

**PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE  
Du 24 Novembre 2022**

**Adopté le 16/12/2022 avec 15 voix pour - 0 contre et 0 abstention**

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

Les représentantes employeur :

Pascale DUMAIRIE (Présidente du CSE), Inès MAROIE (RRS), Sandrine BURICAND (DRH LLF)  
Vincent SEGUELA, secrétaire Général

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

OS	TITULAIRES	SUPPLEANT.E.S CONVIE.E.S ou REEMPLACANT.E.S UN.E TITULAIRE		
UNSA	1 <u>BLAITEAU Julie</u>	<u>LLO</u>		
	2 <u>GALBRUN Vincent</u>	<u>LLO</u>		
	3 <u>KRELLADI Yamina</u>	<u>LLO</u>		
	4 <u>REYES Richard</u>	<u>A2F</u>		
	5 MULUMBAY Carole	LLNIDF		
	6 <u>ANDRE Chantal</u>	<u>LLSO</u>		
	7 LACLEF Dimitri (C)	LLCE		
FO	1 <u>GILBERT Laurence</u>	<u>LLO</u>		
	2 BIRAMBAUX Christophe	PREFACE		
	3 <u>KATTOUCHE Aziz</u>	<u>IFRA</u>	<u>LEDUC Ladislas</u>	<u>LLO</u>
	4 SUNER Léa (C)	LLM		
CGT	1 <u>BRINI Bouziane</u>	<u>LLSO</u>		
	2 <u>PLUQUET Christelle</u> ( <i>après midi</i> )	<u>LLO</u>		
	3 <u>CHEBOUT Hamid</u>	<u>LLNIDF</u>		
	4 GARDELLE Katia	LLSO	IRIGOYEN Stéphane	LLSO
CFDT	1 <u>AMMADI Siham</u>	<u>LLSO</u>		
	2 PERATOUT Dexter	LLSO	LEFEVRE Mathieu	LLSO
	3 <u>BIARD Sophie</u>	<u>LLSO</u>		
	4 <u>COLAS Benoit</u>	<u>LLSO</u>		
SUD	1 <u>HADDAN Inès</u>	<u>LLO</u>		
	2 KIEFFER Gaëtan	LLO	GIRARDOT Nathalie	LLM
Libre	1 <u>Jean Christophe GARRIDO</u>	<u>LLSO</u>		
	2 Véronique DELON-AUDOUIT	LLSO		

Les représentant.e.s syndicaux .le:

- UNSA 1 CHERIFI Linda
- FO 1 BOURSIN Véronique
- CGT 1 TERAB Mansour
- CFDT 1 CARRER Patrick

## Ordre du jour

Aux Membres Titulaires,  
Cher.e.s Collègues,

Nous nous retrouverons pour **notre 10<sup>ème</sup> Séance Ordinaire du Comité Social et Économique** le :

**Jeudi 24 novembre 2022**

**A partir de 08h30**

**EN VISIOCONFERENCE**

(Lien de connexion: [voir en bas de ce mail](#))

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

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 21 octobre
2. Présentation du projet Léo Lagrange Petite Enfance et impact de la réforme des modes d'accueil en présence de Clarisse Bensekrane
3. Consultation du CSE sur
  - la modification du règlement intérieur
  - l'adoption d'une politique de lutte contre la fraude, la corruption et le détournement de fonds et d'un dispositif d'alerte
4. Consultation du CSE sur le projet de licenciement de Mme Nathalie Robinet, Représentante de Proximité LLCE (*vote à bulletin secret par voie électronique*)
5. Consultation du CSE sur le projet de licenciement de M. Steeven Tissandie, membre suppléant du CSE (*vote à bulletin secret par voie électronique*)
6. Echanges sur la création d'une commission spéciale du CSE dédiée à l'utilisation des fonds HDS en présence de Slobodan Perovic
7. Désignation d'1 RP Ain, Gex, Haute-Savoie
8. Organisation de la trésorerie à échéance janvier 2023
9. Rapport des commissions
10. Information sur la situation des salariés transférés à Léo Lagrange NIDF à la suite de la reprise du marché Pré St Gervais
11. Panorama des marchés

La Secrétaire du Comité Social et Économique  
Laurence GILBERT

La Présidente du Comité Social et Économique,  
Pascale DUMAIRIE

## I – Approbation du procès-verbal de la réunion du 21 octobre

En l'absence de remarques, la présidente invite les élus à passer au vote du procès-verbal de la réunion du 21 octobre.

**La présidente met aux voix le PV de la réunion ordinaire du 21 octobre 2022**

Votants : 13

Pour : 13

Contre : 0

Abstention : 0

## II – Présentation du projet Léo Lagrange Petite Enfance et impact de la réforme des modes d'accueil en présence de Clarisse Bensekrane

La présidente présente rapidement Clarisse Bensekrane, Directrice nationale des activités de la petite enfance. Cette dernière a tout d'abord été salariée de Centre-Est en tant que directrice d'un multi-accueil dans la Loire, avant de prendre des fonctions de déléguée territoriale petite enfance. C'est dans ce cadre qu'elle avait suivi de dossier du Pays de Gex. Elle a un temps quitté Léo Lagrange pour aller travailler chez People and Baby. Elle est revenue après le départ d'Aurélien HENRION-GAYET pour Grenoble et a pris les fonctions de directrice des activités petite enfance. Elle est aussi infirmière puéricultrice et cadre de santé. Elle va présenter, ce jour, le projet Léo Lagrange Petite Enfance, son organisation, les domaines d'intervention et l'impact de la réforme.

La Directrice nationale des activités de la petite enfance a préparé un document présentant l'organisation générale, de la position des crèches au niveau national, du développement et des changements en cours au sein des structures.

La fédération maintient son engagement et ses actions au cœur de l'ESS. C'est sous cet angle que les crèches sont présentées aux partenaires et aux élu.es. C'est un axe différenciant et en ce sens important, d'autant que Léo Lagrange est un acteur majeur au sein de l'ESS. La fédération met en avant la continuité éducative et donc le partage entre les métiers de l'animation et de la formation.

Léo Lagrange Petite Enfance représente 3 017 places de crèche, 93 EAJE et 14 relais petite enfance et fonctionne avec des DTPE, mais aussi des DTA, ces derniers partageant des portefeuilles avec l'animation puisque la fédération n'est pas implantée de la même façon sur tous les territoires.

En Bretagne et Pays de Loire, deux multi-accueils proposent 48 places, sous la responsabilité de Clémence Potier, et un troisième de 46 places, géré par Frédérique Gicquiaux

Caroline Roc, sur LLSO, a un portefeuille petite enfance identifié DTPE, pour un total de 200 places :

- 6 multi-accueils
- 2 RPE
- 2 LAEP – Lieu d'accueil enfants parents qui deviennent incontournables pour le soutien à la parentalité.

Le territoire est extrêmement étendu.

Émilie Westrelin est en charge de Paris intra-muros :

- 7 multi-accueils
- 3 haltes-garderies

Pour un total de 447 places.

Sandra Lebreton est basée en Nord Île-de-France et en charge des structures autour de Paris :

- 3 multi-accueils
- 1 micro crèche

Pour un total de 90 places.

Léa Suner est en charge de la région PACA Occitanie avec 139 places :

- 4 multi-accueils
- 1 halte-garderie
- 3 RPE
- 1 lieu d'accueil parents/enfants

Céline Rousselet, TPE LLCE, intervient sur Bourgogne Franche-Comté :

- 6 multi-accueils
- 4 micro-crèches
- 2 RPE

Pour un total de 158 places sur un territoire un peu étendu.

Lourdes Fonseca a la charge de la DSP Pays de Gex, ainsi que de la crèche de Sciez, avec 60 berceaux, sur la rive opposée du Lac Léman. Cela représente un total de 494 places de crèche sur la région.

Karine Beaudoin a un territoire très étendu en Rhône Alpes (Loire, Haute-Loire, Ardèche, Drôme et Isère). Elle gère 322 places :

- 11 multi-accueils
- 3 relais petite enfance

Fany O'Malley est une nouvelle DTPE et a en charge l'Ain – Hors Pays de Gex – et le Rhône, pour un total de 364 places :

- 10 multi-accueils
- 3 micro-crèches
- 5 relais petite enfance.

Claire Sperling est DTPE d'Alsace Lorraine : Bas-Rhin, Moselle, Meurthe-et-Moselle :

- 7 multi-accueils
- 2 micro-crèches
- 1 crèche familiale (La seule au sein de Léo Lagrange)

Pour un total de 470 places.

Le projet de Léo Lagrange vise la connexion aux territoires. La petite enfance est un milieu extrêmement concurrentiel, avec des sociétés privées qui n'ont pas l'habitude d'une dynamique territoriale. Chaque crèche est seule sur son territoire et n'a pas besoin de créer du lien.

Au contraire, Léo Lagrange cherche à créer un maillage social et territorial. De plus en plus de collectivités font appel à ses services (Conseils, réflexions), ce qui lui permet de s'inscrire dans la politique petite enfance de la ville, par le biais des instances des collectivités ou du département. Léo Lagrange ne peut pas répondre à toutes les problématiques, mais veut assumer son expertise de la petite enfance et sa vision de la prise en charge des parents et des enfants, en favorisant les synergies territoriales. Ainsi les crèches doivent-elles participer aux dynamiques petite enfance qui peuvent exister sur le territoire. C'est un moyen d'avoir des réponses adaptées et ajustées aux collectivités.

Le projet souhaite aussi développer des actions hors les murs avec des partenariats globaux pour ouvrir les crèches vers les autres sur les territoires. Il s'agit de rechercher les associations locales avec lesquelles développer du partenariat. Elles peuvent agir dans le médico-social, mais aussi dans les secteurs de la culture et du développement durable.

Concernant les parents, ils doivent savoir qu'une crèche n'est pas seulement un mode de garde, mais un accueil du couple parents/enfants. Ce projet vise l'accueil pour tous mais aussi l'inclusion et comprend un repérage des problématiques de santé ou de fragilité sociale. Cela suppose de créer un maillage pour orienter les enfants sur le territoire, de connaître les interlocuteurs et donc d'avoir créé des liens. Léo Lagrange a par ailleurs la volonté de s'inscrire dans une démarche écologique inclusive et responsable.

Léo Lagrange compte deux projets innovants qui s'inscrivent dans un axe différenciant. Le premier concerne la stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté, en association avec Léo Lagrange Formation avec la plate-forme Ève&Léo. Le projet sur la petite enfance et la loi ASAP visent la formation des professionnels qui ont en charge de nombreuses missions de repérage. Dans le cadre de la lutte contre la pauvreté, des financements sont dédiés à cette formation professionnelle.

Ève&Léo est un parcours d'apprentissage collaboratif des professionnels de la petite enfance, qui ne s'adresse pas uniquement aux salariés de Léo Lagrange. L'accès, gratuit, offre un environnement collaboratif d'échanges avec une communauté de professionnels, sur des projets et des pratiques. Il permet aussi un accès gratuit à tous les webinaires, en particulier sur la petite enfance.

Le second projet se nomme PAR : Parent/autonomie/réussite. Il a pour but non seulement de s'occuper des enfants, mais aussi de la famille et de réfléchir sur les moyens d'accompagner de façon globale des parents en situation de précarité, usagers des crèches Léo Lagrange, vers l'emploi et l'autonomie.

La CNAF a créé, il y a 5 ans, le label AVIP pour les crèches à vocation d'insertion professionnelle. Mais les modalités de mise en place montrent que ce dernier n'est pas aussi efficient que souhaité. Celles-ci sont contraintes, les parents sont envoyés par les Pôles emploi ou les services de réinsertion des départements, en dépit de leur choix.

A contrario, Léo Lagrange accueille au sein des crèches des populations fragiles, et un lien de confiance envers les parents est déjà présent. Sa démarche est donc de prendre en compte l'ensemble de la situation parentale pour les conduire vers l'emploi et l'autonomie. Il s'agit donc d'un accompagnement global. Ainsi dans chaque crèche identifiée, un.e chargé.e d'accompagnement socioprofessionnel de Léo Lagrange Formation vient faire le lien avec les familles pour repérer les besoins. Car, au-delà de la recherche d'emploi, reprendre un travail suppose de respecter des horaires et de confier son enfant. Il faut aussi voir si le logement pose problème ou pas et quels sont les moyens de transport à disposition.

Le.la chargé.e d'accompagnement présente aussi le dispositif PAR. Cela permet une meilleure compréhension du rôle des établissements d'accueil de jeunes enfants sur les territoires. La crèche doit devenir un acteur social du territoire dans la prise en charge des familles fragilisées. C'est une orientation qui se retrouve aussi de plus en plus au sein des comités de filière ou encore à la CNAF.

Le.la référent.e petite enfance, présent.e au sein des crèches facilite, pour sa part, les interactions entre les familles, le.la chargé.e d'accompagnement et l'institut de formation. Ce.tte référent.e est souvent le.la directeur .rice ou l'adjoint.e, mais peut aussi être un membre de l'équipe en qui les parents ont confiance. Son rôle est de créer des temps d'échange pour créer une dynamique collective de parcours sécurisé au sein de la crèche et en extérieur.

Un élu remarque qu'il n'y a que des femmes parmi les DTPE et se demande s'il s'agit d'un choix délibéré. Cela lui semble un peu particulier au niveau du management.

La Directrice nationale des activités de la petite enfance explique souhaiter la mixité dans les équipes. Toutefois, les DTPE représentent les professionnels de la petite enfance qui sont majoritairement des femmes. Ce n'est donc pas une volonté de la part de la direction.

La présidente du CSE ajoute que pour être DTPE, il est bien d'être du métier. En effet, suivre un dispositif ou une contractualisation avec une collectivité demande de connaître les mécanismes ainsi que les règles et contraintes du métier. C'est pourquoi les DTPE sont souvent issus des métiers de la petite enfance – infirmier.e.s, cadres de santé, éducateur.trice.s de jeunes enfants essentiellement féminin.

La Directrice nationale des activités de la petite enfance précise que ce sont des métiers de plus en plus techniques. Par exemple, les éducateur.rice.s de jeunes enfants sont de formation sociale, et médico-sociale pour les infirmières puéricultrices et infirmiers. Elle confirme qu'il y a peu d'hommes dans ce métier.

Un élu demande à avoir le PowerPoint de présentation pour connaître les volumes de la petite enfance. Il convient que le projet semble intéressant, mais s'inquiète des retours des salarié.es des crèches. Il semblerait que les structures cherchent à obtenir de nouveaux marchés avant d'avoir stabilisé ceux déjà acquis. Pour sa part, il note qu'il y a beaucoup de problèmes dans les crèches.

Il a bien relevé le nombre total de places dans les différentes régions, mais aimerait connaître le taux de remplissage à l'année et les raisons invoquées lorsque les taux ne sont pas atteints.

De plus, Léo Lagrange a des difficultés à recruter, d'autant que certain.es préfèrent l'intérim, car ils.elles sont mieux payé.es et peuvent choisir leur planning. C'est un problème sur lequel il faut se pencher. Il se demande si une évaluation de l'ensemble des crèches pourrait être envisagée avant un éventuel développement. Progress prévoit trois branches et l'élu aimerait savoir si celle de la petite enfance dépendra de la convention collective ELISFA ou restera sur ECLAT.

La présidente explique que les réponses à ces questions se feront après la fin de la présentation du projet.

Le représentant syndical CFDT a lui aussi noté les mêmes interrogations sur différents territoires concernant la gestion de cette activité. Il trouve intéressant les différentes missions pour faire le lien avec la société et le territoire d'implantation, puisque cela correspond bien aux valeurs de Léo Lagrange. Toutefois, il remarque sur certains sites, qu'aux missions confiées aux salarié.es en direction de leurs publics s'ajoute une certaine technicité qui demanderait des formations particulières, en particulier sur les lieux où il y a peu de structures. En effet, la multifonctionnalité pose problème quant à la surcharge de travail et demande également de mobiliser des compétences spécifiques sur ces missions.

Une élue demande si l'impact que le projet va avoir sur les structures et les personnels en place a déjà été analysé, en particulier sur les liens de confiance avec les parents. Car les personnes qui seront en première ligne sont bien les salarié.es sur le terrain. Ceux et celles-ci sont déjà en difficulté et la réforme Taquet va impacter leurs pratiques professionnelles.

La présidente redit que ces problèmes de formation et de compétence vont être précisés en deuxième partie et invite la Directrice nationale des activités de la petite enfance à reprendre la présentation.

Cette dernière aborde la commande publique et des principes du développement qui s'appuient sur un projet global en lien avec l'existant. Il s'agit de renforcer les territoires, pour faire

face aux situations de crèches très isolées sur certains départements. Les institutionnels étant les CAF et les PMI, les DTPE ont donc plusieurs interlocuteurs et c'est compliqué pour eux. Il faut donc regarder si sur un même département, Léo Lagrange gère de l'animation ou de la formation, et voir quels sont les appuis en interne. Là où il y a plusieurs activités, une synergie autour de la petite enfance serait possible. Les territoires isolés sont aussi au cœur des problèmes de recrutement. Il existe des endroits où le besoin en crèche n'est pas important, toutefois, le territoire national n'est couvert qu'à 60 %. Certains territoires sont largement pourvus en structures quand d'autres sont désertés. Suite à des mouvements de population il est moins difficile de trouver du personnel dans les zones rurales que dans les villes.

Le projet doit aussi regarder la capacité d'accueil de façon qualitative. C'est pourquoi Léo Lagrange ne répond pas à l'économie ou se contente de faire ce que la loi impose - 40 % de diplômés et 60 % de non diplômés - et assume son choix de 50/50. De plus, la direction s'assure que les taux d'occupation sont corrects. Tout cela a un prix pour la collectivité. Le projet vise aussi une démarche de développement durable dans ses achats, concernant les repas et autres.

En 2022, Léo Lagrange a renouvelé trois dossiers bien implantés et a acquis une nouvelle structure à Viviers en Ardèche. Il s'agit d'un secteur relativement rural, avec des familles fragiles qui peuvent être éloignées des aides pour une garde collective et envers lesquels il est important d'agir dans le cadre de la réinsertion.

Léo Lagrange n'a pas été retenu sur 7 dossiers, parfois à cause du prix. Toutefois, les crèches ne peuvent pas fonctionner à l'économie. Par ailleurs 2 dossiers n'ont pas été renouvelés. Léo Lagrange fait parfois face à des structures privées qui sont très agressives. Certaines entreprises ont des démarches de développement qui répondent à la commande publique, mais avec l'objectif d'implanter des micro-crèches, ce qui leur permet de proposer des tarifs très bas.

En Alsace Lorraine, dix structures sont en cours de renouvellement : 5 à Illkirch-Graffenstaden et 5 à Sélestat. Et deux nouveaux dossiers sont en négociation. Les réponses devraient parvenir pour l'un la semaine suivante et l'autre fin janvier. Au total 23 dossiers sont en cours sur 34 structures. Certains concernent plusieurs structures.

MERIDIAM est une société spécialisée dans le développement, le financement et la gestion à long terme d'infrastructures publiques durables. Fondée en 2005, elle a pour objet l'alignement des intérêts des secteurs publics et privés pouvant apporter des solutions aux besoins essentiels des collectivités. Leur but est de développer, construire et moderniser de manière durable des infrastructures et des actifs pour améliorer la qualité de vie des populations. La crèche en fait partie.

MERIDIAM gère plus de 100 projets sur l'ensemble du territoire et a développé sa propre méthodologie en matière d'impact, basée sur des objectifs de développement durable de l'ONU. Il s'agit d'un consortium qui vise à exploiter entre 100 et 150 crèches dans les prochaines années. Son partenaire stratégique n'est autre que le ministère des solidarités et de la santé, auxquels se joignent la CNAF et des financeurs. L'idée est de créer des crèches dans des quartiers prioritaires dont Léo Lagrange serait le gestionnaire.

Pour ce qui est des investisseurs, la société travaille avec l'ANRU qui repère les quartiers fragiles, mais aussi la Mutualité Française et la Caisse des Dépôts. Les partenaires opérationnels sont la Mutualité Française, Léo Lagrange et Synergie.

MERIDIAM souhaite se développer dans cinq ou six territoires cibles. Pour cela Léo Lagrange devait identifier cinquante projets cibles d'ici 2022. Tous ne seront pas réalisés, puisque chaque projet représente une dynamique différente. Cela suppose de se rapprocher de collectivités pour leur proposer le projet et voir s'il y a du foncier disponible. Sachant que la collectivité devra réserver des places dans les crèches puisque les trois financeurs sont les parents, la CAF et la collectivité.

Si MERIDIAM vise les quartiers prioritaires, c'est pour répondre à l'insuffisance de l'offre de garde en accueils collectifs. La dernière COG - Convention d'Objectif et de Gestion - 2018-2022 avec la CAF, montre qu'il manque 30 000 places de crèche en France. Depuis, 12 000 ont ouvert leur porte dans des quartiers plutôt favorisés, CSP+. Il y a une grosse part de crèches privées ouvertes en PAJ. C'est-à-dire que les parents paient entre 1 200 et 1 900 euros par mois.

L'offre de garde dans les quartiers plus défavorisés s'est en contrepartie amoindrie. Il y a donc des enjeux de lutte contre les inégalités. Il est connu que les enfants qui sont dans les crèches développent mieux leur langage, ce qui leur permettra par la suite d'avoir de meilleurs apprentissages. Ainsi la forte pénurie de places en crèche dans ces quartiers est une catastrophe pour les populations fragiles. La crèche collective reste le premier mode de garde pour les enfants de moins de 3 ans dans les quartiers prioritaires.

L'accès aux crèches est inégal socialement. La part des familles les plus aisées qui recourent à l'accueil collectif est de 4 à 5 fois plus élevée que celle des familles à bas revenus. 40 % des QPV ne sont pas dotés de crèches et leur capacité d'accueil ne couvre que 22 % des besoins. Ainsi les enfants de moins de 3 ans des quartiers défavorisés utilisent deux fois moins de mots que ceux du même âge de milieux plus favorisés. Il faut donc agir pour réduire les fortes inégalités sociales qui touchent particulièrement les zones défavorisées.

La présidente du CSE ajoute que la première carte présentée montre le développement sur les QPV et la deuxième l'implantation possible pour Léo Lagrange.

La Directrice nationale des activités de la petite enfance confirme et ajoute que cinq projets ont été identifiés et que des échanges ont eu lieu avec les élus, les techniciens et les CAF départementales :

- Marseille
- Ferney-Voltaire
- Chênôve
- Dijon
- Villemomble

Pour Toulon, La Seyne et Montpellier, des discussions sont en cours. Soit Léo Lagrange est déjà sur les territoires et a déjà les contacts, soit les collectivités font appel à Léo Lagrange pour voir comment travailler ensemble. C'est le cas pour la CAF du Var, leur offre de garde étant très basse. C'est un projet qui suscite de l'intérêt. Léo Lagrange est reçu, écouté et vu par les collectivités comme force de proposition.

La présidente du CSE pointe, à travers la présentation, la volonté de la fédération Léo Lagrange de se positionner comme acteur singulier sur la question de la petite enfance, à travers un développement maîtrisé et concentré. Le but est de rapprocher les sites de la compétence, de l'encadrement et de la possibilité de mutualiser.

Il s'agit donc d'un projet politique de positionnement de la petite enfance, porté aussi dans le Comité de filière, qui touche aussi à la question des formations et des compétences. La crèche est un acteur territorial qui agit sur son environnement, un acteur social qui intervient auprès de publics en difficulté. Un partenariat fort s'est constitué en ce sens avec LLF avec un projet de construction d'une école de la petite enfance. Cela permettrait de former des professionnels sensibilisés à la place sociale que doit jouer une crèche et de répondre à la nécessité d'avoir des parcours transverses de formation. Une des forces de la fédération est d'être un acteur éducatif dans tous les domaines et toutes les étapes de la vie. C'est aussi d'avoir un ensemble de professionnels en capacité de porter le projet de l'entreprise dans tous ces domaines d'intervention, mais aussi auprès de l'administration et des ministères. En effet, à l'heure actuelle, un.e directeur.rice de centre social ne peut pas diriger une crèche. Il faut donc définir ce qui lui



est nécessaire d'acquérir par le biais de modules complémentaires pour obtenir les compétences nécessaires à ce poste. Il est possible d'envisager des blocs de formation qui viendrait s'ajouter aux connaissances de base. Ces parcours mixtes pourraient répondre à la question de la pénurie de personnel et de la mixité dans les différents domaines d'intervention.

La présentation montre un positionnement et la revendication d'un coût, qui n'est pas toujours facile à promouvoir dans un secteur d'activité très concurrentiel.

Concernant les taux de remplissages et les indicateurs de gestion, Léo Lagrange ne vend pas une crèche avec 95 % de taux de remplissage comme le font certains, pour garder des places d'urgence et pour offrir de la qualité dans la prise en charge des publics.

La Directrice nationale des activités de la petite enfance pointe aussi la mise en place du télétravail qui a eu pour conséquence une difficulté à remplir les crèches et appelle à la prudence. La CAF à partir de ses propres indicateurs, peut remettre en cause l'utilité d'une crèche si cette dernière est remplie à moins de 70 %. Par ailleurs, la précarisation ne pousse pas certains parents à réserver sur une grande période. Et cela a un coût, même s'il est moindre, les prix étant ajustés en fonction des revenus des parents.

Le suivi d'occupation est aussi à croiser avec la situation RH, même si les problèmes de recrutement ne se retrouvent pas sur tous les territoires. Une étude de la CNAF montre que Paris et l'Île-de-France ainsi que le Pays de Gex sont particulièrement impactés. À l'inverse, LLCE reçoit de nombreux CV (Direction, infirmière, EJE...) pour l'Auvergne et l'Ardèche suite à des mouvements de population. Toutefois, la problématique de recrutement impacte l'occupation des crèches, puisqu'il faut suivre le règlement. Des points sont faits avec les DTPE qui tiennent compte de ces difficultés. Il est nécessaire d'avoir une vision globale. Des actions ont été menées pour faire face aux problématiques de recrutement, notamment sur le Pays de Gex, où LLF est en lien avec le GRETA sur une école DEAP.

Le COVID a fragilisé les professions de la petite enfance. Il manque par exemple 30 % d'élèves dans les écoles d'infirmier.es, ou d'EJE. Ces métiers ne sont plus séduisants. C'est pourquoi Léo Lagrange souhaite accompagner les personnes en interne qui ont des compétences et sont particulièrement impliquées dans des projets pour les promouvoir sur des qualifications différentes. Pour répondre à cette question, LLF a mis en place une VAE collective sur les diplômes d'auxiliaire de puériculture et d'EJE. Lorsque des personnes entament une VAE individuelle, seuls 10 % d'entre elles vont jusqu'au bout de leur démarche. Léo Lagrange les aide en leur proposant des temps individuels et collectifs ainsi que des parrainages.

La présidente du CSE explique qu'il n'est pas envisagé pour LLPE d'appliquer la convention collective ALISFA dans le cadre de Progress. La fédération prévoit de s'appuyer sur la clause de départage de la convention ECLAT qui stipule qu'il est possible pour une crèche de continuer à l'appliquer, en dépit de la mise en place de l'ALISFA pour les associations qui gère des crèches. Des négociations seront prévues pour prendre en compte des spécificités telles que l'organisation du travail.

Un élu fait le rapprochement entre les problèmes rencontrés dans le périscolaire et ceux de la petite enfance, avec un recours important aux intérimaires sur Paris ou aux PEC sur Sud-Ouest. Donc dans l'ensemble des personnes peu ou pas diplômées qui sont formées par les personnels de Léo Lagrange et ne restent pas une fois leur mission terminée. Par ailleurs, les élus de la commission conditions de travail ont relevé un certain nombre d'arrêts maladie dû aux conditions de travail. Selon le décret du 4 août, il est possible de recruter des personnels sans qualifications requises. L'élu se demande comment Léo Lagrange va faire pour maintenant 50 % de personnes diplômées, quand la réglementation n'en exige que 40 %, sachant que la pénurie sévit partout. De plus, à en croire les salariés d'Île-de-France, ils seraient moins bien payés que dans d'autres organismes.

Le représentant syndical CGT pense que pour se démarquer dans ce secteur très concurrentiel et où l'embauche est difficile, il faut peut-être mettre des moyens en place pour inciter les personnes à s'inscrire dans le projet dans de bonnes conditions de contractualisation. Il pointe au passage que le recours à MERIDIAM ne répond pas à l'optique de la CGT, malgré les besoins. Bien qu'il ne soit pas d'accord avec la façon qu'a Léo Lagrange d'aller chercher de l'argent et de se vendre, il reconnaît qu'il est nécessaire de faire des choix pour améliorer le quotidien de tous. Pour ce qui est du projet de développement durable et des économies qui pourraient être faites avec de l'achat groupé, il demande s'il est prévu quelque chose autour des couches ou encore des produits d'entretien utilisé par le personnel. Pour ce qui est des repas, il pointe du doigt SODEXO, très présent dans les établissements pénitentiaires ou certaines cantines, qui propose des repas à très bas prix, mais de mauvaise qualité. Pour lui, proposer des repas de qualité serait un moyen de se démarquer, en mettant l'environnement en avant.

Enfin, bien que l'accompagnement des petits soit important, en particulier pour l'apprentissage oral, il note que le problème des crèches dans les quartiers sensibles pourrait être résolu par le fait qu'il est possible désormais d'envoyer les enfants à l'école dès l'âge de deux ans et demi. Les sections TPS sont prises en charge et c'est une priorité ministérielle.

Un élu demande si le peu de développement de la petite enfance dans la région Ouest est dû à la concurrence ou à une politique des pouvoirs publics ou de la fédération.

La Directrice nationale des activités de la petite enfance explique qu'il y a très peu d'appels de la commande publique sur cette région qui est déjà très bien couverte par les entreprises privées. Il y a aussi de nombreuses associations locales qui répondent à la demande. Elles sont actives et très agressives au niveau des prix. Léo Lagrange cherche toutefois à se développer et à se renforcer sur cette région.

Concernant le choix de maintenir à 50 % le taux de personnes diplômées au sein des crèches, la fédération assume son choix. En effet, ces dernières sont très réglementées, il suffit d'un arrêt maladie pour ne plus répondre à la réglementation. Il en va de même pour les taux d'encadrement. L'offre doit être suffisamment qualitative pour permettre un bon fonctionnement de la crèche, ce qui suppose qu'elle est bien dimensionnée. Elle ajoute que lors d'une dernière négociation, celle-ci s'est très bien passée alors que l'offre incluait deux postes en plus, car la crèche était à contrainte. La collectivité s'est rendu compte que cette dernière ne pouvait pas fonctionner en l'absence de ces deux personnes.

La mise en place des PEC offre des moyens supplémentaires et permet de faire face à des arrêts de dernière minute. Cela répond aussi de la qualité du service rendu.

Concernant les politiques d'achat dans le cadre du développement durable et des conditions de travail des salariés qui utilisent les différents produits, les directions sont libres de leur choix. Toutefois, les engagements dans ce domaine devront être inscrits dans les projets sociaux, pour ce qui concerne les couches, les repas et les produits d'entretien. Déjà, la société Cellulose de Brocéliande, fournisseur de couches, propose un produit moins impactant que ses concurrents. Léo Lagrange s'intéresse aussi à une société dans le Jura, Les Petits Culottés, dont les couches sont compostables. La fédération a donc des choix à faire et à partager.

Pour les produits d'entretien, des interventions ont déjà été menées auprès de différentes directions. C'est un enjeu majeur sur la petite enfance. Le choix se porte donc plutôt sur des produits probiotiques dont l'impact est proche de zéro. Des études démontrent qu'ils sont aussi plus faciles d'emploi à condition de bien respecter les dosages.

Pour les repas, les demandes sont souvent importantes et la petite enfance travaille principalement avec API, mais cette société ne couvre pas l'ensemble du territoire. De plus, selon les cuisines centrales, les choses ne se sont pas toujours bien passées. Il y a donc un suivi de

dossiers. Le cahier des charges de Léo Lagrange stipule que fournisseur doit proposer du circuit court et respecter un pourcentage de bio.

Pour ce qui est de l'accueil des enfants dans les écoles à deux ans et demi, il faut savoir que cet âge est très important dans le développement du cerveau de l'enfant. Le rôle des crèches est d'être dans la prévention et l'orientation. Plus les troubles sont repérés tôt, plus vite les enfants sont orientés et moins les dysfonctionnements s'installent. Il est plus difficile de se rendre compte des difficultés d'un enfant lorsqu'il se retrouve dans une classe de 25. Les conditions des crèches ne sont pas les mêmes, puisque le groupe le plus important est de 1 adulte pour 8 enfants, avec une connaissance générale du développement de l'enfant. C'est une raison de plus d'accueillir les publics fragiles, car avant 3 ans, le développement neuronal est à son apogée. Plus les connexions sont importantes, plus la capacité d'empathie est développée et plus il sera facile d'entrer dans les apprentissages. C'est pourquoi le rôle de la crèche est fondamental. À deux ans et demi, certains retards de langage ou certains troubles ne sont déjà plus repérés et les enfants n'ont pas été orientés. Pour les publics fragiles, ce n'est pas seulement l'offre de garde qui est amoindri, mais l'ensemble de la prévention de santé. La réforme remet en cause cette fonction de repérage essentiel au bon développement des enfants.

Le représentant syndical CGT reconnaît que les enfants ont besoin d'être accompagnés dans leur développement psychologique, mais en réalité les familles fragiles les mettent à l'école faute de moyens. Il faudrait peut-être envisager d'alléger leurs charges pour qu'ils aillent sur des structures multi-accueil avec les petits effectifs plus appropriés.

La présidente du CSE répond que c'est pourquoi Léo Lagrange fait appel à Meridiam pour développer un projet de crèches à vocation sociale dans les quartiers défavorisés. Le public a besoin d'être sensibilisé et pris en charge pour accéder plus facilement à de tels services plutôt qu'à une scolarisation dès deux ans et demi. Dans le même temps, ce sont les investisseurs qui ont l'argent, peuvent réhabiliter des logements ou envisager des constructions. Toutefois, dans le cas présent, la démarche vient soutenir un projet social et non le dénaturer. La place de Léo Lagrange est celle d'un gestionnaire dans une relation tripartite, en étant locataire d'un côté, et en répondant aux demandes des collectivités de l'autre. C'est une réponse à la problématique, soulevée par l' élu, du placement des enfants à l'école, parce que cela ne coûte pas cher ou par manque d'offre sur le quartier. C'est une offre alternative qui va participer à l'évolution de l'enfant dans une période sensible de son développement. Léo Lagrange va ainsi devenir un acteur particulier sur ces territoires. Ce projet va aussi croiser la question des formations.

Le représentant syndical CFDT demande si Léo Lagrange a toujours le projet d'approcher les crèches d'entreprise et si des dispositions peuvent être prises pour faciliter l'accès aux crèches des salariés, eux-mêmes parents. C'est un sujet qui est partagé avec le périscolaire et sur lequel il faut réfléchir. Pour ce qui est du financement des activités et des projets de Léo Lagrange, la CFDT préfère que la Fédération Léo Lagrange aillent chercher des financements auprès de partenariats privés, plutôt que de voir l'encadrement local (ou territorial) chercher des financements au détriment des conditions de travail de ses équipes ».

La secrétaire du CSE revient sur la question des formations et d'une possible montée en compétences par le biais de la VAE. Elle souhaite que les élus du CSE puissent vérifier que les formations mises en place permettent de rester dans l'entreprise ou de l'intégrer. En effet, il arrive que les gens partent une fois leur formation terminée. Il serait bien de pouvoir vérifier si le dispositif mis en place est le bon.

Elle rappelle que l'accord sur l'accord égalité homme/femme prévoit une sensibilisation à la représentation du métier supposé féminin avec une campagne d'information externe à

l'entreprise et en interne avec une possibilité de le tester sur une journée. Elle demande si cette démarche a été engagée avec de l'affichage ou des interventions dans des dispositifs de recrutement et si cette expérimentation a pu être favorisée en interne.

Sur la question du recrutement, elle aimerait connaître la façon dont Léo Lagrange travaille avec Pôle Emploi ou dans les quartiers, quels sont les dispositifs mis en place.

Elle se demande pourquoi l'arc Atlantique est si dépourvu de projets. Elle note qu'il y a un certain nombre de grandes villes entre Le Havre et Biarritz comptant des quartiers prioritaires et souhaite savoir si Léo Lagrange a la volonté de s'implanter sur ces territoires ou s'il n'y a pas d'offres sur ce secteur.

Elle souhaite enfin savoir si la direction envisage une politique de crèches pour enfants porteurs de handicaps.

Un élu s'interroge sur ce qui est mis en avant dans les politiques de recrutement, en dehors de la rémunération. Pour sa part, il a constaté que sur l'Île-de-France les intérimaires n'étaient pas au courant des six semaines de congé, des cinq jours de RTT. Il pense que le volet social n'est pas assez mis en avant. Il estime qu'un gros travail de communication est à faire en direction de ces salariés. En effet, le premier facteur dans la dégradation des conditions de travail est bien le manque de personnel.

Pour ce qui est des taux de remplissage, il relève qu'il est bien de garder de la marge pour offrir de la qualité aux équipes et dans le service rendu, mais il se demande si, financièrement parlant, un taux de remplissage à 70 % est viable. En effet, selon les services de ressources humaines, il ne serait pas rentable. C'est ce qui est dit aux salariés et cela se révèle anxiogène. Il réclame un discours global cohérent.

La présidente du CSE convient qu'une évaluation des actions mises en place suite à l'accord égalité homme/femme doit être faite. Certaines choses sont déjà en place, d'autres programmées pour 2023. Mais à son avis, il n'y a pas encore d'animateurs périscolaires en immersion dans les crèches, comme cela avait été envisagé. Elle est d'accord pour revoir les engagements pris et la capacité à les mettre en œuvre. Pour ce qui est de la campagne externe, la fédération a recherché des financements et elle pourra mettre quelque chose en place en 2023.

La Directrice nationale des activités de la petite enfance, pour sa part, explique que la fédération a bien l'intention de s'implanter sur la région Ouest et a déjà répondu à un appel d'offres. Elle voit ce qu'il est possible de faire selon les territoires. Mais dans cette région, le marché ne passe pas forcément par la commande publique. Elle précise que l'offre de garde de 70 % exigée par la CAF n'est pas couverte uniquement par les crèches, mais aussi par les assistantes maternelles. Il faut aussi prendre en compte les priorisations des collectivités. C'est un choix politique. Léo Lagrange doit s'interroger sur ce qu'elle peut leur proposer.

Léo Lagrange a participé à trois appels d'offres sur Bordeaux, mais c'est une ville où il y a énormément de structures privées. Les trois plus grosses entreprises y sont présentes. Sur Nantes, Léo Lagrange va rencontrer, au mois de décembre, l'élue et la technicienne petite enfance.

Pour le recrutement, le projet est d'aller directement dans les écoles. Léo Lagrange se met en rapport avec les directeurs et organise des speed dating avec les étudiant.es. Il faut effectivement aller les chercher là où ils sont. C'est un lien qu'il faudra développer sur 2023.

Certains directeurs d'école refusent de travailler avec des employeurs, tandis que d'autres sont tout à fait partants, comme Rockefeller à Lyon, qui est une grosse école médico-sociale. La relation avec les écoles est importante.

Il est aussi possible de se positionner sur de l'expertise en présentant le rôle d'une crèche. Au-delà de présenter le positionnement de l'entreprise et ses projets, c'est aussi un axe différenciant que de présenter une crèche comme un acteur social d'un territoire.

Pour ce qui est de la crèche inclusive, Léo Lagrange compte un établissement, sur Dijon, avec cinq enfants porteurs de handicaps sur vingt-cinq enfants. Cela permet aussi de travailler avec des professionnels habituellement absents des crèches tels que les ergothérapeutes. Et l'inclusion est réfléchiée dans chaque projet de crèche. La volonté de la petite enfance est bien de pouvoir accueillir tous les enfants, quelle que soit la difficulté, mais pas n'importe comment. L'accueil se réfléchit d'abord avec la famille, dans l'intérêt de l'enfant, pour déterminer les besoins. Les départements aident de façon très différente sur ce sujet. La Loire pouvait par exemple mettre en place des moyens supplémentaires. Parfois, il est aussi possible de demander de l'aide aux CAF, dans le cadre de subventions. Un projet d'accueil personnalisé (PAP) est mis en place. Il est parfois de deux heures seulement, mais peut répondre à un besoin de la famille.

La présidente explique pour sa part que lorsque Léo Lagrange répond à un appel d'offres, les services calculent un taux de remplissage au regard de l'environnement et de la taille de la structure. Ils prennent en compte le besoin d'accueillir un enfant en urgence. C'est pourquoi il n'est pas à 90 ou 95 %. Il faut que la crèche tourne et il n'est pas possible de vendre un taux de remplissage qui génère un déficit. Par contre, il faut avoir un indicateur qui permet de vérifier que le taux de remplissage vendu est bien respecté. Sur Paris, par exemple, faute d'effectifs d'encadrement suffisants, la capacité d'accueil est réduite et les taux ne sont pas observés. Par contre, c'est un élément qui est suivi quotidiennement et heure par heure par les équipes, grâce aux logiciels NOE et GAP. Depuis 2012, le taux de remplissage n'est plus comptabilisé au forfait, mais à l'heure. Cela a modifié la gestion des crèches.

La Directrice nationale des activités de la petite enfance ajoute que le forfait n'est plus présent que sur Paris et devrait disparaître prochainement. Par ailleurs, Léo Lagrange doit être attentif à son développement. Car s'il existe un outil pour suivre l'occupation des crèches, il n'est pas utile de mettre la pression à une directrice s'il lui manque du personnel. En effet, si elle a trop d'enfants, elle n'est plus dans le cadre de la réglementation. De plus le Covid a modifié l'utilisation des crèches et il faut être prudent sur les taux d'occupation indiqués dans les dossiers d'appel d'offres. Certains de ces dossiers sont complètement incohérents avec des collectivités qui prévoient des pénalités si le taux d'occupation est inférieur à 85 % en PS bonifié, ce qui rajoute beaucoup d'enfants. Dans le même temps, un diagnostic territorial montre une importante baisse de la natalité et des fermetures de classes. Il est possible que Léo Lagrange perde des dossiers, mais cela évitera des suicides économiques. D'autant que les cabinets de conseils de leur côté mettent aussi des pénalités assez importantes. Il faut donc être vigilant.

La présidente du CSE convient qu'il faut aussi prendre en compte les modifications, depuis le Covid, dans l'utilisation de la crèche par les parents. Il faut aussi se rendre visible de parents qui ne sont pas des utilisateurs permanents, mais occasionnels. C'est une pratique qui est intégrée dans les haltes-garderies, mais pas dans les crèches. Pour beaucoup de parents la crèche n'est pas accessible à une personne qui ne travaille pas ou pas à 100 %. Il y a donc un gros travail à faire avec les responsables de structure pour faire connaître ce mode de garde complémentaire sur les différents territoires. Cela permettrait de sécuriser les taux de remplissage et l'équilibre économique des crèches.

Sur la valorisation de la politique sociale, la présidente convient qu'il y a un vrai déficit et pense que Léo Lagrange développe une forme de complexe. Il existe plusieurs conventions collectives dans la petite enfance – Alisfa, la 51 et la 66 – mais beaucoup d'acteurs économiques du secteur, dont les privés, n'en ont aucune. Cela implique qu'il n'y a non plus aucune représentation du

personnel. Aussi, lors des négociations Léo Lagrange doit mettre en avant son appartenance à une convention collective qui explique la différence de masse salariale et le fait que, par rapport aux concurrents, les salariés travaillent 70 heures de moins par an. En parallèle, la fédération doit envisager des modalités d'organisation du travail plus souples pour, d'un côté, garder cet avantage social et d'un autre s'adapter aux besoins des crèches. Par ailleurs, Léo Lagrange doit valoriser son Unité Économique et Sociale, ses parcours d'évolution, un accès à la formation, etc. C'est un point sur lequel l'entreprise est en défaut dans sa gestion quotidienne, avec un manque de maîtrise des responsables de structure sur ces questions.

Une élue demande si les dates pour les VAE auxiliaires de puériculture et EJE en Centre-Est ont été fixées pour 2023. Elle souhaite savoir s'il y a du monde et s'il serait possible d'en faire la publicité sur l'ensemble des régions qui compte des crèches. Elle propose aussi d'organiser des partenariats avec des écoles sur les régions où il n'y a pas d'organismes qui dispensent des formations sur la petite enfance.

Par ailleurs, elle pense qu'il serait bien d'avoir plus de journées de formation, de type formation incendie ou inclusion handicap, qui assurerait une meilleure cohésion du groupe et qui pourraient paraître dans les réponses à marchés. Il y a beaucoup de questions qui sont posées sur les bébés et les personnels ne sont pas formés. Ce serait une plus-value face aux concurrents. Elle s'interroge encore sur le développement des contrats d'alternance sur les crèches.

La présidente répond que les contrats d'alternance feront certainement partie de la réforme. La politique de formation prévoit des parcours mis en place au niveau du PDC fédéral et travaillés avec la direction des activités de la petite enfance. Il y a aussi des PDC régionaux. Pour l'heure, Léo Lagrange n'est pas encore dans les modalités d'organisation prévues, avec une entreprise unique de la petite enfance qui développera sa politique de formation pour l'ensemble de ses salariés.

La Directrice nationale des activités de la petite enfance informe que le recensement pour la VAE est en cours. Il concerne Centre-Est et Paris. Elle reconnaît qu'elle n'avait pas eu de retours de Sud-Ouest lors de la précédente session. Mais cela était peut-être dû à la carence de DTPE sur la période.

La DRH LLLF précise que les dates sont prévues de février 2023 à mars 2024.

L'élue trouve important que les questions de formations soient abordées en CSE pour qu'elles soient présentes dans le PV et ainsi portées à la connaissance de tous. Celles dans la petite enfance se développent et c'est une plus-value.

La Directrice nationale des activités de la petite enfance explique que les journées de formation de groupe sont incluses dans l'appel d'offres et sont un des axes différenciants. À celles-ci s'ajoutent les formations individuelles. Elle ajoute que ce sont des éléments de plus en plus demandés dans les appels d'offres.

Concernant les partenariats avec les écoles, c'est un projet qui doit encore se développer par métier. Il est envisagé des sortes d'ambassadeurs qui représenteraient Léo Lagrange, mais il est nécessaire d'abord de cibler les écoles. Ce sont effectivement les endroits où l'on trouve les étudiant.es et il est alors possible d'expliquer ce qu'est une crèche Léo Lagrange. C'est séduisant pour beaucoup de profils.

Elle passe à la synthèse de la réforme. La loi ASAP a mis en place une charte nationale de l'accueil du jeune enfant avec une obligation d'application immédiate. Celle-ci convient particulièrement bien à Léo Lagrange.

Tous les projets pédagogiques doivent répondre aux dix grands principes, qui comprennent l'accueil occasionnel, les notions de répit, l'accueil de la diversité, la bientraitance des enfants et des adultes qui les entourent. Il est précisé que le travail avec les tout petits demande de prendre le temps de réfléchir, de se documenter et d'échanger. L'analyse des pratiques professionnelles est devenue obligatoire.

La loi prévoit aussi une nouvelle classification et une nouvelle appellation. Les EAJE (Établissements d'accueil du Jeune Enfant) deviennent :

- Des micro-crèches avec un maximum de 12 berceaux, contre 10 précédemment ;
- Des petites crèches de 13 à 24 places ;
- Des crèches de 25 à 39 places ;
- Des grandes crèches de 40 et 59 places ;
- Des très grandes crèches égales ou supérieures à 60 places.

La réglementation est différente en termes d'encadrement. Cela met en avant les équipes pluridisciplinaires. Alors que jusqu'à présent le temps de la direction n'était pas suffisamment calé, il est maintenant précisé. Il s'agit de temps minimum pour tous les gestionnaires.

- Pour une micro-crèche : une direction à 0,2 ETP ;
- Pour une petite crèche : une direction à 0,5 ETP et un.e EJE à 0,5 ETP ;
- Un temps infirmier est ajouté pour les crèches de 25 à 39 berceaux : un.e infirmier.ère à 0,2 ETP et un.e EJE à 0,75 ETP ;
- Un.e référent.e santé est intégré.e dans le cadre de missions pour un repérage précoce et une orientation adaptée pour des enfants porteurs de troubles, quels qu'ils soient. Ce ou cette dernier.e doit absolument avoir une expérience en petite enfance : infirmière puéricultrice, médecin, pédiatre ou expérience du jeune enfant, infirmier.ère ayant de l'expérience auprès de jeunes enfants.

Par contre, pour exemple si une directrice est infirmière puéricultrice dans une crèche de 40 à 59 berceaux, elle ne peut pas être infirmière dans sa structure car elle est désormais détachée à 1 ETP. Il faut donc envisager d'embaucher un.e infirmier.ère pour être à 0,3 ETP. Par contre, le compte d'heures de référent santé n'est pas atteint. Cela suppose de prendre en compte chaque crèche pour voir si ces heures peuvent être assumées ou s'il faut faire appel à de la vacation. Les médecins qui intervenaient dans les structures pour le suivi médical doivent désormais assumer ces heures.

Le.la référent.e santé ne s'occupe pas uniquement des enfants, mais aussi de la formation de l'équipe et de l'information externe. Tout cela modifie les organigrammes. À chaque dossier d'appel d'offres, il est nécessaire de vérifier l'adéquation de ces temps minimums de direction.

Concernant les référent.es santé inclusion, il est nécessaire d'informer et de sensibiliser. La loi prévoit une explication aux professionnel.les chargé.es de l'encadrement et des protocoles sont prévus dans les annexes pour :

- L'accueil inclusif ;
- Les projets d'accueil personnalisé ;
- Les projets d'accueil individuel.

Le.la référent.e doit aussi apporter son concours à la mise en œuvre, la bonne adaptation et au bien-être. L'ensemble est organisé autour de 10 missions.

La direction réfléchit à comment outiller ces personnels santé inclusion qui doivent assurer des actions d'éducation et de promotion à la santé auprès de leurs collègues, des parents et du territoire, en particulier sur les recommandations nutritionnelles, les activités physiques et de sommeil.

Une fois que l'organisation par métier sera en place, il sera possible d'envisager qu'un.e référent.e santé intervienne sur une réunion dans un centre social, auprès des parents, etc.

La mise en place des interventions du ou de la référent.e santé inclusif, prévues pour le 1<sup>er</sup> septembre 2022, a été reportée, vu la complexité, au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les dates d'échéances courent jusqu'à la fin des contrats pour les EAJE gérées en DSP ou les contrats courts. Par contre, tout renouvellement se fait selon la nouvelle réglementation. Quoi qu'il en soit, la date butoir est au 31 août 2026. À ce moment-là, toutes les crèches devront répondre à cette réglementation.

Léo Lagrange doit transmettre ses disponibilités d'accueil à la CNAF, par le biais du portail monenfant.fr, c'est pourquoi la direction réfléchit à un moyen de s'assurer, lorsqu'il y a des demandes occasionnelles, qu'il n'y a pas de doublons. En ce qui concerne les modalités d'organisation de l'accueil en surnombre, les nouvelles mesures prennent effet au 1<sup>er</sup> septembre 2022. Avant cela, le droit n'était pas le même selon la taille de la crèche. Ainsi une crèche qui avait plus de 40 berceaux pouvait aller jusqu'à 72 enfants, soit 20 % supplémentaires. Désormais, quelle que soit la dimension de la crèche, ce taux a été abaissé à 15 %, sans excéder le 100 % d'occupation sur la semaine. Des outils existent pour s'assurer de ces chiffres. Toutefois, ce chiffre de 100 % est rarement atteint du fait de l'absentéisme.

Concernant le référentiel bâtementaire, la direction a vérifié les bâtiments, les obligations des propriétaires et des locataires. Cela permet d'avoir une vision pratiquement globale des EAJE, sachant que Léo Lagrange n'est pas propriétaire des bâtiments, et de mettre en place, avec la collectivité, un comité technique pour suivre l'ensemble des points. Les choses sont en train de se mettre en place.

Concernant les diplômes requis et l'encadrement, la loi confirme la présence de 40 % de personnes diplômées au sein des crèches et 60 % de certifiées. Le terme a changé pour ces dernières. Sachant que le diplôme requis est le CAP petite enfance. Ceci dit, un décret de décembre 2018 permettait d'avoir, dans ces 60 %, 25 % de non-diplômées. Désormais, il est aussi possible d'embaucher d'autres professions, telles que des BAC pros ASSP, service à la personne, qui comptent parmi les personnes certifiées. De la même façon, il est possible pour une personne qui détient un BAFA, option approfondissement petite enfance, de travailler en crèche. Par contre, concernant le personnel diplômé, la loi s'est durcie avec seulement quatre professions à même de travailler dans une crèche :

- Infirmier.ère/infirmière puéricultrice ;
- EJE ;
- Psychomotricien.ne ;
- Auxiliaire de puériculture.

Les éducateurs et éducatrices spécialisé.es qui avaient des compétences petite enfance ne peuvent plus prétendre à un poste en crèche, sans dérogation. La direction doit rester vigilante pour ne pas perdre les compétences pluridisciplinaires qu'elle avait avant. C'est au département d'accepter ou non des dérogations.

Elle fait savoir qu'un courrier a été envoyé pour rappeler que la loi venait harmoniser les pratiques, les réponses en provenance des départements n'étant pas du tout homogènes, chacun interprétant à sa façon. Pour ce qui est des alternant.es, il en allait de même, certains départements les comptant dans l'encadrement, d'autres non. Désormais, ces derniers peuvent intégrer l'encadrement à partir de 120 heures de formation. Toutefois, ces personnes entrent dans le cadre des personnes certifiées et non pas diplômées.

Une élue note qu'avec la mise en place du, de la référent.e santé, les coûts de production vont être plus élevés à partir de janvier 2023. Elle demande si les collectivités, dont le contrat court encore pour deux ans, vont jouer le jeu et financer le surcoût. Ensuite, elle souhaite savoir si ces vacations de référent.e santé, qui ne sont pas des temps pleins, peuvent bénéficier d'aides de l'État pour compléter les salaires.

Elle s'interroge sur la mise en place immédiate de la charte et la façon dont les 10 points supplémentaires peuvent être effectués par les personnels, alors qu'il n'y a pas encore de



référent.e santé. Enfin, elle souhaite savoir si les personnels certifiés, donc en possession d'un CAP petite enfance, continueront à être formés ou pas.

Un élu demande des précisions sur le décret du mois d'août, qui stipule qu'il est possible de recruter du personnel sans les qualifications normalement requises. Il demande si un BAFA peut remplacer une auxiliaire de puériculture ou bien si la personne peut ne pas avoir de diplôme du tout.

La Directrice nationale des activités de la petite enfance rappelle que seules quatre professions sont considérées comme diplômées. Pour les 60 % de personnes certifiées, Léo Lagrange n'embauche que des CAP petite enfance. De ce fait, la fédération n'est pas embêtée par la loi ASAP, puisqu'elle est déjà mieux disant. Par exemple, elle ne propose pas un.e EJE sur une crèche de 60 berceaux, mais plutôt un.e par espace de vie. Ou encore sur des crèches de 40 places, la directrice est à 100 % sur sa fonction. La seule chose un peu compliquée à mettre en place, ce sont les heures de référent.e santé, car les diplômes sont particuliers. Ceci dit, des médecins intervenaient déjà dans les structures, puisque toute admission d'un enfant de moins de 4 mois devait être validée par le médecin de crèche. Il faut donc s'organiser avec eux pour qu'ils ou elles puissent être présent.es en l'absence d'une infirmière puéricultrice. Elle rappelle que l'obligation de référent.e santé prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Cela demande de s'organiser en conséquence si un départ est prévu pour respecter la réglementation.

La présidente confirme la continuité de la formation des personnes certifiées grâce au PDC. Pour ce qui est de l'accès aux services de la petite enfance aux salarié.es de Léo Lagrange et en réponse au représentant syndical CFDT, elle répète ce qu'elle a dit au précédent CSE, que la fédération gère des services publics. En cela, les salarié.es doivent respecter les règles d'accessibilité au public et n'ont pas de droit d'accès particulier. Ce sont les collectivités qui établissent les règles. Pour les crèches, il existe des commissions d'attribution des places, qui comprend la collectivité, la responsable de la structure, la CAF parfois. Léo Lagrange ne s'est pas positionné sur les crèches d'entreprise, choisissant d'être partenaire de politiques publiques.

La Directrice nationale des activités de la petite enfance informe que les crèches d'entreprise ne comptent en général que 10 berceaux en financement PAJ et coûtent aux parents entre 1 200 et 1 900 euros par mois.

La présidente du CSE répète que la fédération n'est pas propriétaire de l'activité, mais la gère par délégation. Il n'est donc pas possible d'avoir une priorité d'accès ou des tarifs préférentiels pour les salariés de Léo Lagrange. Un projet avait été étudié en Centre-Est et dans le cas où les partenaires étaient des entreprises, il aurait sans doute été possible de réserver des places pour ses salarié.es.

Le représentant syndical CFDT note cette situation, mais regrette qu'aucune réflexion ne soit menée pour proposer des solutions.

La directrice nationale des activités de la petite enfance prend l'exemple du Pays de Gex où la collectivité, vu la difficulté à recruter, avait prévu dans les conditions d'admission que chaque professionnel petite enfance avait une priorité d'accueil sur une structure, mais pas celle dans laquelle il travaillait. Il est vrai que dans cette région, la surface du marché le permettait.

La présidente remercie la Directrice nationale des activités de la petite enfance pour sa présentation qui permet à chacun.e de réfléchir, de comprendre les problématiques des équipes et de les relayer au CSE.

Elle ajoute que le PowerPoint sera complété et mis dans la BDU.

### III – Consultation du CSE sur

- la modification du règlement intérieur
- l'adoption d'une politique de lutte contre la fraude, la corruption et le détournement de fonds et d'un dispositif d'alerte

La RRS explique que le travail a été mené dans le cadre de la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique (Sapin 2) qui pose un certain nombre d'obligations. Sont concernées les entreprises y compris associations qui emploient au moins 500 salarié.es ou qui dégagent un certain résultat. Ces dernières doivent prendre des mesures pour décourager certains comportements (fraude, corruption...). La loi a créé l'agence française anticorruption. Parmi les éléments figure non seulement l'obligation de réfréner les comportements frauduleux, mais aussi de les sanctionner. Par ailleurs, un dispositif d'alerte doit être mis en place. La loi Wasserman du 21 mars 2022, complétée par le décret du 3 octobre, a modifié les politiques existantes.

Ces politiques sont assez attendues au sein de Léo Lagrange, ses partenaires publics étant regardants sur les garanties mises en place, comme l'Agence française de développement dans le cadre du partenariat avec le Kurdistan irakien.

Pour mettre en place cette politique, la direction propose aux élu.es du CSE un document qui sera annexé au règlement intérieur. Ce dernier doit, en parallèle, indiquer clairement qu'une politique contre la fraude et qu'un dispositif d'alerte sont déjà présents dans l'entreprise. Il est donc nécessaire de revoir le règlement intérieur pour le mettre à jour, y compris concernant les dispositions relatives au harcèlement moral ou sexuel, puisque la loi a aussi modifié les textes sur ce sujet. Ainsi les lanceurs et lanceuses d'alerte bénéficient de la même protection que ceux qui dénoncent un harcèlement moral ou sexuel.

Cette politique définit les comportements répréhensibles et condamnés au sein de la fédération et précise le dispositif de lancement d'alerte. Une adresse mail a été créée sur laquelle les lanceurs ou lanceuses d'alerte peuvent dénoncer les comportements constatés. Un.e référent.e, désigné.e au sein de la direction juridique, s'assurera de la recevabilité de l'alerte et de la qualité de la personne qui devra être de bonne foi.

Dans un deuxième temps, une enquête sera menée, si les faits la justifient, et le rapport sera adressé au comité exécutif qui décidera des mesures à mettre en place.

En parallèle, les mesures concernant le contrôle d'alcoolémie, déjà présentes dans le règlement intérieur, ont été revues pour les élargir à l'usage de stupéfiants, pour des questions de sécurité sur les sites. Les clauses ne paraissent pas suffisamment circonstanciées, puisque pouvant être attentatoire aux libertés. En ce sens, elles devaient être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnelles au but recherché. Ainsi, a été définie une liste de postes sur lesquels il sera possible de recourir à l'alcootest.

Des textes sur les procédures disciplinaires ont été ajoutés, car seulement mentionnées et non citées dans leur intégralité.

Le représentant syndical CFDT convient qu'il est bien de remettre le règlement intérieur à jour, mais demande si une rétroactivité peut être prise en compte concernant des faits passés ou bien s'il faut attendre l'avis du CSE pour mettre ces dispositifs en place. Il ajoute que la question des vidéosurveillances n'est toujours pas réglée en Instep Île-de-France. En effet, une caméra se trouve dans un bureau et les deux salarié.es qui l'occupent ne savent pas si elle fonctionne, ni à qui elle peut servir. La représentante de proximité n'a pas obtenu de réponse.

Il rappelle encore que le CE de l'époque n'avait pas donné d'avis favorable concernant une vidéosurveillance sur Marseille, même si le but était de sécuriser l'accueil d'un centre social. La direction avait alors fait savoir que cette dernière pouvait servir à sanctionner un.e salarié.e le cas

échéant. Il estime qu'il est difficile de donner un avis sur le nouveau règlement intérieur sans en avoir discuté au préalable pour savoir précisément de quoi il est question.

Un élu est lui aussi d'avis qu'un travail est nécessaire sur le sujet. Il relève que la protection des lanceurs et lanceuses d'alerte, sur les questions de corruption, a été supprimée en France. Pourtant la direction de Léo Lagrange veut mettre ce principe en place. Il préférerait pour sa part qu'il n'y ait pas un seul mail et un.e seul.e référent.e juridique, mais une gestion collective de ces questions. Il a peur que s'il n'y a qu'une seule personne, celle-ci puisse subir des pressions. Pour ce qui est des alcootests ou des stupéfiants, des questions de pouvoir de police se posent. Les élu.es ont besoin de regarder les textes de loi. La mise à jour du règlement intérieur demande, à son avis, plus de travail pour analyser les éléments de changement.

La RRS rétorque que la liste des situations qui protègent les lanceurs et lanceuses d'alerte est toujours présente dans la loi. Ainsi une personne, de bonne foi, qui a fait part d'une situation particulière, même si les faits ne sont pas avérés, est bien protégée et ne peut pas être licenciée, ni discriminée. Elle convient qu'il n'est pas toujours facile de traiter les alertes, mais ne pense pas qu'un mode collectif soit conforme puisqu'il faut garantir la confidentialité.

La présidente du CSE a prévu un délai de réflexion, mais elle aimerait qu'une consultation puisse avoir lieu au mois de décembre. En effet, c'est un dispositif qui doit être inclus dans certains partenariats ou appels d'offres.

Un élu propose de renvoyer sur du collectif en interne ou en externe, car tout le monde propose sa commission en interne alors que la loi est là pour gérer ces problèmes. Quant à une analyse individuelle, il a peur que la personne qui traite ce sujet ne transmette pas toutes les informations qu'elle reçoit et ne soit pas toujours impartiale dans la gestion des situations.

La présidente explique qu'il est prévu qu'une seule personne ait accès à l'alerte pour protéger au maximum les lanceurs et lanceuses, mais que le Comex aura sa place dans l'instruction des alertes.

La RRS confirme que le rôle de référent.e est de vérifier formellement que l'alerte est correcte, mais c'est bien le Comex qui se prononce. Le.la référent.e étant impartial.e, si l'alerte concerne le Comex, elle pourra être externalisée. La loi a changé. Autrefois, l'alerte externe était subordonnée à la saisie en premier lieu des organes internes de l'entreprise. Désormais, il est possible de faire les deux en parallèle. Par contre, une alerte ne peut pas être tout de suite rendue publique. Il faut attendre trois mois après avoir saisi les autorités publiques.

A l'élu trouve qu'il serait intéressant de faire apparaître ces deux possibilités dans le texte, la RRS explique que c'est déjà le cas. De plus toutes les autorités fixées par décret, en fonction des manquements, sont indiquées dans l'annexe.

Le représentant syndical CFDT pense qu'il faudrait aussi travailler sur les différents critères qui pourraient pousser un.e salarié.e à lancer une alerte. Par exemple, le copinage est fréquent au sein de Léo Lagrange et il ne faudrait pas que les salarié.es se lancent dans une course à la délation parce qu'ils ou elles ont des comptes à régler. D'autant que les élu.es sont aussi là pour faire remonter des problématiques et il ne faudrait pas que cet outil vienne court-circuiter leurs missions et leur mandat. Il faut à tout prix éviter les dérives.

La présidente précise que les situations sont bien détaillées. La direction s'était par exemple posé la question des situations de harcèlement pour constater que ces dernières ne sont pas

visées par ce cadre juridique. De même les alertes ne peuvent pas prendre en compte le fait qu'une personne a été embauchée à la place d'une autre du fait d'un copinage. D'autant que ce n'est pas la politique de la maison et qu'il ne faut pas généraliser.

La secrétaire du CSE estime qu'une alerte avérée peut avoir des conséquences économiques pour l'entreprise. Elle se demande dans quelle mesure les élu.es peuvent être informé.es tout en respectant la confidentialité et si des procédures existent ou seront mises en place.

La présidente du CSE répond qu'il n'est pas prévu de modalité d'information des représentant.es du personnel dans ce cadre-là.

La RRS répète que l'alerte est traitée de la manière la plus confidentielle possible et n'est pas diffusée tant qu'il n'y a pas lieu de le faire. Par contre, à partir du moment où le plan de résolution et les mesures sont pris, il serait effectivement possible, en fonction de l'impact de la décision, d'intégrer les élu.es si cela peut faire partie de la résolution du problème. Il ne faut en aucun cas venir questionner la confidentialité de l'alerte.

La secrétaire comprend que ce dispositif est très borné, mais il serait bien que les élu.es aient une information la plus transparente possible si cela devait avoir des conséquences sur l'activité.

La RRS répond que si cela entre dans le champ des compétences des représentant.es du personnel, le CSE doit être consulté. Mais ce ne sera pas à un stade amont. Il faudra attendre le plan de résolution.

La présidence fait savoir qu'elle n'a pas connaissance de l'existence d'un système de vidéosurveillance qui permettrait de sanctionner les salariés. Cette procédure serait de toute façon impossible puisqu'elle n'est pas prévue dans le règlement intérieur. S'il devait y avoir des situations particulières, les élu.es seraient consulté.es sur la mise en place d'éléments de sécurité. Pour ce qui est de Marseille, il s'agissait de protéger les salarié.es qui travaillaient dans un environnement exposé à un public spécifique, qui les mettait en difficulté.

La DRH LLF explique que concernant l'Instep Île-de-France, les locaux de Juvisy ont été équipés d'un système d'alarme pour sécuriser les bâtiments. Ce système de surveillance comprend des caméras et des capteurs. Une caméra est positionnée au niveau de l'entrée du bâtiment sur des voies de circulation, et notamment le petit parking privatif qui nous appartient. La caméra donne accès aux voies de circulation et issues de secours.

L'enregistrement des images ne fonctionne que lorsque le système d'alarme est enclenché et en cas d'intrusion. Le but de la captation de l'image est régi par un intérêt légitime de l'entreprise en cas notamment de risque de vol. Elles ne filment en aucune façon les [employé.es](#) sur leur poste de travail ni les stagiaires. Les caméras ne filment pas non plus les zones de pause ou de repos des [employé.es](#) ni les toilettes.

La DRH de LLF indique n'avoir eu aucune question ni par mail, ni par oral ni en Comité de la part de la RP de l'INSTEP IDF à ce sujet avant la réunion de ce jour et n'a pas connaissance que la direction de l'INSTEP ait été sollicitée à ce sujet, mais se renseignera.

La présidente propose que cette réponse soit portée à la connaissance de la C2SCT. Concernant la politique de lutte contre la fraude et la corruption, elle propose aux élu.es de reporter l'avis au CSE du mois de décembre et les invite d'ici là à faire part de leurs suggestions ou de leurs demandes de modification, pour préparer le texte final.

#### **IV – Consultation du CSE sur le projet de licenciement de Mme Nathalie Robinet, Représentante de Proximité LLCE (vote à bulletin secret par voie électronique)**

Point retiré de l'ODJ.

#### **V – Consultation du CSE sur le projet de licenciement de M. Steeven Tissandie, membre suppléant du CSE (vote à bulletin secret par voie électronique)**

Le salarié travaille sur Léo Lagrange Ouest. Il a été embauché à l'origine par Nantes Péri-scolaire, avant d'être repris par Léo Lagrange. Il est animateur péri-scolaire en CD21 et suppléant au CSE. Il ne s'est pas présenté à son poste depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

Il y a eu un premier courriel de constat d'absence, puis un courrier en RAR le 26 septembre. Il a ensuite été convoqué en entretien préalable le 4 octobre et s'est présenté à l'entretien, le 18 octobre. Il a alors expliqué habiter à Châteaubriand et ne plus pouvoir envisager de faire la route pour venir travailler à Nantes. De plus, il a été licencié pour raison économique par son autre employeur ce qui lui a permis de faire valoir des droits à la formation par Pôle Emploi. Il s'est donc lancé dans une formation BPJEPS. Il a confirmé l'abandon de poste pour pouvoir être licencié. Il a été informé de la procédure et a été convoqué pour se présenter au CSE. Il a fait savoir par mail que, compte tenu de sa formation, il ne serait pas présent. Il a été invité soit à contacter les élu.es s'il souhaitait communiquer des informations, soit les envoyer pour qu'elles soient présentées en séance. Il n'a pas donné suite.

Les élu.es sont donc consulté.es pour un licenciement pour faute grave.

**La présidente met aux voix la consultation sur le projet de licenciement de M. Steeven Tissandie, membre suppléant du CSE**

**Votants : 16      Favorable : 4      Défavorable : 3      Abstention : 9**

#### **VI – Échanges sur la création d'une commission spéciale du CSE dédiée à l'utilisation des fonds HDS en présence de Slobodan Perovic**

La présidente précise que Slobodan Perovic est à l'origine du contrat santé avec Gras Savoye en 2015, avant d'introduire le programme prévoyance avec la Mutuelle Générale. Il a ensuite quitté Gras Savoye pour entrer chez Galiléo.

Léo Lagrange a repris contact avec lui lorsque la Mutuelle Générale a poussé la direction à se poser des questions sur la poursuite du contrat à la vue du taux des nouvelles cotisations. Un appel d'offres a alors été lancé pour trouver le partenaire qui offrirait des garanties au moins identiques à un taux inférieur au montant conventionnel.

À ce jour le montage est particulier avec un assureur, APGIS, un gestionnaire, Gras Savoye et un conseil, le cabinet Bessé, représenté par Slobodan Perovic. Ce dernier a pour rôle d'éclairer la fédération sur des dossiers qui sont particulièrement techniques et de l'aider à comprendre les différentes situations auxquelles elle peut être confrontée. Au moment du changement d'assureur, entre 2021 et 2022, les dossiers ont été transférés, y compris le HDS (Haut Degré de Solidarité). Il est invité à faire une présentation de ce fonds, des options de pilotage possibles sur les montants de ce dernier et de ce qui se fait ailleurs dans ce domaine.

Un élu convient que l'assurance est un domaine compliqué, mais il y a un volet politique sur le fléchage des fonds et des garanties qu'il ne faut pas nier. Souvent le côté technique prend le dessus, alors qu'en matière de santé et de prévoyance ou encore de solidarité, c'est le politique qui prime. Il tient à réaffirmer le rôle des élu.es du CSE dans cette gestion.

La présidente est tout à fait d'accord avec cette approche. Elle convient que pour bien exercer son rôle politique et orienter les dispositifs dans le sens souhaité, il faut être éclairé sur un plan technique. Elle rappelle que si la fédération a fait le choix de faire appel à des gestionnaires qui ne sont pas recommandés par la branche, ces derniers restent toutefois des assureurs mutualistes. C'est important concernant les options des nouveaux contrats d'assurance.

Slobodan Perovic ajoute que par ses anciennes fonctions, il a un historique de six ans quant à l'accompagnement et au suivi des dossiers. Autrefois, les branches pouvaient être, sur la santé et la prévoyance, des organismes désignés et il n'était pas possible d'y déroger. Mais les conditions se sont assouplies et, à ce jour, les branches sont recommandées. Elles ont alors mis en place et travaillé un Degré Élevé de Solidarité pour se différencier de ce qui se fait sur le marché. Le terme de HDS appartient à l'OCIRP et ne peut être employé. Quoi qu'il en soit, il s'agit d'un fonds social. Dans les branches ECLAT et FORMATION, les bénéficiaires de ce dispositif sont tou.tes les salarié.es dont les entreprises adhèrent à l'un des organismes assureurs recommandés. Léo Lagrange n'étant pas adhérent d'un dispositif de branche, les salarié.es ne peuvent pas bénéficier de ce qui est prévu en leur sein.

Le financement prévu dans les branches - également valable pour les entreprises extérieures - pour la constitution du fonds de solidarité s'élève à 2 % des cotisations hors taxes. Ce fonds social a pour but de financer la politique d'action sociale de prévention et de solidarité, par le biais d'accompagnements individuels sous conditions de ressources ou d'actions collectives.

Par contre, il ne faut pas s'attendre à obtenir tous les ans une contrepartie des 2 % qui servent au financement. Le montant peut être supérieur ou inférieur. C'est pourquoi il vaut mieux financer un dispositif global mutualisé avec une commission qui gère le fonds et attribue des sommes à des actions spécifiques.

#### Les actions de la branche Eclat :

- Soutien psychologique à destination de salariés en cas de décès d'un.e collègue,
- Formation aux gestes de premiers secours,
- Accompagnement sortie d'hospitalisation,
- Étude de pénibilité au travail et les métiers à risque,
- Prévention santé et bien-être,
- Prise en charge de la part salariale de la complémentaire santé pour les salarié.es en contrat de professionnalisation et d'apprentissage,
- Prise en charge de la complémentaire santé pour les ayants droit d'un.e salarié.e, suite à son décès,
- Études sur les conditions de travail.

#### Les actions de la branche Formation :

- Deuxième avis médical (en cas de doute sur un premier avis),
- Aide à l'aidant.e, pour accompagner un.e salarié.e qui doit s'absenter pour s'occuper d'un parent, d'un.e conjoint.e ou d'un enfant malade longue durée,
- Aide en cas de maladie redoutée,
- Prise en charge de la prévoyance pour tou.tes les salarié.es en congés parental pour une période d'un an,
- Prise en charge de la partie obligatoire de la complémentaire santé pour les bénéficiaires d'un contrat d'alternance d'une durée inférieure ou égale à 12 mois.

Certaines actions de la branche Eclat sont collectives, alors que dans la formation, elles sont plutôt individuelles. Il est aussi possible de faire des choses différentes ou améliorées par rapport au dispositif. Même si une entreprise ou association ne fait pas appel à un organisme recommandé par la branche, elle a l'obligation de mettre en place un dispositif identique.

Concernant la cotisation à 2 %, si l'entreprise est de petite taille, il est proposé de mutualiser l'ensemble des dispositifs proposé par l'organisme assureur. Pour Léo Lagrange, il s'agit d'un fonds social, mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour la santé et au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour la prévoyance. Le financement est le même, soit 2 % des cotisations hors taxes. Toutefois, sa particularité est d'être propre à la fédération. À elle de décider ce qu'elle veut en faire. À ce jour, la dotation globale représente 326 000 euros.

Un élu souhaite mettre en place, avec l'employeur et le CSE ou des représentants du personnel, un fonds social qui proposerait deux axes, l'un sur des actions collectives en direction de la prévention et l'autre sur des actions individuelles et plus précisément sur les restes à charge. Il s'interroge sur le cadre du fonds social, s'il est présidé par l'employeur ou s'il est possible de l'organiser.

Un autre élu rappelle que chaque assureur possède déjà un fonds social propre, antérieur à la mise en place du fonds HDS. Cela permet de mener des opérations ponctuelles ou de proposer un accompagnement particulier lorsque c'est nécessaire. Il pense que pour avoir une politique de solidarité, les deux fonds doivent être complémentaires. Il faudrait donc dans un premier temps cibler des actions qui peuvent être portées par le fonds social de l'assureur avant de le compléter avec le fonds social HDS. Le pilotage serait paritaire. Il note que les besoins ne sont pas les mêmes selon les secteurs : formation, petite enfance ou animation.

Slobodan Perovic confirme l'existence de fonds sociaux propres à chaque organisme assureur, mais ils ne sont pas toujours très complets et ne viendront pas se substituer à l'HDS qui peut intervenir de façon beaucoup plus importante. Indépendamment des fonds sociaux, il est possible de faire jouer des accords exceptionnels d'intervention dans certaines situations.

Il existe donc trois niveaux :

- Les accords commerciaux,
- Le fonds social de l'assureur,
- Le fonds HDS.

L'important étant de trouver le bon équilibre entre eux.

Dans un premier temps, il faut définir les modalités de fonctionnement du fonds propre à Léo Lagrange :

- Composition,
- Gouvernance,
- Missions.

L'idéal est de constituer des groupes composés de porte-parole des différents dispositifs ; déterminer la périodicité de fréquence de décision ; décider des actions à mener sur les accompagnements individuels ou collectifs ; voir sous quelle forme récupérer les informations d'accompagnement individuel. À cela s'ajoute la façon dont les salarié.es vont pouvoir faire appel à ce fonds. Du fait de l'aspect confidentiel des situations, il faut éventuellement déterminer un lieu où s'adresser ou un moyen de communication. En dernier lieu, il faut prévoir un règlement. Sur ce point, le cabinet Bessé peut accompagner Léo Lagrange.

Il est nécessaire de réfléchir à l'objectif du fonds de solidarité et voir comment définir les dotations pour ne pas se retrouver débordé par les demandes et ne plus avoir d'argent pour mener des

actions. D'autant qu'il faudra peut-être faire face prochainement à des augmentations dues à l'inflation. Il faudra donc déterminer :

- L'objet du fonds,
- Les bénéficiaires,
- Les critères d'évaluation pour les situations individuelles,
- Les critères de ressources, de charges.

**(Coupure – 0.48.30 à 0.48.45)**

Bien établir les critères permet de faire face à des situations où l'affectif peut prendre le pas et évite les risques d'inégalité entre les personnes. Il est donc nécessaire de créer une commission qui déterminera la périodicité d'échanges et sa forme, et établira un règlement.

L'APGIS est une institution de prévoyance et un organisme paritaire représenté par des salarié.es et la direction et est recommandé par des branches. Cet organisme propose un accompagnement en cas de maladie grave ou handicap (garde malade, garde d'enfants ou d'animaux domestiques, frais de transport...). Il est important de le rappeler, car souvent, lorsque c'est nécessaire, les gens oublient ce dispositif d'assistance et ne se concentrent que sur le régime frais de santé.

Un autre service est celui de l'aide à l'aidant.e dans le cadre de perte d'autonomie. Le gouvernement a lui aussi mis en place des dispositifs qui permettent de s'absenter de son travail et d'obtenir des aides telles que des indemnités journalières Sécurité Sociale pour aider un proche.

Par ailleurs, il existe des dispositifs qui proposent des accompagnements complets (orientation et informations sur les différentes aides possibles au niveau régional ou départemental ou de la Sécurité Sociale...).

Il y a encore toutes les prises en charge partielles ou totales de cotisation en fonction des situations (apprentis, congés maternité, paternité...) ou le versement d'une aide, en plus d'une allocation handicap.

APGIS possède un fonds social institutionnel qui peut être sollicité dans certaines situations. Toutefois, il est moins souple que celui de Léo Lagrange.

Il est aussi possible d'avoir accès à des actions individuelles :

- Prévention des troubles de la nutrition, visuelle, auditive,
- Orientation,
- Troubles de l'articulation, musculosquelettique,
- Pratiques sportives,
- Différents dépistages,
- Vaccinations,
- Risques aux routiers,
- Risques psychosociaux,
- Aides psychologiques (Dans le cadre par exemple du Covid) ...

À cela s'ajoute la liste des affections longue durée.

La secrétaire du CSE reconnaît que la mise en place d'une commission est indispensable, mais cela suppose d'avoir une cartographie des publics assurés de LLA et de LLF, puisque plus une personne avance en âge, plus ses besoins médicaux augmentent et de fait, les consommations en matière de santé. Cela pour orienter par la suite des compléments via le DES en plus de bien connaître ce que les assureurs proposent en matière d'actions sociales, car d'une manière générale cela reste assez flou. Cela pourrait permettre de dégager des orientations individuelles et collectives propres à l'entreprise. Enfin, faire appel à un prestataire représente un coût qui peut être très élevé. La commission devra donc déterminer si avec le fond à disposition il vaut mieux



chercher une prise en charge d'actions et de dispositifs individuels ou plutôt de satisfaire le plus grand nombre. La communication envers les salariés se fera dans un deuxième temps.

Un élu revient sur la question des aidant.es et s'interroge sur la façon d'aider une personne dans le besoin.

Un élu pour la CGT pense que la priorité est de voir avec la direction de la fédération quel collectif il faut créer et le faire rapidement et souhaite que ce soit paritaire. Rédiger le règlement intérieur avec les allocations, les dossiers de demande, etc., nécessite peut-être d'être accompagné. Une fois la structure administrative et juridique posée, il sera temps d'avoir une réflexion sur l'envoi d'un questionnaire pour connaître les besoins. Il faudra aussi s'interroger sur la répartition du budget entre les actions collectives et individuelles.

Slobodan Perovic précise que le fonds social n'a pas pour vocation, sauf cas particuliers, de prendre en charge les soins de santé, couverts par le 100 % santé, dans le cadre du dentaire, de l'optique et des audioprothèses. Ce système n'est pas parfait, mais a le mérite d'apporter une réponse médicale de base. Il est important de bien mettre un cadre et de ne traiter que l'exceptionnel qui coûte cher.

Concernant l'aide à l'aidant.e qui a été mis en place récemment, il est effectivement difficile de savoir vers qui se tourner pour connaître des différentes actions possibles. Toutefois, il existe des solutions, dont des aides financières pour accompagner un.e salarié.e qui s'absente, indépendamment de ce qui existe dans le cadre du gouvernement. C'est une solution intéressante, mais limitée dans le temps, faute d'un maintien intégral de la rémunération.

Pour répondre à la question sur le recours à un consultant, il explique que cela ne coûte pas forcément de l'argent, puisqu'il est possible d'avoir des prestations immédiates pour les aidant.es. Il faut savoir qu'environ 20 % des collaborateurs et collaboratrices d'une entreprise sont potentiellement concernés par une telle situation.

Il existe un système de conciergerie d'aide à l'aidant, qui propose des jetons ; à savoir un jeton permet de traiter un dossier dans sa totalité. C'est un moyen de s'approcher de personnes qui dans le cas contraire ne se seraient jamais fait connaître. Slobodan Perovic propose, si les membres du CSE le désirent, de les mettre en relation avec ce prestataire qui leur expliquera le fonctionnement. Il insiste encore une fois sur la nécessité de ne pas s'éparpiller dans la gestion du fonds de solidarité, mais bien de rester sur les cas exceptionnels.

Une élue fait savoir que le CSE s'est orienté dans l'aide à l'aidant.e puisqu'il a négocié la possibilité d'avoir des congés dans le cadre de parents malades. Elle demande ce qui pourrait justifier de faire appel à un prestataire plutôt qu'un autre, puisqu'il existe déjà des solutions, en particulier dans l'accompagnement des cas d'Alzheimer. Pour elle, ce ne sont pas des situations exceptionnelles par rapport à du dentaire ou de l'optique.

Elle pointe la diversité de cas au sein des salarié.es de Léo Lagrange, en particulier les bénéficiaires de la CMU qui rencontrent parfois des difficultés pour obtenir des rendez-vous. Elle se demande quels sont les pièges dans lesquels il est possible de tomber.

La présidente répond qu'il y a des garanties dans le contrat santé et des niveaux de prises en charge. Il ne faut donc pas que le fonds social serve de complément à ces garanties, au risque de viser le tout-venant, mais aussi parce que ce type de fonds doit être fléché vers des situations qui ne sont pas déjà couvertes.

Le fonds d'un montant de 326 000 euros semble a priori conséquent, mais cette somme a été cumulée depuis 2016. Il existe plusieurs actions potentiellement intéressantes, mais il faut les planifier et les ajuster au montant annuel qui constitue ce fonds social. Par exemple, plutôt que de prendre en charge des actes dentaires non couverts par les assurances, il serait peut-être plus

approprié de mener des actions de prévention. Si le choix est fait de prendre en charge ce qui n'est pas couvert par le contrat, les sommes constituées vont vite être distribuées. Il est donc important de constituer rapidement une commission, de déterminer le rôle de chacun en son sein, et de décliner des actions individuelles et collectives, mais aussi des actions d'entreprise. Une politique de prévention pourrait être portée par le HDS.

Elle rappelle que les sommes seront transférées de la Mutuelle Générale vers APGIS qui va gérer le fonds social. Aussi une fois les critères établis, c'est ce dernier qui sera chargé du versement des indemnisations prévues par Léo Lagrange dans le cadre de la commission.

Un élu estime que le fonds social arrive en bout de chaîne et ne doit pas servir pour des actes déjà couverts par l'assurance. Par contre, il pense qu'il pourrait servir pour les restes à charge, après sollicitation du fonds social de Gras Savoye, s'il y en a un, mais en lien avec le métier. Par exemple pour les personnes qui travaillent en face-à-face pour ce qui est du dentaire. Toutefois, des actions de prévention sont aussi nécessaires. Ces dernières pourraient par exemple concerner le handicap suite à un accident du travail.

Un élu pense que lorsque les garanties couvrent correctement les salarié.es, il est moins nécessaire de recourir au fonds de solidarité. Il peut alors servir à des actions de prévention. Il faut donc peut-être revoir les niveaux de garantie du contrat. De plus pour bien cibler une action, il faut connaître le public et les besoins, ce qui suppose de faire une étude. Les situations professionnelles sont différentes selon les secteurs. Il comprend qu'APGIS gère le fonds social et se demande pourquoi ne pas faire appel à l'assureur lui-même. Il aimerait connaître le pourcentage de frais de gestion pour ce fonds d'un montant de 326 000 euros.

Il revient sur le système des jetons qui limite le nombre de dossiers traités. Il pense que ce sera aux membres de la future commission à traiter ce sujet, mais appelle à la vigilance quant à ce que l'assureur pourra gérer.

La présidente rectifie. APGIS est l'assureur. Elle confirme que la gestion du fonds est intégrée dans les frais. Les frais de gestion de l'assureur sont basés sur l'ensemble des cotisations et s'élèvent à 5 %.

Concernant les jetons, elle explique que le dispositif présenté est une initiative d'un kiné, soucieux des questions d'accompagnement des aidants. Le but est de les aider dans l'ensemble des démarches à accomplir. Il ne s'agit pas d'une prestation d'assureur.

Slobodan Perovic confirme qu'il présente les différents dispositifs existants et que c'est aux membres du CSE de déterminer la politique sociale qu'ils souhaitent mettre en place. Toutefois, son expérience lui a montré combien les personnes peuvent être démunies face à des situations inattendues (maladie, décès...). Dans une entreprise, cela peut mener à de l'absentéisme. Il redit qu'il est important dans un premier temps de bien définir un cadre pour ne pas voir chaque salarié venir exposer son cas personnel. Si le fonds n'est pas réservé à des actions précises, il va vite s'épuiser.

Il revient sur le prestataire Prev&Care qui propose un système de jeton. C'est bien au client de déterminer le nombre de dossiers qu'il souhaite voir accompagnés. Il pense qu'il est possible de démarrer à 3 ou 4 mille euros pour plusieurs dossiers et cela permet de tester le service.

La présidente confirme qu'elle va faire des propositions aux élus du CSE et remercie Slobodan Perovic pour sa présentation.

Elle estime qu'il est nécessaire de discuter sur la constitution de la commission et propose de mettre le sujet à l'ordre du jour de la prochaine séance de négociations. Il faut réfléchir à la place des organisations syndicales, des représentants du personnel au titre du CSE et celle de l'employeur, mais aussi aux modalités de fonctionnement. Il faut aussi envisager une

planification économique et déterminer le budget attribué par année en rapport avec la constitution du fonds.

Un élu convient qu'il ne faut pas mettre en place quelque chose que le CSE ne pourra pas assumer par la suite. Il propose d'être accompagné par un actuaire. Des petits forfaits existent sur la branche ECLAT. Il trouve délicat de faire appel pour cela à l'assureur lui-même qui est juge et partie. Il sera aussi nécessaire de faire une étude des besoins des populations de Léo Lagrange.

La présidente réplique que Slobodan Perovic est conseiller et ne dépend donc pas de l'assureur. De plus il est payé par Léo Lagrange. En ce sens, il ne prend pas parti. Il n'est pas réellement actuaire, mais s'en approche.

Elle convient que l'étude peut être une des premières actions de la commission. Il faudra alors trouver la ou les personnes à même de la mener. Quoi qu'il en soit, il faut d'abord commencer par la négociation et cela doit être fait rapidement. Un calendrier de réunions est en cours de réalisation pour l'année 2023.

## VII – Désignation d'1 RP Ain, Gex, Haute-Savoie

Une seule candidature a été envoyée pour ce périmètre.

Il s'agit d'Anaïs DROUX. Elle travaille dans la petite enfance, sur l'EAJE les Diablotins. Elle a l'ancienneté requise.

La RRS lit la profession de foi de la candidate.

Le représentant syndical CFDT précise que cette candidature va permettre d'avoir le point de vue des métiers de la petite enfance, d'où le choix de la CFDT de la soutenir.

**La présidente met aux voix la candidature de Anaïs DROUX.**

**Votants : 16**

**Pour : 16**

**Contre : 0**

**Abstention : 0**

## VIII – Organisation de la trésorerie à échéance janvier 2023

La trésorière du CSE fait savoir qu'elle va démissionner de ses fonctions. Elle a effectivement du mal à concilier son poste au sein de Léo Lagrange et celui de trésorière du CSE. C'est trop de travail et cela empiète sur sa vie privée. De plus, un déménagement de sa structure et de nouvelles missions pour celle-ci est envisagé pour 2023, ce qui va lui donner encore plus de travail. Toutefois, elle ne partira pas avant la fin de l'année 2022 et se chargera donc des comptes. Elle reconnaît que ce poste a été une expérience très enrichissante, avec des relations humaines avec les autres élus, mais aussi les salariés du siège ou d'autres structures.

A la remarque d'un élu rappelant qu'il y a un trésorier adjoint, la secrétaire du CSE précise que malgré tout il va falloir pourvoir au poste de trésorier.

Le représentant syndical CFDT ajoute que le rôle d'un trésorier adjoint est uniquement de suppléer à l'absence du trésorier, pas de le remplacer.

La trésorière adjointe ajoute qu'elle a accepté ce rôle pour donner un coup de main à la trésorière, mais qu'elle ne compte pas la remplacer à ce poste. Elle a, elle aussi, trop de travail pour cela

La présidente du CSE confirme que la trésorière faisant part de sa démission au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les élus du CSE devront élire un nouveau trésorier au CSE du mois de décembre. Elle invite les élus à présenter des candidatures au prochain CSE.

Un élu comprend que pour être trésorier au CSE, le/la candidat.e ne peut pas être au taquet sur son poste au sein de Léo Lagrange. L'élu aimerait un aménagement du poste des personnes ayant un mandat et des responsabilités, pour exercer ce dernier dans de bonnes conditions.

La trésorière répond qu'elle fait bien tout son travail, mais qu'en tant que responsable administrative, elle a du mal à concilier les deux fonctions. Elle confirme que son poste a été aménagé.

La secrétaire du CSE assure que le poste de trésorier est d'autant plus important que Léo Lagrange compte 6 500 salariés, avec des variations d'effectifs. Ce poste exigeant demande un travail de suivi quotidien et se trouve au carrefour du secrétariat, de la comptabilité et du secrétariat administratif du CSE. Toutefois, le travail demandé n'est pas insurmontable. Il faut réfléchir et voir comment améliorer non seulement ce poste, mais aussi celui du/de la secrétaire administrative du CSE. Si certains élus prennent sur leur temps personnel pour leur engagement d'élu.es tou.tes ne sont pas prêt.es à le faire.

La trésorière adjointe confirme que le poste de trésorier réclame du temps et exige des compétences qu'elle ne pense pas avoir, en particulier en comptabilité. C'est aussi un poste souvent décrié au sein du CSE. Elle se demande qui autour de la table se sent capable de prendre une place aussi importante. Elle ajoute qu'elle fait déjà partie de deux commissions et a refusé le poste de présidente de l'une d'entre elles pour lequel elle avait toutes les compétences, car cela a des répercussions sur son travail, même si le poste doit être adapté aux mandats. Elle ne souhaite pas quitter ses fonctions au profit du CSE et refuse donc de remplacer la trésorière.

La présidente du CSE estime que si les postes de travail peuvent être adaptés, l'employeur ne porte pas la responsabilité des choix personnels des élus du CSE. Le poste de la trésorière a été aménagé, mais les évolutions qui interviennent sur sa fonction la poussent à revoir ses priorités. Cela n'a donc rien à voir avec les moyens attribués par l'employeur pour organiser la fonction au sein du CSE.

La trésorière confirme que deux demi-journées ont été dégagées dans son emploi du temps pour s'occuper de la trésorerie, mais c'est insuffisant. La fonction de trésorier demande de la rigueur, d'être en lien avec la comptabilité, la secrétaire, les prestataires, etc. Pour sa part, c'est plus sa fonction de responsable administrative qui pèse vis-à-vis de la fonction de trésorière qui demande d'être opérationnel tout le temps. Elle se dit technicienne, rigoureuse, aimant bien comprendre. Mais elle s'est rendu compte qu'elle ne pouvait plus mener de front son travail et son poste de trésorière. Par contre, elle se dit prête à accompagner la personne qui la remplacera. Elle remercie les personnes qui lui ont fait confiance et pour les messages reçus.

Un élu rappelle qu'il a été trésorier pendant deux ou trois mandats et confirme que les postes de trésorier et de secrétaire ne sont pas simples et il faut les assumer. Il ajoute que c'est aussi de la responsabilité de l'organisation syndicale de former ses élus. Mais il tient à rappeler l'attitude de certains sur la prise de postes en début de mandat et le rejet de la CGT.

La secrétaire répond que tout le monde n'a pas les épaules pour supporter les critiques. Elle-même en a fait les frais en début d'année par rapport à ses comptes-rendus. C'est une situation désagréable et pas respectueuse. Toutefois, le CSE a plus d'un million d'euros à gérer. Aussi elle propose que les élus se serrent les coudes et décident collectivement d'un fonctionnement. En effet, s'il n'y a pas de trésorier, les salarié.es ne recevront pas leur chèque vacances au mois de juin prochain. Elle invite à jouer la solidarité au sein du CSE. Dans le cas contraire, elle ne sait pas ce qui va se passer d'ici la fin du mandat en novembre 2023. Sans trésorier le CSE va au-devant de problèmes très importants. Elle espère que chacun prendra ses responsabilités, mais dans le collectif et au service des salarié.es.

Un élu pense que lorsqu'une personne est fatiguée, sur un poste, elle a le droit de le dire. Il est d'accord avec la secrétaire pour que les élus se serrent les coudes, plutôt que de dire des choses qui peuvent blesser.

La présidente invite les élu.es à repenser leur façon de fonctionner à l'intérieur du CSE. Les moyens de la trésorerie sont constants depuis plusieurs années, bien que la surface se soit élargie. Il y a donc peut-être des choses à revoir. Quoi qu'il en soit, elle invite les élu.es à présenter une candidature au mois de décembre.

## IX – Rapport des commissions

### Commission conditions de travail

La commission s'est réunie la veille, en présence de six membres.

Une fois encore tous les comptes rendus de C2SCT ne sont pas présents dans la BDU. Toutefois, concernant la région Ouest, la dernière réunion date du mois de septembre.

La situation des salarié.es de Centre-Est a fait l'objet d'écrits et d'échanges avec le représentant syndical CFDT. Il ressort qu'au niveau du siège et du fait d'un manque de personnels, ils.elles n'ont pas toujours les réponses attendues sur le terrain. C'est d'autant plus étonnant que Centre-Est a toujours été une vitrine de la gestion des services. Cela est peut-être dû à la réorganisation du siège, avec des effets négatifs sur le terrain du fait de la suppression d'effectifs.

Le représentant syndical CFDT a reçu des éléments par le biais des représentant.es du personnel qui font part de problématiques, principalement sur les CLAE lyonnais.

Avant l'annonce de la perte du marché, il avait reçu un courrier qu'il avait transmis à la commission conditions de travail et qui traduisait les dysfonctionnements rencontrés par les directeurs et directrices ainsi que les adjoint.es. Cela concernait le suivi administratif, les plannings par toujours clairement définis, l'accès à la formation, etc.

À cela s'ajoutaient des injonctions contradictoires selon si c'était le N+1 ou le N+2 qui s'exprimait.

À la suite de l'annonce de la perte de marché, certain.es salarié.es ont constaté que leur situation administrative – en vue d'un prochain transfert – n'était pas à jour. Toutefois, l'encadrement intermédiaire n'a pas été dans la capacité de répondre à leurs questions un peu techniques et n'a pas eu d'aide en ce sens de la part du siège.

Les membres de la commission ont constaté chez certain.es salarié.es un niveau de résilience très important, ayant perdu tout espoir de voir leur dossier régularisé par Léo Lagrange. A

contrario, ils et elles espèrent que leur repreneur prendra en compte leur ancienne situation pour rétablir les dysfonctionnements.

Les élu.es ont insisté auprès de ces personnes pour obtenir des noms et des situations précises sans lesquels il est impossible à la direction de faire le nécessaire pour corriger les dossiers. Ce problème concerne entre 15 et 20 personnes, mais ressemble un peu à une impasse.

Des salarié.es ont souhaité rester à Léo Lagrange, lors de la perte des premiers dispositifs, mais les propositions qui leur ont été faites étaient moindres. Cela a renforcé la méfiance vis-à-vis de ce que Léo Lagrange peut leur apporter dans leur parcours professionnel. Ainsi ni les organisations syndicales ni la direction n'ont réussi à maintenir le lien avec ces personnes pour qu'elles puissent partir tranquillement. Pourtant il existe des protocoles d'accueil de nouveaux et nouvelles salarié.es, mais aussi d'accompagnement lors d'un transfert, mais il est difficile de maintenir ces accords pour plusieurs raisons. Il faut donc réfléchir aux pratiques syndicales, mais aussi à celles de la direction pour accompagner au mieux l'ensemble des salarié.es.

Pour la présidente du CSE la réorganisation de Centre-Est n'a rien à voir avec la situation rencontrée par les salarié.es, puisqu'il n'y a pas eu de modifications sur le service paie ou le service RH qui suit les dispositifs lyonnais. Les difficultés rencontrées entre la coordination et les directions d'accueil de loisirs ont engendré des dysfonctionnements et c'est en partie une des raisons pour lesquelles les marchés de Lyon n'ont pas été renouvelés. Le mode de fonctionnement n'a pas été suffisamment opérationnel et Léo Lagrange, au-delà de la question économique, ne s'est pas distingué comme étant l'acteur avec lequel travailler.

La présidente se dit prête à mettre en place une commission qui étudiera, avec l'aide de la RH de Centre-Est, toutes les situations individuelles dont les élu.es ont connaissance pour les traiter avant la fin du marché. Le transfert aura lieu au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Il ne reste pas beaucoup de temps. Il est important, dans ces périodes insécurisantes de transfert, d'être proche des salarié.es, de les accompagner et surtout de ne pas laisser des situations troubles, d'autant que le repreneur ne saura pas comment les traiter. C'est pourquoi les salarié.es doivent absolument se faire connaître et porter leur dossier à la connaissance des élu.es et de la direction.

Quant au courrier dans lequel les directions d'accueil de loisirs font part de leurs difficultés, il a, a priori, été pris en main par la direction de Centre-Est. Une réunion a été organisée avec les DAL, pour apporter des réponses. Il est par contre possible que certains éléments n'aient pas trouvé de solution.

Le représentant syndical CFDT confirme que suite à la première réunion d'information, les erreurs sur les convocations de certain.es salarié.es ont été rattrapées. Par contre il y a eu beaucoup de questions pour lesquelles les responsables locaux n'avaient pas de réponses précises. Mais le plus surprenant a été de constater le nombre des absent.es.

Par la suite, certains dysfonctionnements ont perduré. Le représentant syndical donne l'exemple d'une équipe de direction prise violemment à partie par des parents, avec des menaces de mort envers une animatrice, qui a décidé de fermer les portes de l'établissement pour se protéger. Le directeur a transmis l'information à son N+1 et la réponse de la direction a été de le convoquer en entretien préalable à sanction au prétexte qu'il n'avait pas eu la bonne posture face à la situation.

Une élue explique avoir été contactée par une salariée qui a posé sa démission en date du 9 septembre et cette dernière n'a pas été prise en considération. Elle a donc reçu son salaire pour le mois de septembre. À ce jour, il lui est demandé un remboursement immédiat avant mise en recouvrement. Or, elle n'a pas eu son solde de tous comptes et n'a pas obtenu de réponse du service RH.

La présidente du CSE reconnaît des difficultés de communication entre le site et les services RH et paie. Il y a effectivement eu plusieurs situations de personnes qui ont démissionné et ont

continué à recevoir leur salaire. Il est normal que les sommes perçues indûment soient remboursées.

Le représentant syndical CFDT en convient, mais réfute la façon dont la demande a été faite avec menace d'un recouvrement.

La présidente convient que ce sont des situations difficiles. D'autant que c'est la faute des services de ne pas enregistrer une démission et de l'instruire correctement. Il faut donc trouver des modalités pour les remboursements, en prenant en compte les soldes de tous comptes pour que les sommes à rembourser soient correctement définies. Elle redit qu'elle est prête à passer un peu de temps pour régulariser toutes ces situations. Elle note que sur Centre-Est des procédures ont disparu, ainsi que des modalités d'organisation. Elle pense que ces dérèglements proviennent en partie de la période de Covid où chacun faisait comme il pouvait. Il faut désormais refaire des efforts et assumer certaines contraintes. Mais elle répète que cela n'a rien à voir avec la réorganisation des services.

Le représentant syndical CFDT fait part d'une dégradation progressive du dialogue social dans les instances du personnel. En effet, il y a de moins en moins de représentant.es de proximité qui siègent aux réunions. Ainsi les effectifs, réduits, ne sont pas forcément représentatifs de tous les territoires. Aussi certain.es hésitent à communiquer des informations faute de retours par la suite. Quant à la C2SCT de Centre-Est, le RP dit obtenir rarement des réponses aux questions qu'il pose à la direction ou ces dernières sont peu précises. Les représentant.es du personnel finissent par s'épuiser à préparer des dossiers pour lesquels il n'y a pas de suite. Ils et elles se donnent du mal pour trouver des solutions, mais ne sont pas entendus.es.

Le président de la commission conditions de travail reconnaît que le CSE n'est pas le lieu où régler les situations individuelles, mais les propos des élu.es ne sont là que pour illustrer un dysfonctionnement général, qui se retrouve aussi sur la région Sud-Ouest. Ce sont des questions qui interrogent la ligne managériale et le niveau d'expertise que Léo Lagrange estime avoir, puisque ce n'est pas le premier transfert de marché auquel il faut faire face. Dans ce cadre, il met en avant la situation du Pré-Saint-Gervais, marché récupéré en juillet 2022, qui a posé des problèmes aux élus de la CGT. Ces derniers ont l'impression qu'il y a, sur ce transfert, une régression sur certains points comme les conditions contractuelles et les conditions de travail des salarié.es. Ils.elles tiennent à alerter sur ces dysfonctionnements.

Un élu considère que le transfert de Pré-Saint-Gervais a été raté, autant vis-à-vis de l'image de Léo Lagrange que pour les salarié.es. Il pensait que les difficultés rencontrées lors du transfert de Nantes avait porté ses fruits, mais ce n'est pas le cas. La situation va nécessiter un accompagnement des salarié.es sur leurs conditions de travail et aussi en termes de confiance.

Le président de la commission conditions de travail insiste sur le fait que chaque représentant.e du personnel doit pouvoir exercer son mandat correctement pour éviter un certain relâchement, de l'épuisement ou des dysfonctionnements qui le tiennent loin des instances. Pour les RP, il faudrait envisager une meilleure préparation à la fonction.

Le représentant syndical CFDT fait part, en Sud-Ouest, du positionnement des DTA qui sont mécontents.es de la mise en place de suivis de formation ou de comités de carrière et tout ce qui peut les contraindre à respecter certaines dispositions. Certain.es sont réfractaires aux entretiens professionnels et cela nuit au suivi du personnel. Les élu.es doivent faire face à des réflexions déplacées. Il pensait que la situation avec ces responsables s'était apaisée sur cette région, mais il constate que ce n'est pas le cas. Il s'interroge sur le souhait de faire bouger les

choses de façon collégiale à Léo Lagrange et trouve désolant de devoir repasser par le CSE pour que la direction rappelle les DTA à l'ordre et que le travail soit fait dans les temps prévus.

Une élue est d'avis que certaines problématiques viennent des charges de travail qui ne sont toujours pas résolues. Cela peut expliquer que des DTA ou des représentants.e du personnel ne font pas ce que l'on attend d'eux. Elle souhaite une politique sur la charge de travail et son évaluation. Elle pense qu'il faut arrêter de rajouter des missions à ces personnes sans leur donner plus de temps pour les réaliser. Ce serait un moyen de réduire les difficultés présentes entre des responsables de structure, des DTA et des équipes sur le terrain.

La présidente du CSE ne voit pas en quoi les DTA sont exposé.es à plus de missions qu'avant. Il faut par contre accepter de s'organiser, de planifier et de hiérarchiser. Elle pointe une fois encore un glissement des tâches qui s'est instauré et qui vient parasiter le travail de tous. Il s'agit donc plus d'un besoin de replacer chacun dans ses responsabilités et l'exécution de ses tâches que d'une question de surcharge de travail ou de missions supplémentaires. Comment remédier au glissement des tâches est un sujet qui pourrait être examiné en commission conditions de travail. Il faudrait, par exemple, pouvoir analyser la part de travail supplémentaire que représentent des éléments mal renseignés dans le traitement d'un dossier. Il faudrait faire un diagnostic, fonction par fonction, de ces impacts et trouver les motifs du dysfonctionnement. Certains oublis sur des dossiers font boule de neige à tous les niveaux. S'interroger sur ces questions peut éventuellement déboucher sur des modèles d'organisation différents.

L'élue pense que ces glissements sont devenus un fonctionnement d'usage. À son avis si les DTA avaient moins de portefeuilles et plus de temps pour venir gérer les problématiques sur les structures ou venir en renfort en cas de besoin, cela changerait les choses. Pour l'heure, ils et elles n'ont pas le temps de prendre le temps avec les équipes et les responsables de structures. Et lorsqu'un.e référent.e ne peut pas apporter de réponse, les équipes ne peuvent rien faire. Un.e salarié.e qui doit gérer des contrats doit avoir toutes les informations et cela demande que le travail soit fait en amont.

La présidente du CSE estime qu'il faut regarder comment objectiver la surcharge de travail. Par exemple, il est possible de regarder le nombre de relances qui sont faites à tous les niveaux parce que le travail n'a pas été fait correctement. Cela représente du temps de travail. Savoir qu'à la clôture des comptes Léo Lagrange enregistraient 2 millions d'impayés est quelque chose d'objectif et il faut en trouver les causes.

Les difficultés sont réelles, mais il faut voir d'où elles viennent pour pouvoir changer les modalités de fonctionnement. Il peut y avoir des questions de compétences, mais aussi de positionnement. Il est possible que certaines personnes ne se voient pas dans un ensemble, mais se perçoivent uniquement dans leur activité et ne voient pas l'impact de leur travail sur celui des autres. Il y a peut-être un travail pédagogique à faire à ce niveau. Mais il ne faut pas vouloir éliminer la surcharge de travail en multipliant les ressources, il faut plutôt regarder où sont les dysfonctionnements et connaître leur raison.

Le président de la commission de travail convient que c'est un sujet qui n'a pas été abordé lors de la réunion de la veille. Il souhaite pouvoir y réfléchir, si possible avec des personnes concernées. Ce serait l'occasion pour elles de donner des explications. Ce sont des éléments qu'il faut regarder dans leur ensemble.

La présidente pointe cette problématique comme étant un dossier de travail, la multiplication des ressources n'étant pas une solution.



Le représentant syndical CGT pense que ces problématiques qui émergent partout pourraient faire l'objet de temps d'échange. Il serait intéressant de discuter de la position de chacun au sein de Léo Lagrange, mais aussi de regarder si chacun a bien les mêmes valeurs et s'interroge de la même façon sur les intérêts à venir, pour pouvoir travailler dans de bonnes conditions. La CGT se dit très intéressée pour mettre en place des temps de discussion afin de prendre ce problème à bras-le-corps.

### Commission ASC

La commission s'est tenue la veille et la présidente a envoyé le compte-rendu aux élu.es.

### **ANCV/CULTURE/CADHOC**

Le bilan des demandes est le suivant :

- Chèques vacances : 4 062,
- Chèques culture : 3 238,
- Chèques Cadhoc de fin d'année : 4 150.

La cinquième commande de chèques cadeaux a été envoyée dans la semaine.

### **Billetterie en ligne**

La billetterie en ligne étant mal utilisée par les salariés, un livret d'utilisation a été réalisé. Depuis, les statistiques ont augmenté :

- 62 % des salariés la consulte sur leur téléphone/smartphone,
- 32 % sur leur PC,

En 2022, 501 commandes ont été enregistrées pour 1 468 produits commandés, avec dans l'ordre décroissant :

1. Les parcs, d'attraction
2. Les cinémas,
3. Les spectacles,
4. La presse.

### **Réclamations**

5 réclamations ont été enregistrées en novembre, dont une non recevable du fait d'un retard sans motivation. Les 4 autres ont été acceptées.

### **Aide exceptionnelle**

Il y a eu deux demandes.

Une salariée (Carole Brocart), formatrice PRÉFACE bâtiment à la prison de Grasse, s'est fait voler sa voiture lors d'un déplacement à Marseille pour les 20 ans de PRÉFACE. Sa demande exceptionnelle doit servir à l'achat d'une nouvelle voiture.

Les membres de la commission proposent de l'orienter vers la MAIF dans le cadre de l'auto-mission, si elle était en mission, pour obtenir un dédommagement. Mais aussi de l'informer sur ses droits de prêt à taux zéro auprès de B2B complémentaire santé de PRÉFACE.

Cette demande ne rentre pas dans le cadre de l'aide exceptionnelle.

Une animatrice ALAE (Delphine Delpy) de Toulouse a un enfant de 11 ans et rencontre des difficultés avec la CAF. Depuis le mois de juin 2022, elle ne reçoit aucune allocation et ne connaît pas les raisons de cette suspension. Elle avait une prime d'activité, une partie du RSA, l'allocation logement, l'allocation soutien familiale. Sa situation financière se dégrade. De plus son enfant a été hospitalisé pour une opération.

Elle a rendez-vous avec une assistante sociale la semaine prochaine pour lui demander de l'aider dans ses démarches. Elle sollicite une aide exceptionnelle en vue de régler son loyer de novembre, un reliquat d'octobre et la dernière facture d'électricité.

Les membres de la commission ont décidé de ne pas donner une suite favorable, puisqu'il n'y a pas eu d'événement majeur réclamant un secours d'urgence. Ils estiment que la situation va se débloquer.

Un élu s'étonne de cette décision, d'autant que c'est lui qui a envoyé la salariée vers la présidente de la commission. La situation de cette salariée se dégrade de plus en plus. Il remarque qu'une aide beaucoup plus importante avait été accordée le mois précédent. Il espère que la CAF va régulariser la situation, mais pour l'heure rien n'est fait. Cela fait six mois qu'elle cherche à obtenir des explications de la CAF sans succès. Il se dit choqué par cette décision.

Un élu rappelle que le dossier du mois précédent était étayé et présentait des justificatifs. La décision ne dépend pas de la somme, mais dans le cas présent, la salariée vient simplement demander que le CSE compense la suspension des versements de la CAF. C'est un critère qui n'entre pas dans les aides exceptionnelles. D'autant que la salariée n'a pas pris de rendez-vous avec la CAF ni n'a envoyé à la commission de courrier explicatif, stipulant qu'elle ne pouvait plus payer son loyer. Elle a juste fait part de la suspension des allocations.

La secrétaire du CSE aimerait que les règles des aides exceptionnelles soient rappelées. L'URSSAF permet ce type d'aide de la part d'un CSE mais à condition que cela soit justifié par un événement exceptionnel. Dans le cas présent, il s'agit d'une situation d'attente. Les membres de la commission comprennent la difficulté de la salariée, mais il ne s'agit pas de quelque chose de suffisamment significatif et soudain qui plonge un salarié dans une grande difficulté. C'est un point qu'il faut respecter pour ne pas voir la commission recevoir tous les mois un grand nombre de demandes auquel elle ne pourra plus faire face.

Elle souhaite que les membres de la commission retravaillent cette question pour permettre une équité et une réponse la plus appropriée possible, qui ne se substitue pas à d'autres dispositifs tels que l'accompagnement social, un secours par le biais d'une prévoyance ou un dispositif d'État. Il faut pouvoir aider les salariés lorsque c'est indispensable, mais aussi leur donner des pistes d'accompagnement pour qu'ils aillent chercher l'information.

La présidente comprend la réaction de l'élu qui connaît la personne, mais lorsque les membres de la commission étudient l'attribution d'une aide à des salarié.es, ils doivent pouvoir le faire à partir de critères objectifs qui ne laissent pas la place à la culpabilité.

Un élu explique que les membres de la commission étudient la situation des salarié.es et ne regarde pas le dossier uniquement sous un angle administratif. Il remarque que chaque fois qu'il y a une situation tendue sur l'attribution d'une aide exceptionnelle, il est demandé de revoir les critères. Mais cela a déjà été fait. Le CE est même passé par un avocat. Toutefois, au-delà des critères, chaque situation est exceptionnelle, c'est pourquoi les membres de la commission épluchent, malgré tout, les dossiers de manière individuelle. Dans le cas présent, la situation n'a pas été jugée exceptionnelle. Sinon, la commission va se retrouver avec tous les salariés qui voient la CAF suspendre leurs APL pendant plusieurs mois, faute d'avoir envoyé des documents ou autres. L'élu invite à représenter éventuellement le dossier le mois prochain avec des éléments concrets.

Un élu comprend que la décision puisse choquer, mais les situations ne sont pas comparables. Par contre, la salariée est peut-être dans une situation catastrophique, conséquence de la décision de la CAF. Il propose aux membres de la commission de regarder s'il serait possible

d'accompagner la salariée pour voir si sa demande peut entrer dans l'un des critères exigés. Il pense que cela pourrait faire partie de leur mission, sachant que parfois, et tant que le CSE n'est pas submergé de demandes, une petite somme peut faire la différence.

La présidente de la commission a entendu la salariée l'après-midi même et confirme que cette dernière se bat pour obtenir un rendez-vous avec l'assistante sociale. Elle s'est rendue à la CAF où il lui a été dit que pour l'instant son dossier était bloqué. Elle convient qu'il serait bien de représenter le dossier le mois suivant, car, d'ici là, il y aura peut-être plus d'éléments, tels que les factures, qui permettront aux membres de la commission de revoir sa situation.

### **Préparation du budget ASC 2023**

Plusieurs scénarii ont été étudiés, avec un nombre variable de salarié.es qui font leur demande. Il est proposé de garder les mêmes prestations, les mêmes quotients familiaux, mais de faire varier le nombre de salariés demandeurs, puisque les effectifs devraient augmenter sur 2022. Cette proposition sera votée au CSE du mois de décembre.

Un élu explique que le budget proposé a pour but d'assurer le montant des prestations chèques vacances du premier semestre 2023 au même niveau que celui de 2022. Une régularisation se fera sur le deuxième semestre.

### **Pré-Saint-Gervais**

La reprise s'est faite au 1<sup>er</sup> juillet 2022, alors que la date limite retenue pour les demandes de chèques cadeaux est établie au 30 juin. Un élu propose, exceptionnellement, de permettre à la trentaine de salarié.es concerné.es de faire sa demande de chèques cadeaux. Les membres de la commission ne sont pas tous d'accord. Certains souhaitent conserver la date du 30 juin, d'autres proposent de la passer au 1<sup>er</sup> juillet. C'est pourquoi ils consultent l'ensemble des élus du CSE à ce sujet.

Un élu explique que les salarié.es du Pré-Saint-Gervais ont obtenu de leur ancien CSE des prestations pour le premier semestre, mais n'auront rien sur le second, à un jour près. Ils. Elles ont donc demandé à l'élu de porter leur demande, exceptionnelle, au CSE.

Un élu tient d'abord à répondre concernant le dossier précédant. Il pense que les élu.es devraient échanger entre eux pour voir comment accompagner les salariés et leur demander de faire passer un maximum d'informations à la commission. Il redit qu'il ne faut pas mélanger les dossiers et les comparer entre eux. Pour la question du Pré-Saint-Gervais, il estime qu'il faut respecter les règles émises par les élu.es eux et elles-mêmes. Sinon il y a le risque de voir d'autres salarié ;es dire qu'ils viennent d'arriver.

Le représentant syndical CFDT estime que la situation est particulière. Il rappelle que par le passé, le CSE avait refusé une modification de critère pour accepter des salarié.es qui arrivaient de la Ligue. La situation est similaire. Les élu.es doivent voir s'ils ou elles sont capables d'évoluer dans leur réflexion et garder de la flexibilité. S'ils.elles restent sur leurs critères, il y aura tout le temps des salarié ;es qui vont en pâtir. Quelle que soit la décision prise, il faudrait qu'elle fasse jurisprudence. Soit les élu.es décident que les salarié ;es qui arrivent peuvent bénéficier des prestations, soit ils restent sur les critères établis et les salariés du Pré-Saint-Germain n'ont pas le droit aux prestations. Il pense que c'est une situation qui risque de se rencontrer plusieurs fois si Léo Lagrange continue de se développer. Les élu.es doivent donc prendre dès à présent une décision.

La représentante syndicale FO fait part de la position plutôt favorable des élu.es FO, étant donné qu'il a existé des dérogations individuelles pour les chèques Cadhoc et que, par ailleurs, il s'agit d'un délai d'un jour seulement. De plus, ces salarié.es ont rencontré une situation assez délicate à leur arrivée, ce serait donc un geste en leur direction.

Un élu reconnaît que la commission doit repenser les critères des prestations concernant les transferts qui se font souvent au 1<sup>er</sup> janvier ou en juillet. Il répond au représentant syndical CFDT que si les élu.es avaient refusé les prestations aux salarié.es venant de la Ligue, c'est parce qu'ils.elles avaient déjà eu droit à leurs prestations avec le CE de l'ancien employeur et demandaient à avoir celles de Léo Lagrange. Le cas s'est retrouvé aussi sur Nantes. Dans le cas présent, les salarié.es n'ont eu aucune prestation.

La présidente de la commission fait savoir que les membres de la commission proposent, pour le livret 2023, d'ajouter la mention suivante, pour les chèques Cadhoc : « Pour les salarié.es entre le 1<sup>er</sup> et le 15 juillet, une demande sera possible ». De la même manière, un délai de 15 jours sera accordé, pour les chèques vacances, aux salarié.es transféré.es en début d'année.

La RRS pense qu'avant de prendre une décision, il serait bien de vérifier, juridiquement, en matière de discrimination, s'il est possible de poser des conditions différentes et voir si cela sera accepté par l'URSSAF.

La présidente du CSE confirme que pour l'URSSAF le seul critère retenu est d'être présent dans les effectifs.

Une élue trouve que la notion de critères n'est peut-être pas très claire. En effet, pour l'attribution des aides exceptionnelles se posait la question du nombre de documents fournis, dans le cas présent, il s'agit d'une date de transfert. Or la question pourrait aussi se poser pour des salarié.es non pas transféré.es, mais nouvellement embauché.es. Pour elle, les situations vont souvent interroger la notion de critère et entraîner des modifications.

Un élu convient qu'il existe des critères, mais il préfère respecter ses valeurs et souhaite que les salarié.es du Pré-Saint-Germain puissent recevoir les prestations. Il pense qu'il faut rajouter un critère pour les personnes reprises, en indiquant une date.

Un élu estime qu'il faut respecter le critère pour rester dans l'équité. Il explique que dans la formation, beaucoup de salarié.es ont des CDD qui se terminent à la mi-juin, pour reprendre plus tard. Ce sont des personnes qui travaillent à LLF depuis de nombreuses années, mais faute d'être présent.es à la date voulue, ils.elles n'ont pas droit aux prestations. Il propose de mettre, par exemple, un critère d'ancienneté de six mois pour bénéficier des œuvres sociales, quelle que soit la filière métier. Il ajoute qu'il est difficile de prévoir un budget alors qu'il est impossible de savoir combien de personnes vont rejoindre les rangs de Léo Lagrange courant 2023. Il trouve très bien que tou.tes aient le cœur sur la main, mais privilégie l'objectivité en restant sur les critères définis. Il n'est pas possible de les changer tous les mois en fonction des situations.

Le représentant syndical CFDT rejoint l'idée de mettre des dates fourchettes, deux, trois jours avant et deux, trois jours après la date prévue, sur les périodes de l'année durant lesquels se font les transferts, soit janvier et juillet. D'autant que les groupes absorbés ne sont généralement pas très importants. Cela laisserait une marge de sécurité sur le budget. Par contre, lorsqu'il s'agira de gros dispositifs, il faudra que les élu.es voient s'ils.elles appliquent cette dérogation ou pas. Il ne souhaite pas que cette dernière ne soit appliquée que pour le cas présent.

Un élu estime que la situation du Pré-Saint-Gervais pose la question du transfert des salarié.es et des critères définis. Il s'interroge aussi sur la solution à apporter pour les formateurs et formatrices qui travaillent avec des coupures. Il propose que toutes ces questions soient abordées par la commission ASC au mois de décembre, avant de voter pour ou contre de donner les prestations à tous les salarié.es. Ensuite, les membres de la commission devront plancher sur les critères et la possibilité ou non de les étendre après la date des transferts. C'est un sujet plus global.

La secrétaire du CSE invite les volontaires à réfléchir à une formulation et faire des propositions en décembre ou en janvier, avant de travailler sur la réalisation du prochain guide des prestations. Il faudra aussi que la commission s'assure que leur attribution réponde bien aux critères juridiques et à ceux de l'URSSAF de non-discrimination et de présence dans l'entreprise. Elle approuve la proposition de l'élu de se pencher sur la question des salarié.es qui sont absent.es de la mi-juin au début septembre et s'interroge aussi sur la question des personnes entrantes dans une période donnée. Elle propose aux élu.es intéressé.es une réunion par visioconférence début janvier pour travailler sur les critères.

La trésorière interpelle les élu.es sur la charge supplémentaire que cela pourra représenter pour la secrétaire administrative.

**La présidente met aux voix l'attribution de la prestation chèques cadeaux aux salarié.es du Pré St Gervais.**

**Votants : 15**

**Pour : 11**

**Contre : 3**

**Abstention : 1**

Un élu fait remarquer que les élu.es ne se sont pas prononcé.es sur les demandes d'aides exceptionnelles. Il aimerait savoir si le dossier va être ou non accepté au mois de décembre pour pouvoir donner une réponse à sa collègue.

Un élu souhaite qu'il n'y ait pas de vote sur le deuxième dossier pour laisser à la salariée la possibilité de représenter son dossier au mois de décembre. Il rappelle que pour défendre un dossier en commission, il faut des éléments, absents dans le cas présent. Pour l'heure, le seul fait connu est que la CAF a supprimé les prestations de la salariée.

L'élu réplique que la CAF ne donne pas d'explication à cette suspension et que la salariée est seule pour élever son enfant.

La présidente invite les élus à avoir des critères précis pour dire si une demande est ou non recevable. Ensuite, il est possible d'ajouter des degrés de prise en charge.

Un élu propose de faire intervenir l'administrateur de la CAF CGT de Toulouse.

La secrétaire estime que ce dossier n'est pas recevable pour toutes les raisons évoquées précédemment. Elle propose de lui répondre par courrier, avec des éléments objectifs, pour lui dire que son dossier a été examiné par la commission, mais qu'il n'est pas recevable, ce à quoi présidente de la commission répond qu'elle n'est pas d'accord avec cette proposition, car c'est la commission qui émet un avis, sinon il n'est plus besoin de commission.

La secrétaire réplique que si son dossier est recevable, il faut demander à la salariée des éléments complémentaires, s'il n'est pas recevable il faut lui en donner les raisons. Elle proposait juste de faire un courrier au nom du CSE.

La présidente du CSE demande si la première demande concernant un vol de véhicule est soumise ou non au vote des élu.es.

La secrétaire conclue que les deux dossiers ne sont pas recevables.

La présidente confirme que les deux dossiers n'étant pas recevables au regard des critères de l'aide exceptionnelle, il n'y a pas de votes.

### Commission logement

Suite au départ de plusieurs membres de la commission, les élu.es restant.es se sont réparti les différentes régions, en relation avec la référente logement sur le territoire.

Le président de la commission sera en charge de l'ensemble du national. Ensuite :

- Sophie BIARD sera en charge de la région Occitanie et PACA,
- Christelle PLUQUET sera en charge du Grand-Est (Strasbourg, Rhône Alpes, Auvergne),
- Christelle PLUQUET et Carole MULUMBAY seront en charge de Nord Île-de-France et l'Ouest.

Les membres se sont aussi réparti les organismes de formation sur les territoires impartis. Ils et elles continuent à travailler en binôme et les déplacements se poursuivront de la même façon. Les membres de la commission ont pris contact avec différents référents logement d'Action Logement dont ils ont désormais la liste. Ils et elles attendent avant de communiquer des informations, car il va y avoir de nombreux changements en 2023. Ils.elles ont reçu des demandes d'aides de la part de personnes qui se séparent et qui sont toutes les deux propriétaires du logement. L'une des deux doit partir et a des difficultés, du fait de son statut de propriétaire, pour accéder à un logement social. Les membres de la commission vont se rapprocher d'Action Logement pour voir ce qu'il est possible de faire et partageront l'information avec les salariés.

Les points pour l'année 2022, au nombre de 2 000, ont enfin été attribués et pourront donc être distribués au mois de décembre. Les membres de la commission déplorent de devoir attendre le mois de novembre pour obtenir ces points, malgré plusieurs relances sur six mois.

La secrétaire demande si les points seront perdus au 31 décembre et si Action Logement a donné une explication sur un versement aussi tardif.

L'élue de la commission explique qu'ils sont acquis pour l'année 2022 et seront distribués selon les dossiers et les critères définis sur le mois de décembre. Toutefois, ceux qui ne seront pas utilisés seront conservés et viendront s'ajouter à ceux de 2023. En espérant qu'ils seront donnés plus tôt dans l'année. Enfin, elle répond qu'il n'y a pas d'explication. Toutefois, les membres de la commission doivent prochainement reprendre contact le responsable d'Action Logement sur le sujet, mais aussi avec le nouveau référent logement de la région Occitanie.

## **X – Information sur la situation des salariés transférés à Léo Lagrange NIDF à la suite de la reprise du marché Pré St Gervais**

Les élus CGT ont une déclaration à faire par rapport à la situation des salariés du Pré-Saint-Gervais :

« Les salarié.es du Pré Saint-Gervais auparavant salariés de l'UFCV ont été transférés au sein de Léo Lagrange Nord Ile de France le 1er juillet 2022, pour assurer l'accueil de loisirs (mercredi, vacances) et l'accueil périscolaire.

Le transfert ne s'est pas passé dans le respect du droit et sans prendre en compte la situation des salariés, ce qui a suscité de nombreuses incompréhensions et réactions.

En effet, les salariés en CDI se sont vus imposer sans explication, la signature de nouveaux contrats, alors que le transfert des contrats est régi par l'article L.1224-1 du Code du travail « Lorsque l'article L. 1224-1 du Code du travail s'applique, les contrats de travail sont transférés de plein droit du cédant au cessionnaire. Qu'ils soient sous contrat à durée indéterminée, déterminée, travailleurs à temps partiel ou en apprentissage, toutes les catégories de salariés sont soumises aux dispositions d'ordre public de cet article. Les salariés dont le contrat est suspendu (en arrêt de travail, en congé parental, etc.) sont donc également concernés par le changement d'employeur.

La CGT a sollicité la direction ce qui a déclenché une réunion le 14 novembre 2022 et a obtenu les engagements suivants :

- La modification de l'ensemble des bulletins de salaires sur la base du contrat initial lors du transfert,
- La régularisation des salaires,
- L'arrêt des nouveaux contrats et avenants
- L'ouverture de négociations dans le cadre d'un accord de substitution.

Les 16 et 17 novembre, nous avons rencontré les salariés sur les structures et lors d'une réunion d'information syndicale.

Les salariés nous ont fait remonter plusieurs dysfonctionnements.

En premier lieu, ceux issus de l'UFCV à qui on a transmis des informations incohérentes avec une différence entre les contrats et les plannings ainsi que l'utilisation excessive du recours au CDD.

En second lieu, un déficit d'accompagnement humain des salariés par Léo Lagrange Nord Ile de France.

À l'issue de ces deux jours de rencontres, les salariés aspirent à exercer leur métier dans de bonnes conditions tant du point de vue salarial que pédagogique et avec respect.

Ils tiennent à rappeler, qu'ils sont la base de notre métier, en première ligne, quotidiennement avec les publics et qu'ils sont les créateurs de richesses.

Les salariés accompagnés par la CGT revendiquent :

- L'annulation des signatures des contrats et avenants proposé par Léo LAGRANGE
- La régularisation immédiate des salaires et le maintien des acquis des salariés.
- Que la gestion des plannings et des congés se fassent par structures avec les équipes et sous la responsabilité des directrices et directeurs (comme cela était fait auparavant).
- La mise en place d'un plan de formation sur le temps de travail pour les BAFA et BPJEPS (pas sur les congés).
- Un travail autour des taux d'encadrements permettant un travail pédagogique de qualité
- La prise en charge de temps de préparation aux activités
- La revalorisation des salaires pour l'encadrement des publics spécifiques
- L'ouverture de négociations concernant le transfert des salariés du Pré Saint-Gervais au sein de l'établissement Léo Lagrange Nord Ile de France.

Une fois de plus lors de ce CSE, nous dénonçons la ligne managériale de l'établissement Léo Lagrange Nord Ile de France qui démontre encore, un manque d'accompagnement humain et inapproprié des salariés.

En effet, un transfert d'entreprise est déjà un stress vécu par les équipes qui est accentué par le manque de communication et de dialogue. Comme si l'application people.doc allait tous résoudre.

La CGT dénonce la méthode employée et souhaite avoir des réponses

- Qui a pris l'initiative de mépriser les droits des salariés ?
- Qui a pris la décision de modifier les fiches de paie sans l'accord des salariés ?
- Pour quelle raison le service RH a attendu l'intervention de la CGT pour régulariser les salaires ?
- Pour quelle raison les propos tels que : « à Léo Lagrange c'est donnant, pour ton perfectionnement BAFA tu le passeras pendant tes congés » sont tenus.

Les attitudes, les méthodes et propos tenus vis-à-vis des salariés du Pré-Saint-Gervais sont indécentes surtout pour une structure de Léo Lagrange qui s'appuie sur un manifeste dit social. »

Le représentant syndical CGT relève que lors de derniers CSE, la direction de Léo Lagrange avait fait part de son souhait de ne plus accepter d'accords de substitution et ne plus chercher à tout prix à récupérer des salarié.es lors de transferts. Toutefois les élus CGT se demandent si ce choix est effectif sur le terrain, les directives venant de la direction de Paris, et souhaitent des éléments de réponse.

La présidente n'est pas d'accord avec le propos concernant la décision de la Direction de ne plus signer d'accords de substitution, puisque cela fait partie des accords. Toutefois, un tel accord prévoit donc une substitution et non un cumul.

Un élu reconnaît que le marché du Pré-Saint-Gervais est intéressant puisqu'il reprend le périscolaire, les mercredis et les vacances. Ce marché pourrait être une vitrine pour Léo Lagrange, mais malheureusement coche toutes les cases de ce qu'il ne faut pas faire. Plusieurs personnes sont intervenues, ce qui a permis de calmer les choses, mais des problèmes perdurent à Nord Île-de-France, avec entre autres une direction qui ne souhaite pas discuter avec la CGT, ce qui complique les relations sociales.

Sans compter les propos inappropriés. Pour sa part, il s'est rendu deux jours sur place et a été obligé de répondre à des salarié.es à qui il avait été signifié que s'ils ;elles souhaitaient passer leur niveau de perfectionnement du BAFA, ce devait être fait sur leurs congés. Il a dû expliquer le fonctionnement des formations et leur organisation aux salarié.es.

Il estime que l'accompagnement qui est fait est incompréhensible. Entre autres, le système de People Doc ne leur a pas été expliqué et a été vécu par certains salarié.es comme du harcèlement, puisqu'ils ;elles recevaient sans arrêt des rappels concernant des propositions d'avenant à leur contrat de travail.

À cela s'ajoute une modification dans les fiches de paie sans que les salarié.es aient signé d'avenant à leur contrat ou un nouveau contrat. Si les salarié.es dans leur ensemble sont plutôt contents du transfert, il n'en reste pas moins que ce qui a été fait depuis le mois de juillet n'est pas admissible, ni humainement, ni en termes de développement. Par exemple, les congés de 2023 sont imposés sur les plannings, alors que les directeurs et directrices de structures ne sont pas mis.es dans la boucle et que certaines mairies imposent des permanences sur les périodes de vacances.

Toutefois, l'élu convient que des régularisations sur les fiches de salaire sont en cours. Il demande malgré tout que les accords de substitution soient étudiés. À cette situation s'ajoutent des erreurs commises par l'UFCV précédemment, entre autres une diminution du temps de travail, mais pas du salaire correspondant. Des informations données à Léo Lagrange sont erronées et demandent d'être pointées une à une pour régler les situations. Quoi qu'il en soit, il est important de remettre de l'humain dans la relation avec les salarié.es.

La présidente explique, concernant l'application de l'article L.1224-1 du Code du travail et de la continuité du contrat, que la mauvaise appréciation de la situation vient de ce que l'UFCV avait un accord de temps partiel modulé, qui n'existe pas au niveau de la branche et nécessite un accord d'entreprise. Il est désormais nécessaire de transformer les situations, pour faire face au



problème juridique, ce qui demande de remettre, dans un premier temps, les choses comme elles étaient avant et d'en discuter avec les élus du CSE.

Les salarié.es qui arrivaient en fin de CDD auraient pu ne pas être repris.es. Des propositions de CD2I leur ont donc été faites, puisque Léo Lagrange ne propose pas de CDD sur les actions pérennes. Il est possible que le lissage qui s'est ensuivi ait eu un impact sur les rémunérations. La présidente reconnaît un manque possible de pédagogie qui a pu entraîner de l'incompréhension. Cela peut provoquer une perte de confiance dans les relations. Elle pense toutefois que la direction est intervenue à temps et s'est emparé du problème.

Elle ajoute que même si les salarié.es considèrent la démarche d'une façon plutôt positive, il n'en reste pas moins que la situation est déstabilisante et que les moindres difficultés rencontrées peuvent vite devenir difficiles. La direction doit être plus attentive à cela. Il est nécessaire de mieux expliquer et peut-être aussi d'exiger plus de la part des DTA et des fonctions RH pour qu'il y ait un vrai accompagnement dans la reprise. Elle regrette que les éléments de l'accord ne soient pas suffisants et espère que des éléments d'enseignement seront tirés de cette situation.

Le représentant syndical CFDT est d'avis que Léo Lagrange n'apprend pas de ses erreurs sur Nord Île-de-France. Une situation identique a été vécue avec Savigny-sur-Orge. Les élu.es du CSE, emmené.es par la CFDT, avaient tenté de comprendre la façon dont ce transfert avait été mis en place, mais notent que de petits dysfonctionnements se sont répétés, même si l'ancienne direction était un peu laxiste vis-à-vis de ses salarié.es. Ainsi les salarié.es ont été amené.es à intégrer des procédures Léo Lagrange plus carrées, sans l'accompagnement nécessaire. Il s'en est suivi des départs et une équipe qui n'a pas très confiance dans les services supports de son nouvel employeur. Cela risque de se traduire par une future perte de ce marché.

Il existe des situations spécifiques pour certain.es salarié.es qui demandent à être traitées rapidement par la direction pour apporter des solutions humaines et adaptées. Les élus CFDT attendent une réelle prise en charge de ces situations qui nuisent à l'image de Léo Lagrange. Si celle du Pré-Saint-Gervais est connue, ils.elles ne sont pas sûr.es d'être au courant de toutes celles qui pourraient avoir lieu sur le territoire. Ils.elles espèrent être confronté.es pour la dernière fois à ces dysfonctionnements.

La présidente confirme la nécessité d'être attentif et de traiter les situations avec une posture adaptée au contexte et aux conditions individuelles, et pas seulement d'un point de vue administratif. Il faut que des échanges aient lieu. La reprise du Pré-Saint-Gervais manque d'explications. D'autant que le marché est effectivement qualitatif et permet de faire du bon travail, dans des conditions satisfaisantes pour les salarié.es. Une date de réunion sera établie lundi prochain pour les négociations sur l'accord de substitution, bien qu'il y ait peu de choses à substituer. Les salariés de l'UFCV étaient principalement rattachés à la convention ECLAT.

Le représentant syndical CFTD fait le lien avec la commission conditions de travail dont les membres ont proposé qu'à chaque transfert de salarié.es, entrant ou sortant, la représentation du personnel au local soit informée et que les élu.es puissent avoir les coordonnées téléphoniques des salarié.es qu'ils ;elles se proposent d'accompagner et ainsi éviter tout problème.

Il fait allusion à la reprise d'un marché en Sud-Ouest pour lequel il n'y a pas eu d'accord de substitution. Les représentant.es du personnel n'ont pas été informé.es et n'ont donc pas rencontré les salarié.es. Pourtant des dysfonctionnements organisationnels ont vu le jour suite au transfert et n'ont pas été traités.

La présidente rappelle que l'accord prévoit une réunion collective des salarié.es au moment de la reprise, suivie d'entretiens individuels. Enfin, une deuxième réunion est prévue trois ou quatre

mois plus tard. Les représentant.es des salarié.es pourraient effectivement être informé.es de la première réunion pour établir des contacts.

La secrétaire du CSE fait savoir que cette proposition est déjà dans l'accord pour les salarié.es entrants, puisqu'il est prévu la présentation du site internet qui indique les noms et coordonnées des représentant.es du personnel Léo Lagrange. Par contre, il n'est pas prévu de présentation spécifique des RP. Il faudrait les inviter, ainsi que les élus du territoire, à la première réunion collective.

La RRS ajoute qu'il est prévu dans l'accord RP que ces derniers participent aux réunions lors des transferts.

Un élu note que tout est peut-être prévu, mais que cela n'empêche pas des manquements à la base. Il regrette que lorsqu'un marché est gagné, le transfert se passe mal, faute de moyens mis en place. Ensuite le reste va de pair. Dans le cas du Pré-Saint-Gervais, les salarié.es sont allé.es voir l'union locale CGT du coin, c'est ainsi que les élu.es de Léo Lagrange ont été informé.es de la situation. Il précise que les pertes de salaire ne datent pas du mois de novembre ; les salarié.es avaient donc déjà averti de dysfonctionnements, mais rien n'avait été fait. L'élu pense qu'il y a un problème de direction à Nord Île-de-France et c'est à la direction nationale de prendre des décisions par rapport à ça. Il se demande quelle image les salarié.es qui s'en vont transmettent auprès de leur nouvel employeur. Cela peut laisser des traces. L'attitude de la direction est contreproductive.

Le représentant syndical CGT rappelle que des échanges avaient déjà eu lieu sur la méthodologie et les accompagnements qui pourraient être mis en place au moment des transferts. Il était prévu un mode opératoire d'intervention pour rassurer les salarié.es. Même si les élu.es CGT ne sont pas toujours d'accord avec les accords, ils.elles sont partant.es pour intervenir et fournir des outils d'aide à l'intégration. Des modes opératoires sont déjà consignés et il est possible de les faire évoluer, mais il faut déjà respecter ce qui a été signé.

La secrétaire du CSE relève que l'article 4-3 de l'accord précise le rôle des représentant.es de proximité. Il est ainsi question de prévenir 10 jours à l'avance et de donner la possibilité à un ;e RP d'assister à la réunion.

Elle ajoute qu'il faudrait rappeler à la direction de Nord Île-de-France le rôle des IRP et qu'il n'est pas possible de les utiliser à convenance de l'employeur. Cette direction sait être pointilleuse envers les salarié.es, mais trouve beaucoup plus compliqué de rémunérer les heures des représentant.es du personnel quand ça l'arrange. Il y a un rappel global à faire sur cette région, même si ces situations se retrouvent aussi ailleurs. Les élu ;es ne sont pas des empêcheurs et empêcheuses de tourner en rond, mais bien des facilitateurs. Cela se voit dans le cas du Pré-Saint-Gervais.

La présidente va regarder cette situation en détail, d'autant qu'elle ne la trouve pas acceptable. Elle vient plomber le démarrage d'un beau dossier.

## XI – Panorama des marchés

### CAMPUS

- Formation certifiante BPJEPS, animation sociale – octobre 2022 à octobre 2023. Sur Paris.
- Formation certifiante BPJEPS, loisirs tous publics – octobre 2022 à octobre 2023. Sur Juvisy.

- Formation certifiante BPJEPS, loisirs tous publics – octobre 2022 à octobre 2023. Sur AURA.
- Formation certifiante BPJEPS, loisirs tous publics – octobre 2022 à octobre 2023. Sur Toulouse.
- Formation certifiante BPJEPS, éducation à l’environnement et au développement durable – octobre 2022 à octobre 2023. Sur Toulouse.
- Formation certifiante CPJEPS, animateur d’activités et de vie quotidienne - octobre 2022 à mai 2023. Sur Toulouse.
- Formation certifiante DEJEPS – octobre 2022 à décembre 2023. Sur Toulouse.
- Formation certifiante BPJEPS, loisirs tous publics - octobre 2022 à octobre 2023. Sur Perpignan.
- Formation certifiante BPJEPS, loisirs tous publics - octobre 2022 à octobre 2023. Sur Béziers.
- Formation continue, agent de projet intergénérationnel - octobre 2022 à novembre 2022. Sur Paris.

La présidente du CSE ajoute qu’un marché a été gagné en Centre-Est, à Albiguy-sur-Saône, en animation et petite enfance. Les élus auront plus d’informations au prochain CSE.

***L’ordre du jour étant épuisé, la présidente clôt le CSE à 17h45***