avoir une dérogation. Sans compter qu'il n'est pas facile de former les personnes qui, vu les contraintes, ne restent pas.

L'élue regrette qu'il en soit ainsi, cela pourrait réduire le turn-over. Ceci dit, le personnel des crèches n'est pas non plus formé sur le handicap. Elle reconnaît que les formations sont chères et elles sont refusées. Elle le regrette, car c'est une priorité pour faire de la qualité.

La présidente du CSE rétorque qu'il existe dans le PDC, depuis deux ans, une formation sur l'accueil des enfants porteurs de handicap et il est très difficile de remplir le dernier module. Elle pense qu'il y a un problème de communication et de mobilisation.

Un élu rétorque que lorsqu'une personne part en formation, cela crée du sous-effectif. Raison pour laquelle le N+1 refuse les formations, car il n'est pas possible de remplacer la personne qui s'en va.

Un élu, faute d'obtenir les chiffres concernant les taux d'encadrement, a démarché toutes les structures à Toulouse et hors Toulouse pour recueillir des données. Il donne pour exemple l'une d'entre elles qui accueille 207 enfants avec 12 animateurs.trices. Le taux est donc de 17,25 par animateur. Parmi les enfants, 9 sont porteurs de handicap et il n'y a que 3 AVS. Il faut donc demander à 6 animateurs.trices de s'occuper des 6 autres enfants. Il ne reste donc plus que 6 animateurs.trices

pour les 198 enfants restants. Par ailleurs, il n'y a que 2 AVS pour encadrer 84 enfants identifiés porteurs de handicap sur 38 structures toulousaines. Ces deux personnes doivent aussi gérer la médiation avec les familles.

C'est un sujet que Léo Lagrange doit prendre à bras-le-corps, car à ces enfants, il faut rajouter ceux qui sont non porteurs de handicap, mais violents. Selon lui, cette problématique n'est pas propre à Toulouse. Les taux d'encadrement sont déjà à 15 au national et vont prochainement passer à 16. Les animateurs.trices ne peuvent plus exercer leur métier, ils ne font que du gardiennage.

La problématique ne concerne pas uniquement les salaires, mais bien les conditions de travail. Les animateurs.trices ne font même plus d'heures de préparation. Les élu.es tentent d'être force de proposition, mais ce n'est pas suivi de faits. Par souci de qualité et de confort de travail, il demande que l'animateur.trice puisse arriver un quart d'heure avant sa prise de service pour être prêt lorsque les enfants sortent de classe et idem le soir. Certes, il s'agit de négociations avec les mairies, mais il faut que Léo Lagrange argumente en ce sens.

Une élue constate que les formations sur l'accueil de personnes porteuses de handicap sont plutôt dédiées aux salarié.es qui travaillent avec des jeunes, mais ne sont pas adaptées à la petite enfance et aux crèches, les formateurs n'ayant pas forcément connaissance de certains publics, comme les autistes. Les salariées ne trouvent aucune raison de suivre ces formations.

Un élu se demande si les intérimaires en périscolaire ne viennent que sur leur temps de travail ou s'ils ont des heures de préparation leur permettant de s'impliquer. Sans ces dernières, ils ne peuvent pas se sentir concernés par des projets mis en place et ne savent pas non plus comment fonctionne un CLAE. Ils.elles ne sont pas toujours formé.es au métier ce qui rend encore plus difficile la gestion des enfants pour les salarié.es de Léo Lagrange.

Concernant les AVL, un.e salarié.e qui fait la formation ne sera pas payé.e plus, bien qu'il .elle ait acquis des compétences. C'est une des raisons pour lesquelles les salarié.es ne partent pas en formation, d'autant que c'est pris sur des temps de préparation qui sont déjà largement rognés par différentes réunions. À cela s'ajoute le fait qu'il.elle ne sera pas forcément appelé.e à se servir de ses compétences nouvelles pour s'occuper d'un public porteur de handicap. Enfin, il est difficile de faire venir un AVL pour un enfant qui ne sera présent sur la structure qu'une heure par jour, puisque son contrat n'est pas complété par d'autres interventions ailleurs.

La présidente du CSE se félicite que la commission conditions de travail indique des pistes de travail et soit force de proposition, non seulement en interne, mais aussi vis-à-vis de la branche. Pour sortir de la situation, il est nécessaire de porter collectivement, au sein de Léo Lagrange et sur l'ensemble des entreprises du secteur, des modalités d'organisation du temps de travail, de rémunération, de reconnaissance. Elle répond à l'élue sur les raisons pour lesquelles les formations ne sont pas remplies. Il y a des problématiques de remplacement, d'organisation du travail, mais aussi effectivement de communication. Il faut savoir si lors des réunions d'équipe il est question de plans de formation et s'il est demandé aux salarié.es de se positionner. Cela dépend donc aussi du management.

Un élu ajoute que les mairies proposent désormais des CDI dans les maternelles et sur les centres, ce qui ajoute de la concurrence. Ces personnes étant employées comme agents, il leur est possible de compléter leurs heures d'intervention sur d'autres activités non liées aux enfants. Par ailleurs, il redit que certain.es animateurs.trices, bien qu'ils.elles aiment leur métier, préfèrent avoir une activité moins valorisante, mais qui leur rapporte plus. Les horaires sont les principaux responsables du désamour du métier.

Un élu rappelle qu'en 2018 ou 2019 a été mis en place un accord national sur les métiers du périscolaire. Il avait été convenu de le réviser sur un cycle de 1 à 2 ans.

Il estime qu'il suffit dans un premier temps de prendre cet accord, voir ce qui a été demandé, ce qui a déjà été appliqué en fonction des territoires et ce qu'il reste à faire, car cela devient urgent.

Il ajoute que l'article 183 de la convention collective prévoit, pour les personnes qui ont de petits horaires (comme des enseignants de musique), que les réunions ne soient plus intégrées dans le cadre des heures de préparation. C'est un exemple de ce qui peut être repris dans les métiers de l'animation. À la même époque, il avait déjà été question de l'horaire d'embauche avec la possibilité pour les animateurs.trices d'arriver un quart d'heure à l'avance. L'employeur préférerait voir d'abord comment l'accord se mettait en place avant d'intégrer cette demande. Il est peut-être temps de réviser cet accord et revoir ce qui est existant. Il est aussi important de mettre toutes les pratiques au même niveau, en élargissant sur tout le territoire les bons procédés appliqués sur certaines régions.

Une élue informe qu'il a été demandé un bilan pour le prochain CSE. Elle résume la situation et ses urgences :

- Horaires entrecoupés
- Problèmes de fidélisation
- Recours aux intérimaires qui ne restent pas
- Problèmes de sous-effectifs récurrents
- Problèmes de départ en formation du fait des sous-effectifs
- Tensions au sein des équipes
- Souffrance au travail, qui découle des autres points.

Elle propose, comme elle l'a déjà fait, de regrouper les horaires de travail par demi-journée, permettant la continuité éducative sur laquelle Léo Lagrange se positionne. Certains dispositifs peuvent faire le relais, comme les CCAS et les pôles engagements, pour compléter les heures de périscolaires. Par exemple, il serait possible de travailler avec les instituteurs sur le harcèlement scolaire. L'animation peut être un point d'appui pour construire des projets éducatifs, pour peu que Léo Lagrange reconnaisse les compétences et puise dans son vivier. Il faudrait pour cela mettre en place des passerelles entre les différents dispositifs. Cela ouvrirait la voie à une meilleure qualité de travail. La question est de savoir si la fédération est vraiment prête à mener ces changements, alors qu'il y a urgence, plus personne ne voulant rester à Léo Lagrange.

La présidente du CSE convient qu'il est nécessaire d'avoir une réflexion pertinente sur un possible partenariat entre l'Éducation nationale et les fédérations d'éducation populaire sur le temps scolaire. Mais il faut que cela soit porté d'une manière collective. Léo Lagrange pouvant jouer un rôle d'initiateur.

Le président de la commission conditions de travail est d'avis qu'il existe au sein de la Fédération des leviers sur lesquels il est possible d'agir. Par contre il est nécessaire d'avoir des accords de branche, en particulier sur les salaires, pour pouvoir les activer. Et pour cela Léo Lagrange peut être force de proposition et mener un lobbying auprès des politiques. La crise sanitaire a bien démontré l'importance des animateurs.trices périscolaires et de la petite enfance. Sans eux, la France aurait été au point mort, les parents ne pouvant plus aller travailler. Il faut montrer aux politiques l'importance de ces métiers. Toutefois, il est possible pour Léo Lagrange d'œuvrer en interne sur les conditions de travail. Les salarié.es auraient alors envie de rester. Il reconnaît que pour faire avancer les choses, il faut que les acteurs de la branche tiennent tous le même discours, ce qui n'est pas toujours vrai.

Il souhaite que la fédération s'inscrive dans une politique qui cherche vraiment à changer les choses. La commission conditions de travail propose un travail expérimental sur une région, en collaboration avec des collectivités, qui s'intéresserait à la réalité du terrain sur l'accompagnement et l'encadrement. Par exemple, proposer des demi-journées de travail serait l'une des solutions à

mettre en place. Cela ouvrirait la porte à des doubles emplois. Pour lui, il est aussi possible d'intégrer des temps de formation ou de préparation.

Un élu ajoute qu'il faut que des financements soient donnés au niveau national pour que les salaires soient à un niveau acceptable et permettent à chacun d'en vivre.

Pour la présidente du CSE, cela suppose de financer les deux heures qui séparent les deux temps de travail et donc de développer des projets.

Le président de la commission fait part encore d'une réflexion de la commission sur la question du pass sanitaire pour les animateurs.trices qui doivent encadrer des sorties sur des lieux où il est demandé. Certains salarié.es ne veulent pas utiliser leur pass qui leur est propre, la vaccination étant quelque chose de personnel. Il est donc proposé que ces personnes réalisent, chaque fois que nécessaire un test PCR, au frais de l'employeur.

Un élu demande si l'employeur serait prêt aussi à prendre en charge des tests PCR pour les élu.es qui prennent l'avion pour venir au CSE.

La présidente répond que ce test est pris en charge jusqu'à la fin des vacances scolaires, l'annonce gouvernementale n'ayant pas permis à tout un chacun de faire le nécessaire à temps. Mais l'employeur n'ira pas au-delà.

Le président de la commission aborde le dernier point de la commission qui est le statut des élu.es. Certains ne peuvent pas exercer leur mandat soit parce que leur N+1 n'a pas encore intégré le rôle d'élu.e et l'importance des heures de délégation, soit parce qu'ils.elles ne peuvent pas être remplacé.es. Cela peut avoir des répercussions assez graves. Il a été noté des cas d'agressivité envers des élu.es dans l'exercice de leur mandat. En Sud-Ouest, un mur du siège de la fédération Léo Lagrange a été tagué avec l'inscription « Non à la dictature syndicale ». Certain.es salarié.es sont très remonté.es contre les élu.es, pourtant rien ne justifie les agressions contre ces dernier.es. L'employeur local a été sollicité, mais il n'a pas apporté de réponse forte pour lutter contre cette situation.

La présidente demande que ce type de sujets, bien que problématique, ne fassent pas l'objet d'une généralisation. L'histoire de Sud-Ouest est particulière.

Le président de la commission rétorque que les problématiques sont présentes aussi dans d'autres régions. Il arrive que des N+1 ne connaissent pas le rôle des élu.es ou lorsqu'une équipe est en sous-effectif, le départ de l'élu.e pour le CSE est mal vu par les autres salarié.es.

La présidente du CSE pense qu'il y a des choses à faire à ce niveau-là. Les entretiens de début de mandat ont été mis en place et aucune difficulté n'a été mise en avant. Toutefois, elle propose de faire un bilan intermédiaire pour ensuite travailler sur une présentation, faire de la pédagogie, créer peut-être des formes de co-engagement pour que les élu.es puissent exercer leur mandat le mieux possible. Elle affirme haut et fort que l'exercice syndical, la représentation des personnels et les espaces de dialogue social sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise. Il faut voir quelles sont les difficultés rencontrées par les élu.es d'un côté, mais aussi par les manager.euses, les responsables de dispositifs de l'autre. Le but étant de trouver des modalités de fonctionnement qui satisfassent tout le monde. Elle invite à intégrer ce sujet au séminaire de mi-mandat prévu au mois de mars.

Un élu relève qu'il y a eu des agressions, des mails et enfin des tags, mais il n'y a pas eu de sanction. Pour sa part, il va accompagner à un entretien préalable un salarié qui n'a pas participé à une réunion prétendue obligatoire. Il lui est difficile de se positionner. Si la faute est grave, le tag l'est aussi,

or personne ne s'est soucie d'en connaître l'auteur.trice. Il s'interroge sur le degré des sanctions, en particulier envers les personnes qui ont agressé des élu.es et qui n'ont pas été reçues ni n'ont écopé d'un blâme. Il réclame une même sévérité quel que soit le niveau hiérarchique des personnes concernées.

Une élue pense qu'un employeur, un élu, un salarié, un supérieur hiérarchique, tous n'ont pas la même notion de ce qu'est un harcèlement, un burn-out, une agression. Elle estime que cela tient à un manque de communication de Léo Lagrange à l'ensemble des personnels (collaborateurs, salarié.es, élu.es). Pour sa part, il lui est arrivé d'être accueillie un peu fraîchement, ce n'est pas pour autant qu'elle a été « agressée ». Il est nécessaire, à son avis, de plus communiquer sur les difficultés rencontrées. Selon le cabinet Empreinte qui réalise des enquêtes QVT, il ne s'agit plus de qualité de vie au travail, mais de santé mentale. Elle estime que certaines personnes utilisent des terminologies telle « syndicaliste » qui ne sont pas adaptées à la façon d'identifier un.e salarié.e. Par ailleurs, elle s'interroge sur les solutions qui peuvent être apportées lorsqu'un élu ne peut pas être remplacé alors qu'il s'absente pour remplir son mandat.

La présidente est d'accord pour dire qu'il faut étudier les différentes situations et mettre en place des modalités d'organisation. La situation de chacun des élu.es est spécifique. Ils.elles ne sont pas tou.tes sur les mêmes types d'activité, ni n'exercent les mêmes fonctions et ne sont pas sur les mêmes territoires. Elle affirme que des solutions ont été cherchées. Par exemple, pour une élue, certaines de ses tâches ont été identifiées et ont été transférées à un personnel complémentaire pour lui permettre de se libérer du temps. Et ce n'est pas un cas unique. Toutes les situations n'ont pas été résolues, mais elle se dit sensible aux difficultés rencontrées. Elle convient que lorsqu'il s'agit d'élu.es animateurs.trices, cela vient interroger les problématiques de recrutement dont il a été question précédemment. Effectivement s'il n'est pas possible de remplacer une personne sur un site, cela met tout le monde en tension. Il est donc nécessaire de trouver des réponses. Mais il faut aussi identifier la régularité de la problématique, le type de poste, etc., pour mettre des modalités en place. Tout le monde doit être associé au diagnostic et à la résolution des problèmes, y compris des interlocuteurs régionaux et des responsables de sites.

Un élu ajoute que le bilan de mi-mandat concerne les élu.es du CSE et pense que c'est aux organisations syndicales de faire remonter les problématiques des RP. La présidente du CSE précise que le bilan porte aussi sur ces derniers.

L'élu explique que lorsqu'il y a un problème avec un.e élu.e, ses collègues et lui-même interpellent l'employeur pour trouver des solutions. Mais il arrive que certain.es élu.es n'osent pas solliciter de l'aide, conscient.es des répercussions que cela peut avoir lorsqu'ils.elles prennent leurs heures de délégation et des réflexions qu'ils.elles vont entendre de la part de leur N+1. Il s'attend à ce que les fiches de bilan soient bonnes, alors qu'il existe un réel mal-être de la part de certain.es représentant.es du personnel. Même lorsqu'ils.elles se rendent dans les structures, la tension est parfois palpable. Heureusement, il y a aussi des endroits où ils.elles sont bien accueilli.es. Il est d'avis que lorsqu'un.e salarié.e n'est pas d'accord avec une organisation syndicale, il doit le faire savoir et peut se plaindre à la direction. L'élu entend la critique. Par contre, il n'accepte pas qu'il y ait des tags sur les murs et ce genre de pratique.

Une élue revient sur les entretiens de début de mandature. Elle a pointé le fait que les questions n'étaient pas du tout adaptées à son poste de travail. Elle ne pouvait donc pas dire grand-chose ou la personne qui conduisait l'entretien ne savait pas où placer ses réponses. Les questions portaient principalement sur les solutions à trouver pour des postes administratifs. Elle a bien tenté de les transposer à ses activités pédagogiques et a parlé entre autres de la charge mentale lorsque les

équipes sont en sous-effectif. Elle est partagée entre remplir les missions de son mandat et ne pas laisser les animateurs.trices tout.es seul.es. Elle trouve que le questionnaire ne correspond pas à sa situation.

La présidente explique qu'il a été travaillé en commun et négocié avec les organisations syndicales. Elle ajoute que si c'est nécessaire, il sera revu.

Un élu souscrit à la démarche proposée pour mettre en place l'exercice du mandat de l'élu.e, mais encore faut-il qu'elle redescende vers les directeurs de région, les DRH et qu'ils.elles utilisent les bons outils, mais aussi vers les DTA de proximité. Il est gêné lorsqu'on demande à un.e élu.e s'il n'a pas honte de prendre ses heures de délégation. Si les élu.es ne peuvent plus prendre ces heures, la commission ASC ne pourra plus fonctionner ce qui engendra des problèmes monstres. Le CSE intervient aussi sur d'autres domaines. Il est surpris que des DTA puissent tenir ce genre de propos. Il demande qu'un rappel soit fait et qu'ils changent leur vision du mandat d'élu.e. C'est nécessaire pour construire dans la sérénité. Il pense que la fédération n'a peut-être pas, au moment de la négociation de l'accord, évalué le coût du remplacement des élu.es selon les régions. Celles-ci sont donc en difficulté.

La présidente s'interroge sur les moyens à mettre en place pour cela. Elle pense que leurs réactions viennent de ce qu'ils sont mis en difficulté. Il est donc nécessaire de déterminer les problématiques pour les résoudre et rendre les choses un peu plus fluides. Elle estime que cela vient aussi des nouvelles modalités de fonctionnement du CSE. Avant les responsabilités étaient partagées sur trois instances.

L'élu considère que le coût du remplacement ne devrait pas être pris en charge par la structure où travaille l'élu.e, mais réparti sur l'ensemble des structures sur lesquelles il.elle peut intervenir.

La présidente répond qu'il y a déjà eu, il y a longtemps, des redistributions d'impact du dialogue social sur les établissements. La répartition des mandats au sein du CSE montre un pourcentage considérable sur LLSO, alors qu'il est moindre sur Centre-Est ou sur LLF. S'il est question de clés de répartition, il vaut mieux prendre la masse salariale qui correspond au mandat exercé. Quoi qu'il en soit, il s'agit toujours de Léo Lagrange et donc cela ne pose aucun problème lorsque c'est expliqué budgétairement.

L'élu réplique que certaines collectivités refuseront de payer un remplacement sur des heures de délégation.

Pour la présidente, dans un tel cas, c'est la région qui prend en charge. Elle pense qu'il est possible de déterminer une enveloppe pour faciliter l'exercice des mandats.

Une élue indique avoir sollicité par trois fois la présence d'une suppléante au CSE, mais elle ne peut jamais venir. L'élue en vient à se poser la question de la culpabilisation. Le.la salarié.e se voit renvoyer la responsabilité d'être un.e élu.e, quels que soient la région et le métier. Elle se demande ce que l'employeur est prêt à faire pour permettre à un.e salarié.e d'exercer son mandat. Certain.es élu.es sont chargé.es d'assurer leur propre remplacement, elle admet qu'ils.elles puissent être dans une dynamique de recrutement, mais à la condition que l'employeur ait aussi un plan B. Sur le terrain, il y a toujours des personnes promptes à faire culpabiliser.

Le président de la commission conditions de travail rapporte ensuite des difficultés rencontrées sur la région Nord-Ile-de-France. Il propose de partager un compte-rendu établi par les membres de la commission avec le C2SCT de cette région et leur laisse le soin de s'assurer qu'il ne s'agit que d'un point de situation ou s'il est nécessaire de lancer une alerte sur le site concerné.

Une élue précise qu'il avait été dit aux salarié.es qu'ils.elles conserveraient les avantages qu'ils avaient précédemment, mais ce n'est pas le cas pour tous. En effet, ils n'ont plus par exemple les tickets-restaurants ou la prise de vacances anticipée. Elle ajoute que concernant les avantages, les salarié.es avaient droit à 12 jours pour enfant malade. Il leur a été dit qu'ils n'avaient droit qu'à 6 jours, sans vérifier s'ils avaient déjà pris des jours ou pas.

Le président de la commission souhaite que leurs prises de congés soient aménagées de façon que ces salariés puissent s'adapter ensuite au rythme de vacances de Léo Lagrange. L'information qu'ils.elles ont reçue concernant le nombre de jours de congé qui leur reste était quelque peu lapidaire. Après vérification, ces deux jours jusqu'au mois de mai 2022 sont en fait des congés anticipés. Il est nécessaire de discuter de cette situation pour qu'ils.elles ne mettent pas trois ans à récupérer le séquençage des prises de congés de Léo Lagrange et puissent dès à présent poser des jours sans attendre le mois de mai. De plus l'accueil de ces salarié.es n'est pas toujours très cordial. La question du pass sanitaire passe avant les salutations d'usage et un mot de bienvenue. Pour lui, le problème porte surtout sur la désorganisation totale du travail, tel qu'ils avaient l'habitude de le faire depuis des années, qui se fait sans accompagnement. Il donne l'exemple d'une salariée précédemment référente famille auprès de la CAF, sans agrément. Elle était prête à faire une VAE et on lui a proposé une formation BAFD. En parallèle, un poste en CDI avait été ouvert pour elle, mais il est déjà pourvu.

En résumé, ce transfert accumule les erreurs vis-à-vis des nouveaux arrivants. C'est pour cela qu'il faudrait que la C2SCT se penche sur la question avec les RH locaux pour régler la situation rapidement.

La présidente du CSE va relayer auprès de la direction des ressources humaines de Nord-Ile-de-France les difficultés mises en avant par la commission conditions de travail et va inviter la DRH à mettre en place une commission spécifique pour étudier la situation.

Un élu fait part d'un problème récurrent en Nord-Ile-de-France sur le relationnel avec les salarié.es. Certains ont vu tous leurs droits supprimés en arrivant à Léo Lagrange ou encore des primes refusées pour absence, à l'image d'une salariée en congés longue maladie. Le problème vient de ce qu'il n'y a pas d'échanges avec les salarié.es et que tout n'est géré que d'un point de vue administratif. La gestion un peu particulière de certains sites entraîne un énorme turn-over et génère des problèmes. Il y a un vrai défaut de communication. Ce sont des situations qui expliquent aussi pourquoi il est difficile de trouver du personnel, en particulier dans la petite enfance.

Un élu explique que les trois structures dont il est question au début des échanges rencontrent un gros problème de management. Autrefois, ces centres sociaux faisaient beaucoup de social, les animateurs discutaient avec les jeunes de quartiers où le trafic de drogue est présent depuis plus de 20 ans. Aujourd'hui, ils n'ont plus le droit de le faire. À la place, la directrice appelle la police. Cela crée de fortes tensions avec les dealers du quartier qui cherchent à savoir qui les dénonce. L'élu a peur qu'il y ait très prochainement des représailles sur le centre social. Il est donc très urgent de s'inquiéter de ce qui se passe sur ces structures. Par ailleurs, les élections municipales ayant été annulées, un nouveau vote aura lieu à la fin de l'année et cela met peut-être aussi le marché dans la balance.

Une élue voit deux problématiques dans la situation en Nord-Ile-de-France, mais estime que les problèmes de conservation ou non d'avantages sociaux sont quand même moins urgents à traiter qu'une éventuelle fusillade dans un centre social. La situation des salarié.es sur place est très inquiétante et elle s'étonne que cela ne paraisse pas dans un compte-rendu de C2SCT.

La présidente du CSE résume les différentes problématiques existantes sur la région. Certains sujets sont à régler sur un plan administratif. Pour ce qui est des chèques-déjeuners, il peut y avoir une dénonciation d'usage le cas échéant. Concernant les congés par anticipation, elle convient qu'il faut se pencher sur la question. Elle note un problème de management, suite à un changement de direction, avec des comportements qui poseraient problème avec le public et exposerait l'équipe du centre social à d'éventuelles représailles. Elle va relayer ces informations auprès de la direction de Nord-Ile-de-France. La C2SCT de la région reviendra ensuite vers le CSE pour indiquer comment les choses ont évolué.

Commission formation

Les membres de la commission se sont retrouvés, en présence de Khalid Alloul, pour échanger sur les axes du PDC 2022.

Le PDC fédéral a été présenté, avec des orientations pour la période 2022-2024 en corrélation avec la mise en œuvre de Progress.

Le PDC se développe autour de 4 grands axes :

- Perfectionner l'expertise métier chez Léo Lagrange
- Qualifier les relations aux territoires et la présence de Léo Lagrange
- Construire des communautés de travail collaboratif entre régions et métiers
- Mesurer l'impact social des actions de Léo Lagrange

Et se scinde en 2 orientations :

- Par métier
- Par parcours

Les parcours sont :

- animateurs – essentiellement dans le périscolaire – avec la reconduction d'Alphaléo pour les 16 - 25 ans
- Carbone scolaire
- Hub des 11 – 15 ans

Ont été présentées 2 nouveautés :

- Parcours spécifique aux DTA
- La valeur de la république et de la laïcité

Concernant le parcours petite enfance :

- Parcours animateur.rice petite enfance et auxiliaire de puériculture
- Parcours DTPE (équivalent DTA en petite enfance)

Un partenariat a été conclu avec l'IFRA sur des modules, selon les besoins des structures :

- Gestes et postures
- Éveil culturel par le jeu
- Accueil d'enfants en situation de handicap
- Prévention sur les stéréotypes (discrimination et égalité fille/garçon)
- Mise en place d'un accueil occasionnel
- Accompagner la parentalité dans la pratique numérique et médiatique
- Alimentation et relation avec la nature

Pour une mutualisation des pratiques et des compétences en interne, une salariée de la petite enfance, en formation pour devenir intervenante, propose trois thématiques :

- La sécurité affective en structure d'accueil

- Le développement des compétences émotionnelles et sociales des jeunes enfants
- L'affordance (interaction avec les objets) en structure d'accueil des jeunes enfants

LLF propose :

- Un parcours spécifique formateur
- Un parcours DTF

AKTO n'ayant pas de système de mutualisation, Léo Lagrange Formation va voir s'il est possible de mutualiser un fonds pour organiser des formations au fédéral.

Les thématiques transversales qui comprennent des modules qui se déroulent sur deux ou trois jours :

- Approprier la ligne managériale de Léo Lagrange
- Accompagner les équipes dans la conduite du changement (en prévision de la structuration de la fédération par métiers)
- Les outils d'organisation (pour mieux gérer son travail)
- Optimiser l'usage de la communication interne (gestion des mails)
- Mettre en place une démarche QVT
- Accueil des jeunes enfants en périscolaire
- Professionnaliser les salariés de la petite enfance et de l'animation par la mise en place d'un CAP (avec financements de l'État) et d'une VAE collective pour être auxiliaire de puériculture et éducateur de jeunes enfants
- Manager son équipe au quotidien

Le programme propose aussi une touche d'innovation par le biais de formations virtuelles :

- Gestion des conflits
- Gérer le handicap

Les webinaires :

- Tenir un entretien professionnel
- Connaître le processus de recrutement chez Léo Lagrange
- Accueillir et intégrer un nouveau collègue
- Conduire une réunion
- Appréhension des violences ordinaires en milieu éducatif (30 personnes ont déjà été formées dans les années passées)
- Entretien d'analyse professionnelle

Le président de la commission formation explique avoir relayé des propositions ou points de vue évoqués lors des CSE

La commission souhaite que la communication soit faite tant pour le PDC fédéral que régional de manière que l'ensemble des salariés disposent de toute l'information sur les formations. Khalid informera le CSE dès que le PDC fédéral sera finalisé.

La présidente du CSE précise à un élu que la formation sur l'appropriation de la ligne managériale est en projet depuis plusieurs mois. À partir du mooc management responsable, un groupe a été constitué pour élaborer la ligne managériale de Léo Lagrange. Il va être accompagné par un cabinet RH pour la production de cette dernière qui sera ensuite déclinée par le biais d'outils mis à disposition des managers, dans les services administratifs et sur le terrain. Le but du PDC 2022-2024 est que toutes les personnes en responsabilité au sein de Léo Lagrange puissent s'approprier cette ligne managériale et les outils qui l'accompagnent. Ce projet va voir le jour au premier semestre 2022.

Un élu demande s'il est prévu que les élu.es interviennent par la suite pour indiquer ce qui ne va pas, entre autres sur la communication ou encore l'accueil des nouveaux salariés.

La présidente pense que Léo Lagrange connaît un déficit de lecture et de repères écrits, autant pour ceux.celles qui encadrent que ceux.celles qui sont encadré.es, des attendus des managers. Il s'agit donc d'une description claire de ce qui est attendu, thématique par thématique, des manager.euses au sein de la fédération, pour permettre de proposer des repères aux salarié.es qui intègrent Léo Lagrange ou à ceux.celles qui ont déjà un poste en responsabilité. L'ensemble des écrits, qui constitueront une sorte de charte, sera décliné à travers des outils mis à disposition des équipes.

L' élu trouve intéressant que les salarié.es puissent opposer un écrit sur la ligne managériale. Mais il s'interroge sur les outils qui vont être utilisés lors d'un transfert ou lors de l'accueil de nouveaux salarié.es. Il espère que cette ligne managériale va aussi inciter à respecter les salarié.es. Si les problèmes ne sont pas résolus et que rien n'est fait pour donner envie de rester à Léo Lagrange, les problèmes de sous-effectifs ne trouveront pas de solutions. Cela requiert un minimum de dialogue et de management. Il tient à rappeler que Léo Lagrange est un acteur de mouvement d'éducation populaire. Il ne suffit pas d'avoir des valeurs et un discours, il faut aussi qu'il y ait un réel management face aux équipes pour que les élu.es n'aient plus à gérer de manière récurrente des situations qui posent problème. Il est toujours possible qu'un.e salarié.e soit convoqué.e pour faute, mais cela doit se faire de façon un peu moins violente et sans convoquer obligatoirement à un entretien préalable au licenciement.

La présidente affirme que ce projet de ligne managériale qui a débuté il y a environ un an va aboutir. C'est quelque chose qui manque à la fédération et qu'il faut mettre en place pour que chacun.e ait sa feuille de route et maîtrise ce qui est attendu de lui.elle. La façon dont on atteint les objectifs est importante. Le travail en cours devrait se terminer au premier semestre 2022. Suivra une longue période d'assimilation.

Une élue demande si, en attendant la mise en place de cette ligne managériale, il serait possible de faire un rappel auprès des DRH pour que cela redescende au niveau des directeurs/directrices et faire en sorte qu'il n'y ait plus de mal-être des salarié.es envers leur N+1.

La présidente du CSE remarque que ce sont aussi des questions d'individus. Elle convient qu'il faille alerter les RH, mais pense qu'il faut le faire aussi au niveau de l'encadrement et des délégué.es territoriaux.les. Elle fera toutefois le nécessaire auprès de la direction de Nord-Ile-de-France pour que les difficultés soient traitées.

Un élu estime que la ligne managériale de Nord-Ile-de-France est alimentée de cette façon, car c'est quelque chose de récurrent. Les DTA sont formés en ce sens et leur attitude n'est pas en faveur des salarié.es. Et cela se voit jusque dans les réponses aux sollicitations.

Le représentant syndical CFDT ajoute que cette attitude se retrouve aussi dans les écrits des N+1. Il faudrait qu'un.e salarié.e puisse lire un courrier sans se sentir agressé.e, qu'il puisse le comprendre et en accepter la teneur. Cela tient parfois à peu de chose.

Un élu a ressenti de la part des salarié.es, lors d'une visite sur site, un sentiment de manque d'accompagnement à leur arrivée. L'accueil et le départ des salarié.es ont déjà été soulevés en CSE. Il y a aussi, sur différents sites, des notes de service qui se présentent sous forme d'injonction, avec des menaces de sanction, mais sans explication ni accompagnement. D'une manière générale, la pédagogie fait défaut. Il est aussi important que les DTA comprennent les accords, car ce sont les élu.es du personnel qui se voient parfois obliger de les leur expliquer.

La présidente du CSE répond qu'elle a organisé une réunion avec tous les DTA de la fédération Léo Lagrange pour leur présenter les différents accords et leur donner les explications nécessaires, entre autres sur le rôle du CSE, des RP, etc. Elle convient que ce sont des sujets qui doivent régulièrement être abordés.

Une élue note que dans le PDC de 2021, les managers sont particulièrement ciblés pour suivre des formations. Elle souhaite que cela serve à uniformiser les pratiques de terrain, tant pour le respect du code du travail que de la convention collective. Elle évoque un exemple où sur la région Ouest, des pratiques de décomptes de temps de travail sont fonction des individus et de l'intérêt financier pour les structures au lieu du respect des cadres légal et conventionnel. Pour elle, il manque aux managers une certaine éthique professionnelle.

La présidente explique que la règle est systématiquement rappelée, dès lors qu'il est constaté qu'elle n'est pas appliquée. Il faut aussi donner les moyens de contrôler leur application. Les problématiques de management reposent souvent sur l'exemplarité, le savoir être, l'appréciation des situations, mais aussi sur la nécessité de reconnaître des lacunes. Au-delà de la connaissance technique, il y a parfois la difficulté de mise en œuvre. Ainsi, lorsqu'il y a des départs en séjour, il faut appliquer les règles à l'appui des articles de la convention collective. S'il y a des heures de récupération majorées à l'issue du séjour, il faut les prendre en compte.

Sur la question de l'éthique, elle pense qu'il existe des situations qui peuvent aussi les mettre en difficulté et les poussent parfois à faire des raccourcis. Il faudrait peut-être engager un grand débat sur le sujet, pour que les responsables se rendent compte de la façon dont s'est apprécié par les élu.es, dans l'exercice de leur mandat, et par les équipes.

L'élue convient que le PDC est très bien dans le sens où il concerne un grand nombre de salarié.es, et porte aussi sur les différents moyens de formation, avec du présentiel et du distanciel. Il s'adapte aux difficultés actuelles. Toutefois, elle se demande s'il ne faudrait pas faire appel à des professionnels de la « pédagogie » du travail en ce qui concerne la communication et faciliter les échanges entre les différents niveaux hiérarchiques, sans qu'il y ait agressivité. Les élu.es sont souvent sollicité.es, parce qu'un.e salarié.e n'arrive pas à parler avec son N+1 et que ce dernier n'est pas à l'écoute. Elle ne pense pas que les solutions se trouvent dans des formations adaptées mais bien au contraire dans la question de la capacité à l'écoute réciproque, ce qui s'apprend.

La présidente, au contraire, estime que cela est possible lorsque le travail porte sur l'exercice de la responsabilité et son impact. Lorsque tous les mécanismes sont véritablement intégrés dans la pratique professionnelle, cela fait bouger les lignes. Mais lentement.

Un élu estime que la démarche décrite par l'élue fait partie du travail des responsables des ressources humaines. Le rôle d'un DRH n'est pas de sanctionner, mais de fluidifier les situations. Celui des élu.es est de faire part, lors des CSE, des difficultés rencontrées par les salarié.es. Ce qui est énervant, c'est la longueur de la construction et l'absence de réponses à leur donner. Il est difficile de les faire encore patienter sauf à ce que les élu.es perdent de leur crédibilité.

La présidente redit que le premier niveau RH, c'est le N+1.

L'élue explique que le.la RH de l'établissement demande au N+1 de convoquer à un entretien préalable le.la salarié.e qui a fait une erreur, même pour un retard. C'est particulièrement vrai sur Nord-Ile-de-France où de son point de vue, les es N+1 ne savent plus discuter avec les salarié.es.

La présidente reconnaît que des relations de cette catégorie peuvent être toxiques. Elle est d'accord que lorsque quelque chose ne va pas, le service RH est là pour accompagner dans la recherche des solutions. C'est sur le site que se trouve le premier niveau de résolution des problèmes. Lorsqu'il n'est pas possible de les résoudre, il faut se faire accompagner. Mais retrouver ce fonctionnement demande du temps, car il est nécessaire de formaliser les choses et d'avoir des points de repère communs.

Un élu estime que lorsque certains sujets arrivent au niveau du service RH, c'est déjà trop tard. Entre-temps, ils ont empiré. Et les élu.es se retrouvent parfois à devoir gérer des situations où la relation entre le salarié.e et le N+1 est devenue quasiment insoluble. Il faut retrouver de la proximité.

La présidente explique que cette situation vient de ce qu'en une quinzaine d'années, le mode de fonctionnement est passé d'un directeur mis à disposition d'une association locale qui accompagnait les élu.es dans la conduite du projet de l'association, à un système de gestion directe de grosses équipes sur des dispositifs. À cela s'est ajoutée une centralisation des modes de gestion avec un engagement de l'entreprise Léo Lagrange lors des appels d'offres et non plus d'une petite association locale. Les directions de site se sont vues vidées de leurs responsabilités. Il faut donc retrouver des modalités qui réintègrent cette responsabilité au premier niveau et rappeler aux directeurs de structure le management, la convention collective, l'application des règles sociales, l'accompagnement des salariés. Ils pourront ensuite trouver de l'aide et des ressources auprès des services de la fédération. Cela va demander cinq ou six ans de travail. Le projet de restructuration par branche va être bénéfique, car il va obliger à réinventer des modes de fonctionnement et va contraindre à l'unité et à la formalisation de quelque chose de commun.

V – Consultation sur le projet de licenciement de Mme Chrystèle PERRAUD, salariée SAS Gex, représentante de proximité Ain-Gex (vote électronique) – 14h30

La présidente du CSE rappelle que cette salariée fait l'objet d'une procédure d'inaptitude sans reclassement possible, selon l'avis du médecin du travail. Cela explique qu'il n'y a pas de rapport du C2SCT.

Mme PERRAUD occupe un poste d'auxiliaire de puériculture à temps plein, au sein du multi-accueil « Les chatons de la Lillette » à Versonnex (01). Elle est arrivée au sein de Léo Lagrange lors de la reprise des sites du Pays de Gex. Elle a de l'ancienneté dans le métier. Elle est reconnue travailleuse handicapée, un statut qui a conduit à des aménagements de postes tout au long de sa vie professionnelle.

En date du 06/09/2021, lors de la visite de reprise, le médecin du travail conclut : « L'état de santé de la salariée n'est plus compatible avec la reprise de son poste de travail, inapte au poste. Avis définitif en un seul temps » et précisant « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ». Elle a été reçue le 21 octobre 2021 pour un entretien préalable de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle. En qualité de représentante de proximité, elle est convoquée à la séance de CSE du 09 novembre 2021, convocation qu'elle a déclinée par mail. Le CSE doit former un avis sur la procédure. La note se trouve dans la base de données.

Le représentant syndical CFDT ajoute qu'il était même compliqué pour la salariée de venir à Paris au CSE de par sa santé.

La présidente met aux voix la consultation sur le projet de licenciement de Mme Chrystèle PERRAUD

Votants : 17 Favorable : 10 défavorable : 4 Abstention : 3

VI – Échanges sur le remplacement des postes vacants au sein de la C2SCT LLCE

Suite à la perte du marché de Saint-Priest, transféré à la Ligue de l'Enseignement, une élue du CSE et membre de la C2SCT a quitté Léo Lagrange. Par ailleurs, les élu.es du CSE ont été consulté.es sur un projet de licenciement d'une autre élue de la C2SCT. À ce jour, il ne reste donc plus qu'un seul élu dans cette instance en Centre-Est.

Le trésorier rappelle que les élu.es des C2SCT sont en principe choisi.es parmi les élu.es du CSE qui exercent dans la région, pour avoir une instance de proximité. Or, il n'y a plus d'élue du CSE issu de Centre-Est. Cela nécessite réflexion.

Le représentant CFDT répond que sur la formation, les élu.es ne sont pas forcément rattaché.es à un institut et pourtant la C2SCT fonctionne bien.

La présidente note que dans l'ensemble, les élu.es sont quand même de proximité. Elle invite les élu.es du CSE à réfléchir à la situation pour trouver une solution.

La secrétaire confirme qu'il y a des élu.es qui ne font partie d'aucune C2SCT, et précise que chacun.e ne peut être désigné.e que sur une seule C2SCT, ce à quoi une élue conclut qu'il faut voir parmi les élu.es qui ne sont dans aucune C2SCT celles et ceux qui sont intéressé.es par un tel poste. Un autre précise que les suppléant.es peuvent se présenter.

Pour permettre à l'élue qui reste de ne pas se retrouver seul trop longtemps, la secrétaire du CSE propose de commencer par un seul des 2 postes, puisque le dossier sur le projet de licenciement de l'autre élue, ne sera peut-être pas encore abouti en décembre.

La présidente du CSE précise que si les RP sont invités aux C2SCT, ils n'en sont pas membres constitutifs pour autant.

VII – information sur le droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes mis en œuvre par un membre du CSE-LLSO

Une élue présente le dossier sous forme d'un texte lyrique :

« Léo La grange, des petites mains qui tricotent, qui tissent l'éducation populaire, dans les crèches, dans les écoles, dans les centres sociaux, dans les centres de formation, dans les prisons, dans les bureaux, sur les routes.

Léo La grange, des divisions, des jeux, des stratégies pour mieux régner les uns sur les autres.

Léo La grange, des colères qui grondent, de la tempête qui s'annonce, du vent qui décoiffe, souffle, essouffle ses habitants et ses habitantes.

Léo La grange, des précaires, des déprimés, signe de reconnaissance de leur engagement.

Léo La grange, des mains invisibles qui bousculent les humanités qui se meurent.

Léo dans La grange, les petites mains alertées se réveillent au sein des alarmes, du corps, des corps fatigués, sclérosés, endormis, révoltés. »

Elle ajoute que c'est le nième droit d'alerte sur son mandat d'élue. C'est pourquoi elle préfère le prendre avec poésie, recul et distance.

Cinq salarié.es, membres de direction de CLAE, sont en souffrance. Ils.elles répondent à peu près à tous les problèmes relevés depuis le début de la réunion, sur les conditions de travail, les sous-effectifs, les problématiques de recrutement. Les directions sont là pour piloter les équipes et se retrouvent, elles aussi, en difficulté. Elles sont le tampon entre les animateurs.trices sur le terrain et l'employeur et doivent gérer les dysfonctionnements et faire en sorte que tout se passe bien.

Ces cinq personnes, réparties sur 3 CLAE, ont alerté l'employeur au mois de septembre par mail et à plusieurs reprises. Elles veulent faire savoir qu'elles ont du mal à trouver du monde et que les équipes sont essouffées. À cela s'ajoutent de plus en plus d'enfants porteurs de handicap. La seule réponse qui leur a été faite, était que la direction a du mal à recruter et lorsqu'elle fait appel à des intérimaires, ces derniers ne restent pas. Toutes ces problématiques sont porteuses de souffrance pour l'ensemble des personnes.

Trois réunions ont été organisées avec l'employeur pour construire un questionnaire en vue de comprendre mieux les difficultés rencontrées. Les cinq directeurs.trices ont aussi été reçus.e en entretien et ont eu des rendez-vous avec la médecine du travail. L'inspection du travail a répondu sur le dossier. Le but est de faire émerger des problématiques communes aux différentes alertes. Il faut apprendre du présent pour proposer un plan d'action et prendre de la hauteur.

La présidente du CSE confirme que la direction de Léo Lagrange suivra de près le travail mené conjointement sur ces situations et attend un retour de la médecine du travail sur la situation des cinq salarié.es concerné.es.

Un élu propose que l'enquête soit mise à l'ordre du prochain C2SCT afin que les élus puissent échanger à ce sujet.

VIII – Réponse aux questions posées par un membre du CSE sur le versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

La prime a été versée à 4 775 salariés pour un montant total de 743 829 euros. La simulation portait le total maximum à 750 000 euros.

Le représentant syndical CFDT demande si la totalité de l'enveloppe a été distribuée et s'il existe un solde, ce que l'employeur compte en faire.

La présidente explique qu'il ne s'agissait pas d'une enveloppe, mais d'une simulation. Il n'y avait pas de somme provisionnée.

IX – Réponse aux questions posées par un membre du CSE sur le dispositif AFPA

Une note dans la BDU reprend les questions posées :

- Combien de bons de commande à ce jour
- Combien de salariés sont concernés par dispositif
- Comment sont-ils répartis
- Comment fonctionne le pilotage du dispositif
- Y a-t-il un calendrier prévisionnel
- Quels sont en moyenne le temps de trajet et le nombre de kilomètres effectués par les salariés
- Existe-t-il des salariés en double dispositif au sein de Léo Lagrange et sous quel type de contrat.

La présidente a rassemblé les informations qu'elle a pu obtenir des différentes régions. Le dispositif n'est pas mis en place de façon uniforme sur tout le territoire. Elle répond à l'élue qu'il y a une dizaine de bons de commande par mois.

L'élu note, en Méditerranée, une moyenne de 360 km et de 4 heures de trajet et demande s'il s'agit d'allers-retours dans une même journée.

La présidente pense qu'il s'agit bien de cela. Par ailleurs, elle répond à l'élue sur la mise en place sur l'ensemble des dispositifs d'une formation pour que des équipes ressources maîtrisent les dispositifs

de Léo Lagrange. Les animateurs et les formateurs seront mis au courant par les relais locaux qui eux-mêmes ont été informés à ce sujet. C'est une formation qui peut se renouveler. L'élue pense que tout le monde n'est pas encore au courant.

X – Information sur le lancement du projet « à votre écoute » du service des programmes et de la qualité

Il s'agit d'une ligne téléphonique à destination des salariés de l'animation pour partager autour de leurs pratiques professionnelles. Un flyer a été rédigé sur ce service. Il y a des permanences selon l'âge des enfants auxquels les animateurs ont affaire (pôle enfance, ados, jeunesse).

La présidente du CSE ajoute que c'est un service qui va se mettre en place très vite. Il est assuré par les personnes du service programmes et qualité qui organisent déjà les Jeudis de Léo et des conférences. Le lien se fait par zoom.

Une élue comprend que c'est un moyen pour chacun de partager ses pratiques professionnelles, mais demande dans quel but.

La présidente explique que c'est un moyen de nourrir la collectivité et de s'en nourrir. C'est un espace d'échanges. C'est aussi un moyen de répondre aux questions des animateurs, de les soutenir dans leur quotidien et de leur apporter différents services. Elle se charge de relayer ce type d'initiatives auprès des élus du CSE.

Une élue pense que l'information ne s'est pas encore bien répandue, parce qu'il y a d'autres choses qui sont aussi mises en place, en particulier dans la région Ouest. Elle pense que c'est sur les réseaux jeunesse et enfance qu'il faut mettre l'accent. Ils fonctionnent plutôt bien et sont très appréciés.

Un élu trouve très bien de recueillir les impressions du terrain, mais pense que cela devrait servir à créer une boîte à outils pour que les bonnes pratiques puissent être transférées entre les régions. Les services pourraient aussi aller y piocher et regarder les problématiques qui ont été résolues sur un territoire et la façon dont cela a été fait.

Une élue confirme qu'un outil existe déjà sur la posture éducative, dans le domaine de l'enfance. Ce dernier va être distribué prochainement.

La présidente précise que le nouveau service propose un lien zoom, sur des horaires précis. Ainsi chacun peut se connecter s'il a envie de partager ou de trouver une solution à un problème. Il est possible que cela débouche sur la création d'une boîte à outils, ou encore sur l'organisation d'un colloque sur un sujet particulier ou autres. C'est avant tout un espace de rencontre pour mettre des choses en commun. Les animateurs verront au fur et à mesure comment faire évoluer le concept.

XI – Information sur le lancement d'un appel d'offre santé et prévoyance

Sur les branches professionnelles animation et formation, un réajustement des garanties santé et prévoyance a eu lieu, applicable au 1^{er} janvier 2022. Cela passe par quelques petites augmentations de prise en charge, mais c'est plutôt à la marge. La branche professionnelle étant parvenue au bout de la première période de recommandation, un appel d'offres a donc été lancé en vue de la signature d'un avenant santé et prévoyance. Plusieurs assureurs ont été identifiés et recommandés. Léo Lagrange n'avait pas signé avec un recommandé, ayant fait son propre appel d'offres en 2016 et choisi Gras-Savoie et la Mutuelle Générale. Il avait été possible de négocier le montant de la contribution avec le maintien des garanties conventionnelles tout en ayant des cotisations inférieures

à celles prévues par la branche. Et ce autant sur les cotisations santé que sur les charges de prévoyance.

Toutefois, la Mutuelle Générale avait donné un signe un peu négatif, obligeant à augmenter les cotisations en février 2021 pour équilibrer le régime santé. Aussi la branche lançant un nouvel appel d'offres, Léo Lagrange a fait de même pour les garanties prévoyance et santé tout en cherchant à maintenir l'écart de cotisation plus favorable chez Léo Lagrange que dans la branche.

De son côté la Mutuelle Générale dénonçait les contrats d'assurance ou les revoit à la hausse avec un minimum de 16 %. Léo Lagrange a aussi dénoncé les contrats pour ne pas être contraint à une négociation sans avoir de marge, avant de lancer un appel d'offres, au mois de juillet, auprès de Gras Savoye. Ce dernier, gestionnaire et courtier, a recherché de nouveaux assureurs. La même demande a été faite auprès d'un autre courtier.

Ce dossier est dans sa phase finale, mais la présidente peut d'ores et déjà annoncer que Léo Lagrange ne sera plus chez la Mutuelle Générale à compter du 1^{er} janvier 2022. En revanche, elle ne connaît pas encore le nom du prochain assureur. L'objectif de Léo Lagrange est d'assurer les garanties minimales de la branche tout en maintenant un taux de cotisation pour les salarié.es et l'employeur inférieur, aussi longtemps qu'il est possible de le faire dans un fonctionnement d'équilibre du régime. Le risque de l'entreprise est moindre que celui de la branche, cela permet de négocier pour un taux plus favorable. Celui de la branche est aux alentours de 32, quand celui de Léo Lagrange est à 27,50. Quoi qu'il en soit, Léo Lagrange garde l'option d'un assureur mutualiste.

Un élu rappelle que toutes les organisations syndicales de l'UES n'avaient pas signé l'accord lorsque Léo Lagrange avait décidé de sortir de l'accord de branche. Il note que Léo Lagrange donne son avis sur les non-augmentations de salaires dans la branche, mais s'exclut des recommandations de cette dernière et ne fait donc pas jouer la solidarité. De ce fait, ils privent les salarié.es de Léo Lagrange du fonds de solidarité. Il devait être question de la parité de la gestion de ce dernier. Une partie était prévue pour des actes de prévention. Il avait été envisagé de créer une commission qui attribuerait des aides complémentaires sur les actes non pris en charge. C'est quelque chose qui n'a finalement jamais été mis en place et l'élu s'interroge sur l'utilisation des 2 %. Il souhaite avoir un bilan sur ce fonds de solidarité. Il a bien entendu la présidente du CSE parler d'argent dans sa présentation, mais pas de garanties. Il regrette que l'appel d'offres ait été lancé sans discussion préalable avec le CSE ou les organisations syndicales. Il aurait aimé que soient prises en compte les remarques des salariés. La CGT prend donc acte.

La présidente du CSE précise que l'argent du fonds de solidarité n'a pas été mobilisé. Son montant s'élève à 90 000 euros.

L'élu demande si cet argent peut être attribué à la mise en place d'une commission du CSE pour venir en aide à des salarié.es dont certaines prestations de santé ne sont pas remboursées par l'assureur.

La présidente du CSE estime que c'est quelque chose qu'il est possible de faire avec le passage sur une nouvelle mutuelle de santé. Elle trouve intéressante l'idée qu'une politique soit mise en place au sein de Léo Lagrange sur la question de la santé.

L'élu est prêt à faire le nécessaire pour qu'une commission paritaire – CSE/employeur – soit mise en place très rapidement et qu'une communication soit faite auprès des salarié.es pour les informer. Il redit qu'il était prévu qu'une partie de ce fonds soit dédiée à des actes de prévention et de répartir la somme restante sur des aides éventuelles.

La présidente du CSE rappelle qu'il était prévu une action en faveur du vaccin contre la grippe, que la survenue du COVID a perturbée. Elle pense que cela fait partie de ce qui peut être mis en place.

L'élu pointe les restes à charge pour les salarié.es, en particulier sur la dentition, alors qu'ils exercent des métiers en face-à-face. Les 90 000 euros sont quand même constitués par l'argent des salarié.es. Il pense qu'il serait bien de partager cette somme entre de la prévention et de la prise en charge et demande s'il y a une volonté de lancer un tel projet très rapidement, avant la mise en place du nouveau contrat de santé qui risque de reporter le sujet encore une fois.

La présidente est d'accord sur l'idée de mobiliser la somme en faveur des salarié.es.

Une élue rappelle que Gras Savoye était venu présenter un bilan et avait précisé que les options une et deux étaient très peu retenues par les salarié.es. Par contre, les taux de cotisations, bien que restant inférieurs à ceux de la branche, ont augmenté. Elle demande confirmation que quel que soit le nouvel assureur, les cotisations resteront inférieures à celles de la branche et les fourchettes acceptables pour les salariés. Elle trouve que les propositions de l'élu concernant les 90 000 euros sont intéressantes, et pense qu'il faut regarder s'il y a des priorités, en dehors des problèmes de dentitions.

La présidente explique que ce qui est applicable aux salarié.es de la CCN ECLAT, l'est aussi aux salarié.es de Léo Lagrange Léo Lagrange. C'est le même contrat avec deux ou trois éléments complémentaires. Il y a donc un régime de base et trois options avec les mêmes garanties et un complément sur trois points pour Léo Lagrange.

Une élue relève que l'augmentation des cotisations a eu lieu presque du jour au lendemain et s'inquiète d'une nouvelle augmentation en 2022 avec le nouveau contrat.

La présidente reste prudente, tant que rien n'est signé. Toutefois, elle indique qu'en 2022 et 2023, il y aura maintien des taux de cotisation de base et des options 1 et 2 selon les garanties adaptées de la convention collective. Cela signifie que toutes les modifications qui ont été apportées dans la branche seront reprises à Léo Lagrange, sans dégradation. Seul le taux de l'option 3 sera augmenté de 10 % maximum, car c'est l'option la plus utilisatrice de frais de santé qui génère le déficit du régime. Ceci dit, elle reste inférieure aux coûts de cotisation de la branche.

Un élu note qu'il y aura donc bien une augmentation pour les salariés qui choisissent cette option et qui sont en majorité.

La présidente rétorque que dans la branche cette augmentation est supérieure à 10 %.

Pour l'élu, être rattaché à la branche, c'est aussi avoir droit au fonds de solidarité. Ainsi les salariés qui en ont fait la demande durant la crise du COVID ont pu toucher 200 euros. Pour lui, il faut regarder l'ensemble. Il est d'avis que Léo Lagrange joue un peu sur les deux tableaux entre être dans la branche et en sortir quand cela arrange la fédération. Il demande s'il y aura aussi une augmentation de 10 % de l'option 3 pour les ayants droit, en plus de celle pour le.la salarié.e.

La présidente n'étant pas encore sûre des chiffres, elle préfère simplement confirmer qu'il y aura une augmentation de cette option pour les salarié.es et leurs ayants droit. Il lui semble que cela représente 8 euros par mois et par famille (salarié, conjoint et 2 enfants). Elle affirme que par ailleurs toutes les garanties d'assurance vont augmenter. Elle présentera la DUE au mois de décembre.

La secrétaire du CSE s'interroge encore sur la proposition de création d'une commission, mais rappelle que le HDS est prévu pour tout ce qui n'existe pas à la fois dans l'assurance et dans l'action sociale. Il faut donc a priori déjà connaître les garanties de bases et les possibilités d'actions sociales offertes aux salarié.es pour ajuster. Il doit être possible de faire quelque chose d'innovant qui réponde aux cas particuliers.

Un élu prend pour exemple les problèmes de dentition, c'est qu'il est possible d'avoir un devis et donc de connaître à l'avance le reste à charge et c'est souvent cher. Cela peut aussi porter par exemple sur le handicap.

La présidente ajoute qu'il est possible d'imaginer des communications ou des politiques de sensibilisation. Elle affirme qu'il y a le zéro reste à charge pour la dentition. Mais des élu.es lui font remarquer que soit c'est du bas de gamme, soit les autres prestations ont augmenté. Il arrive même que des dentistes refusent de prendre des patients qui ont le zéro reste à charge. Il en va de même pour les produits auditifs dont la qualité n'est pas toujours à la hauteur.

La présidente conclut que ce n'est pas avec le HDS que les élu.es vont transformer les conditions de prises en charge des salarié.es. Elle rappelle qu'il a vocation à s'orienter sur une population très sensible.

Elle explique que suite à la pression exercée par la Mutuelle Générale en début d'année, la direction a anticipé pour la suite. L'attitude de cette mutuelle était tout à fait inadmissible.

Les mutuelles n'indiquent pas à leurs clients le montant des indexations avant le 31 octobre. Il leur est donc difficile de se retirer ensuite du contrat. C'est pourquoi la direction recherche un contrat qui garantisse au moins les taux de cotisation, mais aussi leurs conditions d'augmentation.

L'élu indique que chaque organisation ou confédération a des membres au conseil d'administration de ces groupes mutualistes qui peuvent les interpeller.

XII– Information sur l'organisation du séminaire de mi-mandat

La présidente propose aux élu.es que le séminaire se tienne soit au mois de mars, soit début avril. Les membres du CSE se mettent d'accord pour les 4 et 5 avril 2022 à Artigues.

L'ordre du jour étant épuisé, La présidente clôt le CSE à 16h45