

PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE

Du 16 décembre 2022

Adopté le 17/01/2023 avec 16 voix pour - 0 contre et 3 abstention

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

Les représentantes employeur :

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

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

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

Les représentant.e.s syndicaux .le:

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

Ordre du jour

Aux Membres Titulaires,
Cher.e.s Collègues,

Nous nous retrouverons pour **notre 11^{ème} Séance Ordinaire du Comité Social et Économique** le :

Vendredi 16 décembre 2022

A partir de 09 heures

Salle de réunion Hôtel Ibis Lyon Carré de Soie

20 AVENUE DES CANUTS

69517 VAULX EN VELIN CEDEX

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

1. Approbation du procès-verbal de la réunion du 24 novembre 2022
2. Remplacement de la trésorière du CSE
3. Consultation sur le projet de PDC 2023 : information sur le projet, rapport de la commission formation, avis
4. Suite de la consultation du CSE (avis) sur
 - la modification du règlement intérieur
 - et l'adoption d'une politique de lutte contre la fraude, la corruption et le détournement de fonds et d'un dispositif d'alerte
5. Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLO
6. Consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLO
7. Consultation sur le projet de rupture conventionnelle de Madame Lamia Hoggas, représentante de proximité LLM - Bouches du Rhône (*vote à bulletin secret par voie électronique*)
8. Consultation sur le projet de rupture conventionnelle de Mme Léa Suner, membre titulaire du CSE (*vote à bulletin secret par voie électronique*)
9. Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation
10. Appel à candidatures pour le remplacement d'1 RP LLO - Ille-et-Vilaine
11. Appel à candidatures pour le remplacement d'1 RP LLM - Bouches du Rhône
12. Appel à candidatures pour le remplacement d'1 RP LLM - Pyrénées orientales
13. Information sur l'augmentation de la valeur du point dans la branche ECLAT (Avenant 194 à la CCN)
14. Information sur la situation de Mme Nathalie Robinet, RP LLCE
15. Panorama des marchés

La Secrétaire du Comité Social et Économique
Laurence GILBERT

La Présidente du Comité Social et Économique,
Pascale DUMAIRIE

I – Approbation du procès-verbal de la réunion du 24 novembre

La présidente invite les élu.es à voter la dernière version du procès-verbal de la réunion du 24 novembre 2022, envoyée la veille au soir.

La présidente met aux voix le PV de la réunion ordinaire du 24 novembre 2022

Votants : 15

Pour : 15

Contre : 0

Abstention : 0

II – Remplacement de la trésorière du CSE

La trésorière a fait savoir, lors du précédent CSE, qu'elle quittait ses fonctions à la fin de l'année 2022. Elle a fait part d'une situation personnelle et professionnelle difficile expliquant sa décision.

La secrétaire précise que les élu.es du CSE se sont réuni.es la veille, à l'exception des élu.es UNSA, absents suite à une regrettable erreur de communication. Après débat entre les personnes présentes, aucune candidature n'a été proposée. Ils; elles ont toutefois constaté la nécessité de revoir le poste de trésorier au regard de la charge de travail qui lui incombe. Deux pistes ont été évoquées :

- L'embauche d'une personne à mi-temps pour la partie comptabilité. Il n'est pas possible de confier cette tâche à la secrétaire administrative. Le point a été fait lors de son entretien annuel.
- Solliciter le cabinet COEXCO pour reprendre une partie des missions dévolue au trésorier.

La secrétaire propose, au nom du Snepat-FO de contacter le cabinet. Pour sa part, c'est la piste qu'elle privilégie, même si avoir une seconde personne au bureau était intéressant du point de vue de l'accompagnement fonctionnel et de l'organisation du travail avec la secrétaire administrative. Mais cette solution peut aussi se révéler problématique et source d'autres difficultés. Quoi qu'il en soit, le poste de trésorier demande de redistribuer certaines missions.

Le représentant syndical CFDT constate que depuis le début de la nouvelle mandature, le fonctionnement du poste de la secrétaire administrative a été au cœur des discussions. Les élu.es ont longtemps réfléchi aux moyens à mettre en place pour que cette dernière puisse assurer sa mission. Il s'interroge sur les suites à donner si elle n'a pas les compétences attendues.

Un élu convient qu'il peut y avoir un sujet à débattre, mais ce dernier n'a pas été abordé la veille. Il ne souhaite toutefois pas lier la responsabilité du poste de trésorier, membre élu, aux missions de la secrétaire administrative.

La secrétaire du CSE rappelle qu'initialement le poste de secrétaire portait sur des tâches administratives et comptables et que ces dernières ne sont pas assurées. Il faut donc traiter ce problème.

Un élu reconnaît que la charge dévolue au trésorier est conséquente, puisqu'accompagner une salariée demande du temps et de l'énergie. Il est donc nécessaire, suite à ce constat, de revoir la relation entre le poste de trésorier et celui de la secrétaire administrative du CSE. Le poste de trésorier, peu convoité, doit

être accessible à toute personne souhaitant s'en charger. Lorsqu'un trésorier s'en va, il devrait être possible de prendre sa suite sans difficulté.

La trésorière convient que le poste de trésorier consiste surtout à superviser. Pour sa part, elle a été obligée d'aller au-delà, puisqu'il lui fallait accompagner toutes les semaines la secrétaire administrative pour la partie facturation ou sur les prestations. Elle ajoute que c'est un poste dont il ne faut pas avoir peur. Il faut donc soit embaucher une personne - ce qui serait plutôt son choix - soit faire appel à COEXCO, pour assurer la partie comptable.

Pour sa part, elle assurait aussi la gestion des ASC, avec les paramétrages, les flyers, le guide. Ce sont ces tâches ajoutées les unes aux autres, en plus de son poste de responsable administrative, qui ont fini par faire trop pour elle.

Elle pense que si les missions sont redéfinies, assurer le poste de trésorier du CSE n'est pas une charge trop lourde en soi. Elle est prête à former son/sa remplaçant.e, s'il était acté l'embauche d'une personne à mi-temps. Elle pourrait se rendre disponible deux demi-journées par semaine. Elle ajoute qu'elle a encore plusieurs choses à régler avant de laisser sa place.

La présidente du CSE demande si, une fois le périmètre revu, une candidature est envisagée.

La secrétaire propose que d'ici le 17 janvier, date du prochain CSE, elle se concerte avec la trésorière pour préparer une fiche de poste qu'elle enverra aux élu.es. Dans un même temps, elle demanderait au cabinet COEXCO ce qu'ils; elles peuvent proposer en termes de service pour assurer une partie de la trésorerie. Pour sa part, elle reprendrait l'accompagnement de la secrétaire administrative. Elle demande à la trésorière si elle accepterait d'assurer l'intérim pendant un mois pour pouvoir payer les factures et faire la transition. Ensuite, les personnes qui le souhaitent pourraient présenter leur candidature dans cette nouvelle configuration. Les élu.es devront prendre une décision au prochain CSE.

Un élu avoue que la configuration du poste peut faire peur. Toutefois, il estime qu'embaucher une personne en fin de mandat n'est peut-être pas un cadeau à faire à la prochaine équipe. Il approuve l'idée de mettre une deuxième personne en place, mais préférerait que cela se fasse sur la prochaine mandature. Il privilégie le recours au cabinet COEXCO. Le trésorier a pour sa part un rôle politique de vérification et de responsabilité et n'est pas chargé des activités quotidiennes.

Un élu explique que le CSE a toujours eu une secrétaire administrative. Le trésorier et le secrétaire étaient chargés de la gestion de la salariée et des personnes en intérim pour le CSE. Entre-temps, le nombre de salarié.es à Léo Lagrange a beaucoup augmenté et il faut en tenir compte. Toutefois, les missions restent les mêmes. Lors du départ de la secrétaire administrative et comptable, il avait déjà été envisagé de soustraire la comptabilité à un cabinet. Il convient qu'il faut redéfinir le rôle de chacun, le trésorier ayant effectivement un rôle politique avec la tenue du budget. C'est une mission qui restera, Il renvoie enfin les élu.es de l'organisation syndicale dont la trésorière est issue à leur responsabilité, les invitant à trouver un remplaçant.

Une élue pour l'UNSA souligne le fait que la majorité des élu.es UNSA en sont à leur premier mandat et n'ont donc pas l'expérience de certain.es élu.es d'autres organisations syndicales. Elle est d'accord avec la fonction première d'un trésorier et convient que c'est la seule qu'il devrait avoir, mais estime que la problématique des compétences requises pour le poste de secrétaire administrative et comptable n'est pas le sujet initial. Les difficultés rencontrées n'étant pas récentes. Par contre elle n'est pas d'accord avec l'analyse de l'élue qui pense qu'une personne embauchée en début d'année ne sera vraiment apte à assurer ses tâches qu'en fin d'année, soit à la fin du mandat. Il suffit de prendre une personne avec les

compétences requises. Elle est d'accord avec l'idée que l'organisation syndicale dont le trésorier est issu doit prendre ses responsabilités, mais cela ne peut être le cas que lorsque ce dernier assure uniquement la fonction qui lui incombe et pas d'autres tâches supplémentaires.

La trésorière pense que si les élu.es du CSE prennent rapidement une décision, elle aura le temps de former la personne embauchée pour la partie comptabilité et cette dernière pourra être rapidement opérationnelle. Il suffit qu'elle ait les bonnes compétences.

La présidente du CSE intervient sur les questions d'embauche. Elle rappelle que tou.tes les élu.es du CSE exercent la fonction d'employeur. Cela peut les mettre parfois dans la difficulté. Ils; elles ont, par exemple, dans l'ensemble, relevé des manques dans les capacités de la secrétaire administrative, mais tous les avis ne convergent pas sur les solutions à apporter. C'est pourquoi elle n'est pas certaine qu'une nouvelle embauche soit le bon choix. Elle pense qu'externaliser auprès du cabinet avec lequel ils; elles travaillent leur permettrait d'accéder à des moyens techniques, sans être contraint par un rôle d'employeur difficile à exercer et qui engage l'avenir puisque le poste perdurera avec la nouvelle mandature et sera à la charge des élu.es qui viendront ensuite.

Un élu sait très bien que la trésorière sera en capacité de former la personne qui sera embauchée, mais il met en avant la fin de mandat pour décembre 2023 et le fait que la charge d'employeur sera reportée sur la prochaine équipe. Il ne souhaite pas lui imposer un fonctionnement spécifique. Par contre, un cabinet sera tout à fait à même de répondre aux besoins. Il répète que la fonction de trésorier est politique et qu'elle doit le rester. C'est à lui par exemple à alerter le CSE lorsqu'un établissement n'est pas à jour de ses cotisations ou lorsqu'il faut annuler une dette. À ce jour, il estime qu'une embauche, qu'il envisage en CDI, n'est pas la bonne solution.

La trésorière demande concrètement qui va s'occuper de régler les factures en fin d'année, estimant que le cabinet ne peut pas tout faire. Il y a aussi la nécessité d'être en lien avec la secrétaire administrative avec laquelle il faut faire un point régulier.

Un élu rappelle que la paie du personnel du CSE était autrefois suivie par le trésorier et le secrétaire du CSE qui se chargeait d'envoyer les éléments au service paie. Il pense qu'un cabinet comptable peut très bien s'en charger. Il propose, si besoin, de faire une formation sur le rôle d'un trésorier de CSE, sachant que rien n'a changé entre l'époque du CE et maintenant. Le trésorier doit regarder les rentrées des structures. C'est lui aussi qui gère le côté technique de la paie de la salariée, via un tableau de suivi. Il peut en ce sens envoyer les éléments à un cabinet comptable.

La présidente demande si les élu.es souhaitent que la secrétaire du CSE prenne contact avec le cabinet COEXCO pour savoir s'il est en capacité de prendre en charge les tâches réclamées par le CSE et à quel tarif. Le but étant de replacer le trésorier dans sa fonction politique.

La présidente met aux voix un mandat à la secrétaire de prise de contact avec le cabinet COEXCO
Votants : 15 Pour : 15 Contre : 0 Abstention : 0

La trésorière explique qu'elle connaît le rôle du trésorier et sa fonction politique. Elle convient qu'il est tout à fait possible de transmettre au cabinet comptable les éléments. Toutefois, elle s'interroge sur les frais de déplacement, sachant que ce n'est pas ce dernier qui pourra s'en charger.

Un élu répond que cela incombe au trésorier puisqu'il doit contrôler qu'il n'y a pas d'abus, ce à quoi une élue relève qu'il y a une différence entre vérifier et faire.

La secrétaire du CSE va travailler avec la trésorière sur les besoins et la mise en oeuvre. Il y a peut-être plusieurs options à explorer. Elle fera ensuite une proposition aux élu.es, suivi d'un rendez-vous pour en débattre.

Le représentant syndical CGT remarque que des organisations syndicales ont tout fait pour avoir les rennes du CSE et les invite à prendre leurs responsabilités. Il s'étonne qu'il faille à nouveau définir le rôle de trésorier alors que des formations et de l'accompagnement existent au sein des OS.

La présidente du CSE réplique qu'il y a d'un côté le budget de fonctionnement du CSE et de l'autre celui des ASC. Les dépenses engagées sur l'un n'ont pas d'action sur l'autre.

Une élue insiste sur le fait que cela fait plusieurs mois qu'il est dit que la trésorière n'arrive plus à assurer son rôle. Elle souhaite, à l'instar de ce que disent certains élu.es, que soit appliquée à la situation la notion « d'humain ». Elle demande de travailler ensemble, en intersyndicales, ayant l'impression que les élu.es UNSA n'ont pas toutes les informations. Elle ne veut pas que ces derniers, dont c'est le premier mandat, portent la responsabilité de ce qui a été fait par le passé. Elle ajoute que la trésorière fait tout ce qu'elle peut, pourtant il semble lui être reproché de ne pas assumer son rôle et de ne pas donner suffisamment de son temps.

Un élu ne s'en prend pas à la personne en elle-même, mais à la trésorière présentée par l'UNSA, estimant que les élu.es de ce syndicat n'ont pas joué le jeu. Il insiste sur le fait que de tout temps le Comité d'Entreprise a toujours fonctionné en intersyndicales sur la répartition des postes et en toute transparence. Il ajoute que les élu.es UNSA ont cherché à exclure certains élu.es, en particulier ceux de la CGT. Enfin, il estime qu'au bout de trois ans, les élu.es ne sont plus des novices. Il s'en prend à l'organisation syndicale et à son système qui a tenté de bloquer les RP CGT. Il est pourtant prêt à discuter avec les élu.es UNSA dans l'intérêt des salarié.es. Il ajoute qu'il n'est pas possible de dissocier certains positionnements en commission ASC de la politique de l'UNSA sur les finances du Comité d'Entreprise. Il fait allusion à des propos tenus la veille en commissions sur la situation des salarié.es qui relève de jugements personnels, auxquels il ne peut adhérer. Il redit que les élu.es UNSA ont fait un choix en début de mandat, mais se dit prêt à discuter pour changer l'ensemble du fonctionnement.

Une élue ne tient pas à refaire l'histoire. Elle aimerait simplement que les propos portent sur le poste de trésorier et sa dimension politique, sans digressions.

La présidente rappelle que les élu.es ont voté pour donner mandat à la secrétaire et les invite à échanger sur les différents sujets en dehors de l'instance.

Un élu précise que, concernant les conventions de mise à disposition, l'UNSA est, au sein du CSE, le seul syndicat qui n'a aucun représentant à 100 % dans une action syndicaliste. Ils; elles sont tou.tes investi.es et apprécient le travail que font les élu.es des autres syndicats dans l'intérêt des salarié.es. Ils; elles font toutefois avec les moyens à leur disposition.

La présidente revient sur les conventions de mise à disposition. Il ne s'agit pas simplement d'un accord entre employeur et syndicat pour avoir un.e salarié.e dédié.e aux activités syndicales de l'entreprise. Les personnes concernées ont une activité multiple dont une partie est au sein de l'organisation syndicale et

payée par elle. Ainsi certain.es élu.es vont exercer différents mandats dans plusieurs instances avec une certaine cohérence. Mais ils; elles n'ont pas plus de temps dédié à l'activité syndicale au sein de l'entreprise.

La direction est ouverte à des négociations avec l'UNSA pour mettre en place une convention de mise à disposition.

III – Consultation sur le projet de PDC 2023 : information sur le projet, rapport de la commission formation, avis

Le RDRH commence par la stratégie définie pour le PDC 2023, dont le premier objectif n'est plus de se limiter à l'obligation légale. Il s'agit d'un investissement et d'un levier stratégique dans l'accompagnement à la transformation de la fédération. Il faut se donner les moyens de vérifier l'ancrage des acquis de la formation sur le long terme.

Le PDC se scinde entre un niveau macro autour de l'enjeu stratégique de la formation et un niveau micro sur les besoins individuels et collectifs des salarié.es.

Un travail a été fait en collaboration entre la DRH nationale et les directions métiers. Il en ressort que le fédéral doit continuer à travailler sur les enjeux stratégiques avec des mises en place de parcours de métier, de thématiques transversales, de webinaires. Les PDC régions LLA, petite enfance, LLF, répondent aux besoins opérationnels du développement des compétences spécifiques aux métiers et aux régions avec des actions de formation pour l'adaptation au poste de travail.

Le budget prévisionnel, qui sera revu en janvier 2023, s'élève à 737 270,13 euros. Les plus grandes régions, du fait de leur masse salariale, sont Sud-Ouest, Centre-Est et Ouest.

Le budget prévisionnel pour le fédéral est de 184 319 euros, avec un objectif de 711 heures de formation. 358 salarié.es sont visés.

Les parcours métiers

Animation

Le premier mis en place sera celui des DTA à qui seront proposés des blocs de compétence pour une meilleure application de leur fonction. Les formations tournent autour de :

- La connaissance des territoires,
- La maîtrise des contrats publics,
- La gestion des ressources humaines avec la question des contrats, des temps de travail et des fins de contrat,
- Le pilotage économique,
- La gestion de projet.

Il existe un parcours DS, pour les responsables de structure, qui s'est déroulé sur une période de 5 ans. Il a été mis de côté lors de la crise du Covid faute de pouvoir faire du présentiel. Il va être réactivé avec des formations sur 28 heures :

- Connaissance de la fédération,
- Outils et ressources de la fédération,
- Projet de la structure,
- Gestion du budget,
- Fonction managériale,
- Entretiens professionnels.

Pour les animateurs périscolaires, un parcours est expérimenté depuis déjà trois ans. Il permet à tous ceux qui arrivent à la fédération de profiter de 4 modules sur :

- Le développement de leurs compétences professionnelles,
- Le renforcement de la posture professionnelle face à des publics,
- L'identification et l'application des valeurs portées par la fédération sur son projet éducatif.

Il est prévu une session de 14 heures par trimestre, animée par les pôles engagements.

L'action Carbone Scol'ERE va être reconduite pour la troisième année. Elle s'adresse aux animateurs et animatrices qui interviennent sur ce dispositif dans les écoles. Il s'agit de 28 heures de formation en présentiel.

Le HUB existe depuis 5 ans et sera reconduit sur un dispositif de 28 heures en présentiel. Il s'adresse aux animateurs et animatrices en postes sur des dispositifs ados. Il s'agit de culture numérique, d'écriture de production médiatique et d'appropriation des outils.

L'accompagnement des publics des 16 – 25 ans entre dans sa troisième année. Il s'agit d'une formation de 28 heures en présentiel et s'adresse aux animateurs et animatrices des dispositifs jeunes. Elle concerne l'insertion professionnelle des jeunes et la lutte contre les inégalités territoriales.

Petite enfance

Le parcours petite enfance est reconduit pour la troisième année, suite à de très bons retours. Il se fait sur 35 heures avec du présentiel et du distanciel. Il s'adresse aux auxiliaires puéricultrices, aux animateurs et animatrices petite enfance et aux assistantes maternelles.

Il s'agit de 5 modules avec chacun une thématique différente :

- Projet petite enfance de la fédération,
- Développement de l'enfant,
- Activités artistiques,
- Gestion du stress spécifique à la petite enfance.

Pour les responsables de structure, il existe 4 modules de 48 heures en mode hybride : présentiel, distanciel :

- Responsabilité juridique,
- Management des équipes,
- Participation au maillage territorial et au développement local
- Comment animer un comité de pilotage avec les partenaires.

Pour les DTPE, le parcours est le même que celui des DTA. Il est prévu des troncs communs pour mélanger les deux publics, pour créer des passerelles et faciliter les mobilités entre les métiers. La formation se fait sur 35 heures.

Le handicap

Les formations concernent l'animation et la petite enfance.

En 2022 a été expérimentée une formation qui a connu des retours très positifs :

- Les outils de résolution de problème.

Le but est de permettre aux salarié.es d'avoir des pistes objectives pour trouver des solutions à leurs problématiques de terrain.

Le télétravail

Il est important d'outiller les personnes en télétravail. La formation doit leur permettre de mieux gérer leur vie privée et leur vie professionnelle et être plus efficaces.

Ligne managériale Léo Lagrange

Il s'agit d'un projet en lien avec le Mooc de l'université de Laval au Québec, pour un management responsable.

Un groupe a fait un premier travail en 2022 et a produit des livrables qui ont été présentés au COMEX et aux élu.es par la présidente du CSE. Cette démarche continue pour instaurer une ligne managériale sur l'ensemble de la fédération et permettre à tou.tes les cadres d'adopter les mêmes règles de management.

Formation SAGE et TALENTIA

Il s'agit de formations très techniques réclamées par les services compta et paie.

Formation sur le droit à l'image

Cette formation a été demandée par les représentant.es de proximité et va se mettre en place.

Outils collaboratifs, Office 365 et Outlook

Cette formation répond à l'augmentation des visioconférences et le besoin d'en connaître les outils.

Action Formation en Situation de Travail (AFEST)

Pour l'heure, ce sont des formations qui se font de façon informelle sur le terrain et gratuitement sur les temps de travail des salarié.es. L'objectif est de former des formateurs et formatrices à l'AFEST dans l'animation et la petite enfance, UNIFORMATION ayant des financements pour ce type de dispositifs.

Mesurer l'impact social

C'est une expérimentation qui fonctionne plutôt bien. Il s'agit, au-delà de répondre à un cahier des charges pour un marché, de mesurer l'impact social des activités sur le terrain et auprès du public.

La lutte contre la désinformation

C'est un sujet qui a été débattu avec les membres de la commission formation qui sont favorables à l'expérimenter. Cela pour sensibiliser les ados et préados qui utilisent essentiellement les réseaux sociaux pour s'informer. Le but est de les outiller pour qu'ils; elles apprennent à faire la part des choses. Former les animateurs et animatrices peut faire avancer la réflexion autour de l'utilisation des réseaux sociaux.

Les webinaires

Ils sont organisés à la demande des services RH. Il y a différents thèmes :

- La conduite des entretiens professionnels,

- Connaître le processus de recrutement de Léo Lagrange et développer la marque employeur. Un guide du recrutement va être diffusé auprès de toutes les personnes concernées,
- L'accueil et l'intégration des nouveaux salarié.es. Tout.e salarié.e qui arrive va visionner le Moot pour comprendre le fonctionnement de la fédération par région et par métier,
- Animer une réunion à distance, pour rendre les réunions plus interactives,
- Entretien annuel,
- Sensibilisation à la démarche qualité de vie au travail.

LLA

Les besoins de formation ont été recensés lors des entretiens pros et annuels. Les besoins collectifs pour leur part arrivent par le biais des représentant.es du personnel ou des responsables de structure.

La stratégie se décline en trois axes :

- Professionnalisation des acteurs,
- Répondre aux besoins spécifiques des structures,
- Répondre aux souhaits des salarié.es.

Le budget prévisionnel de LLA est de 491 467 euros. Il est prévu 143 modules de formation pour un total de 18 523 heures, qui vont concerner 1 645 salarié.es.

Les formations sont en modèle hybride, présentiel et distanciel.

Les élu.es trouveront dans la BDU le détail des thématiques ainsi que les budgets par région.

Les thématiques dans l'**animation** concernent :

- La posture professionnelle,
- Le handicap et inclusion,
- La communication et écrits professionnels,
- Le management opérationnel et des questions RH,
- L'accueil et la gestion de la relation avec le public et les usagers ;
- La qualité, santé, sécurité, environnement,
- La culture numérique, digitale et multimédia,
- Formation bureautique.

Il existe aussi des formations de brevet ou encore certifiantes ou diplômantes :

- BAFA, BFD,
- CPJEBPS, BPJEPBS, DJEPS,
- Licence professionnelle,
- Master professionnel,

Mais aussi des bilans de compétences et de la VAE.

Les trois axes stratégiques de la **petite enfance** sont semblables à ceux de LLA. Le budget prévisionnel est de 85 732 euros pour 27 modules de formation pour un total de 706 heures en direction de 376 salarié.es.

Les thématiques :

- Les savoir-faire,
- Le management de proximité,
- L'aspect interculturel et la lutte contre les discriminations,
- Les méthodes éducatives et pédagogiques,
- La sécurité et la santé,

- Outils; elles bureautique et gestion de budget.

Pour **LLF**, les formations sont essentiellement collectives. Elles concernent :

- Le renforcement de la posture professionnelle des formateurs et formatrices,
- Le digital et le numérique de compétence,
- L'expertise métier,
- Les compétences managériales,
- Les obligations vis-à-vis de QUALIOP1.

UNIFORMATION est l'OPCO des métiers de l'animation, tandis qu'AKTO s'adresse à la formation.

La DRH LLF explique que précédemment, les structures de plus de 50 salarié.es n'avaient pas de budget formation dédié, contrairement à celles de moins de 50 salarié.es. La branche professionnelle a mis en place, en 2022, une contribution conventionnelle complémentaire pour offrir aux instituts de formation des enveloppes supplémentaires. Ainsi, les structures de moins de 11 salarié.es ont un budget complémentaire de 3 500 euros par entreprise et par an. Pour les structures de 11 à 49 salarié.es, il est de 4 500 euros. Celles de plus de 50 salarié.es ont bénéficié d'une enveloppe de 13 000 euros en 2022. Cela permet de proposer des formations collectives ou individuelles dans les instituts.

Le RDRH ajoute que les modalités de prise en charge des frais ont été revalorisées pour 2023.

- Transports collectifs : frais réels,
- Repas : de 18 à 20 euros
- Nuitées : 100 euros pour les formations hors Paris – 120 euros pour Paris.

Une participation de 20 euros subsiste pour les frais de garde.

Le représentant syndical CGT salue la revalorisation des prises en charge, mais pense que ce ne sera peut-être pas suffisant.

Le RDRH indique que le catalogue des formations sera mis en ligne au mois de février, sur Léo Pro. Il demande aux élu.es de relayer l'information auprès des salarié.es, car beaucoup n'ont pas connaissance de ces formations.

Il est prévu une inscription en ligne, avec une procédure commune à l'ensemble des régions sur les modes de convocation aux formations. Des évaluations en ligne vont également être mises en place pour compenser les pertes constatées lorsque celles-ci sont faites sur place. Le but est d'avoir un retour qualitatif. Les évaluations à froid vont passer par des webinaires d'encreage des acquis, à deux ou trois mois.

Les informations sont diffusées par le biais de la e-lettre aux salarié.es.

En parallèle du guide de départ en formation, il est prévu un formulaire d'engagement réciproque. Ainsi, un salarié qui se positionne sur un départ en formation doit obtenir l'aval de son N+1, puis les deux s'engagent sur un départ en formation effectif.

Des webinaires seront organisés à partir du mois de janvier, à destination des responsables de structure, pour expliquer le PDC et les enjeux de la formation.

La présidente invite les membres de la commission formation à faire leur compte-rendu.

La présidente de la commission confirme la tenue d'une réunion, la veille, en présence du RDRH et de quatre membres de la commission. Tou.tes ont pris connaissance du PDC 2023 et de ses orientations et

du souhait du RDRH de ne pas se limiter à l'obligation légale. La formation des salarié.es doit être pensée comme un investissement sur le long terme et le PDC 2023 comme une étape dans le processus.

Le budget prévisionnel du PCD fédéral s'élève à 184 319 euros, celui de LLA, petite enfance et LFF à 737 277 euros.

Les membres de la commission ont relevé la valeur ajoutée du PDC présenté, ainsi que la prise en compte des conditions d'exercice des métiers dans le rythme ou le séquençage des formations, ou encore la valorisation des compétences internes au service de la formation des salarié.es et les passerelles existantes entre LLA, LLPE et LLF.

La recherche des thématiques transversales permettant l'accroissement des compétences, avec la ligne managériale, colonne vertébrale du projet de la fédération, mais aussi l'adaptation aux nouvelles formes du travail, avec des modules sur le télétravail, le souci de rendre les formations à distance plus dynamiques. Les membres de la commission ont également proposé des pistes de réflexion sur la question du tutorat versus action de formation en situation de travail, avec l'AFEST.

La commission suggère que soient travaillés :

- La reconnaissance des compétences des seniors,
- La transmission et l'accompagnement dans un processus de formation,
- La communication vers l'extérieur et les outils; elles à disposition,
- Les réseaux sociaux,
- Les médias,
- L'accompagnement des salarié.es en inaptitude vers la formation.

La commission mesure également le travail du responsable du développement RH qui a produit un PDC ambitieux et riche. Par contre, ses membres regrettent le manque de mobilisation des salarié.es et les effectifs incomplets, qui entraînent parfois des annulations de formation. Les salarié.es ne s'emparent pas des thématiques pour consolider et développer leurs compétences.

La commission propose d'émettre un avis favorable au PDC 2023.

Le représentant syndical CFDT confirme que l'accès à la formation reste la difficulté principale. Son organisation syndicale propose, pour la formation de ses adhérents, un lien qui permet à chacun d'avoir accès à tout ce à quoi il peut prétendre. Il demande si un tel lien générique pourrait être envisagé, qui offrirait un accès facile sans avoir à rentrer dans une base de données spécifique.

Le RDHD propose de reconduire le pitch qui reprend l'ensemble des thématiques et explique aux salarié.es en quoi consistent les formations. Un simple titre ne suffit pas pour se positionner. Il est possible d'envoyer ce pitch à l'ensemble des salarié.es, mais cela suppose d'avoir des courroies de transmission à tous les niveaux.

Le représentant syndical CGT remercie le RDHD pour son exposé et la commission formation pour ses remarques et suggestions. Il note que pour LLA, la présentation est très complète, avec beaucoup de critères, d'outils et balaie l'ensemble de la branche animation. Par contre, il s'interroge sur les critères retenus pour déterminer le nombre de formations et la répartition par territoire, si les choix des formations reposent sur un diagnostic ou si les formations ont été distribuées sur les territoires pour tenir compte des déplacements des salarié.es ou pour répondre aux demandes.

Le RDHD explique que le fédéral se positionne sur des enjeux stratégiques. Par contre les régions ont construit leur PDC au regard de leurs besoins, qui peuvent être différents de l'une à l'autre. Par ailleurs des demandes sont ressorties des entretiens individuels ou ont été remontées par les responsables de structures. Sans compter les observations faites par les services RH.

Le représentant syndical CFDT note qu'un.e salarié.e d'une région peut ne pas être au courant d'une formation mise en place dans une autre région et ne pourra pas, de ce fait, candidater.

Il insiste sur le besoin d'une bonne communication sur les différents PDC pour accompagner les salarié.es moins aggueri.es à la question de la formation. Concernant la présentation sur les formations pour la petite enfance, il a trouvé les propositions moins étoffées.

Le RDHD précise que des thématiques se rejoignent entre les régions. De plus, si un.e salarié.e fait une demande individuelle, le nécessaire sera fait pour qu'il ou elle puisse intégrer une formation ailleurs sur le territoire.

La présidente précise que le nombre de salarié.es concerné est aussi moindre que pour LLA.

Le représentant syndical CFDT rappelle que c'est une branche professionnelle qui est plutôt mise à mal et il faut rester vigilant sur l'accompagnement des publics et des personnels. Or, les propositions de formation ne sont pas très étendues, en particulier sur les brevets, les certifications ou les qualifications pourtant nécessaires à la profession. Il serait bien que les appels à candidature soient accompagnés d'une formation rapide lorsque nécessaire.

La présidente du CSE répond qu'un travail conséquent a été fait autour de la VAE entre le secteur de la formation petite enfance et l'IFRA porteur d'un gros projet en ce sens. LFF prévoit aussi la constitution d'une école de la petite enfance avec une formation d'éducateur de jeunes enfants. Il est aussi envisagé de délivrer des diplômes d'auxiliaire de puériculture. À cela s'ajoutent les trois années de formation d'éducateur et éducatrices de jeunes enfants sur le Pays de Gex.

Le travail d'acquisition de diplômes et de certifications se poursuit. Toutefois, le budget n'est que de 85 000 euros, il faut donc relativiser. En dehors du PDC des actions de formation sont mises en place et ont été présentées lors du dernier CSE.

Un élu remercie pour la qualité de la présentation. Il a relevé que dans l'animation périscolaire, c'est le pôle engagement qui va faire la formation. Il demande pourquoi cela ne serait pas confié à des personnes du terrain qui connaissent bien le métier et sauraient le mieux en parler. Ce serait aussi un moyen de les valoriser.

Il demande si les formations sur la résolution de problèmes, la gestion des familles, la lutte contre la discrimination englobent aussi la citoyenneté, le harcèlement, la gestion des conflits pour faire face aux situations rencontrées pour lesquelles les personnels n'ont pas les outils adéquats.

La présidente du CSE répond qu'être formateur ou formatrice est un métier. L'acte formatif répond à la construction d'un module et passe par de l'ingénierie. Par contre, il serait possible d'introduire dans un cursus de formation des témoignages de professionnel.les pour illustrer le métier. C'est quelque chose qui se fait déjà dans le cadre des BPJEPS ou des DJEPS.

Le RDRH ajoute que ce travail est déjà sur les rails. En 2022, trois modules, deux dans la petite enfance et un dans l'animation, ont été animés par des professionnel.les de terrain. Mais ces dernier.es ont au préalable reçu une formation de formateur, formatrice, combinant ainsi l'expertise du terrain et les compétences attendues. Toutefois, il prend bien note de l'idée. Concernant les formations citées, il répond que les services engagements proposent des formations tout au long de l'année, organisées par les régions.

L'élu explique que les formations sont proposées sur les mercredis alors que les personnes travaillent chez un autre employeur. Il faudrait revoir cette organisation.

Il se demande si Léo Lagrange ne devrait pas fortement inciter, voire obliger, les salarié.es à suivre certaines formations, en particulier sur la gestion des conflits. Par contre, ces dernières doivent se faire hors vacances scolaires ou les mercredis pour permettre aux salarié.es double employeurs de s'inscrire. Enfin il considère que les 20 euros de frais de garde ne sont pas suffisants pour aider un parent, en particulier s'il est seul, à partir en formation.

La présidente du CSE note une première difficulté qui est celle des salarié.es multi-employeurs. La seconde concerne le remplacement. C'est d'ailleurs une des difficultés vis-à-vis de la formation, les responsables favorisant plutôt la production de l'activité, pour ne pas se retrouver en difficulté.

Enfin, plutôt que de contraindre, il faut mettre en exergue l'intérêt et rappeler que la formation est du travail effectif. Un.e salarié.e qui ne se rend pas à une formation est en absence injustifiée.

Face à ces trois problématiques, il faut identifier des aménagements pertinents, tels que les temps de coupure sur lesquels il serait possible d'organiser de la formation. Ce serait alors du temps de travail payé en plus. Des évolutions sont en cours sur le sujet, mais des progrès sont à faire, malgré des budgets tendus et un contexte économique peu favorable.

Pour leur part, les périodes d'intermittence sont limitées à deux semaines et ne permettent pas des temps de formation. La présidente du CSE pose la question des samedis, même si c'est un sujet sur lequel il est difficile d'aller.

Concernant l'indemnité de frais de garde, la présidente rappelle que celle-ci fait partie des négociations dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail. Les indicateurs d'évaluation de la mobilisation de cet axe de l'accord confirment que ce n'est pas probant. Reste à savoir si c'est parce que la somme n'est pas suffisante. L'accord ne demande pourtant plus de justificatif, mais seulement une attestation sur l'honneur de garde d'enfant. Sachant que le parent peut aussi recourir à des proches pour prendre l'enfant en charge. Il faudra à l'occasion voir s'il faut revenir sur ce point de l'accord, mais il est possible aussi qu'il ne soit pas suffisamment connu.

Un élu revient sur les formations portant sur les réseaux sociaux qu'il a pu expérimenter sur sa structure, en particulier concernant les fake news et manipulation de l'outil internet. Il s'agit en effet de savoir comment et où trouver de l'information, mais aussi comment la décrypter. Il se réjouit donc de la mise en place de ces formations.

Par ailleurs, les animateurs, animatrices, directeurs, directrices qui interviennent sur des BAFA, expliquant la posture professionnelle, ou la différence qui existe entre un animateur en CLAE et un animateur en centre de loisirs, sont donc déjà sur des dispositifs de formation et interviennent sur Campus Léo Lagrange. Ils; elles peuvent être un levier supplémentaire pour avoir des retours de terrain.

Dans l'animation, se pose la question de la reconnaissance des formations fédérales vis-à-vis de l'avenant 182 de la convention collective, puisqu'elles se font en fonction des spécificités, à la différence des formations qualifiantes et certifiantes. Il serait bien de les valoriser, puisqu'elles donnent un savoir-faire fédéral. Ce serait peut-être un levier pour faire partir davantage de salarié.es en formation et leur faire acquérir une qualification.

Un élu revient sur la notion handicap et remarque que les formations ne sont pas transversales aux différents métiers : animation, petite enfance et formation. Pourtant les salarié.es sont de plus en plus souvent confronté.es à des personnes porteuses de handicap qu'ils, elles ne savent pas accueillir. Chaque territoire a sa manière de faire. Il demande si demain les salarié.es de Léo Lagrange seront formé.es avec

un troc commun, comme cela est prévu pour le management. L' élu pense aussi aux salarié.es de Léo Lagrange, eux ou elles -mêmes handicapé.es, qu'il faut aussi apprendre à intégrer.

Le RDRH répond qu'en 2022 des référent.es handicap ont été formé.es par un organisme qui a une très bonne vision de la stratégie d'accompagnement des professionnel.les. C'est une formation qui doit s'inscrire sur la durée et sera dans les années à venir systématiquement inscrites au PDC. L'objectif étant de former un grand nombre de salarié.es aux questions du handicap et de l'inclusion et d'identifier des référent.es pour que les salarié.es sur le terrain sachent vers qui se tourner en cas de besoin.

La présidente du CSE confirme que le développement RH intégrera la question du handicap en 2023 et 2024 avec un projet d'accord au sein de l'UES, et engagera des campagnes de sensibilisation. Il s'agit d'un plan d'action important qui demande aussi de trouver des financements. Par ailleurs, plusieurs entreprises de la fédération versent des contributions faute d'atteindre dans leurs effectifs les 6 % obligatoires de personnes reconnues comme porteuses de handicap. Il y a certainement des personnes parmi les salarié.es qui pourraient être concernées par une campagne de sensibilisation. Il faut leur faire savoir ce que cette reconnaissance pourrait leur apporter (aménagement de poste ou conditions d'emploi particulières). Cela permettrait aussi aux entreprises de ne plus être soumises à contribution, car cela pèse lourd dans les budgets. Elle préfère que les finances soient investies dans des actions au sein de la fédération. 2024 est le point de mire pour un accord, mais le sujet du handicap doit être partagé à tous les niveaux de la fédération.

Une élue ajoute qu'un travail est déjà fait avec Cap Emploi. L'accueil de salarié.es en situation de handicap est déjà dans l'esprit de Léo Lagrange, mais cela demande du temps. Elle-même est porteuse de handicap et cela ne se voit pas. C'est un sujet délicat qu'il faut savoir amener au-delà des obligations légales.

Le RDRH précise qu'avec les membres de la commission formation, il a été décidé non pas de se rencontrer uniquement pour la présentation du bilan et celle du PDC, mais une fois par trimestre pour réfléchir sur les questions de fond, afin d'établir les futures orientations.

La secrétaire du CSE fait savoir que les membres de la commission se sont interrogé.es lors de la commission sur le rôle des élu.es dans la construction du PDC et dans la transmission à l'ensemble des salarié.es. Tous les deux ans, a lieu un entretien professionnel, malheureusement, parfois, il n'est pas qualitatif par méconnaissance des dispositifs de ses enjeux par ses acteurs. Une formation va, à terme, résoudre cette difficulté. En attendant, le programme proposé est riche et ambitieux, mais certain.es salarié.es ne reçoivent pas l'information ou pensent que seul ce qui est proposé dans le guide est disponible. Or, il est possible d'aller chercher des thématiques qui ne se trouvent pas dans le PDC, mais pour lesquelles il existe des formations et des financements. Il faut que les salarié.es aient la connaissance de cette double possibilité,

Reste aussi la question de la démarche individuelle et de l'envie d'un.e salarié.e de monter en compétences et d'aller chercher, par la formation, à combler ses manques ou trouver des compléments pour aller plus loin. C'est tout l'objet de l'entretien professionnel et le défi à relever.

Le PDC proposant des formations qualifiantes et diplômantes, la secrétaire trouverait intéressant de s'intéresser à la question du tutorat, à la valorisation et l'accompagnement de salarié.es qui pourraient devenir tuteurs ou tutrices. S'il lui manque l'ingénierie et la méthodologie, un.e salarié.e peut malgré tout devenir tuteur de par son expérience et peut accompagner une personne dans son apprentissage du métier.

Les écrits professionnels, pour leur part, peuvent aussi être un frein aux départs en formation. La rédaction d'un mémoire de 10 ou 20 pages peut faire peur à certain.es. Sorti.es depuis longtemps de

l'école, ils; elles ont perdu les mécanismes. Par ailleurs, mettre à l'écrit ce qu'une personne fait au quotidien, en le justifiant et le motivant n'est pas un exercice facile. C'est donc une question à travailler en complément de la VAE et de l'AFEST, et de manière transversale.

Quel que soit le moyen employé, l'important est que le ou la salarié.e soit serein.e lors du départ en formation.

Une élue s'interroge sur les équivalences des formations proposées aux formateurs, formatrices en interne par rapport à des diplômes reconnus au niveau national. Il y a des financeurs qui exigent certains diplômes pour assurer des formations. En effet, s'il n'y a pas d'équivalence ou de reconnaissance de la formation, un financeur peut refuser le formateur de Léo Lagrange Formation. Cela concerne par exemple le conseiller en insertion.

Un élu confirme que pour intervenir, certains financeurs exigent des diplômes particuliers.

La présidente du CSE répond que ce n'est pas Léo Lagrange qui décide des équivalences. Donc soit une personne rentre dans le cursus de formation dédié et peut répondre aux attentes du financeur selon ses besoins, soit elle ne correspond pas. Mais Léo Lagrange ne peut pas décider en interne que telle ou telle thématique de formation va permettre d'obtenir une équivalence par rapport à une certification externe. C'est une question de diagnostic local. Si un OF répond à un appel d'offres qui requiert des certifications précises, il faut déployer des formations pour pouvoir y répondre.

Le RDRH convient que certains appels d'offres exigent un certain nombre de diplômes universitaires. La particularité du secteur formation est que les diplômes demandés pour devenir formateur ou formatrice sont très récents. Donc certain.es ont plutôt des cursus universitaires. Toutefois, il est possible, dans un cahier des charges, de demander un bloc de compétences spécifiques. Dans ce cas l'institut de formation doit faire en sorte que ses formateurs, formatrices acquièrent les aptitudes requises.

Selon un élu le PDC démontre d'une réelle envie de former les salarié.es. Par contre, il est important de travailler sur les freins que sont le déficit d'information en direction du terrain ou le problème du remplacement. Il estime que les départs des salarié.es devraient être réfléchis bien en amont pour prévoir les absences et mieux y faire face.

Il note que les PDC ne sont pas uniformisés dans les bilans. Certaines structures ne donnent pas les informations sur les différentes formations ou les personnes concernées. De même sur le prévisionnel, il serait bien de pouvoir identifier les salarié.es qui doivent partir en formation.

L'élu aimerait qu'une information régulière soit donnée aux élu.es pour qu'ils; elles puissent répondre aux salarié.es en cas de besoin sur ces arbitrages. Il insiste sur la nécessité, dans les tableaux sur les orientations, de quantifier les stagiaires

La présidente du CSE répond qu'il est possible seulement d'identifier les projets de formations individuelles. À cela s'ajoute des arbitrages, le budget ne pouvant pas forcément répondre à toutes les demandes. Il n'est donc pas aisé de connaître avec précision le nombre de personnes visées. Enfin, la commission formation a prévu de faire le point une fois par trimestre. Les questions pourront alors être relayées afin d'être étudiées et présentées ensuite au CSE.

Elle salue le travail qui a déjà été réalisé concernant le PDC, mais convient qu'il y a peut-être des points à améliorer.

L'élu admet que les élu.es doivent prendre l'habitude d'informer les membres de la commission formation lorsqu'ils; elles apprennent que des salarié.es ont du mal à obtenir un départ en formation.

Le RDRH répond que c'est le but de la rencontre trimestrielle. Il y va de l'intérêt général de faire partir les salarié.es en formation, puisque c'est un levier pour monter en compétences. C'est un enjeu stratégique et économique.

Un élu est d'avis qu'il ne faut pas seulement que le ou la salarié.e aille vers la formation, mais que la formation aille aussi vers lui ou elle. La formation en présentiel est parfois nécessaire et il faudrait peut-être envisager de former des petits groupes sur des lieux proches du travail, tels que des Maisons de quartier. Cela permettrait à certaines personnes de venir plus facilement en formation.

Le représentant syndical CFDT demande quelles sont les différentes étapes de construction du PDC.

La présidente explique qu'il y a deux registres, l'un est régional, l'autre national. Les services RH s'appuient sur les informations recueillies lors des entretiens professionnels, sur un travail collectif avec les directions régionales, les DTA, DTPE et les directeurs, directrices de sites et aux orientations prises par les structures. Cela permet la construction du PDC de territoire. À cela s'ajoute un travail par les directions métiers, qu'elle conduit avec le RDRH, sur les grandes orientations métiers. Ce PDC 2023 est le premier qui est présenté par métier, avec un budget et des actions consolidés. Il fait suite à la stratégie de formation de la fédération et aux PDC régionaux. Un travail de transversalité se fait avec les directions métiers. Il alimente le PDC fédéral qui servira les orientations de la fédération. Pour leur part, les sujets liés aux métiers seront traités dans les PDC métiers.

Le représentant syndical CFDT souhaite savoir à quel niveau sont validées les différentes étapes - si ce sont les DRH qui s'en chargent ou si cela se fait sur les territoires et au sein des instituts - tant sur le côté financier que le côté pédagogique.

La présidente explique qu'il y a des allers-retours pour le PDC fédéral. Un premier échange a eu lieu au mois de septembre, puis un second en octobre avec les directions métiers. Le chiffrage pour sa part concerne l'ensemble des PDC et est calculé sur les masses salariales. Le PDC fédéral représente 25 % de l'ensemble des PDC des régions. Le reste est établi par les régions. Les services RH font des propositions qui sont validées par les directions régionales avant d'être envoyées au RDRH qui consolide l'ensemble avant de le présenter en CSE. Elle insiste sur le fait que le PDC national, stratégique, est vu par les directions métiers, tandis que les PDC régionaux sont travaillés par les DTA et les directions régionales. Une validation existe au niveau de la direction.

Le RDRH ajoute qu'un travail est conduit avec les services RH régionaux pour s'assurer de l'adéquation entre le PDC national et ceux des régions et voir ce qui se fait aussi entre ces dernières.

Le représentant syndical CFDT comprend que le directeur des services centraux peut donner son avis et valider ce qui concerne la partie haute du PDC.

La présidente du CSE confirme et ajoute que ce dernier est encore largement concerné par les activités de Sud-Ouest. Les prochains PDC concerneront uniquement les métiers et ce sont les directeurs, directrices des services centraux métiers qui les valideront. Pour l'heure, le PDC est construit d'une part par les directions métiers et d'autre part par les régions.

Le représentant syndical CFDT constate que le directeur des services centraux animation utilise parfois cette casquette - Mais dans ce cas, il ne respecte pas le rétroplanning sur plusieurs projets - et parfois celle de délégué régional, lorsqu'il s'agit d'actions disciplinaires ou autres. Ses prises de position mettent en difficulté toute la communauté, car les salarié.es ne savent plus à qui s'adresser. Le représentant

syndical CFDT aimerait que le directeur des services centraux animations fasse la part des choses entre ses deux casquettes et soit clair dans ses positions lorsqu'il prend une décision qui concerne son territoire. Concernant le PDC territorial, il a signé en tant que directeur des services centraux et l' élu se demande s'il a fait la même chose sur les autres territoires.

La présidente du CSE reconnaît qu'il s'agit d'une période transitoire, le directeur régional n'ayant pas une responsabilité complète. Quoi qu'il en soit, chaque région travaille sur son propre PDC avec les DTA. Elle concède que la période de transition ne facilite pas les choses, mais que tout est amené à rentrer dans l'ordre. Elle ajoute que le directeur des services centraux assure encore en Sud-Ouest des responsabilités dédiées à ce seul territoire, mais c'est une situation qui touche à sa fin.

La présidente met aux voix le PDC 2023.

Votants : 13

Pour : 13

Contre : 0

Abstention : 0

IV – Suite de la consultation du CSE (avis) sur

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

La présidente rappelle que la présentation a été faite lors du précédent CSE, les élu.es ont alors souhaité disposer d'un délai avant de se prononcer.

La RRS fait savoir qu'aucune demande ne lui est parvenue entre-temps.

La présidente met aux voix la consultation sur la modification du règlement intérieur.

Votants : 15

Pour : 6

Contre : 0

Abstention : 9

La présidente met aux voix la consultation sur l'adoption d'une politique de lutte contre la fraude et le détournement de fonds et d'un dispositif d'alerte.

Votants : 15

Pour : 6

Contre : 0

Abstention : 9

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

Elle est salariée de la Mission Nantes Périscolaire, embauchée en CD2I, le 17 septembre 2020. Elle travaille à temps partiel. Elle est titulaire d'une licence d'arts plastiques et d'un DEUG d'anglais. Elle a communiqué son CV.

Elle est en arrêt maladie depuis le 23 avril 2022. Elle a été déclarée inapte avec les préconisations suivantes :

« Inapte à la reprise de son poste de travail. Doit occuper un poste sans station debout prolongée, sans piétinement. »

Des postes lui ont été proposés :

- Assistante de direction sur Léo Lagrange Centre-Est,
- Agent d'accueil à Léo Lagrange Centre-Est.

Le vote de la C2SCT LLO se solde par un avis favorable, un avis défavorable et une abstention.

« Les élu.es ont noté le travail effectué par l'employeur qui a accompagné la salariée et effectué des recherches de reclassement en interne ou en externe de l'UES Léo Lagrange. Cependant les élu.es regrettent qu'aucune offre de reclassement ne corresponde aux souhaits de la salariée et de même reprochent que l'offre en CDD au sein de LLCE fasse partie de proposition de reclassement, car elle n'est pas pertinente. (Il s'agit d'un CDD alors qu'une formation BAC+2 en RH est possible.) »

Une élue précise s'être rapprochée de la salariée qui lui a confirmé ne pas souhaiter de poste administratif et être en réflexion en vue du développement d'une activité de médiation canine en entrepreneuriat. La salariée est en attente de la finalisation de la procédure en cours. »

La RRS précise que LLO se met systématiquement en contact avec les partenaires pour la recherche de postes.

Un élu se demande si le poste en Centre-Est n'est pas celui qui avait été proposé à une autre salariée en inaptitude.

La présidente du CSE répond que ce n'est pas le cas.

Une élue fait savoir que c'est elle qui a souhaité que le poste d'assistante RH soit proposé à la salariée qui, si elle l'avait accepté, aurait dû être formée. Elle a donné un avis favorable, estimant que le travail de l'employeur a été fait. Il avait été dit, ce qui n'est pas dans la note, que la salariée serait, le cas échéant, sollicitée pour intervenir dans certaines écoles où la médiation animale peut être proposée.

La présidente met aux voix la consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude de Mme E.R, salariée LLO.

Votants : 15

Pour : 6

Contre : 9

Abstention : 0

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

Elle est salariée au sein de la DSP de Trélazé. Elle a été embauchée en CDI le 2 septembre 1998. À ce jour, elle est accompagnatrice du temps de l'enfant à temps partiel.

Elle est en arrêt maladie depuis le 23 novembre 2020. Lors de la visite de reprise, le médecin du travail a confirmé son inaptitude et préconise un poste administratif possiblement avec du face à face public. Elle ne peut plus assurer exclusivement l'encadrement d'enfants ou d'adultes.

Dans le cadre des démarches de reclassement son CV a été transmis et elle a été invitée à consulter les offres sollicitées.

Des postes lui ont été proposés :

- Assistante administrative à Campus Léo Lagrange, Paris 18^e
- Assistante administrative sur Nord Île-de-France, Paris 18^e

La C2SCT a donné un avis favorable, un avis défavorable et une abstention.

« Les élu.es ont souligné la qualité du travail effectué par l'employeur qui a accompagné la salariée et effectué des recherches en interne et en externe à Léo Lagrange. Cependant les élu.es regrettent qu'aucune offre de reclassement ne corresponde aux souhaits de la salariée. Ils; elles reconnaissent toutefois la situation et soulignent que la salariée avait suivi, avant son arrêt maladie, une formation

qualifiante BPJEPS animation culturelle de janvier 2019 à janvier 2020. Cette formation, financée par l'employeur, aurait pu lui permettre d'envisager un reclassement en dehors de l'animation enfance sur le bassin angevin.

Une élue précise s'être rapprochée de la salariée qui lui a confirmé ne pas être mobile au-delà du département du Maine-et-Loire et être consciente de la situation. Dans ce cadre, la salariée est en attente de la finalisation de la procédure.

Une élue ajoute que la salariée est employée au sein de Léo Lagrange depuis de nombreuses années et qu'un autre poste vacant de référent famille lui a été proposé, en plus des deux cités, tout proche de l'école où elle travaillait. De plus, cela correspondait à la formation qu'elle venait de terminer et tenait compte de sa difficulté de mobilité. Toutefois, elle a refusé, car il y avait du face-à-face avec un public. Cette proposition justifiait l'avis favorable émis lors de la consultation.

La présidente met aux voix la consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude de Mme N.C, salariée LLO.

Votants : 15

Pour : 6

Contre : 7

Abstention : 2

VII – Consultation sur le projet de rupture conventionnelle de Madame L.H, représentante de proximité LLM - Bouches du Rhône (vote à bulletin secret par voie électronique)

La salariée a fait savoir qu'elle ne viendrait pas et a envoyé un mail expliquant sa position sur le projet. La RRS précise que cette dernière est représentante de proximité LLM pour la région Bouches-du-Rhône. Elle a été désignée le 25 février 2020.

Elle est directrice adjointe ALSH au centre social Saint-Louis à Marseille, en CDI à temps partiel, dans un premier temps, puis à temps plein. En arrêt de travail, elle s'est rapprochée de la direction des ressources humaines de Léo Lagrange Méditerranée pour discuter de la possibilité d'une rupture conventionnelle. Elle a été entendue sur le sujet les 18 novembre et 8 décembre.

Suite à la consultation, une possible signature de rupture conventionnelle pourrait avoir lieu le 22 décembre, à l'issue d'un entretien. Le délai de rétractation serait au 6 janvier 2023, la demande d'autorisation serait envoyée à l'inspection du Travail le 9 janvier. Cette dernière a deux mois pour se prononcer, même si la direction de Léo Lagrange est d'accord pour un départ le 30 janvier.

Les élu.es sont consultés sur cette demande de rupture conventionnelle.

Un élu ajoute que la salariée indique dans un mail que sa décision a été mûrement réfléchi. La CGT note que son choix n'est pas en lien avec son mandat. Elle souhaite simplement faire autre chose.

A la question d'un élu qui demande si cette salariée a un projet, l'élu répond par l'affirmative, même si la salariée ne veut pas parler de ses projets.

La présidente met aux voix le projet de rupture conventionnelle de Mme L.H.

Votants : 15

Favorable : 10

Défavorable : 4

Abstention : 1

VIII – Consultation sur le projet de rupture conventionnelle de Mme L. S, membre titulaire du CSE (vote à bulletin secret par voie électronique)

L'élue a d'abord été suppléante du collège cadre, avant de passer titulaire suite au départ d'un autre élu. Elle est directrice de centre social et DTA.

La demande de rupture conventionnelle est à son initiative. Un premier mail a été envoyé le 27 octobre 2022, puis un échange a eu lieu avec la DRH Léo Lagrange en date du 16 novembre. L'élue a fait savoir par mail, le 17 novembre, qu'elle acceptait les conditions de la rupture conventionnelle.

La consultation des élu.es du CSE ayant lieu le 16 décembre, la signature devrait avoir lieu le 22 décembre, après un nouvel entretien. La demande d'autorisation sera envoyée le 9 janvier 2023, le délai de rétractation courant jusqu'au 6 janvier au soir. La date de rupture serait actée au 31 janvier à condition d'avoir reçu d'ici à l'autorisation de l'Inspection du Travail. L'inspecteur du Travail a en effet deux mois pour se prononcer.

Les élu.es du CSE sont donc invités à se prononcer sur ce projet, de même que l'élue concernée.

Cette dernière explique que la manière de manager de Méditerranée ne lui convient pas. Des salarié.es ont dû d'ailleurs contacter les élu.es du CSE à ce sujet. Bien qu'elle soit en arrêt maladie depuis le 24 août, elle a tenté de les rassembler pour faire remonter les problématiques de façon collective, mais il semblerait que beaucoup aient peur et n'arrivent pas à parler. Elle a voulu démissionner, mais se serait alors retrouvée sans rien. Il lui a été conseillé de plutôt faire une demande de rupture conventionnelle.

En tant que représentante du personnel, elle estime qu'elle a failli à sa tâche, n'ayant pas pu rassembler les salarié.es pour parler des problèmes de management. Elle tient à alerter les élu.es du CSE sur la situation de Marseille. La concernant, ne pouvant plus travailler avec sa direction, elle a refusé les autres postes qui lui ont été proposés. Et enfin, il lui est impossible de continuer à travailler en pensant que ce qu'elle a vécu au quotidien puisse perdurer.

Une élue confirme avoir été alertée sur la situation de Marseille par des salarié.es. Ces dernier.es parlent avec les représentant.es du personnel parce qu'ils, elles se sentent en sécurité, mais ne veulent pas d'un retour collectif, nominatif. Elle demande à l'élue si cette dernière a pu constater des répercussions de son travail d'élue auprès des salarié.es sur son activité professionnelle. Demande si cela n'aurait pas dérangé une organisation de travail et son management associé ?

L'élue répond par la négative, elle n'a reçu aucune pression de sa direction concernant son mandat. Elle avait le champ libre. Mais, elle a toujours respecté le souhait des salarié.es lorsqu'ils; elles demandaient de ne pas faire remonter les propos qu'ils; elles partageaient avec elle. Elle aurait sinon mis leur confiance en jeu.

La présidente du CSE demande à l'élue de confirmer que l'exercice de son mandat de représentante du personnel au sein de Léo Lagrange Méditerranée n'a pas été un problème dans sa relation avec sa direction. Le différent qui existe est tout autre.

L'élue confirme.

Un élu pense que les demandes de ruptures conventionnelles sont des choix assumés, mais c'est aussi la responsabilité de chacun de dénoncer pour faire avancer les choses dans sa structure. Il ajoute que Méditerranée a toujours été une région compliquée, financièrement, mais aussi dans ses méthodes. Il aimerait que les salarié.es parlent de leurs problèmes, mais invite les personnes qui partent à ne pas

pratiquer la politique de la terre brûlée, pour que ceux qui restent puissent travailler dans de bonnes conditions.

Un élu demande à l'élue si des process de management ont pu la mettre en difficulté sur son poste de travail, en dehors de son statut d'élue du personnel.

L'élue répond de manière positive sans toutefois préciser.

Un élu avait déjà connaissance de carences en Méditerranée et note qu'avec le départ de l'élue, il n'y aura plus de représentant.e du personnel sur LLM. En C2SCT, ces dernier.es sont souvent absent.es. Il pense que l'employeur doit prendre ses responsabilités et s'emparer des problématiques de management.

La présidente du CSE fait savoir qu'elle reviendra vers les élu.es sur ce sujet au mois de janvier.

L'élue répète que les salarié.es ont peur et confirme que l'employeur a été averti. De plus, elle avait déjà parlé avec la présidente du CSE au mois de juillet, la remercie de son écoute mais ne voit pas ce que cette dernière peut faire.

La présidente du CSE rappelle qu'elle représente tous les employeurs.

L'élue répond s'adresser à l'employeur de Méditerranée, lui intimant de faire quelque chose avant que quelque chose de grave n'arrive. Il sait que la présidente du CSE fait son travail, mais ce n'est pas suffisant.

La présidente du CSE assure que des choses sont faites, mais pointe du doigt la temporalité, les collègues, le développement de l'entreprise, la relation sur le territoire avec les partenaires. Tous ces éléments doivent être pris en compte. Pour sa part, elle n'est pas aveugle aux questions de management, mais considère qu'il faut les piloter en fonction des réalités des territoires.

Un élu a bien entendu que l'élue n'a pas rencontré de difficultés dans l'exercice de son mandat, mais qu'elle dénonce une ligne managériale dont elle a subi les conséquences. Il lui demande ce qu'elle trouve d'anormal dans le management. Si les élu.es ont des éléments concrets, ils; elles peuvent soutenir la présidente du CSE dans sa démarche.

L'élue explique qu'il s'agit d'un management de la terreur. Les salarié.es sont humiliés, rabaissés, n'ont plus de légitimité dans leur travail. À cela s'ajoute de l'affect et donc l'introduction de propos personnels dans le travail. Pour un cadre, cela ne facilite pas la gestion des équipes. Son rôle était aussi de représenter la direction de Léo Lagrange Méditerranée, mais se retrouvant en désaccord avec la ligne managériale, il ne lui était plus possible de faire son travail. Elle a ressenti énormément d'humiliation jusqu'à ne plus pouvoir le supporter. Elle répète qu'elle ne peut plus rester et veut passer à autre chose. Elle comprend le positionnement des élu.es du CSE, mais elle a eu beau tenter de faire les choses collectivement, elle n'y est pas arrivée. Elle ajoute que c'est seulement en faisant part de ce que chacun subit que l'employeur peut savoir ce qui se passe.

La présidente du CSE rappelle que le sujet porte sur un projet de départ individuel. Si l'élue a des éléments factuels à porter à la connaissance du CSE et pour lesquels elle est mandatée, elle peut s'exprimer. Mais la présidente ne veut pas qu'il y ait amalgame entre sa situation personnelle et des problèmes existants dont les membres de l'instance n'auraient pas eu vent.

L'élue répète qu'elle ne peut pas faire part de situations particulières alors que les salarié.es lui ont demandé de ne pas en parler. C'est pourquoi elle ne parle que de son propre ressenti.

Une élue estime qu'il est impossible de dire qu'une salariée cadre, donc avec un poste à responsabilité, ayant des échanges réguliers avec les équipes de travail, et qui de plus à un rôle d'élue, peut dire qu'elle n'a rien entendu. Si elle ne peut pas trahir la confiance des salarié.es, les élu.es du CSE, comme l'employeur, ne peuvent pas pour autant penser que la situation n'a aucun impact sur le mandat de l'élue. L'élue estime qu'il y a une politique de dénigrement en Méditerranée à laquelle nombre de salarié.es sont confronté.es. Elle a du mal à dissocier la personne de l'élue de son mandat. Elle demande à l'élue si ce qu'elle a vécu porte atteinte à son intégrité physique et psychologique, et concerne aussi d'autres salarié.es.

L'élue répond s'être mise en arrêt avant que les choses ne dégénèrent. Pour ce qui est de son mandat, elle assure qu'elle n'avait aucun souci. Elle disposait du temps dont elle avait besoin.

La présidente confirme qu'elle fera part aux élu.es, au mois de janvier, de ce qui est envisagé de faire pour structurer Méditerranée et apporter des solutions. Elle invite l'élue à ne pas juger sur les questions de santé, car il peut arriver que des choses ne soient pas connues.

Elle répète qu'en Méditerranée, les modes de fonctionnement ne sont pas liés à une personne, mais à un contexte général de relations amicales qui fluctuent et cela a aussi un impact dans la relation professionnelle. Ce sont des choses qu'il est impossible de nier. La question est donc de savoir comment piloter l'entreprise dans cet environnement qui n'est pas simple sur le plan humain et qui nécessite, de la part de la fédération, des ressources complémentaires. Il y a eu des absences dans différents services qui ont conduit à des mises en tension et des charges de travail supplémentaires. Ce sont des éléments à prendre en compte et un plan d'action doit être envisagé pour que l'environnement humain soit plus serein.

La secrétaire du CSE remercie l'élue d'être présente pour donner des éléments de contexte qui l'ont amenée à cette demande de rupture conventionnelle. S'il y a une urgence à Méditerranée, elle invite les membres du CSE à s'interroger de manière plus globale sur les relations de travail. Il est prévu des formations sur la ligne managériale, mais c'est peut-être le contexte lui-même qu'il faut faire évoluer. Pour elle, deux ruptures conventionnelles le même jour, font réfléchir. En effet, tout un chacun sait ce qui se cache derrière. Et cela ne devrait plus exister.

Un élu explique que l'autre salariée concernée par une demande de rupture conventionnelle est membre de la CGT et qu'elle est donc accompagnée par ses pairs.

Pour ce qui est de Léo Lagrange Méditerranée, il reconnaît que certaines choses ne vont pas bien, mais insiste sur le fait qu'à Marseille, il est beaucoup question de copinage. Pour lui, il n'est pas possible de se taire de faire part des difficultés seulement au moment de partir. Les élu.es CGT se rendent sur place et discutent avec les salarié.es des difficultés rencontrées sur leur structure, qui sont les mêmes que partout ailleurs. Il redit qu'il faut faire attention à ne pas mettre l'activité à mal vis-à-vis des salarié.es. Il n'a rien contre le choix que fait l'élue de partir, mais la responsabilité des élu.es est de faire en sorte que ces derniers gardent leur travail. Il pense qu'il faut mettre ensemble élu.es et salarié.es pour dénoncer les dysfonctionnements. Il n'est plus temps de se taire.

La présidente met aux voix le projet de rupture conventionnelle de Mme L. S.

Votants : 12

Favorable : 8

Défavorable : 4

Abstention : 0

IX – Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation

ASC

La commission ASC s'est réunie la veille et quatre élu.es se sont joint.es aux membres de la commission.

Prestation chèques cadeaux :

- 4 201 demandes honorées.

Une 6^e commande est partie le 12 décembre.

Reste à traiter les demandes des salarié.es du Pré-Saint-Gervais. Une liste de leurs coordonnées postales et mail a été fournie à la commission. Toutefois, cette dernière comporte 68 noms au lieu des 30 attendus. Il a donc fallu pointer les salarié.es réellement repris.es au 1^{er} juillet 2022. Il est possible que des personnes aient été recrutées depuis. Elles ne sont donc pas concernées par les prestations. 30 salarié.es ont déjà fait leur demande. Pour eux, la date butoir est au 18 janvier.

Demandes exceptionnelles

Les membres de la commission ont débattu la veille pour établir ce qu'est un secours, tel qu'entendu par l'URSSAF. Le CSE doit donc déterminer avec précision ce qu'est un secours non soumis à des cotisations sociales pour qu'il puisse être attribué sans risque de redressement par l'URSSAF.

Le secours est défini par l'URSSAF comme « une attribution exceptionnelle, non renouvelable, d'une somme d'argent d'un montant limité ou d'un bien en nature, en raison de l'état de gêne du bénéficiaire ou d'une situation particulièrement digne d'intérêt. Une somme ayant le caractère de secours n'est pas soumise à cotisation ». L'URSSAF donne quelques exemples : divorce, séparation, problèmes de santé, perte d'un être proche, un accident, destruction de son logement...

Il n'existe pas de plafond légal à la somme versée. Par contre, c'est au cas par cas, il ne peut pas y avoir de forfait. L'aide ne peut pas être donnée en fonction de la qualité du travail du salarié. Seule la situation financière doit être analysée.

Dans un contexte d'inflation et d'augmentation des prix de l'énergie, les salarié.es vont rencontrer de plus en plus de difficultés financières. C'est pourquoi les membres de la commission demandent à la direction d'avoir une attention particulière pour la situation sociale des salarié.es à temps partiel dont les salaires sont faibles. Les demandes d'aide exceptionnelles passent en général par un RH ou un élu, rarement par le salarié lui-même qui n'a souvent pas l'information.

Une élue a fait connaître la situation d'une salariée menacée de se retrouver à la rue. Elle vit avec son fils de 23 ans dans un T2 de 47 m². Ce dernier ayant donné son préavis, la mère se retrouve sans logement. Elle a fait des démarches pour accéder à une location et espérait obtenir un logement. Raison pour laquelle elle n'a pas demandé d'aide auparavant. La réponse, donnée le 9 décembre, est toutefois négative, alors que seuls deux dossiers étaient en lice. Elle aurait pourtant dû accéder à ce logement. Prise au dépourvu, elle a fait appel à l'élue qui l'a déjà dirigée vers Action Logement pour obtenir un accompagnement social. Elle devrait pouvoir accéder à un logement dans une résidence, mais le bailleur social est en vacances jusqu'au 27 décembre. Avec le dossier à constituer, la salariée ne pourra pas y entrer avant le mois de janvier.

Action Logement propose un studio dans une résidence hôtelière, mais le montant est de 900 euros, alors que son salaire est de 750 euros. De plus, elle a été obligée de prendre un garde-meubles. Cette solution serait provisoire, le temps pour elle d'accéder au logement qui lui est normalement réservé.

Il manque au dossier les avis d'imposition, les factures de location du garde-meubles, mais pour l'élue, le dossier ne peut pas être laissé de côté, d'autant que sans logement, la salariée dormira dans sa voiture. Le logement en vue est un meublé T1 de 20 m², pour un montant de 459,73 euros toutes charges comprises.

Les membres de la commission logement demandent une éventuelle suspension de séance afin d'examiner le dossier et le vote d'un accord de principe, face à l'urgence. Ainsi, si les justificatifs sont fournis par la salariée avant le prochain CSE, la somme convenue lui sera versée.

Un élu est d'avis que la somme soit versée directement à la résidence hôtelière, à la condition que le dossier soit complet.

La présidente de la commission précise que même si la salariée devait prendre l'appartement un peu plus tôt, la somme à verser serait la même, soit 900 euros, la location étant au mois. Sachant que pour 15 jours la nuitée est de 40 euros au lieu de 30.

Le représentant syndical CFDT note que c'est Action Logement qui est entré en relation avec la commission logement sur ce dossier et c'est une première. Cela démontre une bonne relation entre ce service et le CSE.

Une élue fait remarquer que le règlement pour le studio en résidence hôtelière devra se faire immédiatement, c'est-à-dire avant que la salariée ne puisse fournir tous les documents demandés.

La présidente du CSE conclue que les élu.es doivent voter pour une prise en charge du logement attribué à la salariée dans une situation d'urgence pour un montant de 30 euros par nuit, soit 900 euros pour un mois. En parallèle, la salariée devra fournir les éléments demandés pour compléter son dossier.

La présidente met aux voix l'attribution d'une aide exceptionnelle de 900 euros à Mme R.

Votants : 15

Pour : 15

Contre : 0

Abstention : 0

Une élue explique avoir été sollicitée par une autre salariée, mais celle-ci a du mal à réunir les documents demandés. Elle va donc préparer un dossier pour le prochain CSE. Même si sa situation est déjà précaire.

Réclamations :

La présidente de la commission dit avoir reçu quatre réclamations pour les chèques cadeaux. Les membres de la commission présents la veille en ont refusé trois et accepté une. Pour ce qui est des refus, dans deux cas, le guide a été envoyé à la bonne adresse. Dans le troisième cas, la personne n'a pas commandé sur le site et a seulement envoyé un mail sans passer commande.

Enfin, la dernière réclamation relève d'une erreur de code postal, imputable aux services RH. La décision est donc favorable pour le salarié qui va pouvoir passer sa commande.

Un élu assure que ces dossiers n'ont pas été traités en commission et conclut qu'il s'agit là d'une demande de la présidente de la commission. À la vue des dates, il ne comprend pas pourquoi ces réclamations ne sont pas arrivées à temps pour la dernière réunion de commission.

La présidente confirme avoir reçu les réclamations après la dernière réunion et transmis aux membres de la commission un compte-rendu provisoire, sollicitant leur avis sur ce point.

La secrétaire du CSE estime que ce n'est pas en CSE que les dossiers doivent être étudiés. Aussi, elle propose de traiter tout ce qui arrive avant la date du CSE lors la commission ASC et les dossiers parvenus dans l'intervalle seront traités le mois d'après, d'autant plus qu'ils sont de toutes façons hors délai. Enfin, le fait que les messages arrivent dans les spams, rallonge le délai entre la réclamation du salarié et le transfert à la commission. C'est un vrai problème.

Le représentant syndical CGT a reçu pour sa part des mails de salarié.es de Méditerranée qui ont constaté que l'adresse postale donnée par les services RH n'est plus bonne. Ils; elles n'ont donc pas reçu le guide des prestations. Par ailleurs, les mails; sont arrivés dans les spams. Il reconnaît qu'il est difficile pour les services RH de récupérer les adresses des salarié.es, mais il souhaite qu'une solution soit trouvée pour obtenir un fichier conforme.

Par ailleurs, les élu.es CGT souhaiteraient, face à la situation de crise, que les critères d'attribution soient réévalués en fonction des différents cas de figure qui peuvent se présenter, avec une possible rétroactivité. Le représentant syndical propose de revoir, lors d'une prochaine réunion, l'ensemble des doléances, malgré les règles posées collégialement.

Concernant les adresses, la présidente souhaiterait que les élu.es incitent fortement les personnes concernées à activer leur coffre-fort People Doc, à vérifier l'adresse sur leur bulletin de salaire et la faire modifier si besoin.

La représentante syndicale SNEPAT FO estime que c'est un sujet sur lequel il a beaucoup été échangé lors du dernier CSE et des décisions ont été actées. Par contre, elle revient sur le sujet des spams évoqué la veille en réunion. Un élu a fait remarquer que l'envoi en nombre de mails; en était à l'origine. Il existe des outils; elles sur lesquels ce dernier et la présidente de la commission vont se pencher pour résoudre ce problème qui est récurrent dans les réclamations.

La présidente de la commission demande au représentant syndical CGT de lui envoyer les noms des salarié.es de Méditerranée dont il a parlé. S'il s'agit d'une erreur d'adresse du service RH, ces personnes auront une réponse favorable à leur réclamation.

Un élu confirme des soucis techniques lors d'envoi de mails en nombre, la boîte d'expédition étant considérée comme spammeur. Il existe des systèmes pour y faire face, comme d'acheter une certaine quantité d'envoi de mails par mois. Il est aussi possible d'acheter des SMS pour indiquer aux salarié.es que le CSE leur a envoyé un mail et qu'ils; elles doivent vérifier les spams en cas de non-réception. Il préconise aussi une enquête pour mettre à jour les adresses des salarié.es. Il pense que ces derniers donneront plus facilement leur adresse au CSE qu'à l'employeur. De ce fait, celui-ci pourrait en profiter pour obtenir les données exactes des salarié.es.

Enfin, la présidente de la commission indique que les élu.es du CSE doivent voter le budget 2023 pour que le guide des prestations puisse être réalisé. Les deux premières concernent les chèques vacances et culture. Les propositions de budgets ont été envoyés par mail. Il est proposé de maintenir les mêmes prestations qu'en 2022, avec les mêmes montants selon les quotients familiaux.

Le représentant syndical CFDT se fait confirmer que les seuls changements vont concerner les masses salariales.

La présidente met aux voix la reconduction des prestations, critères et budget ASC 2022 en 2023**Votants : 15****Pour : 15****Contre : 0****Abstention : 0****Communication**

La commission s'est réunie en présence de trois de ses membres.

Concernant les informations à faire passer aux salarié.es, les membres choisissent d'utiliser des plateformes parallèles à celles qui existent et notamment le site du CSE. Ils; elles souhaitaient pour cela utiliser une adresse générique CSE ou Léo Lagrange, mais selon les services informatiques de la fédération ce n'est pas possible, puisqu'un compte réseau informatique existe déjà pour le CSE. Ils; elles proposent aux élu.es de réfléchir à la création d'une adresse électronique CSE communication à part qui leur permettrait d'interagir avec des messageries personnelles ou professionnelles ou les supports multimédias.

Les membres de la commission ont parcouru toutes les pages du site internet et ont noté qu'une importante mise à jour est à faire. Ils; elles ont relevé des éléments à corriger et d'autres à ajouter.

La commission souhaiterait que la direction comme les autres élu.es participent eux aussi à l'alimentation du site avec des informations importantes à partager (Échéancier, accords de substitution...).

Un membre de la commission a préparé un petit message, déjà visible sur le site du CSE, en direction des salarié.es en cette période de fêtes :

« La saison de Noël est arrivée et nous avons tout simplement hâte que les festivités commencent. Avec les lumières scintillantes, un temps agréable et des arbres magnifiquement décorés, c'est le moment d'être joyeux. L'esprit de Noël est pour tout le monde et l'ensemble des collaborateurs. Noël est une bonne occasion pour renforcer nos liens avec l'ensemble des salarié.es de Léo Lagrange. Nos élu.es savent le rôle crucial que vous jouez dans le succès de notre association, aussi, nous vous souhaitons, à vous tous et à vos proches, de bonnes fêtes de fin d'année et un joyeux Noël. »

La secrétaire du CSE confirme qu'il faut réactualiser l'annuaire des élu.es sur le site du CSE. Ce travail est en cours. Elle convient qu'il est important de réfléchir à une communication efficace. Mais elle rappelle le cadre : Il a été acté, lors d'un précédent CSE, que tous les projets de communication devaient être validés par l'ensemble des élu.es, lors d'une réunion, avant de les diffuser.

L'élu, porte-parole de la commission, en convient, mais met aussi en avant la nécessité parfois d'être réactifs, sans attendre un prochain CSE. Il est d'accord pour qu'une réflexion commune soit menée pour valider ce qui doit être changé, sachant que certaines informations doivent être parfois enlevées en urgence.

Une élue convient qu'il est parfois difficile d'attendre un mois, par contre, elle suggère de faire au préalable un petit mail d'information aux élu.es.

La présidente du CSE estime que si des éléments sont erronés, mais peuvent être facilement retrouvés, les changer ne porte pas à conséquence. Par contre, elle invite les élu.es à échanger au préalable sur les contenus de communication.

Logement

La commission s'est réunie en présence de quatre de ses membres.

Elle a attribué les points bonus aux salarié.es sur le site d'Action Logement. Pour cela, il a fallu mettre à jour les demandes locatives pour clarifier les différentes situations :

- Changement de nom de famille suite à mariage ou divorce,
- Salarié.es ne faisant plus partie des effectifs.

Un gros travail d'actualisation des données a été fait mais ce travail n'a peut-être servi à rien puisque le président de la commission a reçu la veille, le 15 décembre, une information concernant une potentielle remise à zéro du scoring de chaque salarié par Action Logement et une nouvelle attribution de points en janvier 2023. Cette décision fait suite aux déviances de certaines entreprises qui ont des découverts de points bonus. Cela est dû au fait qu'Action Logement n'a pas verrouillé son process d'attribution des points.

La commission déplore que les bons élèves paient pour les mauvais et le signifiera à la direction d'Action Logement lors de la rencontre prévue le 16 janvier prochain.

La commission logement suspend donc l'attribution des points dans l'attente de nouvelles consignes de la part d'Action Logement. Si toutefois les points devaient être soldés au 31 décembre 2022, les membres de la commission se réuniraient en urgence. Mais selon le référent Action Logement il y a de très grandes chances qu'une réinitialisation ait lieu. Il faut savoir qu'il reste à la commission un peu plus de 2 000 points à attribuer. Le président de la commission explique qu'il n'a pas la main sur le processus et que s'il devait malgré tout distribuer les points restants, tout serait remis à zéro en janvier.

La RRS demande s'il serait possible pour les membres de la commission de s'opposer à cette décision et de distribuer les points, exigeant qu'Action Logement en tienne compte. Cela pour éviter que des points soient supprimés par la suite.

Le président de la commission reconnaît que ce sera au cœur de la discussion, lors du rendez-vous en janvier, et que celle-ci sera sans doute difficile. Il s'inquiétera bien entendu des points qui restent à distribuer et du rattrapage de points.

La commission logement propose, pour les aides financières exceptionnelles, la tenue de commissions transversales pour pouvoir balayer toutes les possibilités qui existent afin de répondre au mieux à l'urgence de salarié.es. Il est parfois possible de répondre à certaines situations via Action Logement.

Égalité

La commission ne s'est pas réunie, mais ses membres sont toujours dans l'attente des indicateurs en vue de vérifier, par des échelles de mesures, que ceux-ci correspondent aux données en leur possession. La commission travaille au fur et à mesure de l'avancée des NAO. Sans indicateurs précis, il n'est pas possible de faire un suivi des accords. Ces indicateurs ont été demandés lors du CSE de septembre. Les documents reçus ne sont pas chiffrés.

La RRS répond que sont indiquées dans les documents les données prévues et quantifiables. D'autres sont en cours. Par contre, il manque parfois des outils pour chiffrer certaines données.

La présidente du CSE souhaite qu'une demande faite en séance soit ensuite réitérée par écrit pour éviter d'avoir à rechercher l'information dans le PV. Les élu.es peuvent ensuite demander des compléments d'information si nécessaire.

Conditions de travail

La commission s'est réunie la veille en présence sept de ses membres.

Un point a été fait sur les PV des C2SCT, il en manque encore plus que d'habitude. La plupart datent de septembre. C'est un problème sur lequel la prochaine mandature devra se pencher pour trouver le bon fonctionnement.

Le représentant syndical CFDT note que depuis mai 2022, il n'y a plus de compte rendu de Centre-Est.

La présidente du CSE rappelle que les commissions C2SCT sont convoquées et pilotées par l'employeur. Elle remarque que du temps des CHSCT, il existait un.e secrétaire faisant partie du collège salarié. Elle pense que c'est un procédé qu'il serait bien de réintroduire pour éviter tout retard dans la production des PV.

Congés :

La commission s'est penchée aussi sur la question des congés. Elle a relevé le cas de certain.es salarié.es qui, suite à une reprise, n'ont pas assez de congés à prendre sur l'année N, au regard des structures qui ferment pour congés.

La présidente répond qu'il existe trois cas de figure. Dans le premier cas, toute période travaillée qui a généré des congés donne la possibilité de les prendre, en accord avec l'employeur. Avant, cela s'appelait des congés par anticipation, ceux-ci étant acquis sur un cycle allant de juin à mai de l'année suivante. Le deuxième cas concerne le salarié absent, suite à la fermeture de la structure. Sa rémunération est alors suspendue. Le troisième cas consiste à monter un dossier avec Pôle Emploi lorsque la personne était au chômage précédemment à son embauche. Il y a alors une prise en charge de l'indemnisation par Pôle Emploi ou la DIRECCTE selon le cas.

Toutefois, lorsque des salarié.es sont transféré.es d'un dispositif à un autre, les congés courent, la plupart du temps. La présidente préconise d'éviter la période de suspension de la rémunération.

Le président de la commission demande s'il existe des dispositifs particuliers, dans le cas d'une fermeture et alors que le nombre de jours de congé acquis par le ou la salarié.e ne couvre pas toute la période.

La présidente répond que ce serait très compliqué. Le mieux est d'anticiper sur du temps de travail ou bien de suspendre la rémunération sur la période concernée. Dans des cas, assez rares, il a été possible d'affecter la personne sur un autre dispositif à proximité.

Elle pense que le mieux est d'étudier les situations au cas par cas, car il est difficile de faire des schémas qui regroupent tout le monde dans un seul modèle. L'important est d'éviter le plus possible les périodes de fermeture.

La représentante syndicale FO fait part de cas, à Paris, où des salariées arrivées en février n'ont pas eu droit à leurs congés au mois d'août lors de la fermeture des crèches, alors qu'elles avaient quand même cumulé des jours. Leur salaire s'en est ressenti. Elle va se rapprocher de la C2SCT de Nord Île-de-France pour que le sujet soit traité en région. Le cas de figure va se renouveler, pour les personnes arrivées en

juin ou en septembre, pour les congés de Noël, durant lesquels les crèches ferment une semaine. Cela entraîne des pertes de salaire.

La présidente convient que c'est un problème puisque l'employeur ne peut pas payer une période non travaillée et durant laquelle le salarié ne peut faire valoir ses droits à des congés ou de la récupération. Elle renvoie plutôt à des montages avec la DIRECCTE ou le Pôle Emploi, si le salarié était précédemment au chômage. Ce sont toutefois des situations qu'il faudrait anticiper.

Au président de la commission qui souhaite que les bonnes pratiques mises en place sur les territoires soient partagées entre tous pour uniformiser la réponse, la présidente prévient que les DIRECCTE ne fonctionnent pas toutes de la même façon. Une même configuration peut faire naître des différences de traitement sur la prise en charge de congés payés. Pour sa part, elle va relayer l'information auprès des services concernés.

Entretiens préalable à sanction :

Le président de la commission explique avoir de plus en plus la possibilité de faire des analyses macros et concernant la qualité de vie au travail, le nombre d'entretiens préalables est un élément qui serait intéressant à suivre pour en connaître l'évolution. Certains territoires semblent en avoir plus qu'avant, mais cela est peut-être en relation avec un nombre de salarié.es plus importants. Les membres de la commission souhaitent donc avoir le nombre d'entretiens préalables consolidés sur l'ensemble de l'UES comme référence, puis de les obtenir par entreprise et par collège (cadre et non-cadre). L'idéal serait d'avoir ces chiffres sur trois ans.

La présidente du CSE répond qu'il ne sera pas possible de les avoir sur trois ans, car il n'existe pas, pour l'heure, de fichiers qui reprennent le nombre des convocations envoyées par an.

Une élue explique que les salarié.es interrogés par les élu.es, toutes organisations syndicales confondues, indiquent qu'ils; elles n'ont jamais eu d'échange ou de rappel à l'ordre ou un entretien au préalable d'une convocation.

Elle se demande comment il est alors possible d'évaluer la qualité de vie au travail si la fédération n'est pas capable d'évaluer sa dynamique de communication avec les salarié.es sur des situations délicates, pouvant conduire à des sanctions. Cela permettrait pourtant de vérifier s'il est possible ou non de justifier les dérives managériales. Dans certains cas de figure, la sanction semble être la réponse la plus facile lorsque quelque chose ne va pas.

L'élue trouve qu'il n'y a pas suffisamment de communication et d'accompagnement. En effet, la convocation à entretien comporte la mention d'un possible licenciement, alors qu'elle sert parfois simplement à faire le point et éventuellement recadrer le salarié sans qu'il y ait forcément sanction. Mais c'est une information que le salarié n'a pas et cela est cause de stress. Il ne faut pas que cette mention soit un moyen de déstabilisation.

L'élue aimerait savoir si chaque RRH est en capacité, pour sa région, de dire s'il y a aujourd'hui plus d'entretiens préalables à sanction qu'hier. Car ce sont des procédures qui sont lourdes tant pour le salarié qui prend sur son temps de travail, que pour le représentant du personnel ou encore pour le RH ou le DTA qui se déplace.

La présidente répond que la comptabilisation des entretiens préalables à sanction n'est pas un indicateur du bilan social, au contraire des licenciements ou inaptitudes, et n'a donc pas été quantifié. La fédération compte 8 000 salarié.es. Ce n'est donc pas une mince affaire que de fournir des chiffres sur trois ans. Malgré tout, les réflexions sur la ligne managériale montrent bien que la direction réfléchit à la nécessité

d'évoluer sur cette question. De nombreux sites ont été identifiés qui ne gèrent rien en direct et préfèrent envoyer des rapports à la RH que de résoudre les problèmes sur le terrain. Lorsqu'une RH reçoit plusieurs rapports, elle ne peut faire autrement que de convoquer le ou la salarié.e pour un entretien préalable à sanction.

Par contre, la direction n'est pas en capacité d'indiquer le nombre de convocations envoyées par an. Elle va toutefois se renseigner pour voir si une telle démarche est possible. Cela pourrait devenir un indicateur complémentaire au bilan social, mais cela suppose de s'organiser au préalable.

Elle précise que le premier motif de convocation est l'absence injustifiée. Cela représente environ 80 % des entretiens. À son avis, il serait intéressant de voir combien, parmi toutes les convocations à entretien préalable à licenciement, donnent lieu à une mise à pied, voire à une notification de licenciement. Mais aussi combien donnent lieu à un avertissement, sanction qui ne nécessite pas d'entretien préalable, et combien sont sans suite. En effet, si ce dernier cas de figure était largement majoritaire, il pourrait être le signe d'une modalité managériale.

Un élu pense qu'il faut trouver un équilibre entre application du Droit du travail et systématisation d'un processus. La procédure est parfois trop technique, ne recherche pas les tenants et aboutissants et ne donne pas au salarié un droit de réponse.

A l'élue qui met en avant l'importance du collègue qui semble primordiale, la présidente du CSE rétorque que par rapport aux effectifs de la fédération, ce n'est pas parlant. Il n'y a que 6 % de cadres, 74 % d'employés dans la branche animation et 90 % de techniciens dans la branche formation.

Pour l'élue, cela n'empêche pas de faire un calcul proportionnel. Mais face aux dérives managériales soulevées, les élu.es aimeraient savoir si, à faute égale, l'entretien préalable est appliqué de la même manière aux salarié.es et aux cadres. S'il devait y avoir une différence, cela mettrait une nouvelle problématique en exergue.

La présidente donnera les éléments qu'elle pourra obtenir aux élu.es.

L'objectif des membres de la commission, selon le représentant syndical CFDT, est de regrouper des données qui permettraient un suivi plus précis de l'évolution de cette problématique.

Pour sa part, il remarque que de plus en plus de personnes reçoivent un avertissement verbal. Ce serait, à en croire certains N+1, pour éviter d'avoir à convoquer un représentant du personnel. Il se demande si le but est de pousser le salarié plus loin dans le contentieux. Il aurait alors vraiment besoin d'un accompagnement par un élu ou une personne de l'entreprise. Il trouve la situation malsaine.

La présidente du CSE répète que la première échelle de sanction ne nécessite pas d'entretien. Un avertissement écrit est suffisant.

Le représentant syndical CFDT relève que cette pratique permet surtout de ne pas recourir à une personne d'un syndicat. Il aimerait donc que ce soit véritablement un avertissement et non une façon de mettre de côté les instances du personnel.

Une élue ajoute que si un avertissement ne nécessite pas d'entretien, cela ne veut pas dire qu'il est inutile d'informer en amont. Elle fait savoir qu'à l'IFRA, deux salariées ont été accompagnées sur des sujets qui auraient pu et dû être résolus par le N+1 ou N+2 en amont. En effet, il s'agit de délation entre collègues, de questions de postures. Elle estime qu'elle n'a pas, en tant que représentante du personnel, à effectuer le travail à la place des managers dans ce type de convocation. Les situations rencontrées sur le terrain

sont malsaines, sèment la zizanie dans les équipes, sans compter que les personnes concernées doivent ensuite reprendre leur place de travail parmi les collègues qui les ont « dénoncées ».

Elle fait le lien avec le PDC, car lors de la présentation, la veille en commission, la question de l'évaluation de la ligne managériale a été soulevée par les élu .es. Elle demande que suite au module de formation il y ait une estimation des effets produits.

Un élu pense que la comptabilisation des entretiens préalables à licenciement serait aussi un outil pour les services RH qui pourraient créer un fichier d'enregistrement des courriers envoyés.

Il aimerait que soit évité, autant que possible, ce recours à la lettre qui peut être traumatisant non seulement pour le salarié, mais aussi pour l'ensemble de l'équipe. En cela compter les courriers envoyés peut être un outil intéressant.

La RRS se demande si une approche uniquement quantitative peut répondre à la question. Car il peut y avoir peu de courriers sur une région, mais que la démarche ne soit jamais à bon escient.

Un élu note que la présidente du CSE est allée plus loin que les élu.es dans sa réflexion, se demandant ce qu'il y a derrière la démarche. C'est effectivement la question qu'il faut se poser.

La présidente convient que si cela devient un indicateur, il faudra créer un système de comptage.

Elle sait par ailleurs combien les services RH sont submergés par les convocations à entretien préalable pour absence injustifiée.

Un élu se fait confirmer qu'un avertissement, qui ne donne pas lieu à une convocation en entretien, doit toujours se faire par écrit. Ainsi, lorsqu'il n'est pas écrit, il n'a aucune valeur et ne peut pas être utilisé comme argument pour convoquer une personne en entretien au prétexte qu'elle avait été avertie.

La présidente confirme qu'il est possible de rappeler à un salarié que la direction a été amenée à lui faire plusieurs remarques par orale, en précisant le cadre, mais celles-ci n'ont pas de caractéristiques disciplinaires. Elle prend pour exemple que, selon certaines conventions collectives, pour procéder à la rupture d'un contrat de travail pour raison disciplinaire, deux avertissements par écrit sont nécessaires. En ce sens, une remarque n'est pas un avertissement et ne peut pas être comptabilisée dans les notifications disciplinaires qui pourraient conduire à une rupture de contrat.

L'élu demande quelle est la position de la fédération Léo Lagrange vis-à-vis d'une salariée qui reste après ses heures de travail pour donner un coup de main à ses collègues. Parce qu'une salariée s'est vue reprocher un problème alors qu'elle était en dehors de son temps de travail.

La présidente du CSE répond que lorsqu'une personne reste après ses heures de travail, il est difficile de dire qu'elle n'est pas en train de travailler si elle est là pour donner un coup de main.

Congé parental :

Le président de la commission aborde le sujet du congé parental partiel dont il aimerait connaître la règle. C'est une procédure qui est compliquée à mettre en place. Il souhaite trouver des solutions face à des réponses automatiques.

La présidente du CSE convient que cela peut être difficile à organiser sur certains postes, toutefois, cela reste un droit. Ce que confirme la RRS.

Une élue rappelle que les discussions sur l'accord égalité ont montré que la notion de parentalité peut aussi être compliquée. Pourtant le Droit stipule que n'importe quelle salariée peut poser un congé parental en fonction de son ancienneté, Toutefois, beaucoup de salarié.es, à leur retour de congé parental, souhaitent le poursuivre à 80 %, mais cela leur est souvent refusé car cela ne correspond pas aux besoins de la structure ou parce que cela a un coût pour l'entreprise. Pourtant cela ne change rien à une situation qui existe depuis de longs mois.

La présidente répond que cela dépend du poste concerné et des situations. Toutefois elle explique que lorsqu'une personne poursuit un congé parental à 80 %, les 20 % manquants sont compensés par une augmentation du temps de travail d'un autre salarié de l'équipe. Il n'y a pas de recrutement possible pour si peu d'heures de travail. Sur deux ou trois ans, cette disposition peut être maintenue. Par contre, si elle doit perdurer, la compensation devient compliquée. Certains postes nécessitent une présence à temps complet, même si l'employeur a fait son possible durant le congé parental à temps partiel qui est un droit. Son obligation s'arrête au terme du congé. Il peut donc refuser la poursuite d'un temps partiel.

Télétravail :

Le président de la commission en vient au télétravail, notamment dans les instituts de formation. C'est un outil qui a été développé en temps de Covid, mais il semble difficile à mettre en œuvre sur certains instituts. Il demande s'il existe une procédure ou une position politique au sein de Léo Lagrange sur ce sujet.

La présidente du CSE précise que les formateurs et formatrices ont des temps en face-à-face, du temps d'activités connexes et du temps de préparation. Les demandes de télétravail portent généralement sur ce dernier point. Or le temps de préparation se fait sur site, en collectif, pour permettre le partage entre les formateurs et formatrices sur les sujets qu'ils.elles ont à travailler.

Cela vient aussi questionner la propriété intellectuelle. Lorsqu'une personne travaille seule, sans partager ses connaissances ou ses outils avec un collègue ou qui que ce soit, ce qu'elle produit - un déroulé pédagogique ou un contenu - lui appartient, malgré une clause de confidentialité dans son contrat de travail. Par contre, si son travail est partagé, il devient la propriété de l'entreprise. Ce sont des enjeux extrêmement forts au sein des organismes de formation et l'employeur ne va pas s'exposer à ce que des salarié.es qui travaillent avec les outils; de l'entreprise, puissent revendiquer la propriété de ce qu'ils; elles ont produit.

Elle souhaite pour sa part la mise en place d'une plateforme qui permette à des formateurs et formatrices de se connecter, pour être en temps partagé, mais à distance. Cela ouvrirait la possibilité de travailler avec des personnes plus éloignées. Une réflexion est en cours pour associer les attentes des salarié.es sur le télétravail - Désormais indispensable pour répondre à la qualité de vie au travail - et la nécessité d'un travail collectif et d'un partage d'outil. C'est une garantie pour l'entreprise sur la question de la propriété intellectuelle.

Le représentant syndical CFDT note que dans les comptes rendus de C2SCT de l'Instep Occitanie, le volume de télétravail par rapport au nombre d'heures de travail mensuel représente seulement 0,11 % pour les fonctions supports. Si pour les formateurs et formatrices, il rejoint les préoccupations de l'employeur, il estime que pour les services supports le taux est faible. Il aimerait des éléments de réponse à ce sujet. Pour ce qui concerne les demandes des salarié.es, il va demander aux représentant.es du personnel d'affiner les questions pour comprendre cette gestion du télétravail. L'élue fait le parallèle avec les services supports de Léo Lagrange Sud-Ouest où les salarié.es fonctionnent beaucoup en télétravail.

Un élu rejoint la présidente du CSE sur le besoin d'être à l'écoute des demandes concernant le télétravail – ce point est, pour cette dernière, un indicateur dans les recrutements – puisque de plus en plus de gens viennent s'installer à la campagne où ils;elles ont cette possibilité de travailler à distance. Cela fait aussi partie de l'attractivité des métiers.

La RRS revient sur la question du taux de personne en télétravail et précise que certains ne veulent pas de ce mode de travail.

Le représentant syndical CFDT en convient, mais souhaite juste comprendre comment les choses se traduisent dans les faits.

Enquête Pôle engagement :

Le président de la commission fait savoir que l'enquête Pôle engagement a commencé en Sud-Ouest par des entretiens avec les salarié.es des services. Un questionnaire a été réalisé et validé par la C2SCT du Sud-Ouest qui sert de base de travail commune à tous les entretiens. Il est ressorti des premières conversations des éléments assez graves, alors que les salarié.es interrogé.es n'avaient en aucune façon dénoncé des situations de souffrance au travail. Les entretiens sont paritaires, l'employeur a donc entendu ces mêmes propos. Le souhait des membres de la commission est d'écouter tou.tes les salarié.es. La commission souhaite porter ces premiers éléments au CSE pour lancer une alerte, mais attend aussi de l'employeur qu'il se penche sur la situation et comprenne ce qui se passe. Il faut renvoyer un signe positif aux salarié.es qui ont bien voulu s'exprimer. Pour l'heure, aucune conclusion n'est tirée puisque l'enquête n'en est qu'à ses débuts.

Les membres de la commission ont aussi débattu sur le périmètre de l'enquête. Car si c'est Sud-Ouest qui a lancé l'idée, il y a aussi des salarié.es de Méditerranée et d'ailleurs qui ont dénoncé des agissements inacceptables. Les élu.es de Sud-Ouest souhaitent mener l'enquête en collaboration avec ceux de Méditerranée, mais il leur est rétorqué que ce n'est pas à eux de faire les entretiens. Dans un sens, c'est bien puisque les élu.es de Méditerranée connaissent mieux les salarié.es, mais avec les différents départements, cela semble compliqué. C'est pourquoi les membres de la commission demandent à l'employeur et aux élu.es du CSE de se prononcer sur ce périmètre.

Le représentant syndical CFDT ajoute avoir compulsé le PV du CSE du mois de juillet 2022 dans lequel apparaît pour la première fois le souhait de faire une enquête. Il reconnaît qu'il n'y a pas d'explications suffisamment claires concernant le périmètre, tant pour les élu.es que pour la direction, et tous se demandent quelle serait leur part de légitimité pour aller interroger des salarié.es d'une région voisine de la leur. Les échanges qui ont eu lieu entre les membres de la commission ne sont pas suffisants pour s'assurer de la possibilité d'agir en toute sérénité au-delà du périmètre de Sud-Ouest.

La présidente répond que le CSE a délégué aux C2SCT un certain nombre de prérogatives, c'est pourquoi, au mois de juillet, elle avait invité les élu.es à travailler sur un questionnaire commun pour avoir les mêmes indicateurs. Ensuite chaque C2SCT conduit des entretiens pour son propre périmètre. Puis les résultats sont mis en commun puisque ce sont des modalités de management qui sont visées. Ceci dit, d'un côté, le pilotage du dispositif est d'autorité hiérarchique, et de l'autre côté, il est d'autorité fonctionnel. Malgré tout, c'est un moyen d'obtenir des indicateurs sur les modes de management, suite à des remontées des salarié.es.

Le président de la commission pense que cette méthode va peut-être soulever quelques problèmes puisqu'il faudrait trouver du temps pour se rencontrer.

La présidente du CSE est d'avis que partager le support et identifier les salarié.es ne doit pas demander beaucoup de temps. Par contre, il faut que la RH Méditerranée se mobilise aussi de son côté, au même titre que le RH de Sud-Ouest. Elle ajoute qu'il n'est tout de même pas possible de contraindre la C2SCT de LLM à mener l'enquête.

Conditions de travail LLSO :

Le président de la commission alerte sur la situation au siège de LLSO et les problèmes récurrents que certains salarié.es ou élu.es du CSE font remonter. Les conditions de travail ne sont pas optimales. Les élu.es de la C2SCT ont réfléchi à la possibilité d'un travail de médiation, de dédramatisation, pour refédérer l'ensemble des salarié.es.

La présidente demande si les situations de tension visent les représentant.es du personnel.

Le président de la commission confirme, mais ajoute que cela concerne aussi certains salarié.es entre eux. Le but de l'intervention des élu.es de la C2SCT ne sera pas de chercher de responsabilité dans un premier temps, mais bien de trouver des solutions pour rétablir les relations entre les personnes. Il ajoute qu'en Sud-Ouest se tiennent des propos à l'encontre des représentant.es du personnel. Il est donc nécessaire de rappeler leur rôle en tant qu'élu.es et de sensibiliser les salarié.es sur le mal-être de certains collègues du siège au quotidien.

Un élu relève que depuis quelques mois les arrêts maladie, les ruptures conventionnelles, les inaptitudes se multiplient au siège. Les élu.es reçoivent désormais des mails de salarié.es qui disent ne plus vouloir se rendre au siège, tellement le climat est délétère. C'est pourquoi les élu.es réfléchissent à ce qu'ils; elles peuvent faire, en collaboration avec l'employeur, pour clarifier la situation, sachant qu'il manque du personnel au siège, dans tous les services.

La RRS demande depuis combien de temps perdure cette situation et si la cause en est connue.

Selon le représentant syndical CFDT, cela fait deux ou trois mois que les choses se cristallisent.

Le président de la commission ajoute que le but de leur intervention est d'échanger avec les autres élu.es pour voir si de telles situations se retrouvent ailleurs sur le territoire. Les élu.es de Sud-Ouest cherchent à travailler avec l'employeur pour expliquer leur raison d'être, en tant que représentant.es du personnel, au sein de l'entreprise. Il est clair que l'accompagnement des salarié.es, lorsque nécessaire, peut être mal interprété de la part de certains. Pourtant, les élu.es se veulent simplement attentifs à la situation de leurs collègues.

Centre EST :

Le président de la commission finit par l'organisation du service RH de Centre-Est qui se dégrade, entre autres au niveau de la paie. Les conditions et la charge de travail ne permettent pas aux salarié.es de mener à bien leurs missions et de répondre aux sollicitations du terrain. Les élu.es de la CFDT ont été alerté.es par les salarié.es.

La présidente du CSE, qui connaît bien le dossier, n'est pas d'accord avec les élu.es sur l'analyse de la situation pour ce qui est des compétences. Elle assure que certains mécanismes ne sont pas compris ou mal abordés. Il y a donc de sérieux soucis de compétence, mais la direction a commencé à les traiter. Concernant la charge de travail, elle précise que sur Centre-Est les agents de paie ne sont pas contraints

à un nombre de paies, comme c'est le cas en Sud-Ouest ou en Nord Île-de-France. Par contre, il y a beaucoup de juniors et il faut du temps pour bien les former.

Pour ce qui est des CLAE lyonnais, elle reconnaît qu'il y a eu des problèmes de communication et de circulation de l'information. Les mécanismes sont tous à reprendre. L'ensemble des personnels qui travaillaient sur ces CLAE est transféré au 1^{er} janvier. Il était urgent de prendre les situations individuelles pour les solder avant cette date. La présidente espère que la paie de décembre permettra à tout un chacun de s'y retrouver. Reste un gros travail d'analyse des systèmes de circulation de l'information à faire. Celle-ci doit être traitée au bon endroit, au bon moment et par les mêmes personnes. Il est nécessaire de restructurer cette fonction.

Un élu convient qu'il faut retravailler la communication en interne et la diffusion des informations concernant les CLAE lyonnais, mais aussi, d'une manière plus large, comment traiter l'information avant de la diffuser auprès des salarié.es. Cela est du ressort des personnes qui encadrent le personnel. Certains véhiculent très mal l'information. Il faut donc la reboucler avec les niveaux supérieurs et surtout bien la verrouiller avant de la donner.

La présidente du CSE prend l'exemple d'un salarié absent. Le directeur de CLAE a trois jours pour en informer les services RH. Toutefois, pris par son travail, il oublie de transmettre l'information et ne s'en souvient qu'au 30 du mois. Malheureusement, à cette date, la paie est déjà faite. Les services RH vont donc devoir faire une régularisation, ce qui va leur prendre un peu de temps de travail. Ou encore le cas d'un salarié qui est embauché en fin de mois et pour lequel la proratisation n'est pas faite sur la fiche de paie. Ces erreurs et régularisations qui s'ensuivent font que le.la salarié.e ne comprend plus sa fiche de paie. Concernant la gestion des CLAE de Lyon, il y a un réel problème, les dossiers n'ayant jamais été réglés comme il faut.

Le représentant syndical CFDT renchérit. Il faut en effet ajouter à ces situations les abandons de postes. Les élu.es sont à disposition des salarié.es, mais la date butoir est au 1^{er} janvier. Après, il ne sera plus possible d'intervenir.

La présidente fait savoir que pour les absences injustifiées, constatées depuis quelque temps, mais qui n'avaient pas été notifiées, la direction a fait un point la veille. L'ensemble des personnes concernées seront convoquées avant la fin de l'année pour que les éventuelles notifications puissent se faire à temps.

X – Appel à candidatures pour le remplacement d'1 RP LLO - Ille-et-Vilaine

La demande fait suite, conformément à l'accord, au changement de territoire du RP qui passe de l'Ille-et-Vilaine à Nantes. L'appel à candidature a été mis dans la BDU et sera diffusé pour appel en janvier.

A l'élu qui pense qu'il pourra toujours exercer son mandat de RP dans le département de la Loire-Atlantique, la présidente du CSE précise que les mandats de RP sont organisés par territoires et qu'un changement de lieu entraîne l'arrêt du mandat.

Le représentant syndical CFDT estime que ce ne serait pas pertinent puisque l'élu exerçait aussi sur d'autres territoires, comme le font pratiquement tous les RP. Il comprend toutefois qu'il s'agit de respecter l'accord.

La RRS confirme, après vérification des termes de l'accord, que l'appel à candidature ne concerne que l'Ille-et-Vilaine, à part des autres départements bretons.

Elle répète que le vote se fera lors du CSE du mois de janvier.

XI – Appel à candidatures pour le remplacement d'1 RP LLM - Bouches du Rhône

La RRS précise que la salariée des Bouches-du-Rhône qui demande une rupture conventionnelle a démissionné de son mandat de RP. C'est la raison pour laquelle son poste fait dès à présent l'objet d'un appel à candidature.

La date limite pour les dépôts de candidature est le jeudi 12 janvier pour un vote au CSE du 17 janvier.

Une élue souhaite que le guide à destination des RP soit joint à l'appel à candidature, pour rassurer les potentiels candidats et leur donner envie de s'engager.

La RRS répond que c'est difficile, puisque l'appel à candidature se fait par affichage. Il précise toutefois les principales missions. De leur côté, les élu.es peuvent faire passer le guide, qui est systématiquement donné à chacun des RP désignés. Il est aussi envisageable de mettre un lien pour qu'il soit possible de le télécharger. Elle va faire le nécessaire pour que cela soit mis en place à partir du mois de janvier.

XII – Appel à candidatures pour le remplacement d'un RP LLM - Pyrénées orientales

Il s'agit de remplacer le représentant de proximité qui quitte les effectifs de Léo Lagrange. Les délais et date de vote sont les mêmes que pour les précédents appels à candidatures.

XIII– Information sur l'augmentation de la valeur du point dans la branche ECLAT (Avenant 194 à la CCN)

La présidente du CSE fait savoir que la valeur du point va être augmentée au 1^{er} janvier 2023 :

- V1, valeur qui permet de calculer jusqu'à 250 points de rémunération et qui prend en compte les points d'ancienneté et ceux liés à la coupure, sera portée à 6,85.
- V2, qui permet le calcul de tous les autres points, au-delà de 250, mais aussi ceux liés à la responsabilité, au déroulement de carrière, sera portée à 6,50.

La négociation a été menée au niveau de la branche. Mais de nouveaux temps d'échanges sont prévus sur la question des rémunérations pour faire face à l'inflation.

Un élu ajoute que les employeurs n'aiment pas beaucoup les augmentations en cours d'année qui perturbent les budgets. C'est pourquoi la CGT souhaite obtenir des taux suffisamment élevés pour ne pas être confrontée à cette situation.

La présidente du CSE convient que cela permettrait d'inscrire les augmentations dans les budgets, toutefois, l'inflation a aussi impacté les postes liés aux fluides, mettant certaines entreprises en grande difficulté, avec des augmentations de 300 %. Les employeurs n'ont donc pas de vision sur la façon de piloter leur budget. La branche a préféré rester sur des niveaux qui permettaient d'aller au-delà du SMIC.

Le gouvernement a fait savoir que celui-ci allait à nouveau augmenter en 2023. Cela permet à la branche de rester dans les niveaux prévus, mais il faut attendre les évolutions de l'inflation.

Un élu a noté que Léo Lagrange avait instauré une prime de rattrapage de SMIC sur certains postes comme les emplois polyvalents ou employés de ménage dans la petite enfance.

Il demande s'il est prévu un rattrapage, à la prochaine augmentation du SMIC, pour ces salarié.es. Si oui, il souhaiterait aussi que cela soit formulé dans un accord, car c'est un plus du volet social de Léo Lagrange qu'il faut valoriser.

La présidente confirme que la valeur du point a été négociée pour une application au 1^{er} mai, mais a été rattrapée par l'augmentation du SMIC au mois d'août. Aussi, sur les paies de septembre à décembre, les salarié.es du groupe A ont eu droit à une prime différentielle.

Elle confirme que cela se fait chaque fois que la valeur du point est rattrapée par une augmentation du SMIC pour les salarié.es à l'indice de base. C'est une obligation. Elle précise que la fédération prend comme référence le salaire de base, hors ancienneté, et non pas le brut. Contrairement à d'autres employeurs qui font un package.

Elle est d'accord avec la proposition. La position de Léo Lagrange est que le premier niveau de rémunération soit toujours au-dessus du SMIC. Elle reconnaît que les pratiques mieux-disantes de la fédération ne sont pas toujours valorisées.

Un élu demande s'il est possible d'exprimer l'augmentation des points en euros pour que cela soit plus clair pour les salarié.es. Il cherche à comprendre les montants indiqués sur la fiche de paie d'une salariée.

La présidente répond par l'affirmative et précise qu'un salaire brut, à temps complet, indice 260 avec 5 points de coupure passera de 1 749,25 euros à 1 811,75 euros au 1^{er} janvier, soit une augmentation de 62,50 euros brut.

Mais, les montants dépendant de plusieurs facteurs, il est donc difficile de répondre à la question. Il faut déjà savoir si le montant net indiqué est calculé avant ou après impôt. Elle précise que le remboursement de tickets de transport comme le Pass Navigo n'est pas compris dans le montant net. Elle veut bien se pencher sur la fiche de paie concernée pour tenter de donner une réponse.

La secrétaire du CSE pense que la valeur accordée au point de responsabilité pourrait faire l'objet de négociations en 2023. Cette valeur étant laissée à l'appréciation des partenaires sociaux. Elle estime qu'il s'agit de valoriser des missions et que, de ce fait, cela devrait être du V1 et non du V2 comme c'est actuellement le cas.

XIV – Information sur la situation de Mme N. R, RP LLCE

La RRS explique qu'une consultation était prévue à l'origine, mais les démarches de reclassement ont été poursuivies et un poste qui lui permet de valoriser le diplôme qu'elle a obtenu lui a été proposé. Une convention de transfert a été conclue avec la salariée. La mission en tant que chef de projet est d'un an. Elle est dans un premier temps assortie d'une période probatoire d'un mois. Il lui sera ensuite possible de poursuivre pendant un an. Un point sera fait à la fin de cette période.

La présidente se réjouit de partager cette information positive.

XV– Panorama des marchés

Le représentant syndical CGT a entendu parler d'une réorganisation sur Léo Lagrange Pyrénées Orientales, suite au départ du DTA, avec de nouveaux rattachements de secteurs. Il avait été question d'un rapprochement avec Méditerranée et il aimerait savoir si c'est toujours d'actualité. Pour sa part, il a répondu à une consultation concernant un projet d'envergure sur l'Occitanie qui aurait permis d'associer des salarié.es de Léo Lagrange Pyrénées Orientales et les faire monter en puissance. Malheureusement il a constaté que le contact avec les services Occitanie est difficile et bien différent de la collaboration qui se faisait auparavant avec les anciens DTA.

Il a reçu une autre demande, mais ne sait pas si la réponse va être favorable, faute aussi de savoir qui prend les décisions.

La présidente l'invite à discuter de ce problème avec le directeur Léo Lagrange Animation. Pour sa part, elle n'a pas entendu parler de modification à ce jour sur le fonctionnement des Pyrénées Orientales, entre Léo Lagrange Méditerranée, l'employeur, et Léo Lagrange Sud-Ouest avec qui il est possible de construire des projets. Elle pense qu'il s'agit plutôt d'un défaut de communication.

La RRS aborde le panorama des marchés et informe d'un bon nombre de renouvellements sur la fin de l'année.

LLO :

- Renouvellement du DSP de Trélazé – pour 5 ans.
- Renouvellement du marché de Beaucauzé – pour 3 ans.
- Renouvellement du marché de Nozay - Abbaretz – pour 3 ans.
- Renouvellement d'un multi-accueil petite enfance à Gesnois Bilurien – Pour 2 ans.

LLF :

IFRA :

- Formation de vendeur conseil en magasin de sport – Novembre 2022 à février 2023.

INSTEP OCCITANIE :

- MEOI - Ateliers conseil – Janvier 2023 à décembre 2023. Sur : Montpellier / Sète / Béziers/ Agde / Nîmes / Alès / Carcassonne / Narbonne / Perpignan / Céret / Lavelanet / St Girons / Foix / Pamiers.
- Titre professionnel Agent de Propreté et d'Hygiène – Pour 4 ans, à partir de janvier 2023. Sur : Toulouse / Albi / Tarbes / Lannemezan.
- Titre professionnel Agent de Restauration – Pour 4 ans, à partir de janvier 2023. Sur Lannemezan.
- BTP – SO – Pour 4 ans, à partir de janvier 2023. Sur Albi.
- Titre professionnel Ouvrier du paysage – Pour 5 ans, à partir de janvier 2023. Sur Albi.
- Titre numérique – Pour 4 ans, à partir de janvier 2023. Sur : Toulouse/Lannemezan/Tarbes/Montauban.
- Titre Professionnel Assistant.e de Vie aux familles – Pour 4 ans, à partir de janvier 2023. Sur : Muret-St Gaudens / Perpignan-Céret.
- Titre professionnel animateur Loisirs Tourisme – Pour 4 ans, à partir de janvier 2023. Sur : Carcassonne-Narbonne/Nimes-Alès/Toulouse/Perpignan/Sète/Cahors-Montauban.
- Certificat Professionnel de la Jeunesse, de l'Education populaire et des Sports - Pour 4 ans, à partir de janvier 2023. Sur : Toulouse/Ibos/Perpignan.

- Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et des Sports - Pour 4 ans, à partir de janvier 2023. Sur : Ibos/Perpignan.
- Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et des Sports - Pour 4 ans, à partir de janvier 2023. Sur Toulouse.
- Projet Pro - Pour 4 ans, à partir de janvier 2023. Sur : Narbonne/Toulouse/Auch/Isle Jourdain- Condom/Sète.
- Projet Pro - Pour 4 ans, à partir de janvier 2023. Sur : Lavelanet/Carcassonne/Nîmes/Uzes/Portet/Muret/Montpellier/Montech.
- Lectio - Pour 4 ans, à partir de janvier 2023. Sur : Lavelanet/Muret/Isle Jourdain- Mirande/Castelsarrasin-Valence-Montech.

LLPE :

Centre-Est :

- Marché non reconduit sur Sélestat. Cela concerne deux multi-accueils; elles de 90 berceaux et deux micro-crèches. Sélestat a préféré attribuer le marché à People and Baby. En effet, Léo Lagrange a refusé que soient appliquées des clauses de pénalité intenable. La ville est donc allée au moins disant. La direction de Léo Lagrange va tout de même faire un courrier pour alerter, expliquant que les décisions prises en termes de mode de fonctionnement et pénalités mettent en danger la sécurité des enfants. Une réunion s'est tenue avec les DRH et les salariées de Sélestat pour expliquer la situation. Le Secrétaire général s'est exprimé par visioconférence. C'est un séisme pour les salariées que d'être transférées à People and Baby, en particulier après l'actualité de l'été. La direction n'est pas contente de la situation, mais ne pouvait pas accepter les conditions de la Communauté de Communes de Sélestat concernant les pénalités.

La présidente ajoute que tous les élu.es de la Communauté de Communes ont changé aux dernières élections, juste après la contractualisation du marché.

Un élu demande si les élu.es peuvent être aussi destinataire du courrier qui sera adressé à la Communauté de Communes, qui peuvent aussi interpellé à titre syndical. Le risque est de voir les salariées mises à mal d'ici un an et si les syndicats sont en possession d'éléments, ils; elles peuvent faire connaître plus largement la politique menée au sein des établissements.

La secrétaire du CSE demande s'il est possible de maintenir dans les effectifs des salariées de Sélestat en les redéployant sur d'autres crèches gérées par Léo Lagrange.

La présidente répond que les autres dispositifs sont trop éloignés. Mais si des salariées font savoir qu'elles veulent rester à Léo Lagrange, leur cas sera étudié en conséquence.

La secrétaire souhaiterait avoir un document récapitulatif des marchés perdus et gagnés pour l'ensemble de l'année 2022. Elle note que les marchés pour la formation sont sur des périodes longues, mais s'inquiète que des formations ne puissent pas avoir lieu, faute de candidats. Elle demande s'il est possible de connaître le volume réalisé versus prévisionnel, car cela touche directement à l'emploi des formateurs, formatrices. La formation connaît aussi un gros turn-over.

La présidente reconnaît que la formation peut tout à fait être à la tête d'un marché sans pouvoir le mettre en œuvre, le fléchage des stagiaires n'ayant pas été fait. Il y a toutefois peu de marge de manœuvre. La prescription du stagiaire n'appartient pas à Léo Lagrange.

Une élue souhaiterait aussi connaître les écarts financiers qui existent au niveau des renouvellements entre les anciens tarifs négociés et les nouveaux. Elle fait référence à la santé financière des structures et se demande si les nouvelles négociations ont été faites aux mêmes tarifs ou s'ils; elles sont plus élevés.

La présidente comprend que la question est de savoir si Léo Lagrange a agi, dans le cadre d'un renouvellement de marché, d'un point de vue économique et sur quels critères. Elle explique que le panorama des marchés est délicat car il repose sur de nombreux cas de figure. Elle cherche à faire une présentation plus explicite, mais n'a pas encore trouvé le bon format.

L'ordre du jour étant épuisé, la présidente clôt le CSE à 16h30

Adopté le 17 janvier 2023