

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE

Du 27 septembre 2022

Adopté le 21/10/2022 avec 14 voix pour - 0 contre et 0 abstention

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

Les représentants employeur :

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

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

OS	TITULAIRES	SUPPLÉANT.E.S CONVIE.E.S ou REPLACANT.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 REYES Richard	A2F		
	5 <u>MULUMBAY Carole</u>	<u>LLNIDF</u>		
	6 <u>ANDRE Chantal</u>	<u>LLSO</u>		
	7 <u>LACLEF Dimitri (C)</u>	<u>LLCE</u>		
FO	1 <u>GILBERT Laurence</u>	<u>LLO</u>		
	2 BIRAMBAUX Christophe	PREFACE		
	3 TORNE-COLS Catherine	LLSO	LEDOC Ladislav	LLO
	4 KATTOUCHE Aziz	IFRA		
	5 SUNER Léa (C)	LLM		
CGT	1 <u>BRINI Bouziane</u>	<u>LLSO</u>		
	2 <u>PLUQUET Christelle</u>	<u>LLO</u>		
	3 <u>CHEBOUT Hamid</u>	<u>LLNIDF</u>		
	4 <u>GARDELLE Katia</u>	<u>LLSO</u>	<u>IRIGOYEN Stéphane</u>	<u>LLSO</u>
CFDT	1 <u>AMMADI Siham</u>	<u>LLSO</u>		
	2 <u>PERATOUT Dexter</u>	<u>LLSO</u>	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	<u>BOURSIN Véronique</u>
CGT	1	<u>TERAB Mansour</u>
CFDT	1	<u>CARRER Patrick</u>

Ordre du jour

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

CSE Extraordinaire (9h – 9h30)

1. Approbation du PV du CSE extraordinaire du 20 juillet 2022
2. Approbation des comptes (suite de la réunion de juillet)

CSE Ordinaire (à partir de 9h30)

1. Approbation du PV de la réunion du 20 juillet 2022
2. Consultation sur le projet de licenciement de M. Samballa Diallo, RP HORS TOULOUSE LLSO et membre suppléant du CSE - vote électronique
3. Consultation sur le projet de rupture conventionnelle de M. Loïc Arthaud, RP LLM Pyrénées orientales - vote électronique
4. Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLO
5. Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLCE petite enfance, représentante de proximité
6. Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLPE Aura Nord
7. Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLCE
8. Suivi de la procédure de licenciement économique sur LLCE
9. Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation
10. Vote de la proposition d'accompagnement du cabinet Coexco
11. Remplacement du président de la commission formation
12. Désignation d'un RP LLSO - Hors Toulouse
13. Présentation du guide d'intégration des RP
14. Calendrier et lieux de réunion des CSE 2023
15. Panorama des marchés

Les convocations sont directement consultables sur la BDU.

Enfin, nous vous rappelons que tous les documents sont **soumis à l'obligation de discrétion prévue à l'article L 2315-3 du Code du Travail.**

Bien cordialement

La Secrétaire du Comité Social et Economique
Social et Economique,
Laurence GILBERT

La Présidente du Comité
Pascale DUMAIRIE

I – Approbation du PV de la réunion du 20 juillet 2022

Aucune prise de parole n'étant demandée, la présidente propose de passer au vote du PV de la réunion du 20 juillet 2022.

La présidente met aux voix le PV de la réunion du 20 juillet 2022

Votants : 17

Pour : 16

Contre : 0

Abstention : 1

II – Consultation sur le projet de licenciement de M. Samballa Diallo, RP HORS TOULOUSE LLSO et membre suppléant du CSE - vote électronique

La RRS indique qu'il est reproché au salarié de ne pas avoir facturé certaines prestations, en particulier pour l'enfant de sa compagne, fait qu'il a reconnu. À cela s'ajoutent des négligences en tant que directeur de séjour, en particulier sur le suivi médical des enfants avec des blessures qui n'ont pas été enregistrées dans le registre ou qui n'ont pas donné lieu à un suivi approprié. Sans compter des propos assez durs du salarié envers un agent technique de la mairie pour lesquels le coordinateur n'a pas été informé, mettant en avant un problème de communication. Il est aussi relevé une négligence dans la transmission d'éléments RH.

Un élu a rencontré le salarié qui lui a répété à plusieurs reprises que la non-facturation n'a pas concerné uniquement l'enfant de sa compagne, mais aussi d'autres enfants de salarié.es. Il n'est donc pas possible dans ce cas de parler de favoritisme. D'autant que le coordinateur a fait la même chose pour l'enfant d'une animatrice, preuves à l'appui.

Concernant le cahier de l'infirmerie, l'élu explique que seules deux feuilles ont été retenues lors de l'entretien préalable et renvoie à ceux d'autres structures qui sont en piteux états. Il ajoute qu'il n'y a pas d'obligation quant au format de ces cahiers. Le salarié, en séjour, a donc fait avec les moyens du bord.

Ensuite, concernant le suivi des enfants, un seul cas de blessure a été mis en avant, et la photo présentée à l'entretien pose problème dans le sens où personne ne sait qui l'a prise ni où, ni dans quel contexte. L'enfant s'est blessé 15 minutes avant la fin du séjour alors qu'il allait monter dans le bus qui le ramenait. C'est pourquoi le directeur a préféré téléphoner aux parents pour les informer, et prendre une décision de concert avec eux ne sachant pas à ce moment-là, si la situation avait besoin d'une prise en charge médicale ou non. En attendant, les premiers soins ont été donnés. C'est à la descente du bus et après concertation entre les parents et le directeur que les premiers ont décidé d'emmener leur enfant chez le médecin. Pour ce qui est du scanner, la maman a précisé qu'il s'agissait d'un principe de précaution. Les parents n'ont donc pas considéré qu'il y avait eu une mauvaise gestion de la situation.

Enfin, l'élu précise avoir accompagné ce salarié, le 28 avril, à un premier entretien préalable à sanction à licenciement suite à trois courriers de parents, la direction laissant entendre qu'il avait des problèmes de communication avec les familles. Or l'élu s'étonne que ces seuls trois courriers soient suffisants pour une telle démarche.

Il ajoute, concernant les propos tenus par le salarié, qualifié de durs, que le maire de la commune du Vernet est ex militaire, assez impulsif dans sa manière de parler. Le salarié a considéré qu'il ne pouvait pas se laisser mal traiter oralement au prétexte que la personne est une élue.

Le salarié a reconnu quelques manquements et a demandé un accompagnement de la part de la coordination. L'employeur était d'accord sur le sujet.

Lors de l'entretien de bilan qui s'est tenu fin juin, le directeur a fait part des actions réalisées, de ce qui a manqué et de ce qu'il comptait faire, approuvé en cela par le coordinateur. Aussi l'élu se

demande pourquoi, si des manquements administratifs ont été relevés, ils n'ont pas été formulés lors de l'entretien de bilan et pourquoi le coordinateur n'a pas accompagné le directeur.

L'élu ajoute que le directeur a deux agréments, n'a pas de bureau sur le site et doit se rendre sur le terrain en cas d'absence d'un salarié, ce qui peut expliquer des retards administratifs. Il relève encore qu'aucune cellule n'a été déclenchée avant la convocation au deuxième entretien, alors qu'il aurait été possible de le rencontrer à son retour de congés pour faire le point. Il rappelle la signature d'un accord pour le déclenchement d'une cellule de régulation de conflit en cas de problème avec les animateurs.trices et la mise en place d'une médiation.

Pour l'élu, cette convocation à entretien préalable à licenciement ressemble à un règlement de comptes. Beaucoup de choses auraient pu être normalisées avant que la situation ne dégénère.

Le représentant syndical CFDT revient sur le cas de l'enfant blessé et précise que ce dernier jouait au foot pendant que ses parents et le directeur s'entretenaient de la décision à prendre.

Il ajoute que le site repris par le directeur était en grande difficulté à son arrivée. Les délégués.es du personnel avaient déposé des alertes. Il lui a fallu environ six mois pour prendre la mesure du poste, mais il a su relever le niveau, comme cela a été constaté à plusieurs reprises.

Le directeur a fait remonter à sa hiérarchie un certain nombre de besoins et de demandes à mettre en place en coordination avec la collectivité, mais n'a pas eu de réponse de la part de Léo Lagrange. Il avait donc posé un préavis de grève qui n'a peut-être pas été bien perçu par la direction. Le directeur, le DTA et deux autres salarié.es ont été invités par la collectivité pour échanger. Cette dernière a constaté que les réclamations de l'équipe du Vernet n'avaient pas eu de réponse de la part de la direction et a rappelé que c'était au DTA et non pas au directeur à faire le lien entre elle et l'équipe de terrain.

Le représentant syndical fait savoir que durant l'entretien préalable à sanction le DTA s'est énervé, remettant sur le tapis le fait qu'il avait été lui-même discriminé à une époque, oubliant le mail qu'il avait envoyé aux élu.es dans lequel il les insultait. Mail qui n'a jamais été condamné par la direction. Un certain sentiment d'impunité permet peut-être à certains d'outrepasser leurs fonctions.

Un élu revient sur la non-facturation à des enfants de salarié.es qui est un vrai problème, selon les élu.es CGT. Il y a des salarié.es dont les enfants fréquentent une structure, mais qui n'ont pas les moyens de payer. Certains.es directeurs.trices, partout en France, ferment donc les yeux, tant qu'il n'y a pas de contrôle de la part de la collectivité. Cette problématique rejoint l'incapacité pour des salarié.es de s'offrir des vacances chez Vacances Léo Lagrange ou encore d'inscrire leur enfant en accueil de loisirs. Pour l'élu, c'est un sujet important dont il faudrait discuter en CSE avec l'employeur. Il propose, par exemple, de rembourser l'inscription à l'accueil de loisirs à hauteur du montant des chèques vacances.

Concernant l'accident de l'enfant, il se demande si les effectifs d'encadrement étaient suffisants pour le prendre en charge correctement.

La présidente estime que rien ne s'oppose à une prise en charge des coûts de garde au sein d'activités périscolaires par les ASC. Cela relève des prérogatives du CSE. Elle rappelle que l'entreprise n'est pas propriétaire des activités, mais gère un service public. En ce sens, elle n'a aucune possibilité de rendre ce dernier gratuit pour les salarié.es de l'entreprise. Aussi, ne pas faire payer certains parents, c'est du détournement de service public. Rien ne justifie ce geste. C'est aussi une question d'équité entre les salarié.es de Léo Lagrange et les publics accueillis. Désormais cette pratique sera sanctionnée.

Une élue rappelle que l'employeur a deux mois à la connaissance des faits pour sanctionner un salarié et ce délai a été, dans le cas présent, dépassé. Par ailleurs, la loi stipule qu'un.e salarié.e ne peut pas être puni.e si un.e autre salarié.e ne l'est pas pour la même faute. Or l'employeur a

eu connaissance de faits similaires qui n'ont pas été sanctionnés. Les élu.es UNSA vont dorénavant se pencher plus en avant sur les situations qui peuvent se présenter au sein de la fédération et s'assurer que les sanctions seront les mêmes en haut et en bas de l'échelle hiérarchique.

Il est précisé qu'il s'agit d'un délai de deux mois à partir du moment où les faits sont portés à la connaissance de l'employeur.

Un élu s'interroge sur le degré des sanctions en Sud-Ouest. Il est reproché, entre autres, au directeur de la structure une défaillance dans sa communication avec sa hiérarchie et dans la transmission d'éléments RH. Or, les élu.es du C2SCT ont interpellé la direction sur les pratiques du DTA qui accuse le directeur de ces faits, alors que lui-même n'a jamais fourni aucun compte-rendu suite à des entretiens avec les salarié.es. Il s'agit là d'une négligence dans la transmission de données RH qui empêchait un suivi.

Il fait part du propos du directeur de Léo Lagrange Sud-Ouest, Hervé Paugam, lors du C2SCT du 17 mars 2022, concernant un dossier de harcèlement à l'encontre dudit DTA : « Pour l'employeur, il peut y avoir parfois des traitements différenciés, mais ils ne sont pas basés sur une distinction et un fonctionnement du positionnement hiérarchique des salarié.es concernés. Le fait de travailler et de côtoyer certains salarié.es [au siège] peut conduire à un formalisme réduit. » Pour l'élu, il ne peut y avoir deux poids, deux mesures. Soit, pour une même faute, toute personne, quelle que soit sa position dans la hiérarchie, est convoquée en entretien préalable, soit, personne n'est convoqué.

Un élu reconnaît que le non-règlement de facture peut être considéré comme un détournement de biens publics, mais pense que l'acte du salarié peut être interprété comme une forme de résistance face aux salaires très bas à Léo Lagrange et une façon de limiter la souffrance de ses collègues. Il ne défend pas cette position, mais la comprend. Il ajoute que le salarié assume son acte. Il est tout à fait d'accord pour envisager une nouvelle prestation des ASC, mais demande dans ce cas un abondement de la part de l'employeur. Dans le cas contraire le CSE va très vite être débordé et ne pourra pas satisfaire toutes les demandes, créant alors de la frustration.

Un élu assure que c'est une problématique que les élu.es souhaitent aborder depuis longtemps. Il aimerait qu'une réflexion soit menée pour voir comment, éventuellement en l'ajoutant dans les conventions, il serait possible d'offrir une prise en charge ou une réduction des tarifs pour les salarié.es qui travaillent pour une collectivité. Pour ceux qui travaillent dans des structures dont Léo Lagrange est propriétaire, il demande qu'une réduction d'au moins 25 % soit immédiatement mise en place. Il invite les membres du CSE à voir ce qui, juridiquement parlant, pourrait être envisagé. Il estime que fermer les yeux sur cette problématique, c'est comme fermer les yeux sur un salarié qui dort dans sa voiture. Il ajoute que certaines directions ferment les yeux sur cette pratique de peur de ne pas trouver de salarié.es et d'avoir des équipes incomplètes. C'est une situation qui doit être considérée sérieusement au sein de Léo Lagrange.

Un élu explique que le salarié concerné travaille sur un territoire rural, et les animateur.trices, qui vivent à proximité et ne gagnent parfois que 200 euros, n'ont pas toujours la possibilité de faire garder leurs enfants. C'est toute la difficulté de recrutement de personnel de l'animation qui est aussi au cœur de cette problématique sur l'ensemble de la fédération, mais il est plus criant en milieu rural. Il pense qu'une démarche de défense de ces salarié.es par Léo Lagrange serait plutôt bien accueillie par certains maires et collectivités. Il est d'accord, lui aussi, pour envisager une réflexion en termes de conventionnement, mais en collaboration avec les collectivités.

Enfin, il estime que pas un.e directeur.trice de structure n'a jamais été concerné.e par les faits qui sont reprochés au salarié. C'est un travail très exposé. S'il est reproché au salarié des mails qui se

perdent ou des documents qui arrivent en retard, la direction peut dès à présent envisager de convoquer tout.es les directeurs.trices de site à des entretiens préalables à sanction à licenciement pour des faits identiques. Il ajoute que le coordinateur reconnaît que le site du Vernet est très compliqué et délicat à gérer.

Malgré tout le directeur est convoqué, alors même qu'il a des choses à proposer et qu'il n'est pas entendu. L'élu rapporte le propos du DTA au directeur de site : « Tu devrais te fier à ton intuition. » Un propos qu'il trouve scandaleux. D'ailleurs le responsable des ressources humaines, Monsieur Thibaud Bertrand, a reconnu, après discussion avec le DTA, que le terme n'était pas approprié au vu du contexte dans lequel évolue le salarié. L'élu met en avant le manque d'humanité du DTA face à un directeur en difficulté.

Le représentant syndical CFDT trouve qu'il y a disproportion dans la sanction, d'autant que le salarié a reconnu les faits. Il se demande quelle serait la réaction de la direction de Léo Lagrange si tous les directeurs de site de France se dénonçaient pour des pratiques similaires. C'est un problème de fond qui ne doit pas se régler par la sanction, mais qui demande de trouver des solutions. Il reconnaît que c'est une pratique qu'il a lui-même appliquée pendant 25 ans sur son site. Il se dit persuadé qu'il en va de même non seulement pour d'autres élu.es autour de la table, mais aussi pour beaucoup de directeurs au sein de Léo Lagrange.

La présidente répond que la réponse de la fédération a toujours été la même face à ce type de situation. Il n'est pas possible qu'un.e salarié.e de Léo Lagrange qui travaille au sein d'un service public puisse bénéficier d'avantages auquel le public visé n'a pas droit. Elle insiste sur le fait que le public concerné rencontre lui aussi des difficultés sociales et de pouvoir d'achat. Elle estime que rien ne peut justifier un traitement différent pour les salarié.es de Léo Lagrange. Cela ne correspond à aucune valeur.

À l'élu qui rétorque qu'il faut la gratuité des services publics, la présidente répond qu'il faut alors porter le discours auprès des Pouvoirs publics. En attendant, elle pose la question du regard de Léo Lagrange sur les personnes accueillies. Elle est d'accord pour débattre de l'ajout dans les accords sociaux d'une participation complémentaire d'entreprise. Mais elle ne peut accepter que les salarié.es de Léo Lagrange s'octroient un droit spécifique au mépris des usagers de la structure.

Le représentant syndical CFDT fait savoir que la direction de Léo Lagrange Sud-Ouest, après avoir mis fortement en avant le problème de la facturation, s'est quelque peu rétractée face aux interrogations des élu.es, lors de l'entretien, et s'est reportée sur l'accident de l'enfant et la non-déclaration d'assurance. De plus, des éléments ont été mis en exergue après l'entretien qui n'ont pas figuré lors de l'entretien. Il s'interroge par ailleurs sur la photo qui a été prise lors même de l'accident de l'enfant et non par la suite. Personne ne sait par qui elle a été faite.

La présidente comprend que certains éléments présents dans la note de consultation n'ont pas été évoqués lors de l'entretien.

L'élu, présent à l'entretien, confirme que c'est le cas de l'enfant qui s'est fait une entorse, ou encore du scanner de l'enfant qui s'est blessé. Il l'a appris dans la note.

Un élu remarque encore la temporalité entre les faits et la dénonciation et le fait que, une fois encore, la personne incriminée est un élu.

La RRS se connecte en visioconférence avec le salarié concerné par le projet de licenciement.

La présidente invite le salarié à apporter des compléments d'information sur sa situation pour que les élu.es puissent ensuite rendre un avis sur le projet de licenciement pour lequel ils sont consultés.

Le salarié explique que le site du Vernet a connu un gros turn-over au niveau de la direction et Léo Lagrange recherchait une personne capable de composer avec le maire du village, personnage haut en couleur et très intrusif au sein de la structure, une directrice d'école élémentaire peu portée sur du partenariat et une équipe désengagée. Il a fait savoir lors de son entretien que s'il se sentait capable sur la partie management, il avait des lacunes sur les tâches administratives. Il est directeur du groupe scolaire qui comprend l'élémentaires et la maternelle pour lesquels il est accompagné d'une directrice adjointe, pour un total de 320 enfants sur le temps de midi. Depuis son arrivée en 2020, il a toujours dû composer avec une équipe réduite. Aussi sur les temps de face-à-face pédagogique, il n'a jamais le temps de s'occuper de l'administration. N'ayant pas d'adjoint le mercredi, il travaille en tant qu'animateur et fait partie du taux d'encadrement. Enfin, il est référent pour les séjours des élémentaires sur le territoire.

À cela se rajoutent des difficultés techniques telle que l'absence de bureau. Le sien se trouve dans le village voisin. Concernant l'administratif, il est donc obligé de s'y rendre en voiture. En parallèle, Léo Lagrange a obtenu le marché d'Hauterives sur lequel la coordination s'est focalisée. De plus, son adjointe est partie pour un an en formation BPJEPS sans être remplacée. Cet ensemble d'éléments peut expliquer les erreurs commises, mais le salarié relève en parallèle un défaut d'accompagnement, malgré des demandes réitérées. Il n'a en particulier jamais pu suivre de formation sur des outils spécifiques à la CCBA.

Il est aussi le seul élu sur le territoire et certaines situations sont spécifiques au Vernet. Parmi les combats qu'il a dû mener, il cite pour exemple, l'impossibilité d'accéder aux toilettes pour adultes sur la structure. Il lui a fallu deux ans pour obtenir les clés du local.

Concernant les reproches qui lui sont faits, il confirme que son refus de faire payer le service à certains salarié.es répondait à un choix et un engagement. Les salarié.es, malgré des emplois précaires, se sont engagés sur la structure et c'était une façon pour lui de les soutenir. Il convient que c'est un acte répréhensible.

Pour ce qui est de l'enfant il s'est blessé à la pommette seulement quinze minutes avant le départ. Il a immédiatement téléphoné aux parents précisant qu'il ne savait pas si cela méritait ou non des points de suture, mais que l'enfant allait bien. Les parents ont convenu de laisser leur enfant prendre le bus et qu'ils l'emmèneraient chez le médecin à son arrivée. Il s'est donc contenté de nettoyer la plaie et d'appliquer de la glace suite au choc. L'enfant ne s'est pas plaint durant le trajet. En attendant ses parents, il a joué au foot sur le parking sans montrer aucun signe particulier.

Concernant l'enfant qui s'est fait une entorse, ce dernier a fait part au directeur d'une fragilité des chevilles, s'est plaint d'avoir mal, mais a bien précisé qu'il ne s'était pas tordu le pied ni n'avait eu de choc particulier. Le directeur lui a donc appliqué de la glace et l'enfant n'est pas revenu le voir.

Une élue demande si le directeur aurait choisi la gratuité de la garderie pour les salarié.es s'il avait eu un effectif suffisant, en corrélation avec les taux d'encadrement de la profession, puisqu'il a mis en avant le manque d'animateur.trices et l'absence de son adjointe.

Le salarié pense qu'effectivement l'absence possible de certains animateur.trices a pu l'amener inconsciemment à cette prise de décision, mais il ne peut pas vraiment répondre à cette question. Toutefois, il confirme que ce choix répond à ses valeurs. Malgré tout, il reconnaît que si le nombre d'animateur.trices avait été suffisant pour faire face à des absences, la question ne se serait peut-être pas posée.

L'élue salue l'honnêteté du salarié qui ne profite pas de la question pour se dédouaner. Elle demande ensuite s'il est déjà arrivé au directeur d'avoir besoin de faire appel à des services d'urgence lorsqu'un enfant se blessait ou s'il n'a jamais eu affaire qu'à des égratignures qu'il pouvait soigner lui-même. Elle suppose que dans le cas mis en cause, la blessure n'a pas beaucoup saigné puisque la nettoyer a suffi et que l'enfant a ensuite joué au foot.

Le salarié répond qu'il lui est arrivé plusieurs fois d'avoir des enfants qui se blessent, dont un au genou pour lequel il avait appelé la famille puis les pompiers. Ces derniers, après description de la blessure, lui ont conseillé d'emmener l'enfant chez le médecin, ce qu'ont fait les parents. Il s'est révélé que ce n'était pas grave.

Dans le cas qui lui est reproché, le salarié s'est d'emblée inquiété de savoir si l'enfant allait bien, s'il avait la tête qui tournait ou s'il avait envie de vomir. Et la décision, dans le contexte du retour, a été prise avec la famille. La durée du trajet était d'une heure et demie environ.

Un élu rappelle que si le CSE est consulté sur son cas, c'est que le salarié est un élu. Il lui demande s'il estime que la nature de la sanction peut être en lien avec l'exercice de son mandat.

Le salarié reconnaît qu'il est en droit de se poser la question, puisque le DTA, lors de l'entretien préalable à sanction, a fait allusion à un problème personnel avec un élu. Mais ce n'est pas une preuve tangible.

Pour sa part, le directeur a noté des pratiques différentes sur le territoire. Certain.es animateur.trices embauchent à l'heure de la pause méridienne et se font payer le repas comme s'ils déjeunaient en amont du service. Le salarié ne sait pas à quel point cela arrange sa hiérarchie. Pour sa part, il demande aux animateur.trices d'être présent.es à table avec les enfants estimant qu'il s'agit d'un temps pédagogique et donc d'un temps de travail.

Sans pouvoir rien affirmer, il note toutefois que lors de l'entretien, le DTA est revenu plusieurs fois sur le problème de facturation avant de se rendre compte que conduire cette démarche supposait de licencier beaucoup de personnes sur le territoire. C'est alors qu'il a abordé le problème de l'enfant et la déclaration d'accident.

Selon son adjointe – Mais il n'a pu obtenir de témoignage écrit de sa part car elle est en arrêt maladie – le DTA lui aurait dit détenir des preuves accablantes contre lui, mais qu'il ne peut pas les utiliser. C'est la raison pour laquelle il se servirait de ce qu'il a sous la main. Sans rien pouvoir affirmer, le directeur pense qu'il y a un doute légitime.

Une élue demande si, au cours de son mandat, le salarié a eu maille à partir avec son employeur ou son représentant, sur des situations qui lui sont aujourd'hui reprochées, en mettant en lumière certaines pratiques, éventuellement sur d'autres lieux. Elle se demande si c'est le mandat du salarié qui pourrait gêner.

Le salarié confirme avoir été élu sur les CLAE toulousains, mais une fois arrivé au Vernet, il s'est interdit de juger les relations interpersonnelles ou professionnelles avec la coordination. Par contre, il s'est inquiété d'un problème de points d'indice pour des animateur.trices jeunesse, qui travaillent avec lui dans le cadre du Pass Ado, projet passerelle entre la jeunesse et l'élémentaire. Ces dernier.es avaient un indice de 255 au lieu des 280 auxquels ils.elles avaient droit. La direction s'est rendu compte de l'erreur et les animateur.trices jeunesses sont passé.es à 280. Toutefois, il n'est pas intervenu dans le cadre de son mandat. C'était simplement un conseil. Situation qui a été régularisée ensuite.

Une élue souhaite savoir depuis combien de temps le salarié est sur le poste, si à son arrivée le cahier d'infirmerie était bien tenu, si l'ancien directeur n'a jamais eu le moindre retard

administratif et s'il a, lui aussi, refusé de facturer pour des enfants de salarié.es. Elle souhaite aussi savoir ce que fait l'ancien directeur à ce jour.

Le salarié répond que l'ancien directeur est désormais coordinateur, après avoir été directeur de septembre à novembre. Il a alors eu la double casquette. Il n'a toutefois pas eu le temps de laisser une réelle empreinte sur la structure. Mais il avait été dit, lors de l'entretien d'embauche, que le site avait besoin d'être recadré, qu'il était nécessaire d'avoir une personne forte à sa tête. Différents directeurs avant lui ont rencontré différentes problématiques liées à des difficultés techniques, au manque de moyens pour mettre le projet en œuvre, mais aussi de par la pression politique de la part du maire. C'est une personne très intrusive et explosive.

Par contre la tenue du cahier d'infirmier ne fait pas partie des éléments à l'ordre du jour.

Concernant la facturation, le DTA a vérifié que tous les enfants des salarié.es sur le territoire payaient bien les services. Or, ce n'est pas le cas pour les enfants du directeur de Auterive, site sur lequel se trouvent plusieurs responsables. Ces derniers voient donc les enfants tous les jours et peuvent constater qu'il n'y a pas de facture.

L'élue a entendu le salarié dire qu'il serait à nouveau prêt à ne pas facturer, malgré le risque de sanction et lui demande ce qu'il en pense.

Le salarié accepterait une sanction à la hauteur du préjudice. Il réprecise que suite à un premier entretien au mois d'avril, il avait demandé un accompagnement administratif qui ne lui a pas été accordé. De plus, il est clair qu'il n'est pas le seul à pratiquer ce type d'acte et qu'il faut remettre les choses dans leur contexte. Il estime que le licenciement est un peu dur et cette décision l'a beaucoup surpris. Il s'est ainsi demandé si le DTA allait licencier tous ceux qui ne facturent pas les salarié.es.

Un élu demande s'il n'y a pas de coordinateur sur le site du Vernet. Il demande encore si le salarié a reçu par la suite une plainte de la part des parents dont l'enfant s'est blessé.

Le salarié confirme qu'il y en a un, mais les relations extraprofessionnelles qui existent entre lui et le DTA font qu'ils parlent tous deux d'une même voix. Sur le second point, il répond que ce n'est pas le cas. À leur arrivée, le papa était tout sourire et ils ont échangé cordialement. Il ne pense pas que la famille se soit plainte. Il estime qu'il y a une présence accrue du DTA dans cette affaire, aux côtés du coordinateur, alors qu'il pense que le dossier pourrait se régler avec ce dernier.

Un élu souhaite que le salarié s'exprime sur la façon dont lui-même et sa compagne ont vécu la situation et en particulier son retour sur le site du Vernet, puisqu'ils ont été pointés du doigt et que leur vie privée a été mise en avant.

Le salarié convient qu'en dehors du cadre professionnel, cela a eu un impact sur leur vie privée puisque sa compagne a dû prendre des anxiolytiques et des somnifères. Par ailleurs, sa directrice adjointe, avec laquelle il entretient des liens amicaux, est en burn-out suite à cette affaire qui de son point de vue, est un acharnement. Lui-même a été en arrêt durant deux semaines après le coup de fil du DTA l'informant qu'il allait être convoqué, mais aussi à cause de sa remarque : « Tu devrais avoir eu l'intuition ». À ce jour, il n'a plus confiance et se sent dévalorisé. Il a l'impression qu'on cherche à lui nuire. Il se réjouit toutefois du soutien de son équipe d'animation qui reconnaît son engagement et ses compétences.

Il remercie les membres du CSE de l'avoir écouté.

La présidente l'informe que les élu.es vont voter et précise que si le projet de licenciement devait se poursuivre, le mandat d'élu le protégeant, la DIRECCTE sera sollicitée.

Le représentant syndical CFDT fait part d'un point qui n'a pas été abordé par le salarié, à savoir que le DTA a publiquement, lors d'une réunion, fait part de la relation qu'avait le directeur avec une animatrice, alors qu'ils tenaient l'un et l'autre à garder leur relation dans le cadre de la vie privée. Il existe un écrit sur le sujet. D'autres problématiques touchant à la vie privée sont présentes en Sud-Ouest.

Un élu lit le mail de la compagne du directeur qui témoigne que le DTA a bien divulgué leur relation à l'ensemble des directeurs de la CCDA, lors d'une réunion professionnelle.

Suspension de séance à la demande d'une élue.

A la reprise, la RRS s'interroge sur le processus de vote électronique, faisant la distinction entre un vote blanc (une personne s'est connectée, mais n'est ni pour ni contre) et une abstention (la personne ne se connecte pas).

Finalement les élu.es conviennent d'indiquer « Abstention » dans les résultats de vote.

La présidente met aux voix la consultation sur le projet de licenciement de M. Samballa Diallo, RP HORS TOULOUSE LLSO et membre suppléant du CSE - vote électronique

Votants : 18 Favorable : 0 Défavorable : 17 Abstention : 1

Les élu.es font une déclaration :

« Au vu des éléments qui ont été apportés par l'employeur, ainsi que le témoignage du salarié, les élu.es considèrent que la situation s'apparente à de l'acharnement de la part du coordinateur Monsieur POTIER, du DTA, Monsieur RIGODANZO et la direction. À cela s'ajoute une constatation de discrimination syndicale sur ce salarié exerçant également des mandats au sein de la fédération Léo Lagrange. »

III – Consultation sur le projet de rupture conventionnelle de M. Loïc Arthaud, RP LLM Pyrénées orientales - vote électronique

La présidente précise que cette consultation fait suite à celle du mois de juillet durant laquelle un rapport de C2SCT concernant ce salarié avait été présenté. Une procédure de mise à pied, à titre conservatoire, avait alors été engagée à son encontre, et un entretien préalable s'est déroulé en présence de la directrice de Léo Lagrange Méditerranée et la DRH de l'établissement.

Les élu.es ont été consulté.es sur un projet de licenciement de ce salarié, ont entendu ce dernier lors du CSE et ont eu accès aux différents éléments contenus dans la note. Toutefois, ils.elles ont considéré qu'ils.elles ne disposaient pas d'éléments suffisamment étayés pour émettre un avis et s'étaient malgré tout prononcé contre le projet puisqu'ils.elles étaient consulté.es.

Suite à ce CSE de juillet, l'employeur a décidé de ne pas donner suite à la procédure de licenciement. Le salarié a donc reçu un courrier lui indiquant qu'il pouvait reprendre ses fonctions.

Lors de l'entretien préalable, le salarié avait fait savoir à l'employeur qu'il souhaitait une rupture conventionnelle. À réception du courrier indiquant la suspension de la procédure de licenciement, il a été placé en arrêt de travail et a confirmé son souhait de rupture conventionnelle de son contrat de travail.

Des échanges ont eu lieu en juillet et août entre l'employeur et le salarié sur une éventuelle mise en place d'une procédure de RC. Suite à quoi le salarié a envoyé un courrier à tous les élu.es du CSE indiquant qu'il était contraint par l'employeur dans cette procédure. L'employeur qui en a eu connaissance a fait savoir par écrit au salarié qu'il était surpris de sa démarche n'ayant jamais

été à l'initiative d'une éventuelle rupture conventionnelle et que si le salarié se sentait contraint, il ne continuerait pas dans cette voie.

Dans son mail du 14 septembre, le salarié explique avoir envoyé un courrier aux élu.es du CSE pour obtenir des informations, mais qu'il n'avait pas été contraint d'enclencher une demande de rupture conventionnelle.

Suite au mail du salarié qui réaffirme son souhait, la direction a décidé de consulter les élu.es du CSE sur un projet de RC en dehors de toute procédure disciplinaire.

Un élu ne revient pas sur la demande du salarié, mais s'interroge sur le contexte. En effet, du fait du projet de rupture de licenciement, le salarié, lorsqu'il est revenu à son poste, n'avait plus accès à rien et ne pouvait donc plus travailler. C'est ce dont il fait part dans son courrier. Sans compter l'attitude du DTA à son encontre. L'élu trouve que la position de certains cadres vis-à-vis de salarié.es questionne. Il se demande si cela vient du projet Progress ou d'un problème de direction sur certains établissements. Quoi qu'il en soit, certain.es « chefaillons » sont méprisant.es et tiennent des propos déplacés alors que les décisions ne sont pas encore prises. Ce sont des situations qui se multiplient dans les différentes régions. L'élu se demande pourquoi ces responsables se mettent à gérer les situations de cette façon. Les faits sont connus parce qu'ils concernent des élu.es, mais la question se pose pour les autres salarié.es. Il interpelle la direction sur ces logiques de management.

La présidente convient qu'il s'agit d'un problème de posture, de formation et de compétences. C'est un sujet qui a déjà été débattu. Un travail en profondeur a été engagé, mais les résultats ne seront pas visibles immédiatement. Elle ajoute qu'un gros travail d'encadrement intermédiaire est à faire par le biais de formations. Dans le même temps, les salarié.es ne peuvent pas non plus tout se permettre, en particulier lorsqu'une personne détient un mandat de délégué du personnel. Elle reconnaît que certains contextes mériteraient d'être mieux cernés et encadrés de façon plus professionnelle, avec une mise à distance. Elle ajoute que l'important est de se parler et les managers.euses doivent avoir le courage de dire quand ça ne va pas. Dans le même temps, ils doivent attendre qu'une décision soit prise avant d'agir.

Le travail de la direction touche tous les niveaux et toutes les ramifications, c'est pourquoi il va demander du temps. Au mois de juillet, un premier volet sur la ligne managériale a été présenté aux élu.es, mais les opérations vont s'étaler jusqu'à la fin du premier semestre 2023. Viendra ensuite un énorme travail de formation et d'outillage, absolument nécessaire.

La présidente ajoute que les cadres intermédiaires sont aussi beaucoup sollicité.es et ne disposent peut-être pas toujours du temps et du recul nécessaires pour bien prendre les choses en main. C'est un sujet qui doit être considéré.

L'élu souhaite quand même savoir si le coordinateur a été informé en quoi son attitude était inadaptée et s'il a été rappelé à l'ordre. Il pense que la déléguée régionale Méditerranée devrait avoir un entretien avec ce responsable. En effet, il va continuer à être coordinateur et gérer des équipes.

Un élu pense qu'il faut même aller au-delà d'une simple remarque.

Pour la présidente, c'est un ensemble de chose qui est à revoir, à tous les niveaux. Elle convient qu'il faut prendre le temps de transmettre les échanges qui ont lieu en CSE et de travailler dessus. Il faut mettre en place des espaces qui permettent d'alerter lorsqu'un salarié, un cadre, un responsable sort de son cadre d'exercice.

Le représentant syndical CFDT pointe les difficultés que rencontrent les salarié.es, à tous les niveaux, pour faire face aux missions pour lesquelles ils.elles sont embauché.es, d'autant que certaines informations ne sont pas correctement étayées. Certaines décisions sont prises par la

direction après un débat contradictoire ou un entretien préalable, mais avant d'obtenir toutes les informations complémentaires manquantes. La décision prise ne peut donc plus être contestée et le.la salarié.e ne comprend pas toujours la sanction. Lorsqu'une procédure n'est pas suffisamment clarifiée, la part du doute finit par détruire le dialogue social au quotidien et les élu.es sont confrontés aux collègues des services RH, lorsque les règles ne sont pas respectées. L'accompagnement d'un.e salarié.e devrait être un espace privilégié dans lequel chaque partie devrait pouvoir exposer ses griefs ou apporter des réponses. Ces situations ne contribuent pas à la fluidité du dialogue social.

La présidente informe le salarié, présent en visioconférence, que les élu.es du CSE vont pouvoir entendre ce qu'il a à dire sur sa demande de rupture conventionnelle et éventuellement lui poser des questions avant de voter sur ce projet. Elle reprend pour lui l'historique des différentes démarches depuis le mois de juillet et la présentation qu'elle avait faite aux élu.es. Elle l'invite à prendre la parole.

Le salarié explique avoir fait une demande de rupture conventionnelle au mois de juillet, car il souhaite quitter son poste. Il estime avoir beaucoup donné de sa personne à Léo Lagrange, mais ne se retrouve plus dans les missions qui lui sont confiées.

Une élue lui demande si, suite au CSE du mois de juillet, il a reçu des réponses concernant des faits qui lui étaient reprochés et qu'il contestait.

Il confirme avoir été convoqué à un rendez-vous avec son DTA, mais que celui-ci ne s'est pas présenté. La DRH Méditerranée lui a, dans un premier temps, indiqué qu'il pouvait revenir sur son poste de travail. Toutefois, le DTA lui a fait savoir qu'il ne pourrait reprendre son poste qu'après avoir échangé avec lui, reportant le rendez-vous au lendemain. Il ajoute n'avoir jamais échangé avec ce dernier, la seule personne avec laquelle il a été en relation depuis le début est la DRH de Marseille.

La présidente informe le salarié que les élu.es vont voter le projet et qu'ensuite la procédure suivra son cours avec la DIRECCTE.

Le salarié dit avoir un rendez-vous le lendemain à Marseille, mais n'a pas reçu de confirmation.

La RRS répond que c'était la date prévue pour signer la convention et elle doute que cela puisse se faire à distance. Elle va s'informer et la RH reviendra vers le salarié.

Une élue s'interroge sur la rapidité avec laquelle cette rupture conventionnelle a été menée, alors qu'elle pensait que les règles étaient harmonisées. Elle pense que les élu.es du CSE sont sans doute partagés.es sur ce dossier, certains trouvant le comportement du salarié inapproprié, d'autres considérant que les preuves n'étaient pas suffisantes. Pour sa part, elle est d'avis que cette rupture conventionnelle n'est pas en faveur du salarié, mais pour éviter à l'employeur d'avoir à assumer des erreurs de procédure. Elle note que le mal-être du salarié vient sans doute de procédures non respectées et de l'obligation d'abandonner ses responsabilités.

La présidente confirme que l'entreprise trouve un intérêt dans la demande de rupture conventionnelle du salarié, du fait de la complexité de la situation.

Elle rappelle que le CSE a délégué aux C2SCT un pouvoir d'enquête sur les conditions de travail. Celle de la C2SCT de Marseille a conduit l'employeur à convoquer le salarié en entretien préalable et à consulter le CSE. La première mesure qui a été prise a été en faveur de la protection des salarié.es. Elle convient que la situation sur le site était difficile à cerner et que les

éléments retenus pour un licenciement n'étaient pas suffisants. D'un autre côté, le salarié fait une demande de RC.

La présidente trouve cette solution préférable entre toutes puisque l'employeur et le salarié y trouvent un intérêt.

La présidente met aux voix la consultation sur le projet de rupture conventionnelle de M. Loïc Arthaud, RP LLM Pyrénées orientales - vote électronique

Votants : 18 Favorable : 4 Défavorable : 7 Abstention : 7

IV – Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLO

Les élu.es ont une note dans la BDU concernant la situation de Mme Déborah Piton.

La salariée, née le 26 août 1976, a 46 ans. Elle travaille sur la mission Nantaise. Elle a été embauchée en CD2I à temps partiel le 1^{er} septembre 2016. Elle est animatrice périscolaire sur le temps de midi.

L'avis d'inaptitude précise : « Inapte à la reprise d'un poste d'animateur périscolaire. Pourrait occuper un poste à temps partiel, type administratif. Peut suivre toute formation destinée à occuper un poste compatible avec le terme de cette fiche. »

Des recherches ont été menées dans l'UES. Les partenaires nantais ont aussi été sollicités (L'Accoord, la ville de Nantes, l'Arpej). Aucune offre de reclassement correspondant aux préconisations n'a été trouvée. Il en résulte une impossibilité de reclassement.

La C2SCT a rendu trois votes favorables sur les recherches menées.

Une élue confirme qu'il faut étendre les recherches au-delà du seul périmètre de l'UES.

Elle a pour sa part appelé la salariée. Cette dernière lui a affirmé avoir pour projet de créer sa propre entreprise à domicile. L'absence d'instance durant l'été lui a fait prendre du retard. Elle souhaite donc pouvoir partir au plus vite.

La présidente met aux voix la consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude de Mme PITON Déborah.

Votants : 18 Pour : 13 Contre : 0 Abstention : 5

V – Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLCE petite enfance, représentante de proximité

Nathalie Robinet est née en 1978, elle a 44 ans. Elle a été embauchée en tant qu'éducatrice de jeunes enfants sur la structure Le Manège Enchanté, en CDI à temps plein, le 1^{er} avril 2009. Elle a un DE d'EJE et un DE d'ingénierie sociale. Elle est reconnue RQTH. Elle a un mandat d'élue en tant que représentante de proximité.

Sa mobilité inclut jusqu'à une heure de transport maximum, en Auvergne Rhône-Alpes.

Elle a connu plusieurs arrêts de travail. Le dernier consécutif à un accident du travail.

Selon le médecin du travail l'origine de l'inaptitude n'est pas professionnelle. Il rend l'avis suivant :

« Inaptitude de la salariée au poste d'éducatrice de jeunes enfants, au 25 août 2022. Pas de station

assise basse. Pas de posture accroupie prolongée. Pas de manutention supérieure à 5 KG. Reclassement recherché sur un poste adapté avec aménagement via CAP EMPLOI. Poste administratif ou d'accueil, RAM, ludothèque, PMI, centre de loisir, auprès d'enfants plus grands avec mobilier adapté à la taille adulte. »

Plusieurs propositions ont été faites. Son diplôme a permis d'identifier un certain nombre de postes, entre autres en centre de loisir.

La C2SCT donne deux avis : « les postes proposés sont cohérents avec l'avis d'inaptitude. Après conversation avec la salariée, celle-ci a affirmé son souhait de continuer à travailler à l'essai sur un autre poste conforme à son état de santé. Comme elle a validé un DE d'ingénierie sociale, elle souhaiterait mettre à profit ses nouvelles compétences dans le domaine de la formation. Un poste de directrice d'ALAE conviendrait également. » et « Avis favorable quant aux propositions de postes. »

Un élu ajoute que la salariée est tout à fait consciente de ses difficultés de santé et que son poste actuel n'est plus adapté. Elle souhaiterait mettre à profit son nouveau diplôme d'ingénierie sociale en privilégiant la piste de la formation ou en tant que chargée de projets. Un poste de directrice d'accueil de loisir lui conviendrait aussi. Elle souhaite garder une activité professionnelle au sein de Léo Lagrange.

La présidente ajoute que la salariée habite proche de Lyon. La crèche de Genest a été reprise en 2009. Elle était précédemment gérée par la Mutualité Française. La salariée faisait partie des effectifs transférés.

La présidente met aux voix la consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude de Mme ROBINET Nathalie.

Votants : 18

Pour : 13

Contre : 0

Abstention : 5

La présidente confirme à un élu que si la démarche devait ne pas aboutir, l'accord prévoyant un abondement formation sera mis en place. Elle propose, lorsque le salarié est éligible à l'accord, d'inscrire ses droits dans la lettre de notification.

La RRS ajoute qu'il a été rappelé aux RH le contenu de tous les accords égalité QVT.

Un élu relève que dans deux offres à temps partiel, la durée n'est pas indiquée. Il demande que les indications données soient plus précises.

La présidente prend note.

VI – Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLPE Aura Nord

Cassandra Carvalho a 27 ans. Elle a été embauchée en 2018 en tant qu'animatrice petite enfance à temps plein sur les Câlinous à Rillieux-la-Pape. Elle détient un CAP petite enfance. Il n'y a pas eu de retour sur la transmission de ses coordonnées.

Elle a été en congé maternité, puis en congé parental. Elle a eu un mi-temps thérapeutique.

Le médecin du travail a rendu un avis le 6 septembre 2022 : « Inapte au poste d'animatrice petite enfance et à tout poste nécessitant de la manutention, des postures trop penchées en avant, des efforts des membres supérieurs. La salariée serait apte à un poste sans ces caractéristiques, tel qu'un poste administratif. »

Des postes sont proposés en fonction de son diplôme.

Selon la C2SCT, « les postes proposés se conforment à l'avis d'inaptitude. La salariée n'ayant pas souhaité donner ses coordonnées téléphoniques aux élu.es, elle n'a pas été contactée. Toutefois, sa formation de gestionnaire paie devrait lui offrir d'autres opportunités. Avis défavorables quant aux postes au vu de la distance. »

Un élu précise que si les postes correspondent bien à l'avis d'inaptitude, il n'est pas possible de savoir s'ils sont en adéquation avec les souhaits et les possibilités de mobilité de la salariée, puisqu'il n'a pas été possible de la contacter. Il a été relevé qu'elle a suivi une formation de gestionnaire de paie ce qui devrait lui offrir des possibilités plus étendues sur sa région. Elle n'a toutefois pas indiqué à l'employeur si sa formation avait été ou non validée.

La présidente met aux voix la consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude de Mme CARVALHO Cassandra.

Votants : 18 Pour : 5 Contre : 0 Abstention : 13

VII – Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLCE

Madame Hatchadourian est née le 31 janvier 1972. Elle a été embauchée en CDD sur un poste de secrétaire sur le dispositif « Enfance, jeunesse » à Allinges. Elle a un BTS d'assistante de direction et un niveau II de psychologie.

Dans un premier temps, le médecin du travail a demandé un aménagement de poste. Ce dernier a été contesté faute de pouvoir le mettre en œuvre du fait des restrictions très importantes qui portaient sur l'essentiel des missions de ce poste.

Le médecin du travail a, dans un deuxième temps, prononcé une inaptitude : « Inapte au poste, compte tenu de la situation de désavantage professionnel et l'état de santé qui n'est pas stabilisé. Je n'identifie pas de capacités restantes permettant la poursuite d'une activité à temps plein pour le moment. Pour la même raison, il n'est pas permis d'envisager pour le moment une affection comportant des contraintes cognitives complexes comme rencontrées lors des activités de régie de recettes. Aussi un reclassement est à envisager sur un poste à temps partiel et avec charge mentale excluant des opérations complexes. Il n'y a pas d'obstacle à l'accès à la formation permettant de favoriser le reclassement. »

Un seul poste d'agent de restauration a été identifié sur Aura Sud.

Selon la C2SCT, « le poste proposé est conforme à l'avis d'inaptitude rendu, même si nous pouvons regretter l'absence d'autres propositions. Un élu a eu un contact avec la salariée qui a fait part de son incompréhension face à la situation et le refus de l'employeur d'accéder à un aménagement de poste indiqué dans le premier avis du médecin du travail. Elle a également indiqué qu'elle n'avait pas de possibilité de mobilité du fait qu'elle s'occupe de sa maman malade. Enfin elle a expliqué sa situation financière difficile qui s'est dégradée avec la rupture de son contrat de travail. La salariée est dans une détresse psychologique et financière. Il est important de le souligner. Avis défavorable quant à la proposition de reclassement. »

Un élu confirme que la salariée ne comprend pas la décision de l'employeur de ne pas accéder à l'aménagement de son poste tel que demandé par le médecin du travail. Cette dernière estime qu'il serait possible de lui supprimer les tâches concernant la régie de recettes pour garder des missions d'accueil physique et téléphonique. Elle sait avoir perdu une partie de ses capacités professionnelles, toutefois, elle se sent capable de reprendre une partie de ses

missions, mais pas la partie régie de recettes qu'elle ne pourrait pas assumer. Elle est très frustrée de la réponse qui lui a été faite.

La RRS explique que la partie régie de recettes représente la majorité du poste.

Un élu, membre de la C2SCT, ajoute que l'employeur souligne qu'il lui est difficile de trouver une personne qui serait en charge uniquement de la régie de recettes. Il est donc dans l'impossibilité d'appliquer la mesure préconisée par le médecin du travail.

La présidente confirme que cette fonction est substantielle à l'accueil où se font les inscriptions aux activités.

Pour la salariée, il n'est pas possible de dire que c'est impossible tant qu'elle n'a pas essayé.

La présidente met aux voix la consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude de Mme HATCHADOURIAN.

Votants : 18

Pour : 0

Contre : 18

Abstention : 0

VIII – Suivi de la procédure de licenciement économique sur LLCE

La présidente informe les élu.es de la sortie des effectifs de tous les salarié.es concernés par la procédure de licenciement économique au 8 ou 9 août 2022.

Les contextes ne sont pas les mêmes pour tous.

La responsable de l'administration du personnel et l'agent administratif qui a refusé une proposition de reclassement, sont entrées dans un projet de formation de secrétaire médicale à l'AFPA. Un abondement au CPF sera accordé dès réception des documents d'inscription. La première des deux salariées souhaite ensuite monter une structure avec sa fille infirmière. Pour la seconde, qui avait commencé en tant qu'auxiliaire de puériculture, fait l'objet d'une inaptitude et avait été reclassée sur un poste administratif, le projet rejoint sa formation première à teneur sanitaire.

Le salarié en charge du logiciel de suivi des inscriptions n'a à ce jour pas fait part d'un projet particulier.

L'informaticien s'est inscrit à une formation sur la cybersécurité. Il a déjà perçu l'abondement prévu pour les formations abouties.

L'agent administratif au contrôle de gestion n'a pas de projet de formation finalisé pour le moment.

Le responsable administratif et financier a retrouvé un emploi le 29 août.

La salariée alors en congé maternité, suivi d'un congé parental, n'a pas encore finalisé de projet de formation.

Une salariée n'avait pas non plus de projet de formation mais au regard de son âge, elle a perçu le montant global de l'abondement CPF.

Les salarié.es qui n'ont pas de projet de formation ont touché l'abondement de 500 euros. S'ils devaient par la suite suivre une formation, le complément leur serait alors versé.

IX – Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation

Commission logement

Deux membres de la commission logement se déplaceront, le 21 novembre, en Nord Île-de-France pour rencontrer la référente Action Logement pour Léo Lagrange et la conseillère Action Logement. Deux autres membres ont pris rendez-vous avec Action Logement sur Marseille, le 13 octobre, en présence de la responsable des ressources et paies, en charge des demandes de logement Léo Lagrange Méditerranée. Un dernier rendez-vous sera fixé courant octobre avec la responsable des ressources humaines à la MPS Formation.

La présidente remarque qu'il n'y a pas de mandat des élu.es de l'Unité Économique et Sociale pour intervenir sur la MPS, puisqu'elle n'en fait pas partie, même si un projet d'intégration est en cours.

Une élue avait étendu l'action à la MPS pour que la personne en charge du dossier Action Logement ait toutes les informations sur la procédure. La présentation avec la MPS sera donc annulée.

La présidente confirme que cette personne pourra toutefois bénéficier d'une formation par Action Logement et invite à agir en ce sens.

Vu le contexte économique et les difficultés rencontrées par les salarié.es sur les factures inhérentes au logement, la commission logement va travailler sur un document du gouvernement pour orienter les personnes concernées vers des aides, telles que le Fonds de Solidarité Logement ou l'accompagnement par l'ADIL. Le but est que ces derniers puissent agir rapidement, au premier retard de paiement.

Il souhaite que l'information paraisse dans la e-lettre pour qu'un maximum de personnes soient au courant de cette action. Une communication est aussi prévue sur le site Pass Assistance pour aiguiller les salarié.es en difficulté. Cela peut passer par un accompagnement gratuit et personnalisé ou une subvention pour les loyers impayés.

Un rendez-vous est prévu pour faire le point avec la chargée des relations entreprises sur le plan national, lors de la prochaine commission logement le 20 octobre. Le but est d'avoir une communication efficace, car d'ici-là certains salarié.es seront peut-être déjà en difficulté.

À la commission du mois d'octobre, les membres souhaitent travailler sur la e-lettre et faire un retour sur la rencontre de Marseille avec le représentant d'Action Logement.

Commissions Conditions de travail et Égalité

La commission égalité a abordé trois points lors de la réunion de la veille.

Les indicateurs demandés au CSE du mois d'avril n'ont pas encore été donnés. La commission renouvelle sa demande. Elle souhaite mandater un cabinet pour travailler sur le dernier bilan social en vue du prochain accord égalité. La commission conditions de travail sera associée et cette demande fera l'objet d'un vote du CSE.

La RRS répond que les indicateurs sont en cours de renseignement. Ils devraient être présentés en négociation et mis à disposition de la commission égalité, elle espère d'ici octobre.

La commission égalité souhaite encore faire le point sur les membres qui la constituent. Pour l'heure n'en font a priori partie que Julie Blaiteau et Siham Ammadi. La présidente aimerait que les personnes qui en font déjà partie participent plus souvent. Et s'il n'y a pas plus de trois personnes, elle invite les élu.es à s'inscrire.

La présidente répond que deux autres personnes en font partie : Hamid Chebout et Gaëtan Kiefer.

Une personne remarque que Gaëtan Kiefer n'est jamais présent. Une autre que ce dernier a envoyé un mail indiquant qu'il souhaite démissionner de cette commission.

Un élu relève que certaines commissions se tiennent en même temps et qu'il est difficile, alors que les élu.es peuvent être inscrits dans plusieurs d'entre elles, comme c'est son cas, d'être toujours présent. Il propose de décaler certaines réunions pour permettre une meilleure participation.

La présidente rappelle que seules peuvent se tenir les commissions qui sont inscrites à l'ordre du jour du CSE. Elle invite les président.e.s de commission à faire toujours le nécessaire, car elle ne fera plus de relance en ce sens. En parallèle elle pense qu'il serait possible d'étaler les commissions dans le temps pour faciliter les participations des un.es et des autres à différentes réunions.

Une élue souhaite que la commission conditions de travail ne se tienne plus en même temps que la commission égalité.

Le président de la commission conditions de travail explique avoir pris la décision avec la présidente de la commission égalité de faire une réunion commune car les sujets se recoupent et cela permettait d'avoir plus d'élu.es autour de la table. Il convient que la première n'a pas laissé beaucoup de place à la seconde. Dans le même temps, il comprend que certains élu.es aient envie d'intervenir dans plusieurs commissions pour éventuellement apporter des éléments. Il est important à ses yeux de pouvoir échanger avec des élu.es de territoires différents.

La présidente invite les élu.es à réfléchir à une organisation de ces réunions pour que chacun puisse participer.

La secrétaire pense qu'il peut être intéressant que plusieurs commissions travaillent ensemble sur un même sujet, mais cela devrait se décider en amont et communiqué aux intéressé.es. Elle ajoute qu'il est possible de commencer plus tôt dans la journée et propose que ce soit les président.es des commissions qui calent entre eux les horaires et revoient l'organisation de ces veilles de CSE.

Un élu répond que, pour sa part, il fait en sorte d'arriver plus tôt à Paris pour pouvoir rendre visite à des structures avant le début des commissions, Il se rend sur le terrain pour faire le point sur les conditions de travail et partager ensuite en commission l'après-midi, ce à quoi la secrétaire rappelle que la veille est dédiée aux commissions du CSE.

La présidente confirme que l'élu n'est pas sur des heures de délégation, mais sur des heures dédiées au CSE.

Pour la secrétaire, ce travail de collecte d'information doit se faire en amont des deux jours de CSE. Elle rappelle que les élu.es bénéficient d'enveloppes permettant de couvrir ces déplacements. Cela pourrait permettre à toutes les commissions de se dérouler les unes après les autres et non pas en même temps.

Le représentant syndical CFDT propose que les membres de la commission arrivent la veille au soir pour avoir plus de temps à consacrer aux réunions qu'il trouve intéressantes, même s'il n'est présent qu'en tant « qu'invité » ; les représentant syndicaux n'étant pas des élu.es.

La présidente répond que dans ce cas, les frais d'hôtel ne seront pas à la charge de l'employeur.

La présidente demande aux élu.es de s'entendre sur un mode d'organisation. Il en sera tenu compte sur les prochains CSE.

La présidente de la commission égalité reprend sur le souhait de faire appel à un cabinet d'expert et demande aux élu.es de voter sur le principe, même si elle n'a pas encore de noms à donner.

Concernant l'étude, la secrétaire demande aux élu.es s'il serait possible d'avoir une note de synthèse pour pouvoir ensuite choisir le cabinet en fonction des besoins.

Le président de la commission conditions de travail relève qu'il y a un eu temps de latence entre le départ de l'ancienne présidente de la commission égalité et l'arrivée de la nouvelle. Il aimerait qu'un point soit fait sur la situation et que soit à nouveau validé le besoin de recourir à un cabinet. Cela suppose une lettre de mission et un cahier des charges. Il est proposé qu'à l'appui de ce dernier les élu.es puissent se rapprocher des cabinets qu'ils connaissent. Ainsi, il serait possible, au prochain CSE d'entériner celui retenu.

Pour le représentant syndical CFDT, s'adresser à un cabinet déjà connu permettrait d'affiner le cahier des charges. Celui que les élu.es pourraient proposer pourrait ne pas être correctement ciblé.

La présidente pense que les élu.es doivent retenir les questions qu'ils se posent lorsqu'ils sont confrontés au bilan social pour pouvoir analyser la politique sociale de l'entreprise. Ils peuvent s'appuyer sur la note afférente qui reprend tous les grands thèmes et retenir ceux qui leur posent problème. Cela constituera une lettre de mission pour les cabinets.

La secrétaire pense que cette question a été abordée lors de la présentation du baromètre. Elle est sûre que les élu.es ont acté le principe. Elle va envoyer aux élu.es les extraits des PV correspondants.

La **commission conditions de travail** a réuni un grand nombre d'élu.es. Presque toutes les régions étaient représentées. Ils.elles ont pointé la présence des PV des C2SCT dans la BDU et ont constaté l'absence de celui de Méditerranée. Il redit la nécessité pour la commission de les avoir à disposition.

Concernant l'Île-de-France, ils.elles se sont penché.es en particulier sur les crèches. Une enquête a été diligentée par la C2SCT. Un premier binôme d'élu.es est allé faire des constatations sur le terrain qui ont été confirmées par un deuxième binôme la veille.

Les élu.es constatent que les problématiques de management sont les mêmes dans plusieurs crèches du territoire. En Île-de-France, une crèche a vu un changement de direction avec une infirmière qui a assuré l'intérim. Celle-ci a choisi de travailler avec son équipe et les salarié.es en sont satisfaits. C'est donc un retour positif sur le management. Si la commission se penche sur le sujet, en plus de la C2SCT, c'est que les solutions qui ont été mises en œuvre sur l'Île-de-France peuvent l'être aussi sur d'autres régions de France où se retrouve cette même problématique de direction dans les crèches. La commission part d'un problème spécifique sur une région donnée – L'Île-de-France - fait le parallèle avec une autre région – Sud-Ouest - pour relever les bonnes et les mauvaises pratiques qu'elle présente ensuite au CSE et pour déterminer si les difficultés découlent d'une politique managériale ou simplement d'individus mal formés ou pas à leur place.

La présidente pense que prendre les problématiques de l'Île-de-France et de Sud-Ouest pour les transposer sur l'ensemble de la France est un raccourci dangereux.

A la remarque du président de la commission rétorquant qu'il faudrait sinon faire des enquêtes sur tous les territoires, elle répond que c'est possible si les élu.es le souhaitent. Elle s'interroge simplement sur les éléments de motivation.

Le président de la commission précise que la commission n'a pas mandaté les élu.es pour refaire le travail de la C2SCT.

Des élu.es expliquent à la présidente, qui avait cru comprendre qu'il s'agissait là d'une modalité de fonctionnement, que le suivi se fait depuis plusieurs mois avec des échanges et des visites et qu'il n'est pas question de remettre l'enquête en cause.

Le président de la commission pense qu'il serait bien de partager le travail mené par les C2SCT en CSE. Ainsi les événements rencontrés sur une région pourraient servir à d'autres qui connaissent les mêmes problèmes, ces derniers ne concernant pas uniquement le management.

Un élu convient que les problématiques managériales des crèches d'Île-de-France ne se retrouvent pas sur tout le territoire, mais certaines sont inquiétantes. Pour sa part, il s'est rendu sur deux crèches parisiennes et y a rencontré des salarié.es très professionnels et investis. Il compare avec l'animation où les salarié.es sont beaucoup plus démotivés.

Concernant la crèche Beaudelique la problématique venait de la directrice. En effet, il n'a constaté aucune tension entre les salarié.es. L'équipe est soudée et professionnelle. L'infirmière qui a assuré l'intérim dans l'attente d'une nouvelle directrice a très bien su répartir les tâches et gérer l'organisation. Par contre, il constate des problèmes structurels, puisqu'au mois de juillet l'EJE lui a fait part de son départ à la retraite au mois de septembre et qu'aucune annonce n'a été faite pour la remplacer. Il a pu aussi noter qu'au mois de juillet la chaleur était étouffante dans la crèche. Il n'y a pas de films de protection sur les vitres.

Sur les extérieurs, il a constaté que le voisinage pouvait jeter des choses dans la cour, mais aussi qu'il était possible de passer la main par des trous existants dans les vitres de protection et donc d'attraper un enfant de l'extérieur.

Par ailleurs, sous prétexte que certains éléments sont défectueux dans la salle sensorielle, celle-ci n'est plus utilisée et sert de réserve. Les réparations à faire ne sont pas onéreuses, mais les salariées n'obtenant pas de réponse à leurs réclamations ont fini par baisser les bras. Il en va de même avec les toilettes qui ne peuvent pas être utilisées à cause de fuites d'eau. Il pense encore qu'il y aurait une réflexion à mener sur la conservation des détergents. Il relève qu'il n'y a pas assez de tabourets pour les personnels alors que leur présence pourrait éviter des problèmes de santé.

Concernant la crèche Duhesme, l'élu indique que les salarié.es ne savent plus qui est leur responsable. Ils.elles ont donc pris les choses en main sans directrice ni EJE. Par contre, au mois de juillet, ils.elles ne connaissaient pas le nombre d'enfants inscrits pour le mois de septembre.

L'élu y a retrouvé les mêmes problèmes de chaleur, d'absence de tabourets, de sécurité dans la cour. Il se demande si ces éléments sont spécifiques à ces deux crèches ou s'ils se retrouvent dans d'autres régions.

Enfin, à la question de savoir pourquoi Léo Lagrange avait beaucoup recours à l'intérim, l'élu a constaté que des salariées préfèrent ce type de contrat car elles ont le choix de leur calendrier de travail et qu'elles sont mieux rémunérées. Certaines reviennent régulièrement et connaissent bien les structures.

La présidente rappelle que les conditions d'emploi en Île-de-France sont particulières. Il en va de même avec le Pays de Gex. Ce sont des territoires en tension.

L'élu pense qu'une réflexion doit être menée sur les conditions salariales, particulièrement en Île-de-France, face aux menaces de départ de certains salarié.es. Il fait allusion à l'accord sur la vie chère au Pays de Gex.

La présidente explique que cet accord était présent dans les structures reprises par Léo Lagrange et intégré dans les rémunérations. Cela a donc été gardé dans la continuité de ce qui leur était attribué. Ce n'est donc pas une faveur faite aux uns et pas aux autres.

Une élue fait savoir que LLO ne rencontre aucune problématique de management ou d'intérimaires. La majorité des salarié.es sont en CDD ou CDI. Par contre, lors d'une visite dans une crèche, l'élue a constaté des locaux qui ne sont plus adaptés : baies vitrées, absence de climatiseur. Cela va poser d'autant plus problème que la réforme Adrien Taquet prévoit une augmentation du nombre de berceaux, donc une concentration dans des pièces déjà surchauffées.

À cela s'ajoute la crainte des salarié.es de devoir recourir à du personnel sans formation pour s'occuper d'enfants. Ils.elles se demandent quelle est la position de Léo Lagrange quant à la qualité et la pédagogie et s'il est prévu l'embauche de personnes sans expérience ou si la direction souhaite au contraire avoir des personnels formés. Ils.elles font le rapprochement avec le secteur de l'animation qui a droit à un certain pourcentage de personnes non diplômées et non qualifiées.

L'élue aimerait avoir des informations concernant les structures qui sont passées du statut de multi-accueil à celui de crèche. Les bâtiments prévus pour un multi-accueil ne répondent pas aux mêmes exigences que ceux d'une crèche. Elle prend un cas où les surfaces disponibles sont trop exigües et ne répondent pas aux normes. Elle insiste sur le fait que la réforme va mettre les crèches en difficulté, et pas seulement à Léo Lagrange, les bâtiments n'étant pas forcément adaptés à l'accueil des tout-petits.

La présidente relève que l'impact de la réforme et les orientations de la petite enfance ne sont pas à l'ordre du jour du CSE, mais elle est prête à en discuter lors d'une prochaine réunion. Elle pourra même demander à la directrice des activités petite enfance nationales de bien vouloir les éclairer sur ces sujets. Elle précise à nouveau le rôle de la commission conditions de travail dont le but est de s'emparer de problématiques rencontrées sur l'ensemble du territoire et non pas seulement de cas particuliers.

Le président de la commission convient que cette dernière concentre l'ensemble des problématiques de l'UES et qu'il est nécessaire de faire le tri entre ce qui doit être traité en C2SCT et ce qui doit remonter au CSE parce que les difficultés sont nationales, comme c'est le cas pour la réforme.

La présidente réitère son offre de mettre le sujet à l'ordre du jour d'un CSE. Il sera alors possible de faire un point sur la position de la fédération Léo Lagrange sur la petite enfance et l'impact de la réforme Taquet.

La secrétaire ajoute qu'il serait bien de collecter dans les différents PV de la commission conditions de travail toutes les problématiques déjà soulevées.

Un élu dit avoir rencontré des personnes qui travaillent sur différentes crèches et qui peuvent témoigner de problématiques identiques sur plusieurs sites. Elles ont constaté l'augmentation du

nombre d'intérimaires et du sous-effectif. Malgré tout, elles ont pointé des améliorations sur Duhesme avec l'arrivée, fin août, d'une nouvelle directrice qui est dans la bienveillance. Toutefois, il reste deux postes vacants, obligeant les personnes présentes à prendre en charge les tâches afférentes. De plus leurs heures supplémentaires ne peuvent pas être payées et doivent être récupérées. Ainsi le problème de présence se pose-t-il sans arrêt. L'élu demande si cela pourrait être changé. Sur Baudelique il compte cinq postes vacants et l'absence de la directrice. Trois autres crèches semblent aussi rencontrer des difficultés du fait du nombre d'intérimaires. Le salaire est au cœur du discours, les salariées convenant qu'elles pourraient gagner jusqu'à 300 euros de plus sur Paris en travaillant ailleurs sur le territoire et/ou en intérim. Se pose aussi, selon l'élu, la question des personnes qui travaillent dans les crèches, mais qui ne disposent pas de place pour leur propre enfant.

La présidente reconnaît que les politiques employeurs peuvent être différentes des leurs, mais que les carences en personnels diplômés dans la petite enfance ne touchent pas uniquement Léo Lagrange. Les formations d'auxiliaires de puériculture, délivrées par le ministère, ont été trop longtemps contingentées. La fédération a engagé des formations, mais aussi des reconnaissances VAE, pour tenter recruter et fidéliser. Par ailleurs, il existe aussi des structures qui n'accueillent pas les effectifs d'enfants prévus faute de personnel suffisant. C'est un problème qui se retrouve sur l'ensemble du secteur d'activité au national. Des réformes vont assouplir les taux d'encadrement de diplômés, mais tout se tient. Elle souhaite que les élu.es puissent en discuter sur un temps dédié pour obtenir un éclairage technique par des personnes aptes à leur répondre.

Sur l'attribution des places, la présidente réplique qu'il s'agit-là d'une méconnaissance du mode de fonctionnement dans l'attribution des places dans la petite enfance. Cela passe par des commissions dans lesquelles siègent les collectivités locales, la CAF, la PMI et la direction de la structure. Léo Lagrange n'a donc pas la main dans ce domaine. Aussi un.e salarié.e d'une crèche Léo Lagrange à Paris sera traité de la même manière que n'importe quel parent résidant dans la capitale.

Le président de la commission continue avec Centre-Est et le constat du nombre grandissant de licenciements pour inaptitude. Le nouvel organigramme de Centre-Est, présenté récemment, montre que des postes ont été supprimés et certaines tâches dispatchées entre les salarié.es du siège. C'est quelque chose qui peut s'entendre d'un point de vue économique, mais qui a un impact important sur les conditions de travail. Les élu.es sont appelés à être vigilants.

Un élu, membre de la C2SCT de Centre-Est, note une réorganisation du courrier, mais aussi de l'accueil qui ne se fait plus que par téléphone, pour lui, il est encore un peu tôt pour en connaître les répercussions. Toutefois il s'assurera que le nouveau fonctionnement n'engendrera pas de surcharge de travail tant pour les salarié.es du siège que ceux des sites qui auront plus de mal à contacter les services supports.

La présidente du CSE convient qu'il est difficile de faire un plan de restructuration sans dommage. C'est toutefois la diminution de l'activité qui a justifié la réduction des effectifs. Mais ce déclin ne va pas se ressentir dans l'immédiat. Il va donc y avoir un passage compliqué. Par contre, l'accueil et le courrier sont répartis sur les structures IFRA, LLF et Centre Est.

Le président de la commission poursuit en notant aussi des problèmes de recrutement importants, au niveau national, sur les CLAE.

Sur Léo Lagrange Ouest, les élu.es de la C2SCT pointent l'attitude de la direction qui leur semble décalée par rapport à la réalité du terrain et sa condescendance qui gêne les élu.es. Des personnes occupant des postes à responsabilité ont relevé certaines pratiques managériales

de la mission nantaise qui donnent un sentiment d'impunité et mettent à mal la cohésion et l'état d'esprit des équipes de direction. À cela s'ajoute un problème de sous-effectifs dans les structures.

Une élue, membre de la C2SCT, aimerait comprendre de quoi il est question lorsque le président de la commission parle de décalage et de condescendance, ce à quoi il précise que c'est ce qu'il a compris des propos tenus la veille en commission sur le dernier C2SCT en Ouest concernant l'attitude de la direction.

Une élue membre de l'instance explique que durant la réunion C2SCT, chaque fois que la situation d'une structure était présentée, l'attitude des membres de la direction laissait penser qu'ils ne supportaient pas que les choses soient dites et présentaient systématiquement un contre-exemple prouvant que tout va bien. Par ailleurs, les propos d'un élu, qui parlait de combat sur le terrain, ont été considérés comme inadaptés. Les élu.es de l'instance ont aussi rappelé que plusieurs situations dans les structures n'ont toujours pas trouvé de solution alors que la direction en a été informée.

La présidente répète qu'au sein de la commission conditions de travail, les élu.es peuvent échanger comme ils le souhaitent, mais que le CSE n'est pas le lieu pour faire le bilan des propos tenus en C2SCT et des relations avec l'employeur. Le but de cette commission est d'identifier un sujet sur lequel travailler et de présenter des préconisations.

Un élu propose que les élu.es écrivent à leur direction pour dénoncer des situations. Il estime que parler de l'ensemble des élu.es n'est pas toujours juste, certains ne se retrouvant pas dans les propos tenus.

Le président de la commission dit que les membres ont travaillé sur le problème national des recrutements. Ils souhaitent voir émerger un canevas d'embauches, sachant que chaque métier a ses spécificités.

La présidente confirme une prochaine finalisation du travail mené par le service des ressources humaines de la fédération en charge du projet de développement et sa présentation au CSE.

La problématique du Pôle engagement relevé en Sud-Ouest et qui fait l'objet d'une enquête peut concerner plusieurs régions, en particulier le grand sud. Les membres de la commission souhaitent élargir cette enquête et se rapprocher des élu.es du C2SCT de Méditerranée pour connaître leur ressenti.

Un élu se demande pourquoi cette enquête n'a lieu qu'en Sud-Ouest alors que des salarié.es de Méditerranée et de Rennes se plaignent des mêmes effets. Il note que Monsieur Séguignes est présent sur les trois régions.

La présidente précise une fois encore que Monsieur Séguignes n'a pas de mission nationale, mais de direction du Pôle engagement en Sud-Ouest et une fonction de coordination des activités du Pôle engagement de Méditerranée. Elle a transmis aux élu.es du CSE l'organigramme des Pôles engagement. Si cela est nécessaire, elle invite les élu.es à construire un support, avec les mêmes indicateurs, pour conduire, via les C2SCT, la même enquête sur l'ensemble des territoires, avant de mettre en commun. Elle pense que la richesse de la restitution sera supérieure à ce qui pourrait être obtenu avec un examen plus restreint.

Le président de la commission réplique que le but était de partir de Sud-Ouest où les problèmes sont les plus notoires, avant de s'intéresser à d'autres régions par le biais des membres de la commission. Il ajoute que selon la direction de Sud-Ouest, il n'y a pas lieu de conduire une enquête. C'est symbolique des freins que les élu.es rencontrent.

La présidente remarque que des réunions ont eu lieu concernant le Pôle engagement, ainsi que des entretiens individuels et que rien n'en est ressorti. S'il y a matière, elle pousse les élu.es à en faire quelque chose.

Le représentant syndical CFDT confirme que Monsieur Séguignes a tenté de mettre en place un séminaire national sur le Pôle engagement sans que les instances fédérales soient mises au courant.

Le président de la commission fait encore part de problématiques avec des adjoints sur des directions de CLAE, mais cela pouvant être traité au local, la commission fera simplement un retour ultérieurement si nécessaire.

Un élu prie la présidente du CSE d'intervenir, car des C2SCT extraordinaires se sont tenues en juillet et septembre en Sud-Ouest, sans aucun résultat. Raison pour laquelle le sujet est abordé en CSE.

Le président de la commission aborde le problème des licenciements pour motif économique lors de la perte d'un marché et lorsqu'il n'y a pas de transfert. Il interroge sur le devenir des salarié.es qui pour certain.es se voient proposer des ruptures conventionnelles. Pour les élu.es, un licenciement économique serait plus approprié.

La présidente réplique qu'une perte de marché ne signifie pas licenciement économique si la situation financière de l'entreprise n'est pas touchée. Concernant le marché culture de Toulouse, elle avait proposé que les quelques heures faites par les salarié.es qui possèdent des compétences dans ce domaine soient reportées sur les CLAE. Un programme d'activités culturelles pourrait alors être proposé aux enfants. La direction de Sud-Ouest lui avait fait savoir que ça allait se faire. D'où son interrogation sur des ruptures conventionnelles. Hormis si le salarié refuse l'offre qui lui est faite. Elle ne suivra pas les élu.es sur des procédures économiques qui n'ont pas lieu d'être.

Le représentant syndical CFDT précise que les intervenantes sont qualifiées dans les domaines culturel et théâtral et qu'il est très difficile de transposer leurs interventions en milieu périscolaire, du fait d'un temps réduit et de conditions différentes de celles prévues au départ. La mobilité ne pose pas de problème en soi. Par contre, ces personnes sont multi-employeurs et il est compliqué d'ajuster les différents agendas. Lui-même et une autre élue ont été interpellés par deux salariées concernées par la situation. Ils ont pensé que cela pouvait s'apparenter à un licenciement économique. Pour sa part, il s'est rapproché des représentants de proximité espérant que Léo Lagrange proposerait des temps de travail compatibles, avant d'apprendre que l'employeur avait déjà prononcé quatre ruptures conventionnelles suite à cette perte de marché. Il estime qu'il y a perte de confiance et d'information dans le dialogue social laissant supposer un licenciement économique qui n'a pas été qualifié. Il regrette que le manque de communication envers les élu.es fasse qu'au lieu d'avoir une situation claire et précise, le doute s'installe. Il trouve dommage de devoir parler du problème en CSE alors que cela devrait être résolu sur place.

La présidente réplique qu'il n'y a pas de situation économique, donc il ne peut pas y avoir de licenciement économique. Le seul motif valable serait la non-exécution de la clause de mobilité figurant dans le contrat de travail. Ce ne serait pas non plus le même contexte. En réalité, il s'agit simplement d'une modification des conditions d'exécution du contrat de travail. Et même si ce dernier est différent de celui de l'animation périscolaire, ces salarié.es peuvent intervenir pour mener des projets d'activités culturelles auprès d'enfants. Des propositions ont été faites et refusées. Alors qu'elle aurait pu mettre en avant la clause de mobilité pour obliger les salarié.es à respecter leur contrat, la direction de Sud-Ouest a préféré leur proposer une RC. Il n'est donc pas possible de suspecter un licenciement économique déguisé.

Le représentant syndical CFDT n'est pas convaincu et dit vouloir porter le dossier à l'inspection du travail.

Le président de la commission aborde le sujet du mode dégradé appelé en Sud-Ouest mode garderie, dispositif existant qui, pour la CAF, ne rentre pas dans la même catégorie. L'employeur pour sa part, parle de mode dégradé, alors que la situation n'est plus exceptionnelle comme elle l'a été en période de COVID. Le président de la commission souhaite savoir qui peut procéder à une déclaration en mode dégradé.

Un élu prend pour exemple son CLAE qui a ouvert ses portes avec un animateur pour 70 enfants. Une note de service indiquant une bascule automatique en mode garderie dans ces situations permettrait peut-être de les couvrir. En effet, dans ce cas, le taux d'encadrement est peut-être plus important.

La présidente répond ne pas connaître cette procédure.

Un élu explique que certains directeurs acceptent de prendre plus d'enfants que ce qui est autorisé par les taux d'encadrement. La question qui se pose est de savoir si un directeur doit faire rentrer uniquement le nombre d'enfant correspondant au nombre d'animateur.trices présents ou bien s'il peut prendre la responsabilité d'en avoir plus.

Le président de la commission convient que chacun réagit à une situation dégradée comme il a l'habitude de le faire. La direction a fait savoir qu'en de tels cas, l'ouverture des structures est permise.

La présidente répond que les garderies scolaires gérées par les collectivités locales en direct, qui ne relèvent pas des agréments CAF, ALAE et autres, ne sont pas assujetties aux mêmes règles d'encadrement que celles appliquées à Léo Lagrange. Elle ne sait pas si en cas de pénurie d'animateur.trices, il a été décidé de regarder comment passer d'un mode à un autre pour éviter une rupture de service. Elle va se renseigner.

Un élu explique que cette directive est attendue de tous les directeurs pour qu'ils sachent quoi faire lorsqu'ils se retrouvent en mode dégradé. La question porte en particulier sur les risques d'accident lorsqu'un animateur a trop d'enfants et la responsabilité des uns et des autres.

La présidente comprend qu'il est demandé une note de fonctionnement pour que les options soient encadrées par des textes.

La représentante FO dit que sur Nantes, ce mode dégradé est proposé les jours de grève. Un organigramme a été donné qui indique dans quelles situations les animateur.trices fonctionnent à moins et ce qui doit être fait dans ce cas-là.

Le président de la commission aborde le sujet des AVL – auxiliaires de vie scolaire ou de loisir – dans le cadre d'un suivi particulier. Ces personnes ne sont pas assez nombreuses et souvent pas formées alors que ces demandes tendent à augmenter. C'est un travail qui demande d'être vigilant, mais aussi d'avoir des connaissances spécifiques. Les membres de la commission aimeraient qu'une réflexion soit menée sur ce sujet, en particulier sur la formation des animateur.trices.

Une élue fait savoir qu'un nouveau marché en Ouest offre des postes en CD21 d'animateur.trices d'inclusion – comme cela s'appelle sur cette région – avec des formations à la clé.

Le président de la commission propose de s'inspirer de ce qui se passe à Nantes.

Une élue fait savoir qu'en Sud-Ouest, le PIM invite, en collaboration avec Léo Lagrange, des AVL à participer à des demi-journées d'information/formation sur des outils en direction de ces enfants. Ils vont aussi travailler sur la langue des signes. Pour 2023, d'autres projets sont prévus. Il y a aussi des actions de formations qui sont proposées par la fédération. C'est quelque chose qui se fait aussi en Ouest et l'élue propose de voir ce que se fait sur les autres régions.

La présidente ajoute que c'est un sujet qui est aussi porté par le ministère.

Un élu fait part de la position du Directeur des Services Centraux Léo Lagrange Animation qui ne souhaite plus entendre ce terme d'AVL et ne veut avoir que des animateur.trices. Il a peur de se retrouver avec une équipe de 15 animateur.trices et 20 AVL.

La présidente du CSE ajoute des équipes d'animateur.trices plurivalentes avec des compétences complémentaires et pluridisciplinaires serait l'idéal.

Le président de la commission convient que cela leur permettrait d'accueillir tous les publics.

Le représentant syndical CGT pointe les différents accompagnements de la petite enfance, les taux d'encadrement à 1 pour 16 et les solutions trouvées, les différents décrets, l'absence d'embauche à outrance, auxquelles s'ajoutent les applications concernant les AVL, AESH et PSH et l'inclusion des enfants à besoins particuliers. Il se demande comment il est possible de trouver pour les salarié.es un équilibre qui leur permet d'avoir une situation professionnelle cohérente, entre des décrets qui sont des portes ouvertes à tout et l'envie des acteurs de Léo Lagrange de tendre vers une professionnalisation, tout en tenant compte des augmentations de salaire et des conditions de travail.

Il considère que certaines situations ne sont pas très claires et estime qu'il existe des soucis de communication et d'accompagnement des salarié.es dans les structures. En effet, il y a des collectivités qui ont demandé que l'un ou l'autre des salarié.es parte ou dans le cas contraire il est inutile de répondre à une consultation. Ce sont des situations inquiétantes qui sont des preuves de dysfonctionnements.

Il est nécessaire donc de trouver un équilibre entre les décrets et ce que Léo Lagrange peut produire avec les moyens de l'entreprise. Il y a un caractère d'urgence.

La présidente confirme que les choses vont mal et compte sur les comités de filière petite enfance et animation pour permettre à toutes entreprises de porter un discours identique auprès des pouvoirs publics et des ministères, ou encore des représentants de collectivités locales. Il faut poser des revendications fortes sur la question du service public et que les collectivités jouent aussi leur rôle en parallèle des entreprises de la branche. Il faut retrouver les conditions humaines et matérielles qui étaient celles d'avant le Covid.

Un élu ne compte pas trop sur les filières pour obtenir des résultats. Il en veut pour preuve la loi Taquet pour les crèches. Le comité de filière animation a annulé une réunion trois jours avant sa tenue. La loi de finance de la Sécurité Sociale va passer d'ici la fin de l'année. Cela veut dire que la CNAF ne va pas investir dans ces métiers. Il estime que les résultats obtenus par les filières ne se verront que sur la loi de finance 2023 pour 2024, alors que ces professions sont en train de mourir. Rien ne peut être fait sans argent. Par ailleurs, il est nécessaire de reconnaître que ces métiers sont essentiels pour offrir une qualité de service public et pour que les animateur.trices soient bien payés.

La présidente répond que c'est une problématique qui est portée au niveau de la branche, mais aussi par le syndicat employeur. Personne n'a baissé les bras sur le sujet, mais les moyens d'action sont limités.

L'élu pense que les employeurs ne sont pas visibles. Il prend l'exemple de la restauration qui a augmenté les salaires de 15 % et a obtenu des aides de l'état, alors que ce sont des entreprises privées. Dans le même temps, l'état ne met pas au pot pour les professions de la petite enfance et de l'animation. L'élu pense que de plus en plus les salarié.es des crèches vont aller dans le privé et les structures de Léo Lagrange ne pourront plus assumer financièrement. Il faut demander au gouvernement de mettre de l'argent dans tous les services publics, donc dans la petite enfance et l'enfance. Il trouve que les employeurs du secteur sont timides.

La présidente rétorque qu'ils utilisent les espaces qu'ils peuvent pour porter des discours. Hexopée a déjà fait un gros travail auprès des ministères. Il faut dire que l'impact économique de la branche est moindre par rapport à d'autres, car elle est d'abord soucieuse de l'accueil du public et de maintenir un service. Elle ajoute que lorsque les restaurateurs augmentent les salaires de la branche, ils augmentent leur prix en parallèle.

L'élu voit une sorte de mépris dans l'attitude de la ministre qui annule trois jours avant une réunion avec les comités de filière. Depuis, il n'y a pas eu d'information. Il n'a pourtant pas entendu de déclaration d'Hexopée disant que c'est inacceptable. Soixante réunions sont prévues par le comité de filière d'ici 2023 et il n'y a pas de budget. C'est encore une preuve de la façon dont l'animation est considérée. L'élu pose la question de la présence d'élu de Léo Lagrange au comité de filière si le ministère ne met pas les moyens et que l'employeur refuse que le salarié s'absente.

La présidente affirme que pour Léo Lagrange, c'est au ministère d'assurer la charge de ces réunions. Elle convient que la participation ne peut pas être à la charge des entreprises.

Un élu fait part de la promesse de l'Éducation nationale d'augmenter les salaires des enseignants jusqu'à 25 %, et ajoute que les animateur.trices aussi travaillent dans les écoles, ce à quoi, la présidente répond qu'il s'agit d'un engagement d'Emmanuel Macron avant les élections.

Le président de la commission aborde le dernier point. Face au besoin de prévention des accidents du travail et des risques psychosociaux, les membres de la commission souhaitent mettre à l'ordre du jour du prochain CSE l'utilisation du HDS sur des actions de prévention.

La présidente confirme que c'est un sujet en cours. Il a fallu des mois pour obtenir de la Mutuelle Générale le montant approximatif des HDS pour Léo Lagrange. Elle ajoute que sa journée du lendemain sera consacrée à l'assurance en présence de la Mutuelle Générale, de APGIS et Gras Savoye.

La secrétaire fait état, lors des appels d'offres dans les branches, d'une certaine complicité entre les différentes assurances qui proposent toutes des projets extraordinaires qui en définitive ne débouchent sur rien de concret pour les salarié.es. Elle en profite pour faire un lien avec la commission ASC et aux demandes d'allocations exceptionnelles. Une demande reçue en juillet, concernait une salariée qui, souffrant d'un cancer du sein, avait besoin de matériel adapté. La secrétaire a alors pensé qu'il serait possible de faire appel à l'action sociale des assureurs et au HDS. Elle demande à la présidente d'interroger les assureurs sur les modalités de l'action sociale et les procédures attendantes. Les élu.es se demandent comment accompagner et orienter les salarié.es.

La présidente convient qu'il existe des éléments dans les assurances qui ne sont pas connus, donc pas utilisés. Une note détaillant l'action sociale de APGIS avait été envoyée aux salarié.es. Elle ajoute que la somme des HDS tourne autour des 300 000 euros. Une commission spéciale du CSE doit être créée qui recevra une somme spécifique dans le cadre d'une politique sociale de prévention sanitaire. Des conseils pourraient être aussi donnés par le conseil de la fédération avec des exemples de ce qui est déjà mis en place dans d'autres entreprises. La présidente invite à réfléchir sur ce sujet.

Commission ASC

Les membres de la commission font part de deux demandes exceptionnelles :

- La salariée (Jessica Charles) est coordinatrice de centre périscolaire sur LLCE. Elle est reconnue victime de violences conjugales, suite à un jugement. Elle a deux enfants de 5 et 6 ans. Elle a dû quitter le domicile conjugal. Cette situation a engendré des frais de logement, d'avocat, de visites médicales, etc.

Elle a rencontré une assistante sociale et se bat pour que sa situation s'améliore. Elle va obtenir la CMU et quitter Gras Savoye pour avoir moins de charges. Elle a bénéficié d'une aide alimentaire pendant deux mois.

Sa demande porte sur des factures :

- Charges de l'appartement : 146 euros
- Facture ENGIE pour le mois d'octobre
- Le club de foot de son fils : 290 euros. Le CSE avait déjà pris en charge l'inscription d'un enfant dans un club de sport.

Les membres de la commission demandent aux élu.es un vote de principe sur la prise en charge de ces trois factures, soit 472,58 euros. Les sommes seraient versées directement au fournisseur.

Une élue demande si la salariée a, au préalable, fait appel à une assistante sociale et aux aides de droit commun, ce que la présidente de la commission lui confirme. Elle aura aussi droit à une aide de la CAF, mais il faut six mois pour constituer le dossier. Sa demande concerne seulement le mois d'octobre.

L'élue rappelle qu'il avait été demandé, face au nombre de dossiers, de prouver les différentes démarches conduites par le salarié avant qu'il s'adresse au CSE.

La secrétaire réplique qu'il s'agit dans ce cas d'assurer une transition le temps que l'assistante sociale face le nécessaire et que les dossiers se mettent en place.

La présidente de la commission redit que la salariée a fait une demande particulière auprès de la CAF et que cela va prendre six mois. Par contre, elle aura la CMU dès le mois d'octobre. Elle quitte aussi Gras Savoye pour faire baisser au maximum ses charges. Elle ajoute avoir les trois factures en sa possession.

La secrétaire précise que la facture ENGIE est mensualisée. Son montant est donc connu.

La présidente met aux voix l'aide exceptionnelle proposée à Mme Jessica CHARLES
Votants : 17 Pour : 17 Contre : 0 Abstention : 0

Le deuxième salarié (Monsieur ACCROBESSIE) travaille en séjour sur LLSO et a perçu des revenus de salaire très irréguliers. Il a été en CDD, puis en CD2I. Sur le mois de juillet, Pôle Emploi n'a pas pris le relais, ce qui l'a mis en difficulté. Il a engagé un emprunt à la consommation pour régler ses factures. Il est désormais interdit bancaire et a une saisie sur salaire.

Ce salarié a intégré Léo Lagrange en janvier 2022 sur un CD2I d'animateur de convoyage sur les séjours de découverte. Il ne travaille que les lundis et les vendredis, sur lissage de janvier à août. Au printemps, la ville a demandé de faire intervenir des AESH sur les séjours. Étant donné qu'il avait les compétences nécessaires, il a été basculé sur ce poste avec des semaines à 46 heures. Le lissage a été suspendu pendant cinq semaines et a repris ensuite jusqu'à la fin de l'été, mais pas au même taux. Pôle Emploi n'a pas pris le relais comme il l'espérait. Le salarié a fait une demande d'avance sur salaire pour couvrir un découvert bancaire. Malgré tout, il s'est retrouvé en interdit bancaire. Il ne gagne que 200 euros et ne peut couvrir ses deux factures de loyer. Il ne peut plus faire face. Il a eu droit à une petite aide alimentaire de la part de différentes personnes. Il doit désormais rembourser son prêt à la consommation, mais aussi Léo Lagrange sur une période de 4 mois pour son avance sur salaire, avec un prélèvement à la source et sans percevoir d'allocations de Pôle Emploi.

Les membres de la commission demandent aux élu.es un vote de principe sur la prise en charge du loyer d'octobre de 191 euros, et d'une facture d'électricité pour le même mois qu'il faut lui demander.

Une élue demande s'il serait possible que Léo Lagrange se rapproche du salarié pour voir avec lui ce qu'il est possible de faire quant au remboursement de son avance sur salaire, pour faciliter son quotidien le temps qu'il se retourne. Il serait peut-être possible d'étaler sa dette ou de décaler le remboursement de quelques mois.

Le représentant syndical CGT confirme que le salarié a une avance sur salaire d'un montant de 500 euros à rembourser sur trois mois. Il est toujours sous contrat en CD2I avec Léo Lagrange. Il précise que l'avance sur salaire a été faite avant la prolongation de l'avenant de cycle. Pour l'heure, il est bien en activité.

Un élu dit que dans certains cas, il a été possible de rembourser sur dix mois et les sommes étaient plus petites.

La secrétaire demande si le temps de remboursement court n'est pas lié à une fin de contrat. Elle précise que le dossier du salarié fait part également d'une estimation de 54 euros pour le gaz et l'électricité.

Le représentant syndical CGT ajoute que la ville a de grosses demandes d'accompagnement d'élèves. Donc, pour l'heure, le salarié fait des semaines de 35 et 46 heures, et cela pour une durée de 5 semaines. Cela lui procurera un meilleur salaire. Cela va sans doute l'aider à rebondir. Il indique encore que Pôle Emploi a de nouveau inscrit le salarié après l'avoir radié. Toutefois, il faut compter deux mois d'instruction.

L'élue rétorque que le salarié aura alors droit à une rétroactivité et que cela lui permettra sans doute de rembourser plus facilement l'avance sur salaire.

La secrétaire dit qu'en attendant le salarié doit pouvoir manger. Les membres de la commission conviennent que sa situation relève plus des aléas de la vie que de l'urgence, mais la somme demandée n'est pas très élevée. Ils proposent de prendre en charge un mois de loyer et une facture d'électricité pour un total de 245 euros.

Une élue ajoute qu'il faut prendre en compte que les fiches de paie ont déjà été établies et que les remboursements sont donc actés sur son salaire du mois.

Un élu propose d'aller jusqu'à 500 euros. Un autre ajoute qu'il faut adapter la somme, sachant qu'autrefois la commission versait 1 000 euros.

La présidente de la commission répond que l'aide porte sur des remboursements de facture.

Une élue dit que la précarité est un sujet récurrent à Léo Lagrange, en particulier dans le périscolaire. Pour elle, la liste des salarié.es qui ne mangent pas tous les jours est longue. Un élu lui répond que dans le cas présent le salarié a fait une demande.

Un élu rappelle qu'il n'est pas possible de mettre la misère des gens dans des cases. Cela suppose d'apprécier une demande lorsqu'elle arrive, ce que la commission a fait la veille. En 2021, l'aide exceptionnelle s'est élevée à environ 8 000 euros. Pour l'heure les demandes sont traitées au fur et à mesure et rien n'empêche qu'il y en ait plus. Il sera alors possible d'affiner la réponse.

Le vote de principe porte sur un montant de 245 euros.

La présidente met aux voix l'aide exceptionnelle proposée à M. ACCROBESSIE-TOYI Memin Ahlin.

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

Prestations ASC

- Chèques vacances : 4 061
- Chèques cultures : 3 238
- Chèques lire naissance : 13
- Chèque-cadeau naissance : 65
- Remboursements ASC : 36
- ANCV pour les retraites : 15
- Aide BAFA : 10

787 salarié.es n'ont pas demandé la prestation loisir (Chèque culture ou remboursement ASC). Par ailleurs, il est à noter à décalage entre la commande des chèques vacances et celle de la prestation loisir alors qu'elles sont faites en même temps. Il est possible que cela soit dû à un

manque d'informations. Les membres de la commission ont en vue de retravailler le prochain guide pour 2023 en mettant en avant la prestation loisir.

En partenariat avec la commission communication, il est envisagé de réaliser une affiche A4 à afficher sur les différentes structures et demande son aide en ce sens à la direction. Il s'agirait d'envoyer un PDF par mails aux DRH des établissements qui les feraient redescendre sur les sites.

Le représentant syndical CFDT s'étonne du nombre d'enveloppes qui leur ont été retournées (435) et regrette qu'il ne soit pas possible de croiser les fichiers du CSE et ceux des employeurs. Bien qu'il soit persuadé que les équipes rectifient les adresses des salarié.es, il a relevé des erreurs parmi celles de collègues, alors qu'il sait que la demande de changement a été faite auprès des services DRH. Il se demande si People Doc ne serait pas responsable de l'absence de mises à jour, les fiches de salaires n'étant plus envoyées.

La présidente admet qu'il peut y avoir des erreurs et que la demande de salarié.es ne soit pas prise en compte par les services RH. Elle demande aux élu.es, lorsqu'ils en sont informés, d'en faire part aux services compétents. Elle demande s'il serait possible que la commission ASC transmette un fichier Excel des adresses incorrectes pour que les services RH puissent vérifier et apporter les corrections nécessaires.

Il est aussi possible de pousser les salarié.es à regarder si l'adresse contenue dans People Doc est correcte ou non et d'avertir en cas de besoin. Il est aussi envisagé d'inviter les salarié.es à se connecter sur le site, car ils ont l'obligation de renseigner leur adresse postale. C'est un moyen de collecter les informations et de les croiser avec les fichiers.

La trésorière précise que le fichier RH qui lui est fourni sert à envoyer la plaquette. D'une façon générale les adresses sont bonnes. Trois régions ont rencontré des problèmes : Toulouse, Nantes et Méditerranée. Il existe plusieurs raisons de non-distribution :

- Le facteur ne délivre pas le courrier – Les adresses du fichier sont bonnes
- Un salarié qui a déménagé – Peut-être ne l'a-t-il pas fait savoir au service RH.

La secrétaire administrative va pointer les retours à l'appui du fichier reçu fin juin. Il sera alors possible de rectifier ce qui peut l'être et de renvoyer le fichier au service RH.

La présidente approuve cette démarche.

La commission rappelle que les réclamations ne sont possibles que si le salarié a fait une demande de prestation.

La secrétaire administrative a fait part de sa difficulté à faire un suivi des chèques vacances envoyés par l'ANCV, puisqu'elle n'a pas les numéros de suivi de la Poste. Elle ne peut pas faire de réclamations. L'ANCV va être contactée pour définir un seul interlocuteur et rédiger avec lui la procédure de réclamation.

Concernant les chèques cadeaux 2022, la prestation est ouverte jusqu'au 31 octobre.

À ce jour, 5 684 connexions ont été enregistrées sur le site du CSE avec 2 296 demandes en ligne, 246 par courrier postal et 20 par mail. Certain.es salarié.es ont reçu le livret chèque-cadeau avant la date d'ouverture en ligne, au 15 septembre. Il serait préférable que ce dernier leur parvienne après cette date pour qu'ils ;elles puissent se connecter immédiatement, pour éviter qu'ils .elles oublient et ne fassent pas leur demande.

La première commande partira chez Group Up le 7 octobre ; les premiers chèques cadeaux parviendront aux salarié.es début novembre.

Concernant les partenariats de l'économie sociale et solidaire, il est à noter que les salarié.es de Léo Lagrange bénéficient auprès d'Azureva d'une réduction de 12 % sur les séjours avec le code Leo et en fournissant un justificatif.

Avec Vacances Léo Lagrange, les salarié.es bénéficieront, à partir de novembre 2022, grâce à un code, d'une remise de 10 % sur les hébergements à la nuit, à la semaine, en pension complète. Cette information doit encore être confirmée. Le partenariat signé entre la direction de Léo Lagrange et VVF est toujours valable avec une ristourne de 40 %. Il reste à contacter Accueil Paysan.

Ces informations vont être ajoutées sur l'un des onglets du site du CSE. Les membres de la commission souhaitent pouvoir mieux communiquer sur VVF qui est en relation avec la fédération et demandent à qui s'adresser pour cela. Camille Combret sera contactée en ce sens.

Commission communication

Les membres de la commission remercient les services supports de L'UES Léo Lagrange qui ont bien communiqué par le biais de la e-lettre. Il ne s'agit plus désormais d'une page Facebook, mais d'un groupe. L'accès y est facile pour tous publics.

Le livret My.Club a fait débat au sein de la commission communication vis-à-vis des avantages pour les salarié.es. Cette information est bien présente sur la page Facebook. La mise à jour de la liste des élu.es sur le site est à voir avec la secrétaire administrative et la secrétaire du CSE.

La RRS informe de la mise à jour sur Léo Pro. Reste des détails à rectifier sur la formation. Elle va envoyer le dernier listing à la secrétaire du CSE.

Une communication sera aussi faite concernant les différents partenariats, ainsi que pour le site Pass Assistance de la commission logement. Concernant le trombinoscope, les discussions sont encore en cours. Pour sa part, l'élu redit qu'il peut s'occuper des photos pour ceux qui le souhaitent. Il est aussi possible de mettre une photo de groupe, sans nommer les personnes.

X – Vote de la proposition d'accompagnement du cabinet Coexco

Le point a été discuté plut tôt en CSE.

La présidente met aux voix la proposition du cabinet COEXCO « formation des élu.es »

Votants : 13 Pour : 13 Contre : 0 Abstention : 0

La présidente met aux voix la proposition du cabinet COEXCO « accompagnement du CSE »

Votants : 14 Pour : 14 Contre : 0 Abstention : 0

XI– Remplacement du président de la commission formation

Le président de la commission étant parti en formation, il sera absent jusqu'à mai 2023. Il serait bien de le remplacer.

Un élu propose que les trois membres de cette commission discutent d'abord entre eux.

Pour la présidente, il faudrait d'abord qu'un nouveau candidat intègre cette commission avant de désigner un président.

La secrétaire rappelle qu'il s'agit d'assurer un intérim, sachant qu'il va y avoir une présentation du bilan intermédiaire.

La représentante syndicale FO indique qu'habituellement le responsable du développement RH travaille avec les membres de la commission en amont de cette présentation, mais que cela n'a pas été le cas cette année et ce depuis plusieurs mois.

Désignation reportée au mois d'octobre.

XII – Désignation d'un RP LLSO - Hors Toulouse

La RRS rappelle que suite à une carence de candidats, les délais pour se présenter à nouveau ont été revus. Elle fait part d'une seule candidature déposée dans la BDU, celle de Madame Nhi Mui VONG.

Une autre personne serait possiblement candidate, mais la RRS n'a pas reçu d'information de sa part. Il est nécessaire qu'elle confirme sa candidature.

La présidente précise que lorsqu'une candidature est relancée, toute personne qui se serait présentée une première fois doit à nouveau candidater. Dans le cas présent, la direction considère n'avoir reçu qu'une candidature.

La RRS précise que cette personne candidate au titre de son organisation syndicale, la CGT, au poste de RP sur les territoires Hors Toulouse.

La présidente met aux voix la candidature de Nhi Mui VONG

Votants : 13 Pour : 13 Contre : 0 Abstention : 0

Mme Nhi Mui VONG est désignée représentante de proximité LLSO Hors Toulouse

XIII – Présentation du guide d'intégration des RP

La RRS a réalisé un document que les élu.es peuvent retrouver dans la BDU. Il s'agit d'un soutien à l'accueil des RP pour qu'ils puissent maîtriser les contours de leur mandat.

La présidente se dit satisfaite de la qualité du travail fourni qui répond aux demandes d'information et d'accompagnement qui avaient été faites lors du séminaire de mi-mandat.

Un élu relève dans ce dossier que les frais de déplacement hors missions ne seront pas pris en charge. Il comprend que lorsqu'un RP se déplace d'un site à un autre, c'est à ses frais.

La présidente confirme qu'aucune ligne budgétaire n'a été définie au moment de l'accord sur les Représentants de Proximité. Elle ajoute que les organisations syndicales peuvent prendre ces frais à leur charge.

La représentante syndicale FO estime que la note est bien faite et qu'elle peut aider non seulement les nouveaux, mais aussi les anciens RP.

La RRS confirme que ce guide sera distribué à tous les RP. Le travail s'est appuyé sur une présentation PowerPoint existante, réactualisée.

Une élue comprend qu'aux 14 heures de délégation ont été ajoutées 10 heures. Elle fait part d'un cas de figure où la personne a été informée avoir droit à 10 heures supplémentaires.

La présidente du CSE pense qu'il y a confusion avec les heures de délégation des C2SCT. La base est de 14 heures de délégation, auxquelles s'ajoutent huit réunions dans l'année. Certains RP, compte tenu de l'ordre du jour d'un C2SCT, peuvent être invités à participer. Dans ce cas les heures de réunion sont comptabilisées comme du temps de travail effectif.

La RRS fait part de la possibilité d'une rétrocession d'heures de délégation par les membres élu.es de la C2SCT notamment pour les réunions de préparation. C'est peut-être de cela qu'il s'agit.

Un élu pense qu'il serait bien que le formulaire de délégation et le tableau soient mis en annexe, avec un lien de téléchargement.

La RRS convient qu'il est possible de mettre un lien sur Office 365, mais que tout le monde n'y a pas accès.

Une élue UNSA, porte-parole des membres de son syndicat, trouve le document très bien fait et demande s'il serait possible de communiquer plus largement pour faire face à l'absence d'engagement en tant que RP. Elle estime que cette nouvelle version peut donner envie à de nouvelles personnes de se présenter.

La RRS confirme que les élu.es peuvent le donner à des personnes qui souhaiteraient s'engager.

La présidente ajoute que les élu.es peuvent s'en servir lorsqu'il y a des appels à candidature pour soutenir les motivations.

L'élue propose de le joindre directement à l'appel à candidature, pour expliquer ce qu'est un poste de RP.

La présidente du CSE pense que c'est aux élu.es à se charger de cette promotion dans le cadre de leurs recherches de candidats.

XIV – Calendrier et lieux de réunion des CSE 2023

La présidente fait un rappel des derniers CSE de 2022 :

- Octobre : Paris – Avec la présence de Vincent Séguéla qui fera le point sur Progress.
- Novembre : Visioconférence – Avec un point sur la question de la petite enfance, pour présenter la politique de développement sociale dans les quartiers visés QPV, mais aussi

le comité de filière petite enfance. Aborder les questions d'encadrement. Cela pourrait se faire en présence de la directrice des activités et la personne en charge du dossier Méridien.

- Décembre : Lyon.

La secrétaire invite chacun à faire les réservations au plus vite pour le mois de décembre.

Pour 2023 :

- 16 et 17 janvier
- 23 et 24 février
- 20 et 21 mars
- 18 et 19 avril
- 22 et 23 mai
- 22 et 23 juin
- 18 et 19 juillet
- 18 et 19 septembre
- 19 et 20 octobre
- 20 et 21 novembre
- 19 et 20 décembre

La présidente va faire des propositions pour les lieux jusqu'au mois de juin.

XV – Panorama des marchés

Dans la formation :

Préface :

- Un marché formation peintre en bâtiment et formation métallier soudeur – sur 1 an, à la maison d'arrêt de Strasbourg et à celle de Troyes.

Instep Occitanie :

- Un marché objectif insertion – sur 2 ans, sur les territoires de Foix, Narbonne, Alès, Nîmes, Toulouse. Marché reconductible deux fois, jusqu'en août 2026.
- Un marché d'accompagnement linguistique en agence Pôle Emploi – septembre 2022 à septembre 2023, sur Montpellier.

Le représentant syndical CGT fait part d'un marché en formation à Montauban, avec l'Instep du Tarn-et-Garonne – à partir d'octobre 2022.

Dans l'animation :

- Nord Île-de-France : 2 nouveaux marchés :
 - Abbecourt : accueil de loisir et périscolaire avec 6 salarié.es – reprise par un ancien gestionnaire ILEP.
 - Paris : espace jeunes avec 4 salarié.es – reprise d'une association locale.
- Perte de Marché à Paris : Espace jeunes – Repreneur : IFAC – 4 salarié.es concernés.
- Marseille :
 - Activité périscolaire en développement. La décision ne semble pas arrêtée.
 - École apprenante sur la période de l'été.
 - Saint-Michel l'Observatoire en développement. A priori un nouveau marché obtenu.
- Montpellier : fin de marché et candidature au nouveau marché.

Le représentant syndical CGT dit que Léo Lagrange a été retenu sur la consultation Occitanie interdépartementale sur des animations de vulgarisation de la compréhension de l'atmosphère avec l'ARS et le ministère. Pour une durée d'un an.

Un élu fait part d'une perte à Pibrac.

Le représentant syndical CGT ajoute qu'il s'agit de personnes qui avaient autrefois des postes clés à Léo Lagrange qui récupère un certain nombre de marchés sur lesquels Léo Lagrange s'est positionné.

La secrétaire du CSE avait demandé un document qui permet de faire des tris et de filtrer pour que les élu.es puissent se rendre compte de l'activité sur l'ensemble de l'année 2022 et dénombrer les pertes ou les gains de marchés. Elle note que le nom de l'IFAC revient de plus en plus souvent dans plusieurs régions. Il est intéressant de savoir au profit de qui Léo Lagrange perd des marchés. Elle trouve que ce sont des sujets importants lorsqu'il est question d'orientations stratégiques et de Progress, même si la course au développement n'est pas forcément l'idéal.

La présidente confirme que les élu.es ont l'information, mais pas sous cette forme. Elle convient que l'IFAC est offensive, même si elle perd aussi des marchés au profit de Léo Lagrange. Elle confirme également que Léo Lagrange a besoin de se stabiliser et de travailler sur le fond quant à l'organisation et la structuration.

Le représentant syndical CGT indique que des échéances vont tomber d'ici quinze jours et les parcours urbains seront relancés sous huitaine. Mais Léo Lagrange doit tenir compte de l'IFAC et de LEC. C'est un marché intéressant qui courra sans doute jusqu'à 2026, 2027. Il ajoute que Côté Sport est présent à Toulouse, mais pas sur les parcours urbains. Il pense même qu'ils n'arriveront pas à rentrer dans le milieu carcéral par le biais de l'animation sportive. Par ailleurs, ils soustraient les actions prises à Airbus.

Hors ODJ : une situation de salariée sur campus Sud-Ouest est abordée par un élu. La RRS a été informée de la situation et il est prévu, outre un temps d'échanges, un accompagnement par le médecin du travail. Elle propose qu'un élu, membre de la C2SCT à Campus, envoie l'ensemble des questions sur la situation pour que ce problème soit abordé lors de la prochaine réunion de l'instance. Pour sa part, elle restera en contact avec la direction.

L'élu fait part de l'urgence à réagir car cela rejaillit sur les inscriptions aux formations et vise la crédibilité de Campus auprès de la mairie et de jeunesse et sports.

L'ordre du jour étant épuisé, la présidente clôt le CSE à 18h00