

**PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE**  
Du 20 juillet 2022

**Adopté le 27/09/2022 avec 16 voix pour - 0 contre et 1 abstention**

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

Les représentantes employeur :

Pascaline DUMAIRIE (Présidente du CSE), Inès MAROIE (RRS),

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 <b><u>BLAITEAU Julie</u></b>	<u>LLO</u>		
	2 <b><u>GALBRUN Vincent</u></b>	<u>LLO</u>		
	3 <b><u>KRELLADI Yamina</u></b>	<u>LLO</u>		
	4 <b><u>REYES Richard</u></b>	<u>A2F</u>		
	5 <b><u>MULUMBAY Carole</u></b>	<u>LLNIDF</u>		
	6 <b><u>ANDRE Chantal</u></b>	<u>LLSO</u>		
	7 LACLEF Dimitri (C)	LLCE		
FO	1 <b><u>GILBERT Laurence</u></b>	<u>LLO</u>		
	2 BIRAMBAUX Christophe	PREFACE		
	3 TORNE-COLS Catherine	LLSO	<b><u>LEDOC Ladislas</u></b>	<u>LLO</u>
	4 KATTOUCHE Aziz	IFRA		
	5 <b><u>SUNER Léa (C)</u></b>	<u>LLM</u>		
CGT	1 BRINI Bouziane	LLSO		
	2 <b><u>PLUQUET Christelle</u></b>	<u>LLO</u>		
	3 <b><u>CHEBOUT Hamid</u></b>	<u>LLNIDF</u>		
	4 GARDELLE Katia	LLSO	IRIGOYEN Stéphane	LLSO
CFDT	1 AMMADI Siham	LLSO		
	2 PERATOUT Dexter	LLSO	LEFEVRE Mathieu	LLSO
	3 <b><u>BIARD Sophie</u></b>	<u>LLSO</u>		
	4 <b><u>COLAS Benoit</u></b>	<u>LLSO</u>		
SUD	1 <b><u>HADDAN Inès</u></b>	<u>LLO</u>		
	2 KIEFFER Gaëtan	LLO	GIRARDOT Nathalie	LLM
Libre	1 <b><u>Jean Christophe GARRIDO</u></b>	<u>LLSO</u>		
	2 Véronique DELON-AUDOUIT	LLSO		

Les représentant.e.s syndicaux .le:

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

## Ordre du jour

Aux Membres Titulaires,  
Cher.e.s Collègues,

Comme convenu, nous nous retrouverons pour deux réunions : une Séance du CSE Extraordinaire & notre 7<sup>ème</sup> Séance Ordinaire du Comité Social et Économique, le :

Mercredi 20 juillet 2022  
A partir de 8 heures 45  
à Espace Port Beaulieu  
9, boulevard Vincent Gâche  
44200 NANTES

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

CSE Extraordinaire (8h45 – 10h15)

1. Présentation et approbation des comptes 2021 du CSE

CSE Ordinaire (à partir de 10h15)

1. Approbation du PV de la réunion du 21 juin 2022
2. Consultation sur le projet de licenciement consécutif à l'inaptitude avec dispense de reclassement de Mme Catherine Torne-Cols, déléguée syndicale, membre titulaire du CSE, membre de C2SCT LLSO, membre des commissions Logement et ASC – vote électronique
3. Consultation sur le projet de licenciement de M. Loïc Arthaud, RP LLM Pyrénées orientales - vote électronique
4. Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLNIDF
5. LLCE : suivi des recherches de reclassement et de la situation des salarié.es visés par une suppression de poste
6. Précisions apportées aux demandes des élu.es concernant les comptes 2021
7. Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation
8. Information sur la mise à jour des conditions d'authentification Microsoft Office 365
9. Présentation des travaux menés sur la ligne managériale Léo Lagrange
10. Présentation du Mooc d'accueil des nouveaux salarié.es
11. Information sur la signature d'un accord prime d'intervention en milieu carcéral
12. Remplacement d'un membre de la commission logement

13. Appel à candidatures pour la désignation d'1 RP LLSO
14. Précisions sur les demandes de mobilité dans le périscolaire
15. Panorama des marchés

Bien cordialement

La Secrétaire du Comité Social et Économique  
Laurence GILBERT

La Présidente du Comité Social et Économique,  
Pascale DUMAIRIE

## I – Approbation du PV de la réunion du 21 juin 2022

Une élue fait part d'une remarque de salarié.es concernant les PV du CSE qui ne sont pas à jour sur le site internet. Le dernier date de novembre 2021. Elle demande, au nom des élu.es CGT, que ce retard soit rattrapé d'ici la rentrée.

Une élue n'ayant pas eu le temps de faire ses retours sur le PV, ce dont elle s'excuse, s'abstiendra de voter.

Le représentant syndical CGT propose, étant donné qu'il y a des salarié.es qui n'ont pas accès à internet, de diffuser les PV sur les structures, un responsable (RH de secteur ou chef d'établissement) se chargeant de les afficher, comme cela se faisait avant.

Selon la présidente du CSE, les PV n'étaient pas affichés et cela ne fait pas partie des fonctions des responsables. Lorsque cela se fait, c'est sur initiative locale.

La secrétaire du CSE répond avoir envoyé un mail à la secrétaire administrative pour que les PV de décembre 2021 et ceux de janvier et avril 2022 soient ajoutés sur le site. Concernant ceux de février et mars, elle dit avoir rencontré des difficultés pour les rendre le plus anonyme possible. Ils devraient être mis en ligne d'ici la fin de la semaine. Ceux des mois de mai et juin suivront. Elle explique que par le biais de situations personnelles il est possible de reconnaître la personne et cela peut être dérangerant pour elle. C'est pour elle toute l'ambiguïté de publier les PV en l'état.

Un élu estime que ce travail doit être fait avant le vote, les PV ne pouvant plus être modifiés ensuite. Par ailleurs, il rappelle qu'un accord de principe permettait à un.e salarié.e d'obtenir une version imprimée du PV auprès de la secrétaire administrative. En effet, ce.cette dernier.e peut en avoir besoin en cas de conflit et dans le cas d'une démarche auprès des Prud'hommes.

La secrétaire est surprise de ces propos puisqu'il avait été convenu dès le début de faire une version plus anonyme pour le site. Pour sa part, remettre le PV tel quel sera un gain de temps. Elle explique qu'il est aussi possible d'avoir deux versions, l'une longue et l'autre plus courte à destination des salarié.es.

Pour la présidente, il y a là deux sujets. D'un côté, la question porte sur la façon dont les PV du CSE sont mis à disposition et de l'autre, il s'agit de savoir comment les élu.es communiquent sur les

débats qui ont eu lieu lors des réunions. Il faut veiller à ce que le procès-verbal qui fait l'objet d'une approbation par le CSE remplisse les règles de l'anonymat pour pouvoir être ensuite diffusé.

Un élu est d'avis de laisser les PV dans leur intégralité, estimant que les salarié.es ne lisent pas les 70 pages que cela représente. En cas de besoin, un.e salarié.e peut éplucher le document plus avant s'il.elle sait qu'il a été question de sa structure.

La secrétaire exprime des réserves sur les inaptitudes qui laissent paraître des informations personnelles. Elle aimerait que les informations sur le nom des personnes, par exemple, soient préservées.

Une élue ajoute que des lois protègent l'identité et le vécu des personnes. Une personne concernée par une rupture de contrat ou par une inaptitude n'autorise jamais la diffusion des informations, en particulier auprès de l'ensemble des salarié.es.

La présidente pense que pour tous les dossiers qui touchent à des consultations individuelles, RC, licenciement et inaptitude, il est possible de n'indiquer que les initiales de la personne en indiquant son entreprise. En cas de procédure prud'homale, elle pourra solliciter la note de consultation.

Pour le représentant syndical CFDT les situations sont connues dans les régions, et même si les noms n'apparaissent pas, localement les personnes concernées ne restent pas anonymes. D'un autre côté, c'est une façon pour elles de se rendre compte que leur situation a été prise en charge par le CSE.

La présidente rappelle que les personnes sont nommées dans l'ordre du jour.

La RRS précise que c'est le cas lorsqu'il y a une consultation pour licenciement, mais pas pour inaptitude.

Un élu ajoute que les règles ne sont pas celles du droit à l'image. De plus le PV est mis à disposition uniquement au sein de Léo Lagrange. Le CSE pourrait être attaqué si sa diffusion devait dépasser les limites de l'entreprise. Il ajoute que dans le cas d'inaptitude, le secret médical est préservé puisque la note ne donne que l'avis de la médecine du travail. Avec les initiales et le nom du site un.e salarié.e peut même prouver que c'est lui.elle qui est concerné.e.

A la présidente qui demande s'il est nécessaire que les élu.es votent sur ce principe, l'élu répond qu'il suffit que le PV soit mis tous les mois sur le site.

La secrétaire ajoute que dans certains PV, elle avait relevé des attaques envers des personnes, ce qui la gênait pour leur diffusion. Elle restera vigilante et reviendra vers les élu.es en cas de souci.

Le représentant syndical CFDT souhaite que lorsqu'il s'adresse en CSE à Monsieur Yves BLEIN, cela apparaisse précisément dans le PV. Pour lui, lorsque des faits, des pratiques sont dénoncés ou lorsqu'une personne ou un groupe de dirigeant.es sont mis en cause, il aimerait que ce soit indiqué, puisque cela est le fruit d'une réflexion commune et que l'instance est là pour porter une parole et une revendication. Par contre, concernant les salarié.es, il ne faut pas faire remonter des attaques personnelles.

Le représentant syndical CGT indique que les élu.es CGT sont sur cette même ligne de conduite.

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

Votants : 15

Pour : 13

Contre : 0

Abstention : 2

**II – Consultation sur le projet de licenciement consécutif à l'inaptitude avec dispense de reclassement de Mme Catherine Torne-Cols, déléguée syndicale, membre titulaire du CSE, membre de C2SCT LLSO, membre des commissions Logement et ASC – vote électronique**

Une note de consultation avec une description de la situation a été mise à la disposition des élu.es qui ont déjà été informé.es le mois précédent.

La secrétaire précise que la salariée n'a pas souhaité être présente ce jour, mais lui a fait parvenir un long texte qu'elle va lire aux membres du CSE. (*lecture*)

Le représentant syndical CFDT conclut que la situation rencontrée par la salariée est malheureusement le reflet du quotidien de certains en Sud-Ouest.

Une élue demande s'il y a eu un retour de l'employeur de LLSO sur cette question. La secrétaire répond que l'employeur n'a pas été destinataire de ce courrier et qu'il n'y a eu aucun contact.

Un élu rappelle que lors du dernier CSE la présidente avait reconnu que la situation avait mal été gérée. Il estime que la fédération est responsable de la situation en Sud-Ouest, toutefois, sa critique de l'employeur se veut positive et  pour but de faire avancer les choses. Il regrette que les choses se passent ainsi alors que la salariée s'est largement investie dans des mandats en parallèle de son activité professionnelle. Il est d'avis que cela aurait mérité plus de respect et un meilleur accompagnement, d'autant qu'elle devait partir à la retraite dans deux ans. Les élu.es CGT dénoncent ce type de pratiques et souhaitent que Léo Lagrange prenne position sur le rôle des représentant.es syndicaux.les, qui font acte de citoyenneté pour un meilleur fonctionnement au sein de l'entreprise, mais aussi d'une manière générale sur la ligne managériale.

La présidente répète que la situation n'a pas été gérée correctement, toutefois, le CSE doit faire face au résultat qui est un projet de licenciement pour inaptitude de la salariée. Elle ne peut pas cautionner ce type de pratiques et s'en est expliquée auprès de la direction de LLSO. Elle souhaite, avec l'appui des élu.es, engager du changement au sein de la fédération. Elle est surprise de voir à quel point les gens ont du mal à se parler et leur incapacité à s'exprimer sur des situations difficiles. Elle pense pourtant qu'une simple conversation avec la salariée aurait suffi.

Elle souhaite que, quelle que soit la raison, les choses soient à nouveau sous contrôle. Elle affirme que tout sera fait pour conduire le travail engagé sur la ligne managériale et exiger des responsables de mettre en place ce qui est attendu de leur part. Elle convient que cela prendra du temps. Elle ajoute que la situation rencontrée n'est pas non plus une généralité. Si des situations individuelles ne sont pas acceptables, un travail collectif doit être mené pour qu'elles ne se reproduisent pas.

Le représentant syndical CFDT relève que le délégué régional de Sud-Ouest est dans le même temps directeur des services centraux. Il communique et propose des solutions uniquement lorsqu'un rapport de force se met en place. L'élue regrette qu'il faille en arriver là pour obtenir de meilleures conditions de travail pour les salarié.es. Cela semble pourtant être la seule solution pour obtenir des retours. Après six années très perturbées sur cette région, les élu.es espéraient un retour au dialogue, ce qui n'est pas le cas. Le représentant syndical se demande comment le directeur

des services centraux va pouvoir organiser une ligne managériale au vu de ses actions sur le territoire.

La présidente répond que ce n'est pas parce que ce dossier a été mené de cette façon qu'il est possible de généraliser, y compris pour la direction de LLSO. Le directeur des services centraux reconnaît lui aussi que la situation a mal été gérée et il est d'accord pour dire que cela ne doit pas se reproduire. Elle n'est pas d'accord avec le représentant syndical qui parle de rapport de force, car il s'agit d'un travail de fond qui se mesurera plus tard.

Le représentant syndical CFDT rapporte les propos du directeur des services centraux qui s'est plaint lors d'une réunion avec les salarié.es du pôle engagement de devoir traiter des sujets qui ne le concernaient pas.

La secrétaire trouve que la condition des élu.es est plus confortable sur certains territoires que sur d'autres. Elle pense que c'est à la présidente du CSE, par ailleurs DRH, d'avoir un regard particulier sur l'exercice des mandats, l'adéquation avec les temps de travail, vérifier si les entretiens ont bien été conduits, car les appréciations des mandats sont différentes selon les régions. Elle doit s'assurer de la façon dont le dialogue social s'est installé et ses conditions d'exercice.

Une élue ne comprend pas, si le directeur des services centraux a compris la situation, pourquoi des difficultés persistent sur les pôles engagements. Il semblerait que pour lui, ce sont toujours les gens du terrain qui n'ont pas compris ou sont mal organisés. Elle a l'impression qu'il ne se sent pas concerné par les difficultés rencontrées par les salarié.es de Sud-Ouest.

La présidente explique qu'Hervé Paugam a été recruté en tant que directeur des services centraux de Léo Lagrange animation. Lorsqu'un terme a été mis au contrat de travail du directeur de LLSO, il a été missionné temporairement pour assurer la direction. Depuis, un directeur d'activité est en poste pour assurer le suivi au quotidien de LLSO. Cela permet au directeur des services centraux de dégager du temps à consacrer à l'activité pour laquelle il a été recruté.

L'élue s'interroge alors sur les raisons pour lesquelles il intervient, alors que dans le même temps il fait savoir aux salarié.es que leurs problèmes ne le concernent pas. Elle pense que c'est au directeur d'activité de se pencher sur les difficultés rencontrées au sein du pôle engagement. Elle ne comprend pas comment certaines situations peuvent ne pas être claires pour des personnes qui sont au plus haut niveau de la hiérarchie de Léo Lagrange.

La présidente rétorque que pour l'heure, l'organisation de Léo Lagrange est entre deux. Il y a un glissement vers une organisation par métier tout en maintenant une organisation par entreprise. Il en résulte des situations qui ne sont pas claires.

L'élue ne peut pas entendre un tel argument, la situation de LLSO étant connue depuis des années. Elle ne comprend pas comment il est encore possible que de tels problèmes persistent.

Le représentant syndical CFDT se souvient que des situations similaires ont déjà touché des élu.es par le passé et pense que des solutions auraient pu être apportées pour éviter qu'elles se renouvellent. Les élu.es accompagnent les salarié.es qui ont des difficultés et les défendent. Tout le monde est donc concerné.

Pour avoir échangé avec l'élue concernée par le projet de licenciement, il connaît ses compétences. Il note qu'un poste va s'ouvrir à la rentrée qui aurait pu lui convenir, et regrette qu'il ne lui ait pas été proposé, faute d'une bonne communication.

Un élu estime qu'il n'est pas trop tard pour limiter les dégâts en reconnaissant que des erreurs ont été faites vis-à-vis de leur collègue qui va partir pour inaptitude après une carrière complète au sein de Léo Lagrange. C'est une situation compliquée pour elle. Il souhaite qu'un entretien se fasse entre le directeur des services centraux animations, la secrétaire du CSE et l'élue pour voir si elle a éventuellement besoin d'être accompagnée pour faire une formation. C'est une façon de lui montrer un peu de soutien.

Un élu aimerait que la situation en Sud-Ouest s'éclaircisse d'ici la rentrée, car les choses vont mal. Seul Thibaud Bertrand participe aux C2SCT et fait comme il peut. Il souhaiterait connaître les rôles de chacun au sein de la direction et savoir qui sera présent en septembre. Face aux taux d'encadrement trop bas et un marché qui va arriver, il appelle la direction à clarifier rapidement la situation pour que cette dernière ne leur échappe pas.

La secrétaire rappelle que le SNEPAT FO avait fait une proposition « clé en main » pour trouver une solution à la situation de sa collègue en détachant Cathy sur le syndicat. Elle aurait peut-être dû décrocher son téléphone, et ne pensait surtout pas se retrouver face à ce problème de communication entre les parties. Concernant la proposition de l'élu elle espère que le directeur des services centraux lira le procès-verbal du CSE et fera ce qu'il a à faire. Par ailleurs, elle ne sait pas si sa collègue est en état pour une confrontation, mais convient que c'est une offre à lui faire. Face à la situation qui est désastreuse, il est important que le directeur pose des mots sur ses actes et reconnaisse qu'il s'est trompé.

La présidente redit que la situation n'est pas claire, mais explique que Léo Lagrange est une entité juridique, une personne morale, avec un conseil d'administration, avec des glissements vers une structuration nationale par entités métier, qui vient impacter l'organisation du travail au niveau des recrutements et sur les responsabilités exercées. À LLSO, c'est Hervé Paugam qui est juridiquement responsable vis-à-vis de ce qui lui est délégué par le conseil d'administration. Mais la responsabilité des activités est confiée à Michel Lhuillier. C'est une organisation qu'il est nécessaire de bien structurer pour que chacun sache où est sa place et connaisse le périmètre de ses responsabilités jusqu'à la fusion des entreprises. C'est une situation qui crée des interférences et il faut travailler sur ce sujet. Un poste doit être pourvu d'ici la rentrée de septembre, suite au départ de Céline.

Le représentant syndical CFDT fait un rapprochement avec la situation de Centre-Est, ce à quoi la présidente répond que le schéma est identique. C'est Joël Contis, directeur de Léo Lagrange petite enfance, qui assure la direction de Centre-Est au titre de la délégation faite par le conseil d'administration de Léo Lagrange. Il ajoute qu'il ne voit pas ce dernier aller régler des problèmes que des salarié.es peuvent rencontrer sur le terrain avec un chef de service.

C'est pour cela, reprend la présidente du CSE, qu'il est important de bien cadrer les responsabilités de chacun.

Le représentant syndical CFDT revient sur le point à l'ordre du jour et signale que deux autres situations similaires concernant des élu.es ou ancien.nes élu.es ont été traitées différemment deux ans auparavant par la même équipe. Ces personnes étaient aussi à deux ans de la retraite et ont été correctement accompagnées en tenant compte de leurs compétences et de ce qu'elles avaient apporté à la fédération. D'où l'incompréhension concernant la situation actuelle.

La présidente répond que dans le cas présent il y avait un transfert de marché, ce qui a conduit à gérer la situation différemment, du point de vue des contrats et des démarches auprès de l'inspection du travail, avec une lecture simplement technique et juridique.



Un élu se réjouit du débat mené au sein du CSE, mais note qu'il n'en va pas de même en Sud-Ouest. La désorganisation présente dans cette région confirme ce que les cadres font remonter vis-à-vis de Progress. Il y a bien une répartition des rôles, mais la gestion sur le terrain est bien différente de celle, par exemple, d'Ouest qui propose des réponses, voire des méthodes participatives dans les offres de marché. Les élu.es du C2SCT n'obtiennent pas du directeur les réponses aux questions qu'ils posent. Cela renvoie aux problèmes rencontrés ces dernières années. Si ce dernier n'est pas en capacité de répondre, il doit s'adresser à Michel ou au directeur des services centraux.

La présidente rappelle que les élu.es avaient souligné un changement de pratiques à l'arrivée de ce dernier à la direction de LLSO, qui permettait une structuration plus harmonieuse. Il y a donc un problème de glissement qui se met en place, laissant entendre qu'il ne s'agit pas d'un problème de personne.

Le représentant syndical CFDT fait remarquer qu'à l'époque les élu.es avaient aussi changé d'attitude pour relancer une dynamique. Pourtant les premières dérives sont apparues au bout de six mois. Les élu.es, ne voulant pas relancer de polémique, sont resté.es dans le cadre de leurs instances, dans le respect de ce qui avait été mis en place, mais sans résultats probants. Les premiers sont arrivés par la rue.

La présidente confirme avoir relayé la situation auprès de la direction de LLSO pour retrouver des modalités de fonctionnement satisfaisantes, chacun avec ses responsabilités et pour que des réponses soient apportées. Elle reconnaît qu'il y a un problème de distribution des rôles. Elle redit que la situation de la salariée élue n'est pas satisfaisante, ayant été traitée de façon technique et juridique. Elle convient qu'il aurait sans doute fallu réagir de façon plus frontale. Elle propose de voir si la salariée est d'accord pour un entretien, dans ce cas, elle sera présente. Elle souhaite qu'à l'avenir ces sujets soient traités de façon différente.

Un élu tient à dire qu'il est satisfait du travail réalisé par le directeur de LLSO, sachant que dans les autres régions, il y a au minimum deux responsables côté employeur qui siègent aux C2SCT, alors que lui est tout seul. Il demande à la présidente de faire le nécessaire pour qu'il y ait une autre personne avec lui lors des réunions de l'instance.

L'ensemble des élu.e.s du CSE font une déclaration sur la situation de la salariée élue :

*« Les élu.es sont consulté.es sur le licenciement de CTC consécutif à l'avis d'inaptitude sans reclassement rendu par le médecin du travail le 8 juin 2022.*

*Ils.elles dénoncent le traitement de cette situation par le directeur de LLSO, mais aussi par la fédération et les conséquences désastreuses qui en résultent. Ils dénoncent une vision procédurière du transfert en dehors de toutes considérations humaines.*

*Ils. elles. rappellent que dans le cas d'un transfert pour perte d'activité, un élu n'est pas tout à fait un salarié comme les autres. S'il est normal qu'il y ait une égalité de traitement des salarié.es concernant le transfert, il en résulte dans ce cas précis, que la salariée élue a fait l'objet d'une volonté de nier ses mandats dans l'appréciation de sa situation professionnelle à venir.*

*Ils.elles constatent un recours engagé auprès du ministère faisant suite au refus de transfert de l'inspectrice du travail sans aucune communication préalable avec l'élue ou son organisation syndicale bien que cette dernière ait fait sans délai des propositions d'organisation du travail permettant de maintenir l'élue dans son poste.*

*Ils.elles dénoncent une inégalité de traitement car sur les deux dernières années deux situations analogues à LLSO se sont produites avec deux autres élu.es du personnel et leur sort a connu une*



*fin plus digne et plus heureuse. Ils se demandent pourquoi un tel acharnement dans la situation de CTC*

*Ils,elles s'étonnent que le dialogue social dans l'entreprise soit réduit, par ce fait, à sa plus simple expression. Les représentant.es du personnel ne sauraient être assimilé.es à une simple chambre d'enregistrement des décisions de l'employeur tout en subissant pour leur propre carrière dans l'entreprise les conséquences de leur engagement syndical. Et quand bien même leur engagement dérange parfois, les élu.es font ici le constat que la fédération LL ne les protège pas d'agissements individuels voire collectifs les poussant vers la porte.*

*Ils,elles invitent le secrétaire général à privilégier le dialogue à la procédure et de prendre en compte la plus-value que les élu.es et représentant.es syndicaux.les apportent par leur engagement au sein de la Fédération Léo Lagrange ; à apprécier dans son ensemble les situations professionnelles et l'engagement syndical des élu.es et représentant.es syndicaux ; à exiger de ses directions territoriales un traitement humain protégeant ainsi de la discrimination ou de l'acharnement, au mépris de la santé et de la carrière des représentants du personnel.*

*Ils,elles exigent le respect des élu.es et des représentants syndicaux, de leur mandat, leur exercice, et la protection qui leur est due.*

*Le dialogue social à la fédération Léo Lagrange ne saurait s'affranchir des valeurs que l'association prône pour ses usagers lorsqu'il s'agit de ses représentants du personnel. »*

**Une élue demande une suspension de séance qui lui est accordée.**

**La présidente met aux voix la consultation sur le projet de licenciement consécutif à l'inaptitude avec dispense de reclassement de Mme Catherine Torne-Cols, déléguée syndicale, membre titulaire du CSE, membre de C2SCT LLSO, membre des commissions Logement et ASC.**

**Votants : 15**

**Favorable : 0**

**Défavorable : 14**

**Abstention : 1**

### **III – Consultation sur le projet de licenciement de M. Loïc Arthaud, RP LLM Pyrénées orientales - vote électronique**

Les éléments liés à cette situation ont été mis dans la BDU.

Le représentant syndical CFDT se fait le porte-parole d'un élu qui s'est absenté de la réunion. Ce dernier pense qu'il serait bien que le RP soit entendu par les élu.es du CSE.

La RRS précise que celui-ci va rejoindre la réunion par visioconférence.

Le représentant syndical CFDT fait part de ce que les instances locales n'ont pas sollicité le CSE, contrairement aux procédures. En effet, en cas de problème, un C2SCT doit passer par le CSE pour pouvoir ensuite mettre en place une enquête ou une alerte. Il souhaite donc que les élu.es du CSE puissent avoir accès aux informations déjà recueillies pour pouvoir mandater le C2SCT local sur la conduite d'une enquête.

La présidente du CSE rappelle que selon le protocole d'organisation du dialogue social, le CSE a délégué aux huit C2SCT, les responsabilités et les pouvoirs d'enquête.

Une élue ajoute que des élu.es du CSE ont été contacté.es par certaines des salariées qui ont subi les agressions supposées. La DRH était présente pour entendre les salarié.es représentant de l'employeur ce qui a de facto débouché sur une enquête. Un compte-rendu anonymisé a été mis dans la BDU. Au-delà des agressions à caractère sexuel, les méthodes de travail sont aussi mises en cause. Qu'un directeur organise une beuverie à côté d'enfants endormis est une faute suffisamment grave pour envisager un licenciement, même s'il s'agit d'un salarié protégé. Une enquête a donc été menée et si le salarié va pouvoir s'exprimer sur le sujet, les élu.es ont d'ores et déjà tous les éléments pour prendre une décision et se prononcer sur le licenciement.

Un élu ne partage pas l'intervention de SUD. Entendre dire qu'il faut le licencier pour faute grave est choquant puisque la personne concernée n'a pas encore été entendue. Les élus CGT défendent l'ensemble des salariés. Pour sa part, il ne la connaît pas, mais a été contacté la veille par cette dernière qui lui a expliqué sa situation, argumentant ses réponses, avec aplomb, ce qui a semé le doute dans son esprit. Il ajoute qu'en 2018, il y avait déjà eu une enquête de gendarmerie à son encontre qui avait été classée sans suite. Il semblerait même qu'il n'y ait pas eu de courrier du procureur en ce sens, ce qui laisse à penser qu'il n'y avait eu qu'une main courante de déposée et non pas une plainte. Le RP reconnaît avoir organisé une petite fête et que les présents ont bu de l'alcool.

L'élu lui a donc demandé de lui envoyer sa version par mail pour avoir un écrit. Il a reçu un topo complet et argumenté. Sans mettre en doute la parole des animatrices, il appelle à la vigilance pour ne pas condamner d'emblée ce salarié sans prendre le recul nécessaire à l'analyse de la situation.

*Connexion du RP en visioconférence.*

La présidente remercie le salarié de sa présence en visioconférence. Elle lui explique qu'il est invité au CSE en tant que représentant de proximité Léo Lagrange Méditerranée. Elle ajoute qu'un projet de licenciement à son encontre étant en cours, il est invité à apporter aux membres du CSE des éléments d'explication sur les faits qui lui sont reprochés, à savoir :

- L'incitation et la consommation d'alcool auprès de personnels mineurs et sur le lieu de travail ;
- L'abus de position dominante en usant de sa qualité de supérieur hiérarchique ;
- L'utilisation du chantage à l'embauche sur des salarié.es en situation de fragilité sociale ;
- L'intimidation par la menace de représailles en cas de rébellion sur les salarié.es, en utilisant sa qualité de représentant de proximité.

Un entretien préalable a eu lieu le lundi précédent, à Marseille, en présence de la DRH et de la directrice de Léo Lagrange Méditerranée. Les faits lui ont alors été exposés et il a pu donner sa version. Ce jour, il est invité à faire de même auprès des membres du CSE qui auront peut-être des questions à lui poser.

Un élu propose que dans un premier temps les élu.es du CSE entendent le salarié sans la présence des représentants de l'employeur.

***La présidente accepte cette proposition et la séance est suspendue.***

La présidente reprend la séance et indique que les élu.es du CSE ont posé au salarié toutes les questions qui leur paraissaient nécessaires à la compréhension de la situation. Elle demande à ce dernier ce qu'il souhaite dire en résumé sur les éléments qui lui sont reprochés.

Le RP ne conteste pas la consommation d'alcool sur le lieu de travail, mais réfute les propos sur le chantage à l'embauche, d'autant qu'il est très difficile de trouver du personnel. Concernant les allégations sur une « intimidation par la menace de représailles en cas de rébellion sur les salarié.es, en utilisant sa qualité de représentant de proximité », il explique qu'autant sur les ALAE de Perpignan, il joue son rôle de représentant de proximité, faisant le tour des structures et allant à la rencontre des équipes, mais dans le travail au quotidien qui est intense, autant il pense que personne ne sait qu'il est représentant de proximité.

La présidente demande si les élu.es souhaitent intervenir.

A la remarque d'un élu ne comprenant pas la notion de pression de la part d'un RP, la présidente explique qu'il est reproché au salarié une intimidation par la menace et des représailles, laissant supposer une capacité qu'aurait le salarié par le fait de détenir un mandat de RP.

L'élu convient que si les faits sont avérés il faut qu'ils soient sanctionnés, mais s'interroge sur le fait que les actes en question remontent à octobre 2020 et août 2021. Il aimerait savoir à quelle date l'employeur a été mis au courant.

La RRS répond qu'il a été informé le 1<sup>er</sup> juin 2022. C'est à ce moment-là que la cellule d'écoute a été mise en place et que la parole des uns et des autres s'est libérée.

La présidente ajoute que ce sont les élu.es de la C2SCT qui ont alerté l'employeur.

La RRS précise qu'auparavant des propos avaient été relayés au DTA de manière informelle qui en a lui aussi fait part à l'employeur. Des personnes se sont plaintes auprès de lui de certains comportements.

A l'élu qui est étonné que les faits ne ressurgissent que maintenant alors que cela fait des années que le salarié recrute dans la structure, la présidente rétorque qu'il y avait déjà eu des éléments en 2019 et en 2020.

L'élu ne veut pas tenir compte de ce qui s'est passé en 2019.

La présidente estime au contraire qu'il peut y avoir un cumul de situations.

L'élu ne partage pas cette analyse, puisqu'il n'est pas possible de savoir s'il y a eu plainte, faute de documents officiels de classement sans suite. De plus, la direction de Léo Lagrange Méditerranée n'était pas au courant de cette histoire, c'est le salarié lui-même qui en a parlé. Par ailleurs, si les faits étaient avérés, il est surprenant que le salarié ait continué à travailler dans la structure avec des animatrices. Cela engage la responsabilité de Léo Lagrange Méditerranée. Par ailleurs l'élu a entendu parler d'une vidéo et demande des informations à ce sujet.

La RRS confirme qu'une salariée a témoigné dans un mail et a fait parvenir une vidéo. La direction estimait délicat de communiquer des données nominatives.

L'élu pense qu'il aurait été possible de les anonymiser. Il constate que les élu.es du CSE n'ont ni la vidéo ni les témoignages et doivent tout de même prendre une décision.

Une élue est d'avis que l'employeur a pour sa part visionné la vidéo et demande s'il est possible d'avoir un retour.

La RRS précise que l'on y voit beaucoup de personnes attablées jouant à un jeu d'alcool. Le salarié porte une perruque blanche.

Le RP confirme la soirée en août 2021 et le jeu « blanc manger coco » mais pas de jeu « d'alcool ».

Une élue souhaite avoir le détail des attitudes indécentes qui sont reprochées au salarié. Elle veut s'assurer que les choses se sont passées sur le lieu de travail et sur un temps de travail parce qu'il semble que ce soit un samedi.

La présidente rétorque que les élu.es du CSE ont délégué leurs pouvoirs d'enquête à une commission C2SCT. Cette dernière a mené des entretiens, recueilli des témoignages et a transmis une synthèse de la situation. Elle estime que ce n'est pas à l'employeur que les élu.es doivent poser la question, mais aux représentants de la C2SCT.

Un élu convient que les élu.es du C2SCT ont fait leur travail, mais il attend de la présidente du CSE qu'elle ait en sa possession tous les éléments. Il se pose des questions sur le lieu où la vidéo a été tournée, puisque les faits se sont produits un samedi. Les élu.es ont besoin d'avoir tous les éléments pour fonder leur opinion.

La présidente répond que ce n'est pas pour cela qu'elle est dans l'obligation de répondre aux questions qui lui sont posées. Elle renvoie les élu.es vers la C2SCT qui a fourni des témoignages et rendu un avis sur la situation. L'employeur pour sa part a permis au salarié mis en cause de s'exprimer dans le cadre d'un entretien préalable qui s'est tenu le 18 juillet. Les élu.es sont appelés à se prononcer à partir d'éléments qui leur ont été donnés. L'employeur prendra ensuite sa décision.

L'élu répète que les élu.es n'ont pas reçu la vidéo. Il estime que les élu.es du CSE peuvent ne pas partager l'analyse faite par la C2SCT alors qu'ils.elles doivent se prononcer sur le licenciement du RP. Il insiste pour avoir tous les éléments. Il constate que les élu.es n'ont que 48 heures pour obtenir des renseignements complémentaires avant que des décisions soient prises vis-à-vis du salarié. Le délai est trop court. Il ne voit pas comment aller plus loin si ce n'est de proposer une délibération qui stipule que les élu.es n'ont pas suffisamment d'éléments pour prendre position.

Le représentant syndical CFDT demande s'il est possible d'avoir des informations sur la manière dont l'enquête s'est déroulée et si le questionnaire a été construit en collaboration entre le C2SCT et l'employeur. En effet, il n'a été au courant de la situation que par le biais de la BDU.

Une élue souhaite que l'employeur reprenne la vidéo et vérifie s'il s'agissait bien d'un temps de travail ou d'un temps de la vie personnelle et fasse un état des lieux.

Le salarié remercie d'avoir pu prendre la parole, mais se dit surpris de n'avoir appris les faits que le mardi précédent l'entretien. Il dit ne pas avoir reçu le mail alors que son adresse est la bonne. Il a l'impression qu'à aucun moment il n'a été entendu en tant que salarié. Il a été d'emblée déclaré coupable.

La RRS confirme que les éléments ont été envoyés dans un mail le 15 mai.

La présidente répond que les salariées qui le mettaient en cause ont été entendues dans le cadre de l'enquête menée par la commission C2SCT. Ensuite l'employeur l'a entendu, lui, dans le cadre d'un entretien préalable, qui n'est pas un entretien de licenciement, lui permettant ainsi de donner des explications. C'est seulement après cet entretien que l'employeur prend sa décision.

Le salarié dit la précipitation de l'employeur pour régler la situation avant le CSE. Le salarié se dit prêt à retourner devant la justice, comme en 2018, pour prouver que les allégations sont fausses.

Un élu note que les élu.es ont 48 heures après l'entretien préalable en vue de sanction pour donner un avis.

La présidente précise que c'est a minima, mais que cela peut être plus.

L'élu reprend que l'entretien a eu lieu la veille et que donc, les élu.es étant consulté.es, moins de 48 heures après, sur un projet de licenciement et non pas de sanction, la décision de la direction est déjà arrêtée, ce que la RRS rectifie, l'entretien ayant eu lieu le lundi, donc plus de 48 heures avant

Le salarié s'interroge sur ce qui va se passer désormais, n'ayant plus de contact avec des responsables de Léo Lagrange.

La présidente répond que la direction de Léo Lagrange Méditerranée reprendra contact avec lui.

Le représentant syndical CGT s'exprime au nom des élu.es CGT qui estiment qu'il y a des vices de forme, que les choses se font rapidement, que le licenciement est déjà identifié dans la convocation, que toutes les parties ne sont pas entendues. Certes, une enquête a été menée par les élu.es de la C2SCT de Méditerranée, sans doute à l'appui d'un protocole, et ils.elles ont reçu des personnes et des faits ont été listés. Toutefois les élu.es CGT ne cautionnent pas cette situation et s'ils.elles n'obtiennent pas tous les éléments la dénonceront. Le salarié a été mis à pied, ce qui suppose une perte de salaire et de congés. Il estime quand même que la situation est inconfortable. Les élu.es CGT seront attentifs aux suites qui seront données.

La présidente répond que la mise à pied conservatoire d'un représentant du personnel est limitée.

Une élue convient que le sujet peut se révéler dramatique des deux côtés. Il est arrivé, par le passé que des personnes accusées à tort se suicident alors que d'autres, pourtant coupables, n'ont pas quitté leur poste et ont continué leurs méfaits. Elle relève dans la note qu'il y a eu une écoute psychologique, mais il n'est pas indiqué qui des salarié.es et de l'employeur étaient présents. Elle estime que si la direction envisage un licenciement, c'est qu'elle s'appuie sur la vidéo et donc sur des faits. Elle aimerait savoir qu'elles ont été les démarches de la direction alors qu'il n'y a pas de plainte des salarié.es. Elle met en avant le fait qu'un salarié va peut-être être accusé de quelque chose qu'il n'a pas fait. Elle rappelle des faits qui ont concerné un salarié de Léo Lagrange Ouest qui a priori n'était coupable de rien, mais qui a été arrêté par la police pour agression sexuelle sur mineurs.

La présidente répète que ce sont les élu.es, par le biais de la C2SCT, qui ont mené l'enquête. Elle redit que les élu.es sont consulté.es sur un projet de licenciement, dans un délai contraint du fait d'une situation d'urgence.

Dans un cas comme celui qui se présente, il est important de réagir vite en écartant le salarié de son lieu de travail avant de mener un travail d'enquête et de consulter rapidement les élu.es du CSE, du fait de la mise à pied conservatoire. Elle assure que la décision de la direction n'a pas été arrêtée pour autant. Elle convient que les faits devraient être plus étayés qu'ils ne le sont, mais demande s'il faut attendre de les avoir consolidés pour prendre une décision. La direction a choisi la mise à pied conservatoire et s'appuie sur l'enquête menée par la C2SCT, la situation étant sensible.

La RRS lit un témoignage anonymisé issu de la vidéo :

« La veille du dernier jour du centre, l'été 2021, la nuit du 12 au 13 août 2021, de l'alcool était présent dans le centre. Nous profitons de cette soirée pour ranger tout le centre de loisir. Comme les séjours ne

sont pas accessibles pour les enfants de moins de 6 ans, nous leur proposons de dormir au centre cette nuit. Il devait y avoir entre 5 et 8 enfants, je ne me rappelle plus exactement du chiffre. Nous mangeons avec eux, puis nous les installons dans une salle avec un film. Les animateur.trices chargés de ce groupe s'occupent d'eux pendant que le reste de l'équipe d'animation finit de ranger le centre. Une fois le centre rangé et les enfants endormis, nous nous mettons dehors, non loin de la salle où les enfants dorment. Nous avons joué au jeu « blanc manger coco » et bu de l'alcool. Chaque personne présente avait ramené de l'alcool. Je te transmets une vidéo de Loïc déguisé en Père Fouras avec une perruque blanche. Sur cette vidéo, on voit une bouteille de vodka. Cette vidéo est filmée dans un centre de loisir. Les animateur.trices qui s'occupaient des enfants avaient le droit de boire. Une fois que le centre est terminé d'être rangé, les animateur.trices peuvent soit rester à la soirée organisée dans le centre, soit rentrer chez eux. Nous étions cinq, il me semble, à avoir dormi au centre. XXX et moi dormions dans la salle de motricité sur des tapis, XXX dormait avec les enfants et Loïc dormait dans son bureau. Je crois que les autres animatrices sont rentrées chez elles, puisqu'elles habitaient à Latour-de-France. »

Un élu pense que si les élu.es n'ont pas été mis au courant, c'est parce que la BDU n'est pas à jour. La C2SCT de Méditerranée s'est rendue sur les lieux le 1<sup>er</sup> juin. Il a dû y avoir ensuite une C2SCT, peut-être exceptionnelle. Il n'y a pourtant pas de compte-rendu dans la BDU. Il estime qu'il est difficile de juger sans avoir tous les éléments. Faute de mettre les éléments dans cette dernière, les élu.es du CSE auraient pu être convoqués en CSE extraordinaire pour leur en faire part. Ils auraient alors pu regarder la vidéo.

Un élu est d'accord pour protéger les personnes et ne remet pas en cause la procédure, mais bien le fonctionnement face à un sujet sensible. Il fait remarquer que les propos tenus dans le témoignage sont les mêmes que ceux du salarié RP et rien d'autre. Le fait d'avoir bu de l'alcool dans le centre doit sans doute faire l'objet d'un avertissement, mais l'entretien a eu lieu deux jours avant le CSE, ne permettant pas aux élu.es de s'informer plus avant. Il dit ne pas avoir d'éléments suffisants pour voter pour un licenciement. Il espère que le salarié n'a rien fait, mais il est possible que ce dernier se soit bien rendu coupable des faits qui lui sont reprochés. Pour sa part il votera contre le licenciement, en espérant ne pas se tromper, car cela engage sa responsabilité.

Une élue croyait que la vidéo datait d'octobre 2020. C'est la raison pour laquelle elle avait demandé des informations puisque la date était celle d'un samedi. Elle constate finalement qu'elle date d'août 2021. Elle ne sait pas comment donner un avis alors que les éléments fournis par la C2SCT ne sont pas cohérents avec ceux donnés par l'employeur. Pourtant le sujet est grave. Elle a par ailleurs relevé dans la note que le salarié est venu avec sa compagne. Or, il n'est pas rare que des directeurs de centre sociaux viennent accompagnés de leur famille sur des événements publics ou dans le centre. Quant aux pressions exercées, elles n'apparaissent pas dans l'écrit issu de la vidéo.

La présidente reconnaît que la situation est aussi compliquée pour les élu.es que pour l'employeur. Elle estime que les élu.es ont eu beaucoup d'éléments et peuvent rendre un avis sur la situation, même s'ils considèrent que les éléments à leur disposition ne leur permettent pas de se positionner.

Un élu propose de faire une délibération indiquant que les élu.es du CSE n'ont pas suffisamment d'éléments pour se positionner sur le projet de licenciement.

La présidente répond à une élue qu'il y a trois possibilités de vote, mais qu'il est aussi possible de s'abstenir de voter.

La secrétaire du CSE revient sur la proposition de délibération qui peut être faite rapidement. Il est aussi possible que chaque organisation s'exprime pour elle-même.



Un élu propose la délibération suivante :

« Les élu.e.s du CSE sont consulté.es sur le projet de licenciement de Loïc Arthaud, au vu des éléments graves qui lui sont reprochés. Nous constatons que l'ensemble des éléments ne sont pas retransmis par l'employeur aux élu.e.s (vidéo, SMS, etc.). Pour notre organisation, nous voterons contre le licenciement de Loïc Arthaud. »

La secrétaire demande que soit bien précisé que les éléments sont incomplets. Ils ont bien le résultat de l'enquête, mais pas de note précise sur les propos tenus par le salarié ou sur ses agissements. Ils ne sont pas en capacité de dire si ce qui lui est reproché est vrai ou pas. Elle propose d'écrire : « L'absence d'éléments contradictoires... »

Une élue ne comprend pas pourquoi les éléments de pression dont il est question dans le dossier n'apparaissent pas dans la transcription de la vidéo.

La RRS pense qu'il y a d'une part les pressions exercées sur les collègues féminines et d'autre part le problème de l'alcool sur le lieu de travail. Et la vidéo ne comprend pas tous les faits. Un des témoignages d'octobre 2020 indique que le salarié RP a invité une jeune salariée de 17 ans à venir chez lui après une soirée de travail et décrit les propos et les attitudes qu'il a eus envers elle à ce moment-là. Les SMS ont été communiqués aux élu.es.

Ces derniers se récrient, expliquant qu'ils n'ont eu aucun témoignage, seulement un résumé très bref.

Le représentant syndical CFDT demande si les salariées qui ont témoigné ont été suivies d'un point de vue psychologique et si elles ont été accompagnées dans le cas où elles souhaiteraient porter plainte, ou bien si elles se sont contentées de lancer une alerte.

Avant de voter, un élu relit la délibération :

« Les élu.e.s du CSE consultés sur le projet de licenciement de Loïc Arthaud, au vu des éléments graves qui lui sont reprochés, constatent que l'absence d'éléments contradictoires ne leur permet pas de valider le projet de licenciement. »

A l'exception d'un organisation qui n'émet pas d'avis, les organisations syndicales et liste libre valide le texte.

<b>La présidente met aux voix la consultation sur le projet de licenciement de M. Loïc Arthaud, RP LLM Pyrénées orientales.</b>			
<b>Votants : 15</b>	<b>Favorable : 0</b>	<b>Défavorable : 2</b>	<b>Abstention : 13</b>

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

Il s'agit de la directrice de la crèche Duhesme en Nord Île-de-France.

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail précise :

« Inapte à son poste. Pourrait occuper un poste dans un domaine ou secteur comparable, soit le champ pédagogique petite enfance, sans management ni remplacement d'équipes de terrain,



sans pénibilité physique ni port de charge ni posture pénible comme le travail au sol. Avec possibilité de management de projet. Un temps de travail réparti sur 4 jours maximum, horaires de travail réguliers et avec télétravail possible. Ainsi, un poste administratif dans le secteur pédagogique ou un poste en rapport avec la restructuration d'espaces petite enfance ou aménagement ergonomique de ces espaces, ou le développement de l'association Léo Lagrange en rapport, par exemple, avec la restructuration actuelle pourrait convenir. La salariée peut bénéficier d'une formation compatible avec ses capacités restantes susmentionnées. »

Une proposition de reclassement a été transmise aux élu.es dans la BDU. Il s'agit d'un poste d'assistante administrative petite enfance, basé à Paris 18<sup>e</sup>, plein-temps, groupe C. Le type de mission se trouve dans le descriptif. La proposition a été communiquée à la C2SCT. Le poste serait a priori validé, mais la position des élu.es n'est pas indiquée dans le compte-rendu de l'instance.

Un élu, présent à la réunion de C2SCT, précise que l'avis du médecin du travail exclut la salariée de tous les postes d'animation. Reste le poste administratif, mais l'élu ne sait pas si la salariée a fait un retour à ce sujet.

La présidente explique que l'offre ne lui a pas encore été faite, les élu.es étant d'abord consulté.es. Elle comprend que l'avis de la C2SCT est plutôt favorable à cette offre de reclassement.

**La présidente met aux voix la consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLNIDF.**

**Votants : 15**

**Pour : 15**

**Contre : 0**

**Abstention : 0**

### **V – LLCE : suivi des recherches de reclassement et de la situation des salarié.es visés par une suppression de poste**

Un tableau de suivi est consultable dans la BDU pour chacun des salarié.es.

La RRS précise qu'un document listant toutes les propositions faites aux salarié.es a été ajouté. Il reprend les démarches qui ont été faites, les entretiens menés et les postes proposés pour chacun d'entre eux.

Un élu explique avoir reçu de la part des 8 salarié.es un petit communiqué sur les reclassements :  
« Pour nous, le reclassement a été une perte de temps monumentale. En effet, tous les postes proposés étaient en dessous de notre situation actuelle, salaires moins importants, temps de travail diminués, situations géographiques trop éloignées, etc. Nous avons senti une réelle volonté de ne pas nous reclasser. À tort ou à raison, c'est ce que nous pensons. Concernant la procédure, nous ne reviendrons pas sur le délai sans cesse repoussé, puisqu'ils sont effectivement dans les délais. Mais nous insistons encore une fois sur le fait qu'ils auraient pu aller plus vite pour nous permettre d'engager nos actions rapidement pour la suite. Nous tenons à souligner que si nous n'avions pas été chercher nous-mêmes les informations auprès de Pôle Emploi et de l'avocate, nous aurions encore perdu un temps précieux. Ils ne savaient pas que c'étaient à eux à nous inscrire à Pôle Emploi, c'est nous qui nous sommes renseignés. L'avocate a expliqué à l'un d'entre nous qu'il pouvait quand même envoyer les papiers avant le délai des 21 jours pour que nous puissions rencontrer le conseiller au plus vite. Manifestement, le service RH ne le savait pas. Il a fallu sortir le texte de loi pour se faire entendre. Encore aujourd'hui, il a fallu que nous insistions auprès de Stéphanie pour qu'elle fasse le plus rapidement (hier, elle nous annonçait le milieu de la semaine

*prochaine, alors que Marie a déjà fait partir ses dossiers hier). Nous restons personnellement très inquiets et inquiètes que les soldes de tous comptes ne soient pas faits en temps et en heure, non pas, entre parenthèses, comme insinué par Stéphanie, que nous ayons peur d'être payés en retard, mais surtout qu'ils ne soient pas envoyés à temps pour Pôle Emploi. Voilà pour le petit résumé. Nous avons certainement oublié des choses, mais nous avons essayé de faire vite. Bien cordialement. »*

L'élu ajoute qu'effectivement, dans les reclassements, certains cadres voient leur statut supprimé, d'autres sont envoyés à Paris avec le même salaire, sachant que le niveau de vie n'est pas le même qu'à Lyon. Une salariée se voit proposer un travail à 80 % alors qu'elle est à temps plein. Par ailleurs, il a reçu un mail d'une autre salariée qui, la veille, a été convoquée à un entretien.

La présidente précise qu'il s'agissait de la présentation du contrat de sécurisation professionnelle.

L'élu reprend le mail de la salariée : « Hier, j'ai été reçue par Stéphanie Anthouard pour me remettre ma lettre de licenciement. Nous avons lu ensemble, parce que j'ai demandé des explications, notamment sur les pertes. Ensuite, elle m'a fait la proposition d'un poste de secrétaire « Club de Vienne » qui avait été proposé à Joëlle. La mission débuterait en novembre, mais pas d'idée sur le montant de la rémunération ». C'est donc la salariée qui a fait part de l'ouverture au 1<sup>er</sup> août d'un poste d'assistant RH et souhaite postuler. Il lui a été répondu qu'elle n'avait pas le niveau, qu'un Bac+2 ou +3 était recherché et que le poste était à pourvoir immédiatement. De plus il s'agit d'un CDD qui court jusqu'en décembre. Ce à quoi la salariée a répondu que cela fait 30 ans qu'elle est dans l'entreprise et qu'elle la connaît. La responsable a insisté sur le fait que le poste est à pourvoir immédiatement alors que la salariée aurait besoin au minimum de deux mois d'apprentissage.

L'élu pense que la salariée était assistante RH, ce à quoi la présidente rétorque que ce n'est pas le cas. Elle est assistante de DTA.

L'élu ajoute que la salariée a parlé du poste de sa collègue qui est en maladie. La RH lui a répondu que dans le cas où cette personne ne reviendrait pas, une annonce serait rapidement faite pour la remplacer. Il s'agit d'un poste d'assistante de direction et d'animation. L'élu ne comprend pas pourquoi ce poste n'est pas donné à la salariée qui est très proche de la retraite et prête à prendre le CDD pour obtenir ses annuités.

Un élu a regardé le tableau qui concerne les 8 salarié.es. Il rappelle qu'une demande de cellule de reclassement avait été faite pour prendre de temps de trouver des solutions. Il a relevé qu'un salarié a refusé le poste d'assistant RH en CDD qui lui était proposé sur LLCE. Un poste de contrôleur de gestion a été proposé sur LLSE au siège, l'élu ne comprend pas pourquoi il a été refusé.

Par contre, sur des postes plus sensibles d'agent administratif et de secrétaire, il n'y a pas beaucoup de propositions sur Centre-Est. Certes le poste d'agent administratif/contrôle de gestion est sans doute d'un niveau différent de celui de poste de contrôleur de gestion, toutefois l'élu ne voit pas pourquoi ce poste n'est pas proposé à l'assistante. Ce poste n'a pas non plus été proposé au responsable administratif et financier adjoint, alors qu'on lui propose celui de comptable/financier qu'il a refusé. L'élu demande si c'est parce que cela lui enlevait le statut de cadre.

La présidente répond que ce n'est pas la raison et confirme qu'il y avait maintien de salaire. Ce poste était assorti d'une période probatoire de trois mois, pour que la personne puisse juger si le poste lui convenait ou pas. Dans le cas où il ne lui aurait pas convenu, le salarié réintégrait la procédure économique.

L'élu aurait aimé que tou.tes les salarié.es concerné.es puissent avoir ce choix ou de mettre en place des CE de reclassement avec maintien de salaire.

La présidente explique que ce n'est pas toujours possible. Concernant la salariée reçue la veille en entretien, elle tient à préciser qu'il y a une grande différence entre le poste CDD d'assistant RH et celui que cette dernière occupe. Si le poste avait été en CDI, il aurait pu y avoir un temps d'adaptation et de formation. Mais dans le cas présent, elle comprend les réticences de la RRH de Centre-Est. L'ancienneté dans la maison ne donne pas les capacités requises pour un poste d'assistant RH qui est en charge de la gestion du personnel et gère les contrats et la paie. C'est un travail très technique qui demanderait sans doute un temps d'adaptation trop long vu la durée du contrat.

Pour le poste de la personne en arrêt maladie, aucune mesure de remplacement n'a été lancée. Si cela devait se faire, la salariée pourra au même titre que les autres licenciés économiques, faire valoir sa priorité de réembauche. Cela concerne des contrats en CDI ou en CDD, y compris sur des postes qui ne sont pas proches de leurs qualifications ou sur des postes pour lesquels ils auraient acquis des compétences.

La présidente ajoute que les tâches qui incombaient à cette salariée ont été réparties entre plusieurs personnes. Il a été décidé que pour l'animation, ce sont les DTA qui reprennent toute la partie gestion administrative de leur territoire. Quant à la gestion du suivi des conventions, des marchés publics, des DSP et la facturation, elle a été répartie entre plusieurs postes.

La présidente reconnaît que l'organisation du travail sur Centre-Est ne sera pas facile lorsqu'il faudra procéder à la réorganisation administrative. Cela demande de s'interroger sur la structuration du système de production.

Une élue dit avoir recueilli le ressenti de 5 des salarié.es concerné.es qui estiment que les propositions de reclassement n'étaient pas en adéquation avec leurs attentes. Entre autres, le poste d'animateur proposé à l'un d'entre eux a été très mal perçu. Elle demande pourquoi des formations ne leur ont pas été proposées.

La présidente convient que les propositions ne pouvaient pas être bien perçues. Par contre elle n'est pas d'accord avec les critiques faites sur les délais. Les salarié.es avaient été informé.es que les choses se feraient vers la fin du mois de juillet. Pour tou.tes celles.ceux qui n'auront pas accepté les mesures de reclassement, le délai est au 8 août. Faire un état des lieux des postes vacants demande du temps. Il faut ensuite s'interroger sur les propositions et attendre les réponses. Certains ont mis 12 jours pour le faire.

Quant à l'offre du poste d'animateur, il peut intéresser quelqu'un. Certain.es salarié.es passent d'une activité à une autre tout à fait différente. Par exemple, l'agent d'accueil concernée par le plan de réduction des effectifs était avant cela auxiliaire de puériculture. Une formation lui avait alors été proposée.

La direction a l'obligation, qu'elle se doit de respecter, de procéder le plus possible aux offres de reclassement qui peuvent exister sur le territoire, même celles qui semblent un peu décalées par rapport à la situation du salarié. La présidente note au passage que celles qui correspondaient aux profils ont été refusées.

L'élue ajoute que le poste d'animateur se trouve en Bretagne, ce qui est assez éloigné de Centre-Est, et est à temps partiel. C'est sans doute une des raisons pour lesquelles il n'a pas été bien considéré. Pour ce qui est des délais, le mois d'août étant un mois de vacances, les salarié.es avaient peur de ne pas pouvoir entrer en formation en temps et en heure. L'élue indique que les 5 salarié.es se disaient stressé.es par les délais et le fait qu'ils.elles n'avaient pas encore eu leur entretien et que cela retardait les démarches d'autant.

La présidente répond que l'une des salarié.es s'est inscrite pour une formation et que personne ne l'a empêchée de se rendre aux présélections sur son temps de travail. Tout est fait pour que chacun

puisse faire les démarches nécessaires et même si certaines sortent au 8 août plutôt qu'au 31 juillet, ils auront la possibilité de faire des formations. Elle ajoute que si un.e salarié.e avait expliqué à la RH qu'il.elle devait quitter en urgence les effectifs pour pouvoir mettre en place un projet, personne ne se serait opposé à cette démarche.

Elle reconnaît que la procédure est stressante, mais l'employeur doit prendre son temps pour pouvoir faire des offres de reclassement. Elle ne pense pas qu'un délai de 8 jours soit vraiment important, si la personne n'a pas de projet particulier.

L'élue précise que si désormais les salarié.es savent à quelle date ils vont quitter les effectifs, ce n'était pas le cas il y a quelques semaines, d'où leur stress. Elle tenait simplement à transmettre leur parole. Elle explique que les salarié.es auraient aimé sortir des effectifs plus tôt et donc la situation était extrêmement frustrante pour eux.

La présidente reconnaît qu'il y a eu un certain délai depuis la première consultation du CSE au mois d'avril. Une fois que les élu.es ont donné leur avis, la direction a fait ce qu'elle avait à faire et elle ne fait aucun reproche aux équipes de Centre-Est qui ont aussi eu à gérer toutes leurs autres tâches en parallèle.

Un élu dit que 7 des salarié.es ont fait un mail à la direction au début du mois de juillet pour réclamer leur courrier et que la réponse leur est parvenue dans le quart d'heure suivant. Il se demande s'il s'agit d'une coïncidence ou si le mail a accéléré la procédure. Les salarié.es ont sans doute penché pour la deuxième possibilité. L'élue trouve que la présidente ne sait pas se mettre à la place des salarié.es.

La présidente ne voit aucun intérêt à ce que la RH fasse traîner les choses. Elle pense que le courrier était sur le départ, mais que le mail a indiqué à cette dernière qu'il y avait crispation d'où sa réponse immédiate. Elle ajoute que dès le début de la procédure il avait été indiqué aux salarié.es qu'ils ne sortiraient pas avant la fin du mois de juillet, si cela devait être le cas, et que des offres de reclassement devaient leur être faites auparavant.

## VI – Précisions apportées aux demandes des élu.es concernant les comptes 2021

Lors de la commission économique de la veille, la direction a apporté des éléments de détail complémentaires concernant les résultats exceptionnels de Nord Île-de-France, d'Aura Sud et de Centre-Est, ainsi qu'un comparatif Aura Sud pour 2019, 2020 et 2021 sur les comptes généraux. Les élu.es s'étaient interrogés sur le recours à la sous-traitance qui leur avait paru conséquente, en particulier sur Aura Sud, et le résultat exceptionnel de Nord Île-de-France.

La secrétaire fait part du compte-rendu de la commission :

« Lors de la présentation des comptes 2021, les élu.es ont souhaité des précisions sur les éléments constituant les charges et les produits exceptionnels générant des résultats exceptionnels significatifs sur certains établissements. En particulier Nord Île-de-France et Centre-Est. Ils ont également interrogé la question de la sous-traitance et plus spécifiquement pour Aura Sud. »

Des tableaux ont été mis dans la BDU qui précisent les charges exceptionnelles et les résultats exceptionnels.

Concernant Centre-Est, les charges exceptionnelles sont la conséquence de la fermeture d'une halte-garderie qui induit une restitution à la commune pour un montant de 14 500 euros, somme plutôt significative.

Les produits exceptionnels sont essentiellement constitués de la « clause de retour à meilleure fortune » avec un versement de 5 550 euros répartis entre la SAS Bourgogne Franche Comté et le Pays de Gex, à laquelle s'ajoutent des « nettoyages » de comptes.

Pour Aura Sud, le tableau met en lumière une augmentation de l'activité en 2021 ce qui induit une hausse des charges du personnel, auquel s'ajoute l'impact lié aux remplacements sur la période de Covid. La hausse des charges est aussi liée à l'alimentation, aux activités pédagogiques et au recours à un personnel intérimaire plus important pour un montant de 17 321 euros en 2021, contre 11 177 euros en 2020.

À cela s'ajoute une prestation de ménage en sous-traitance pour un montant de 37 000 euros.

Pour ce qui est des produits, le nombre d'heures des usagés a augmenté, et l'on note une hausse de la participation de la CAF sur l'année 2021, ainsi qu'une aide exceptionnelle à hauteur de 35 000 euros.

Concernant Nord Île-de-France et Méditerranée, il n'y a pas de sommes significatives, mais une succession d'opérations qui dataient des exercices antérieurs reportées sur l'année 2021.

Le représentant syndical CFDT ajoute que les questions posées concernant Campus n'étaient pas très claires ce qui n'a pas permis d'apporter une réponse correcte. Les membres de la commission doivent les reformuler pour obtenir des éléments complémentaires. La DRH s'engage à y répondre rapidement.

## VII – Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation

### Commission ASC :

Le bilan des prestations augmente :

- Chèques vacances : 4 057
- Chèques cultures : 3 237
- Lire naissance : 10
- Cadeau naissance : 58
- Remboursement prestations loisirs : 36
- ANCV - retraite : 14

40 salarié.es n'ont pas réclamé leur chèque vacances, malgré des relances, en 2021. L'argent sera réinjecté dans les prestations de 2022 :

- ANCV vacances : 4 980 euros
- Chèque lire : 300 euros
- Chèque culture : 1 700 euros

Des difficultés sur l'envoi des recommandés. Des salarié.es ont fait savoir qu'ils.elles n'avaient pas reçu leur avis de passage et le représentant du Groupe Up, rencontré le 11 juillet, a redéfini les règles d'usage en cas de non-réception de l'avis de passage. C'est ce dernier qui est responsable sur le plan juridique et fait une enquête auprès de la Poste dont l'assurance couvre la réexpédition des chèques.

Les élu.es ont reçu par mail le livret des chèques Cadhoc pour validation. Il a été modifié et les commentaires sont visibles dans les carrés jaunes. Il ne faut pas tenir compte des fautes qui seront corrigées par la suite.

Une introduction a été ajoutée. Un élu propose de changer une phrase concernant le traitement des commandes par le biais du site.

**La présidente met aux voix le PV de la validation du guide ASC prestations de fin d'année**  
Votants : 15                  Pour : 15                  Contre : 0                  Abstention : 0

Le guide sera envoyé le vendredi à l'imprimeur, suivra une dernière relecture en commission ASC, pour une livraison prévue entre le 8 et le 15 août.

Deux partenariats sont en cours avec Vacances Léo Lagrange et Azureva et devraient être finalisés très bientôt. Les codes promo seront envoyés aux salarié.es dès réceptions.

La commission propose l'étude d'une carte dématérialisée, présentée par le Groupe Up, en remplacement des chèques cadeaux et culture, selon le choix du salarié.

Il ne s'agit pas d'une carte de paiement. Elle est gratuite et envoyée en courrier simple, ce qui représente seulement 1,75 euro de frais d'expédition. Il n'y a pas de risque de vol, car c'est le.la salarié.e qui l'active à réception. Les membres de la commission pensaient à la tester en 2023 sur les chèques naissance pour voir comment elle serait perçue par les salarié.es.

Un élu dit avoir déjà essayé cette carte au CE et les retours n'étaient pas bons, du fait de problèmes d'activation. Il a fallu en définitive que le Groupe Up reverse l'argent à la commission ASC.

La secrétaire explique que l'avantage de cette carte dématérialisée, c'est l'économie des frais d'envoi qui sont conséquents. Par contre les salarié.es doivent quand même avoir le choix entre la carte et le chèque papier qui se dépense dans plus d'enseignes, dont certaines de proximité. Toutefois, selon une étude du Groupe Up, ce sont les grandes enseignes qui sont les grandes bénéficiaires. Elle ajoute qu'il y a aussi des salarié.es qui ne vont pas chercher leur recommandé et d'autres qui n'ont pas l'avis de passage, ce qui suppose une gestion spécifique très chronophage pour le secrétariat. L'idée est donc de trouver une alternative à cette problématique.

L'élu répète avoir testé la carte qui au final s'est révélée plus coûteuse et des salarié.es n'ont pas pu avoir leurs prestations. Il croit ce souvenir que ce sont 150 000 euros qui n'avaient pas été distribués et qu'il a fallu à l'époque négocier avec le Groupe Up. Le résultat était catastrophique.

Les salarié.es avaient le choix soit ils.elles prenaient les chèques Cadhoc, soit ils.elles activaient la carte pour acheter par le biais du site. Mais certains la jetaient et c'était de l'argent perdu.

La présidente de la commission ASC précise que le site est désormais plus moderne et propose plus de choix. Toutefois, elle est d'accord pour creuser la question.

La commission communication travaille sur un projet de flyer sur la billetterie en ligne, car celle-ci est totalement inconnue des salarié.es. Le président de la commission communication l'a fait parvenir aux élu.es. Il est envisagé de l'insérer dans le guide qui sera envoyé à l'ensemble des salarié.es. Ce document reprend toutes les informations nécessaires pour un accès facilité, Il compte sur tous les élu.es pour transmettre de l'information. Il a par ailleurs été demandé que soit indiqué dans la e-lettre que la page facebook est désormais active. Elle donne des informations sur les ASC, sur la commission logement et doit être complétée au fil de l'eau.

La présidente rétorque que pour mettre une information dans la e-lettre, encore faut-il qu'elle reçoive les éléments par mail.

Un élu revient sur le flyer et propose de le faire passer à l'imprimeur pour avoir la même charte graphique.



## Commission conditions de travail

Les membres de la commission conditions de travail constatent que les comptes-rendus de C2SCT ne sont pas à jour dans la BDU ce qui ne lui permet pas de travailler comme elle le devrait :

- LLM : 3 comptes-rendus pour l'année 2022
- LLCE : idem

Concernant Léo Lagrange Île-de-France, des difficultés ont été pointées sur le management de certaines crèches, en particulier sur Beaudelique. La commission se réjouit que la C2SCT ait enfin pris la problématique en compte en organisant une enquête interne et une rencontre avec tous les salarié.es.

Suite à des retours de salarié.es en Sud-Ouest une enquête va être menée par la C2SCT et l'employeur sur le pôle engagement qui connaît un mal-être général, allant du responsable aux salarié.es. Le dispositif pouvant être amené à travailler avec d'autres régions, la commission souhaite soumettre au CSE pour vote une enquête étendue à tout l'UES.

La présidente ne voit pas en quoi le pôle engagement de Sud-Ouest peut concerner l'ensemble du territoire de l'UES.

Le représentant syndical CFDT explique que des problématiques ont surgi tant sur Léo Lagrange Sud-Ouest que sur Méditerranée et sont traitées de façon différente par les services RH de ces deux régions. Le pôle engagement couvre toute la région sud-ouest et jusqu'à Montpellier d'un point de vue administratif, alors que chez Léo Lagrange celle-ci est dans le giron de Méditerranée. Les problématiques rencontrées étant globales, la C2SCT Sud-Ouest s'est interrogée sur ses capacités à agir au-delà du territoire de Sud-Ouest. Étant une émanation du CSE, les élu.es de l'instance ont pensé que ce dernier avait peut-être la légitimité nécessaire pour procéder à une enquête qui couvre la totalité du service, au-delà des frontières de Léo Lagrange Sud-Ouest, pour répondre à une souffrance générale. Le risque pour Léo Lagrange est de voir une majorité des personnels être en arrêt de travail ou en situation complexe au moment de la rentrée, alors que c'est le moment d'accueillir tous les services civiques et de les former. Il semble donc nécessaire d'anticiper en prenant en charge l'ensemble du service. Les élu.es de la C2SCT ne savent pas trop comment faire et s'en remettent au CSE pour trouver une solution et donner mandat à qui de droit pour engager une enquête approfondie.

La présidente comprend que la problématique se pose sur le pôle engagement de Léo Lagrange Sud-Ouest, mais celui-ci étant lié d'un point de vue fonctionnel au pôle engagement de Méditerranée les élu.es de la C2SCT souhaite élargir l'enquête à ce territoire. Elle demande par contre ce qui justifie que l'élargissement touche l'ensemble de l'UES.

Elle ajoute qu'il y a un responsable en Sud-Ouest du pôle engagement et qui a aussi une responsabilité fonctionnelle sur Méditerranée. Mais cette dernière ne s'étend pas plus loin.

Une élue convient que dans ce cas, il suffit d'étendre l'enquête uniquement sur Méditerranée.

La présidente répète que le CSE a délégué ses prérogatives, sur les conditions de travail et de sécurité, aux C2SCT des territoires. Aussi, si celle de LLSO mène une enquête et pense qu'il serait nécessaire de conduire la même en Méditerranée, il faut qu'elle le demande à la C2SCT de cette région. Dans ce cas les deux instances doivent travailler ensemble sur un contenu. Une enquête contradictoire sera ensuite menée séparément par les directions de chacune des régions. Les résultats devront ensuite être mis en commun pour en tirer des enseignements.



Le représentant syndical CFDT répond que vu la rapidité à laquelle l'enquête pourra être faite, le représentant du pôle engagement va se retrouver tout seul à la rentrée et cela va poser de gros problèmes.

La présidente rétorque que des entretiens ont déjà eu lieu en Sud-Ouest avec les salarié.es et que rien de particulier n'en est ressorti. Elle invite les élu.es à déterminer quelles sont les conditions de travail des salarié.es des pôles engagement de Méditerranée et de Sud-Ouest qui les poussent à devoir faire une enquête et de trouver rapidement une date avec les deux employeurs.

Le représentant syndical CFDT explique que si les élu.es ont porté cette demande au CSE, c'était pour s'assurer que leur démarche ne serait pas retoquée, faute de légitimité pour la mener à bien. Selon les salarié.es, le seul espace dans lequel ils.elles peuvent « libérer la parole », y compris le chef de service, c'est dans le cadre d'une enquête, avec l'employeur et les représentants des salarié.es. À la rentrée, une vingtaine de services civiques vont arriver et il n'y aura personne pour les accueillir au niveau administratif, pour les former, pour organiser les interventions sur sites. À cela s'ajoutent des retards de facturation et de gros problèmes budgétaires. Cette organisation demande donc à être étayée, la crédibilité des actions posées étant en jeu. Les partenaires se posent des questions et s'en prennent aux salarié.es concernant des actions pour lesquelles ces dernier.es n'ont pas été mandaté.es. Il est important de tout remettre à plat pour que l'activité ait le même rayonnement que sur d'autres régions.

La présidente évoque l'accord signé sur la qualité de vie au travail qui comprend une cellule de régulation des conflits. Il faut savoir si les problèmes en Sud-Ouest relèvent de l'organisation du travail ou de relation entre les personnes.

Le représentant syndical CFDT répond que les deux sont en cause, l'un agissant sur l'autre, détériorant tant la partie managériale que la qualité de vie au travail.

La présidente croit comprendre que c'est la question managériale qui pose problème à la base et invite les élu.es à passer par la cellule de régulation des conflits pour aller plus vite.

Le représentant syndical CFDT réplique qu'après le dernier entretien qui a eu lieu entre le responsable du service, le délégué régional et les deux salarié.es, il semble difficile de mettre quoi que ce soit en place, la confiance ayant disparu. D'où la demande d'un espace sécurisé.

La présidente convient qu'il faut mener une enquête conjointe entre les deux C2SCT.

Les membres de la commission ont aussi abordé le cas d'une salariée, agent d'entretien, qui parce qu'elle effectuait des tâches autres que le seul entretien, s'est vue requalifiée en agent polyvalent selon la convention collective. Elle a donc obtenu dix points supplémentaires, mais seulement depuis le mois de juin. Les élu.es de la commission demandent la rétroactivité car cela fait six ans que cette salariée fait ce même travail. Ils.elles souhaitent par ailleurs que la direction se penche sur le cas de ces agents d'entretien qui font un travail différent de celui de leur fiche de poste.

La présidente confirme que cette problématique se rencontre souvent dans les crèches, en particulier à la lingerie et la restauration, où les salarié.es font souvent des interventions en section. Si cela représente plus de 20 % de leur temps de travail de façon pérenne, leur statut est requalifié au groupe B de la convention collective. Elle ajoute que la salariée doit faire la demande de rétroactivité à son employeur.

L'élu répond que cela lui a été refusé,

La présidente demande si le refus lui a été notifié et invite la salariée à écrire à son employeur pour demander la rétroactivité.

L'élu explique que cela peut mener aux Prud'hommes qui, eux, obligeront l'employeur à appliquer cette rétroactivité, comme cela a été le cas en Sud-Ouest. Il sollicite l'intervention de la présidente auprès du service RH.

La présidente dit avoir été en séminaire avec ces derniers début juillet et la règle est claire pour tout le monde. L'avenant 182 est tout à fait explicite sur la question. Par contre, il arrive que des situations ne soient pas connues de l'administration. Des tâches et des responsabilités peuvent avoir été données sur le terrain sans que cela ait été matérialisé d'une façon ou d'une autre.

Un élu, membre de la commission, fait part de la problématique rencontrée par des salarié.es du périscolaire. Ils.elles peuvent comme à Nantes, rester dans les locaux des écoles les lundis et vendredis étant en préparation mais pas les mardis et les jeudis car ils ont des coupures. Cela les oblige à rester dans leur voiture. Les membres de la commission souhaitent qu'une réflexion sur ce sujet soit menée pour que ces animateur.trices puissent rester dans les locaux sur les temps de pause.

La présidente pense que les situations peuvent être différentes d'une école à une autre. Certaines ont des salles dédiées pour le périscolaire ou un bureau, mais d'autres n'en ont pas. Il faudrait permettre aux salarié.es de rester quand c'est possible. Toutefois, il faut s'assurer que ce temps suspendu ne soit pas assimilé à du temps de travail. La question de l'accident peut aussi se poser. La présidente souhaite que les choses se fassent de façon harmonieuse.

L'élu ajoute que des solutions avaient été trouvées pendant la Covid et pense qu'il est possible de faire quelque chose en ce sens en particulier pour les salarié.es qui habitent loin.

La présidente se demande si certains directeurs d'école n'interdisent pas aux salarié.es de rester.

Selon les élu.es, c'est plutôt la ville de Nantes qui l'interdit. Mais cela touche aussi Toulouse. Toutefois, certains directeurs acceptent.

La présidente pense que la ville de Nantes met en avant un problème de responsabilité.

Une élue ajoute que la direction de Léo Lagrange Ouest peut aussi refuser car les salarié.es sont à ce moment-là en coupure et perçoivent une prime. Cela peut s'ajouter aux problèmes de locaux et à la responsabilité de la ville vis-à-vis des assurances.

L'élu relève que la ville ne leur interdit pas de rester lorsqu'ils ont des locaux dédiés, mais cela a aussi été le cas durant la période de Covid.

La présidente convient qu'il faut voir quelles sont les raisons qui sont avancées lorsqu'il y a refus.

Pour l'élu, il souhaite que les conditions soient créées pour que les salarié.es ne soient pas obligés d'attente dehors, surtout en hiver, même si ce n'est pas du temps de travail.

Puis, il aborde le sujet des crèches, en particulier celles de Nord Île-de-France. Un entretien préalable à sanctions disciplinaire auquel il a assisté récemment l'amène à se poser des questions sur la ligne managériale et les conditions de travail. Lors de l'entretien, des sujets ont été abordés,

qui, selon lui, ne relèvent pas des sanctions disciplinaires, tels que de ramener à la porte un enfant plus grand ou de rappeler à des parents que d'arriver en retard désorganise le travail des salarié.es. Par ailleurs, la directrice a ressorti des éléments datant de 2019, alors qu'elle n'était pas en poste dans la crèche, et a fait une réflexion sur le mandat syndical de la salariée. La DRH présente a même été déstabilisée par la situation.

L'élu se demande si la petite enfance est prête à tout accepter face à la difficulté de trouver des directrices de crèche. Pour lui, l'entretien n'avait pas été préparé et la directrice ne savait pas ce qu'elle avait le droit de reprocher ou pas à la salariée.

Il souhaite qu'un débat ait lieu avec le directeur de Léo Lagrange petite enfance, car les problèmes de Nord Île-de-France se retrouvent aussi en Méditerranée.

Le C2SCT de Nord Île-de-France va mener des enquêtes sur deux crèches. En parallèle, il indique que certains membres de cette instance s'offusquent que des élu.es du CSE aillent dans les structures. Il a été obligé de rappeler les règles. Il pense que ces personnes auraient besoin de formations et que toutes ne sont pas au même niveau. Cela peut les mettre en difficulté.

Une élue ajoute qu'il y a un problème de recrutement sur les crèches à tous les niveaux, le dysfonctionnement allant dans les deux sens. Pour elle, la directrice de la crèche est une personne en souffrance, mais comme beaucoup de cadres qui n'osent pas s'en ouvrir aux élu.es du CSE et se laissent submerger par certaines situations jusqu'à finir par faire des erreurs.

Le représentant syndical CFDT indique qu'un travail est en cours sur le Pays de Gex où les RP proposent un questionnaire, vu avec la direction. Pour sa part, il a constaté qu'il y avait un certain nombre de bonnes pratiques sur cette région qui ne sont pas étendues au reste du territoire, même si certaines ne peuvent fonctionner qu'au local. Il serait bien de les reprendre pour apporter des solutions là où il y a des difficultés. En effet, les directrices de crèches, embauchées par Léo Lagrange sur le Pays de Gex, se soutiennent entre elles, mais sont aussi petit à petit accompagnées par l'équipe de direction. Tou.tes sont conscient.es des difficultés et réfléchissent ensemble à des pratiques pour améliorer les conditions de travail. Les directrices savent désormais trouver de la bienveillance, de l'écoute, des projets partagés et des formations collectives au sein de leur structure. Le représentant syndical invite le secteur petite enfance à s'inspirer de ces bonnes pratiques qui peuvent être exportées sur les autres territoires.

Un élu regrette que la RH n'ait pas expliqué à la directrice de la crèche de Nord Île-de-France, en amont de l'entretien, que certains sujets relèvent de la gestion du quotidien, mais que d'autres peuvent conduire à des sanctions. Cela aurait évité d'une part que soient remis sur le tapis des problèmes anciens et d'autre part une situation violente pour tout le monde. Dans le même temps la directrice a moins d'un an d'ancienneté à Léo Lagrange. Il insiste sur le besoin de trouver des solutions parce que ce sont des situations qui sont récurrentes.

Une élue estime que le partage des bonnes pratiques sur la petite enfance a déjà bien avancé avec une mise en commun des outils. Elle pense que la réorganisation par métier se fera plus facilement dans la petite enfance que dans l'animation.

La présidente conclut qu'un compte-rendu sera fourni par la C2SCT sur l'enquête qui va être conduite sur les deux structures.

### Commission logement

Les membres de la commission se sont réunis la veille en présence des référents logement de Léo Lagrange, ainsi que de la référente de la relation entreprise d'Action Logement. Les échanges, axés

sur la région Ouest, ont été nombreux et cela a permis de passer en revue tous les services d'Action Logement selon leurs différents dispositifs : locatif, achat, pass-travaux et les situations des salarié.es en difficulté.

Il a été rappelé qu'il existait un service juridique auquel les salarié.es peuvent faire appel, mais ils.elles peuvent aussi interpeller l'ADIL et le SSIO (Service Social Interentreprises de l'Ouest). Les informations reçues vont être étendues aux autres régions.

Les référentes logement de Nantes souhaitent proposer aux salarié.es des demi-journées d'information pour les sensibiliser sur les différents dispositifs. Elles souhaitent que la chargée des relations entreprises d'Action Logement soit présente ainsi qu'un ou plusieurs membres de la commission logement. La question reste de savoir comment inviter les salarié.es. Les référentes vont sans doute se rapprocher de la présidente du CSE pour en discuter.

La communication sur le logement se fait principalement par la newsletter, mais il est envisagé de mettre des informations dans le livret d'accueil, de rédiger des flyers et mettre des affiches dans les sièges et sur les structures. Les membres de la commission pensent qu'il serait aussi possible de créer un livret « Logement ». Les différentes pistes seront passées en revue au mois de septembre avant de revenir vers la présidente du CSE pour obtenir son accord.

La présidente est d'avis qu'Action Logement dispose aussi de kits de communication.

La porte-parole de la commission confirme que des supports leur seront fournis et demande s'il serait possible de les mettre sur les sièges.

La présidente propose de mettre un flyer dans le dossier administratif remis aux salarié.es.

Les membres de la commission souhaitent rédiger un livret sur le logement, mais s'interrogent sur sa distribution, entre autres postale. Ils vont se rapprocher de la commission communication pour mettre les informations sur le site du CSE.

La présidente ajoute qu'Action Logement a un budget de communication important et qu'il faut aussi les solliciter. Elle convient qu'il y a un déficit de connaissance de ces dispositifs. Elle propose aussi de mettre les informations à disposition sur les sites afin de limiter les coûts.

La RRS précise que l'article sur Mobili-jeune paraîtra en septembre après confirmation des éléments.

## VIII – Information sur la mise à jour des conditions d'authentification Microsoft Office 365

La présidente explique que Microsoft met en place des modalités de sécurisation d'accès à ses logiciels avec une double authentification, comme cela se fait pour les banques. Le développement sera progressif. Les salarié.es vont donc être obligés d'indiquer un numéro de téléphone (fixe ou portable) pour faire fonctionner la double identification. Il s'agit d'une décision unilatérale de Microsoft. La mise en place pour tou.tes les cadres démarrera au 22 juillet et va se généraliser par la suite. Cela prendra six à huit mois.

Un élu demande comment cela va se passer pour les salarié.es qui n'auront pas de téléphone professionnel et devront utiliser leur téléphone personnel et si une alternative est prévue d'un téléphone par siège par exemple.

La présidente assure que les salarié.es pourront utiliser la ligne fixe du siège. Elle ajoute que la demande de double identification n'est pas systématique, mais aléatoire.

La RRS ajoute que tous les salarié.es n'utilisent pas Office 365.

L'élu demande s'il n'y a pas une étude en cours pour sortir de ce logiciel. Il insiste sur le fait que les personnes qui travaillent avec Office 365 devront avoir un téléphone professionnel pour s'identifier. Il convient qu'il sera possible d'utiliser la ligne fixe du poste de travail et ne souhaite pas que les salarié.es sans téléphone professionnel utilisent leur téléphone personnel.

La présidente répond par la négative et précise que cela fait seulement deux ans que ce dernier est utilisé pour du travail partagé. Elle explique que c'est le système de connexion sur le logiciel qui fait la demande et c'est la même chose que lorsqu'une personne souhaite faire un achat sur Internet. Elle ajoute que tous les salarié.es qui utilisent ce logiciel ne seront pas dotés d'un téléphone portable si nécessaire. Aussi les personnes qui sont en télétravail devront revenir au bureau. Ceux qui n'ont pas de téléphone professionnel ne travaillent pas sur Office 365.

## IX – Présentation des travaux menés sur la ligne managériale Léo Lagrange

La présentation du travail réalisé par l'un des groupes qui a été en formation sur le mook « management responsable » est consultable sur la BDU. 45 salarié.es ont participé au mook et 15 d'entre eux ont pris part à un travail qui a fait suite à ce programme de formation pour l'élaboration de la ligne managériale de Léo Lagrange.

Un élu s'étonne que le document soit si peu important. Il s'attendait à trouver des éléments pour éviter des situations telles que celles rencontrées sur Nord Île-de-France.

Il souhaiterait que les élu.es du CSE puissent participer à ces commissions pour s'assurer d'une certaine humanité. En effet, le document parle d'efficacité, d'intégrité et d'implication, ou encore de transformer les valeurs en actes, mais lui ne retrouve pas dans le manifeste les valeurs humanistes de Léo Lagrange. Il pense qu'il manque une introduction.

La présidente répond que le document n'est pas finalisé et qu'il ne s'agit pour l'instant que d'une étape de travail et la production du groupe et non pas la présentation de ce que sera à l'avenir la ligne managériale. Le lien avec le positionnement de la fédération Léo Lagrange et le projet d'éducation populaire viendront par la suite.

L'élu attend des travaux futurs qu'ils disent que Léo Lagrange est une association d'éducation populaire et que les managers prennent en compte cette dimension humaine et que les valeurs appliquées aux usagers se retrouvent dans les actes des managers envers les salarié.es. Il est possible d'avoir des appréciations différentes sur l'efficacité ou l'intégrité.

La présidente confirme qu'il manque une introduction qui donne du sens. Mais le document n'est pas finalisé. Elle ajoute qu'il faut effectivement définir ce qu'est Léo Lagrange, comment la fédération fonctionne et ce qu'elle attend de ses managers au sens politique avant d'avoir une description technique.

Le premier travail à faire sera rédactionnel. Viendra ensuite l'étape des outils pour déployer les valeurs et les bonnes pratiques défendues dans les 7 axes. Enfin, une troisième étape réfléchira à la façon de simplifier la présentation pour qu'elle soit comprise de tous. Pour l'heure, la présidente

souhaite connaître les avis des élu.es du CSE, savoir comment ils.elles réagissent sur les axes présentés et ce qu'ils aimeraient ajouter.

Une élue note que le document contient des adjectifs qui ne font pas partie de ce que l'on peut habituellement exiger d'un manager, comme l'audace, la solidarité ou l'humilité et apprécie de les y trouver. Elle aimerait par contre que ces sujets soient approfondis dans leur rédaction pour que certains points ne se contredisent pas entre eux et n'entraînent pas des dérives sur le terrain. Il est important de veiller à l'application des notions présentées dans l'exercice de la mission.

La présidente entend qu'il faut approfondir les exemples de bonnes pratiques ou les conditions de mises en œuvre.

Le représentant syndical CFDT a, personnellement, souvent critiqué la volonté de faire rentrer dans la fédération Léo Lagrange des schémas organisationnels typiques des entreprises, toutefois, il est satisfait de trouver dans le document le terme « d'agilité », qui pourrait être un fil conducteur de la ligne managériale. Les organisations syndicales ont constaté une modification profonde des relations de travail au sein des entreprises qui la pratiquent. Léo Lagrange, en plus de Progress et de l'organisation par métier, pourrait s'inscrire dans cette ligne managériale. L'enquête QVT a montré que les salarié.es outrepassent parfois leurs prérogatives, mais si leurs actions entrent dans une volonté d'initiative, d'audace et une envie de partage, cela peut modifier la relation à la hiérarchie et l'adhésion à des projets, quelle que soit leur taille.

Une élue demande qui a participé à ce travail et si la direction de la mission nantaise était présente ?

La présidente répète que les 15 personnes qui réfléchissent sur le sujet font partie du groupe qui s'est investi sur la formation « management responsable » en septembre 2021. Elle ne peut pas à l'instant précisément dire qui fait partie du groupe, hormis la responsable paie RH, mais l'idée était de représenter tous les métiers et toutes les fonctions. Tou.tes les participant.es sont volontaires et ont été accompagné.es par un cabinet pour extraire la substance de toutes les informations reçues lors de la formation qui s'est poursuivie sur le dernier trimestre 2021.

Un temps de travail, dédié au rédactionnel, est de nouveau prévu au mois de septembre. Elle souhaite qu'un.e animateur.trice d'atelier d'écriture intervienne pour les aider à rédiger, à partir du travail produit. Viendra ensuite un travail de relecture, de mise en forme et de présentation, pour s'assurer que les propositions sont bien reliées au projet global de la fédération.

La secrétaire du CSE demande s'il est prévu une déclinaison en direction des salarié.es. En effet, la ligne managériale est intéressante dans ce qu'elle peut permettre d'éviter des dérapages, mais l'est aussi pour que le.la salarié.e connaisse non seulement les tâches qui lui sont assignées, mais aussi son environnement de travail. Elle pense qu'il serait intéressant de communiquer le document aux salarié.es, sous une forme pédagogique, pour qu'ils.elles sachent quelles sont les obligations des managers.

La présidente répond que c'est bien là l'idée de ce travail. La ligne managériale doit permettre aux cadres de savoir ce qui est attendu d'eux en termes de posture et aux salarié.es de savoir ce qu'ils.elles sont en droit d'attendre. Le mode de management doit être connu de tous. Et s'il y a un dysfonctionnement, chacun.e doit pouvoir se référer à la ligne managériale pour interpeller sa direction.

Une élue remarque que pour l'heure, lorsqu'un problème tente d'être réglé sur le plan local, il n'y a pas de retour. Pour que les choses bougent, il faut le faire remonter au niveau du CSE. Elle souhaite



savoir si ce sera aux RH d'indiquer la ligne managériale aux directeurs.trices. Il arrive en effet que ceux.celles-ci subissent des pressions, ne savent pas comment agir et reporte la problématique sur le terrain.

D'autre part, l'élue s'inquiète de savoir à quel moment cela prendra effet alors que de nombreux recrutements sont en cours.

Pour la présidente, c'est le.la responsable de site qui est au premier niveau de la fonction RH, en cela il doit incarner la ligne managériale. Viennent ensuite le.la coordinateur.trice de territoire, le.la délégué.e territorial.e ou la DTPE. Si le.la RH doit porter la responsabilité, l'agilité n'est plus possible. Il est donc nécessaire d'avoir une modalité de présentation que tout un chacun puisse s'approprier. Mais le plus important restera le plan de formation. Pour la présidente, le travail doit être totalement intégré par les responsables d'équipes ce qui suppose pour chacun de suivre une formation. Il est important que chaque responsable comprenne ce que la ligne managériale signifie pour lui.elle et qu'il .elle soit ensuite à l'aise sur son site ayant accès à des ressources.

Lors des recrutements, le temps d'échange sur la ligne managériale sera étoffé par les éléments qui permettront de faire référence.

Elle préfère prendre plus de temps et obtenir un travail abouti que de se précipiter. Mais il est déjà possible d'en informer les nouveaux arrivants, leur précisant que la ligne managériale sera mise en place prochainement. Elle estime que le document sera terminé d'ici la fin du premier semestre 2023.

Une élue souhaite, même si elle comprend l'importance de prendre du temps pour bien faire les choses, que la ligne managériale soit mise en place le plus rapidement possible pour éviter des situations conflictuelles, telle celle du.de la manager.euse censé venir apaiser une situation qui provoque, par ses réflexions et son attitude, le résultat inverse.

## X – Présentation du Mooc d'accueil des nouveaux salarié.es

Un mooc a été mis en ligne sur le site Léo Pro de la fédération Léo Lagrange concernant l'accueil des nouveaux salarié.es. Ce guide comprend :

- Un mot de bienvenue du président et du secrétaire général
- Une présentation des métiers par chacun des directeurs métier
- Une présentation des règles sociales (Accords d'entreprises)
- Une visualisation du territoire – Les salarié.es peuvent zoomer sur la région ou le département qui les intéressent et découvrir les différents dispositifs.

La présidente présente aux élu.es du CSE le guide en ligne avec les différents onglets. Un petit quiz est présenté pour chacun des métiers et les salarié.es peuvent tester leurs connaissances. Ils.elles ont la possibilité d'y revenir à tout moment. Les directeurs.trices de structures sont chargé.es de montrer aux salarié.es comment accéder au site. Cela fait partie de leur travail d'accueil.

Elle précise que tous les nouveaux salarié.es vont recevoir, sous un format dématérialisé, leur dossier administratif qui se compose :

- D'un mot d'accueil du secrétaire général
- D'une fiche signalétique remplie par le.la salarié.e
- D'une information sur le coffre-fort numérique...

## XI – Information sur la signature d'un accord prime d'intervention en milieu carcéral



La fédération a signé au 1<sup>er</sup> juillet, au sein de l'UES, à l'unanimité des organisations syndicales, un accord qui harmonise la pratique de compensation des contraintes des intervenant.es en milieu carcéral. Cet accord est immédiatement applicable et concerne tous les secteurs. Il concerne au total environ 140 salarié.es. La plupart sont sur LLF, les autres se répartissent entre l'Union Nationale Sportive, LLSO et Nord Île-de-France.

## XII – Remplacement d'un membre de la commission logement

Richard Reyes ayant fait part de son souhait d'être remplacé à la commission logement, suite à son arrivée à la commission communication, Carole Mulumbay a présenté sa candidature pour prendre sa place.

**La présidente met aux voix la candidature de Carole Mulumbay en remplacement de Richard REYES**

Votants : 10

Pour : 10

Contre : 0

Abstention : 0

## XIII – Appel à candidatures pour la désignation d'1 RP LLSO

Cela concerne le périmètre hors Toulouse. Un appel à candidature avait déjà eu lieu, mais un poste n'avait pas été pourvu, suite à un délai de carence. Ce dernier arrivant à son terme, il est possible de relancer la procédure sur le périmètre.

L'appel à candidature se trouve dans la BDU et va être diffusé.

Une candidature est déjà parvenue à la direction, mais la date butoir est au 21 septembre.

## XIV – Précisions sur les demandes de mobilité dans le périscolaire

Les élu.es avaient fait part du processus de demandes de mobilité se faisant au mois de juin sur Toulouse et Lyon. En réponse, il n'y a pas d'harmonisation sur l'ensemble du territoire, tant sur le support que sur la date, chaque entreprise ayant mis cette procédure en place pour elle-même. Dans le cas où des souhaits ne seraient pas satisfaits sur deux ou trois situations identiques, les critères retenus sont la disponibilité et les compétences. La présidente n'a pas eu connaissance de problèmes particuliers.

Une élue rapporte le cas d'une salariée qui avait demandé à changer d'école un poste devant disparaître. Celui-ci ayant été maintenu, la salariée a souhaité rester, ce qui lui a été refusé. Elle est envoyée sur deux écoles différentes, ce qu'elle a ressenti comme une sanction.

La représentante syndicale FO ajoute que sur Nantes, les fiches de mobilité proposent des choix aux animateur.trices, toutefois la décision n'est pas prise par le N+1, mais par le.la coordonnateur.trice du quartier. Il s'ensuit des décisions qui ne tiennent pas toujours compte des souhaits des salarié.es ou de l'accord QVT et les réponses sont tardives. Il y aurait un travail à faire à ce sujet. Les directeur.trices de structure qui sont normalement en charge de recruter leurs équipes n'ont pas leur mot à dire quand il s'agit de mobilité. Le recrutement se fait selon des grilles

de critères, mais pas la mobilité. Elle se demande pourquoi certain.es n'ont pas le droit, par exemple, de se rapprocher de leur domicile. Cela crée des frustrations.

La présidente estime qu'une personne qui fait partie des effectifs est censée être compétente. Elle convient qu'il y a des problèmes de critères dont il faudrait peut-être tenir compte.

La secrétaire du CSE pense que certaines situations peuvent être compliquées, mais cela repose sur l'appréciation que chaque coordonnateur.trice se fait de l'outil. Il revient peut-être au directeur de la mission nantaise de poser le cadre et de proposer des critères. Sinon la mobilité ne se jugera pas de la même façon entre les différents quartiers d'une même ville.

Elle pointe aussi le fait qu'un directeur.trice de site est en charge du recrutement, mais dans le même temps n'est pas responsable des mobilités. S'ils.elles ne sont pas les décisionnaires finaux, ils .elles devraient toutefois être associé.es à la réflexion pour qu'ils.elles ne se sentent pas dépossédé de leurs prérogatives.

Une élue ajoute que la mobilité est déjà difficile sur un même secteur, et donc encore plus difficile entre secteurs différents.

La présidente considère qu'il y a une différence entre le recrutement et la mobilité interne qui peut dépendre de plusieurs critères. Le choix n'est pas toujours à la clé et peut répondre à des contraintes. Elle demande aux élu.es leur avis sur la mobilité.

Une élue convient qu'il est important que les salarié.es puissent changer de lieu de travail pour ne pas, par exemple, rester trop longtemps sur le même site et tomber dans un train-train quotidien.

La présidente rétorque que ce ne sont pas ces personnes qui remplissent des fiches de mobilité.

La secrétaire pense que cela peut susciter des discussions, le coordonnateur et le directeur de site devant s'intéresser aux raisons qui poussent un salarié à demander une mobilité.

La présidente convient qu'il faut être attentif au traitement de ce sujet pour que les personnes qui n'ont pas été entendues comprennent pourquoi leur demande n'a pas été retenue.

La secrétaire se souvient qu'à une époque, à Nantes, la mobilité était un outil de sanction. Et si c'est encore parfois le cas, dans l'ensemble la vision a progressé.

Une élue souhaite réfléchir sur la façon de faciliter la mobilité, en expliquant comment cela doit se dérouler, mais aussi en accompagnant les personnes qui doivent changer de site.

La représentante syndicale SNEPAT FO pense qu'il faut mettre la qualité de vie en avant, par exemple lorsqu'un changement rapproche un.e salarié .e de son domicile.

La secrétaire se demande, si la problématique ne concerne que Nantes, Toulouse et Lyon, et dans ce cas, s'il faut la traiter pour chaque ville en tenant compte des contextes de chacune, ou bien s'il faut réfléchir à une uniformisation qui concernerait l'ensemble des territoires.

## XV – Panorama des marchés

Il n'y a pas de changements à signaler pour LLF.

### Concernant LLO :

- Deux pertes de marché dans l'Ille-et-Vilaine :
  - Bourg-des-Comptes – la collectivité a retenu l'offre de l'UFCV
  - Saint-Senoux – la collectivité a choisi de municipaliser
- Un nouveau marché sur Nantes, pour une durée de deux ans et demi, à partir du mois de septembre.

La représentante syndicale FO estime que sur Nantes les groupes de travail ont fait un travail de fond très important. Les syndicats ont rencontré la direction de LLO et tous se réjouissent de l'avancée notable sur les marchés.

La présidente confirme que les conditions de travail des salarié.es sur le nouveau marché ont été prises en compte, tant sur l'organisation que sur les temps de préparation et de formation. La durée du marché n'est pas une volonté de réduire le temps, mais d'harmoniser le marché avec l'ACCOORD et de mettre les deux appels d'offres en cohérence.

Pour elle, le marché de Nantes est exemplaire par rapport à ce que la direction attendait sur la prise en compte des besoins mis en avant par Léo Lagrange. La direction a été entendue et suivie. Elle espère que cela va tirer la communication de la fédération en direction des autres collectivités vers le haut.

Une élue précise que ce dossier représente pratiquement un an de travail.

La secrétaire du CSE pense que c'est un dossier à présenter au comité de filière, même s'il est perfectible. La ville de Nantes a été pointilleuse, mais a écrit un plaidoyer, en 2021, avec plusieurs villes, alors elle doit mettre ses actes en accord avec ce dernier. Mais elle se demande comment reproduire le dossier de Nantes sur une collectivité de moindre taille.

La présidente estime qu'il y a un sens politique et une volonté éducative de la part de la ville de Nantes. Léo Lagrange a insisté pour qu'il y ait des changements dans les conditions de travail et a été entendu à la hauteur de ce qu'un projet éducatif doit être dans une ville.

Pour elle, le modèle est transposable, mais pas son économie. Il est donc nécessaire d'aller trouver un soutien sur la politique éducative auprès des ministères. Le temps périscolaire est aussi essentiel que le temps scolaire. Elle ajoute que Léo Lagrange est en négociation avec la ville de Lyon pour le renouvellement du marché et la position n'est pas la même. Il y a une volonté de cette dernière de tirer les services vers le bas, les estimant trop chers. Toute la question porte sur la qualité des prestations proposées par Léo Lagrange.

Une élue ajoute que la perte de marché de Bourg-des-Comptes, face à l'UFCV, ne porte que sur le prix et pas du tout sur la qualité des services.

Une élue rapporte que les ancien.nes salarié.es de Léo Lagrange vont perdre au change sur les salaires.

La présidente espère que la rentrée des classes se fera de façon sereine et que les organisations syndicales vont reconnaître ce que Léo Lagrange a porté et obtenu. Dans le cas contraire, la situation sera difficile.

Pour la secrétaire du CSE, il faut à la fois déconstruire les représentations et/ou justifier de la plus-value. A Nantes, des parents d'élèves s'élevaient contre la précarité des animateur.trices, mais

souhaitaient que le périscolaire passent en régie. Ce qui suppose que les animateur.trices n'ont plus de formation, ni de prime d'ancienneté, des contrats de septembre à juin, la perte du Plan Epargne Entreprise, etc. Il est difficile de changer l'idée que les gens se font de la profession.

La présidente ajoute qu'il est aussi nécessaire de changer de posture sur les recrutements, car la position de la fédération ne donne pas envie aux salarié.es. Léo Lagrange ne sait pas leur vendre le temps de travail et les conditions de rémunération, en particulier dans la petite enfance. Dans l'ensemble, les salarié.es des autres conventions collectives travaillent plus et ont moins d'avantages, pour des salaires en général inférieurs.

Face au problème de recrutement Léo Lagrange doit être capable de mettre en valeur ce qui existe au sein de la fédération. Par exemple, au moins 33 % des effectifs sont formés chaque année.

Concernant LLO :

- En août, une perte de marché, suite à municipalisation, à Goven

Sur Nord Île-de-France :

- Perte du marché de Wattignies. Cela représente 49 salarié.es. Le marché a été repris par l'UFCV.

Sur LLSO :

- Deux pertes de marché à Toulouse :
  - Un marché d'activité danse – au 31 août 2022 – 16 salarié.es sont concernés.
  - Un marché d'activité théâtre – 5 salarié.es sont concernés. Il n'y a pas de reprise possible.

La présidente ajoute que les salarié.es qui travaillent sur des petits temps hebdomadaires seront réaffecté.es à des activités sur Toulouse.

La secrétaire confirme que des ateliers sur des CLAE ou des ALAE ont été proposés. Elle ajoute que la ville de Toulouse cherche à récupérer au moins deux salariées en leur proposant de les intégrer via leurs associations. L'une d'elles s'inquiète des contextes d'intervention, car il ne s'agit plus d'ateliers avec des élèves qui viennent régulièrement. Toutefois, elle est contente de la proposition qui lui est faite. La secrétaire ne sait par contre pas si elles ont donné suite aux propositions.

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