

**PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION ORDINAIRE**

Du 17 janvier 2023

Adopté le 24/02/2023 avec 11 voix pour - 0 contre et 0 abstention

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

Les représentantes employeur :

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

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

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

Les représentant.e.s syndicaux .le:

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

## Ordre du jour

Aux Membres Titulaires,  
Cher.e.s Collègues,

Nous nous retrouverons pour **notre 1<sup>ère</sup> Séance Ordinaire du Comité Social et Économique**, le :

**MARDI 17 JANVIER 2023**

**A partir de 09H**

**Au siège de la Fédération Léo Lagrange**

**150 rue des Poissonniers**

**75018 PARIS**

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

1. Approbation du PV de la réunion du 16 décembre 2022
2. Remplacement de la trésorière du CSE
3. Information sur l'augmentation des tarifs frais de santé et prévoyance
4. Consultation sur les propositions de reclassement envisagées, consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLCE - PE
5. Désignation d'1 RP sur le périmètre LLO - Ille et Vilaine
6. Désignation d'1 RP sur le périmètre LLM - Pyrénées orientales
7. Désignation d'1 RP sur le périmètre LLM - Bouches du Rhône
8. Appel à candidatures pour le remplacement d'1 RP LLF – Instep Occitanie
9. Appel à candidatures remplacement d'1 RP LLSO – Toulouse
10. Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation
11. Point de suivi des accords collectifs égalité et QVT
12. Suivi des procédures disciplinaires engagées dans l'UES
13. Point sur le fonctionnement des C2SCT LLF Occitanie et LLM
14. Point sur la situation LLM
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 16 décembre 2022

En l'absence de remarques de la part des élus, la présidente les invite à s'exprimer sur l'approbation du PV du 16 décembre 2022.

**La présidente met aux voix le PV de la réunion ordinaire du 16 décembre 2022**

**Votants : 19**

**Pour : 16**

**Contre : 0**

**Abstention : 3**

## II – Remplacement de la trésorière du CSE

La trésorière ayant indiqué de façon officielle, lors du dernier CSE, qu'elle souhaite mettre fin à son mandat de trésorière, les élu.es sont invité.es à désigner une personne en remplacement sur ce poste.

La secrétaire du CSE informe que les élu.es se sont rencontré.es la veille pour échanger sur le poste de trésorier et comprendre pourquoi personne ne souhaitait prendre cette place. Parmi les raisons évoquées, la charge de travail en est l'un des éléments majeurs. Pour sa part, la secrétaire du CSE va prendre en charge l'accompagnement de la secrétaire administrative. Reste à trouver du temps pour assurer en continu le poste de trésorier.e en parallèle du temps de travail en tant que salarié.e de Léo Lagrange. Les élu.es ont constaté que le, la trésorier.e n'a pas suffisamment d'heures de délégation pour exercer toutes ses missions et ont donc réfléchi à la possibilité d'heures complémentaires prises en charge par le CSE pour lui permettre d'exercer dans les meilleures conditions, tout en exerçant son rôle d'élu en parallèle.

Une élue revient sur les derniers accords qui prévoyaient que les élu.es puissent exercer leurs fonctions, en tant que salarié.e, mais aussi en tant qu'élu.es. Elle constate une difficulté à assurer les mandats en tant que RP ou au sein des C2SCT, mais aussi pour le poste de trésorier.e. Les moyens mis à sa disposition par l'employeur ne sont pas suffisants face à l'ampleur de la tâche. C'est un frein pour une prise de fonction.

La présidente répond que la fonction de trésorier.e ne s'exerce pas sur le terrain, mais au sein du CSE. Ce dernier possède un budget de fonctionnement qui doit lui permettre d'offrir les moyens nécessaires à la bonne marche de l'instance. Elle rappelle que la trésorière a fait savoir qu'elle ne souhaitait pas rester sur ce poste, du fait de l'évolution de son poste en tant que salariée et non pas parce qu'elle était dans l'impossibilité de combiner sa fonction de trésorière du CSE et son activité professionnelle. Les moyens nécessaires sont donnés par le biais d'heures de délégation et les aménagements mis en place par l'employeur pour faciliter l'exercice de la fonction. C'est au CSE d'organiser la tâche de trésorier.e, mais aussi sa propre administration pour faire face aux difficultés rencontrées.

Un élu se dit satisfait de la réunion de la veille où des élu.es de toutes les organisations syndicales étaient présent.es, mais aussi des élu.es libres. Les échanges ont été constructifs.

S'il rejoint la présidente sur le fait que l'organisation du CSE appartient aux élu.es, avec leur politique et leurs moyens, il remarque qu'ils et elles sont tous.te salarié.es de la fédération Léo Lagrange et que ce qui

pose problème, c'est l'articulation entre leur travail et leur mission d'élue. Ils et elles font en sorte que leur activité syndicale soit limitée pour que son impact ne soit pas trop important sur le terrain. Mais les moyens mis en place se révèlent insuffisants. Les élu.es ont envisagé un nombre d'heures supplémentaires pris en charge par le CSE avec une convention de refacturation à l'employeur.

Il rappelle que jusqu'à présent le nombre d'heures de délégation pour le poste de trésorier.e était satisfaisant, mais l'entreprise est en évolution et le CSE est un organe central de la gestion et de la vie de cette dernière. Et si l'engagement syndical est fort, le poste pose toute de même la question d'une possible conciliation avec le métier que chacun des élus.e exerce par ailleurs.

Les élu.es avaient aussi envisagé de faire appel au cabinet COEXCO ou d'embaucher un CDD. Les élu.es CGT, pour leur part, étaient plutôt partisans de confier la partie comptable à COEXCO, à savoir la saisie des fiches de remboursement aux élu.es et leur vérification, tout en gardant au , à la trésorier.e sa responsabilité politique, à savoir la validation des frais. Cette hypothèse ne peut pas être retenue. Ils estiment qu'un recrutement sur la fin du mandat n'est pas la bonne solution. Cela demande du temps, sans compter une nécessaire formation de la personne.

Dans leur ensemble les élu.es du CSE souhaitent que l'employeur garantisse que celui ou celle qui acceptera de prendre le poste aura la possibilité d'exercer son mandat, sans que cela ait un impact négatif sur son évolution professionnelle.

La présidente convient que l'évolution des effectifs de la fédération Léo Lagrange a un impact sur le CSE, mais estime que le budget de fonctionnement de celui-ci a progressé dans une même proportion. La fonction n'a pas changé, seule l'administration du CSE change. Il est donc important d'identifier des pistes et de trouver des solutions. Elle rappelle que l'avant-dernier trésorier avait déjà alerté sur la nécessité de pallier des insuffisances dans la gestion administrative. Elle ajoute qu'un CSE ne peut pas fonctionner sans trésorier.e et invite les élu.es à faire le point et adapter les ressources en conséquence.

Un élu reconnaît que les élu.es sont dans une impasse et ont du mal à trouver un équilibre entre leur vie professionnelle, l'exercice de leurs mandats syndicaux et leur vie privée. Cela explique en partie la réticence à prendre le poste de trésorier.e. Il est clair que se pose pour chacun la question de se préserver face aux tâches importantes de cette fonction. Une réflexion collective est donc nécessaire. Malgré les moyens financiers du CSE et les heures de délégation, les difficultés rencontrées par le ou la trésorier.e ne doivent pas être ignorées, car elles sont un frein à la prise de fonction.

La secrétaire est d'avis qu'il existe plusieurs problématiques. La première tient à la difficulté, lors des entretiens de début de mandat, d'adapter, de manière uniforme sur tout le territoire, les temps de travail et les heures de délégation. Elle demande à la présidente du CSE si elle peut confirmer que la situation sera prise à bras-le-corps pour qu'un équilibre soit trouvé.

À cela s'ajoutent l'échéance électorale du mois de novembre et la solution d'une embauche en CDD peut se révéler complexe sans assurance d'une efficacité immédiate. La situation de la secrétaire administrative a aussi été évoquée. C'est pourquoi elle demande aux élus du CSE si un fonctionnement collectif ne pourrait pas être envisagé pour les onze prochains mois, pour alléger la tâche du ou de la trésorier.e. Elle reconnaît que ce n'est qu'une façon de repousser le problème, mais les élu.es n'étant pas tous et toutes d'accord sur les compétences associées à un poste de secrétaire comptable, ils.elles doivent choisir une voie et l'assumer collectivement.

La présidente du CSE estime que la question qui est posée n'a rien à voir avec un équilibre entre vie privée, vie professionnelle et les mandats. Il s'agit en fait de regarder quels moyens sont mis en place pour administrer le CSE. C'est un sujet qui a été soulevé il y a plus d'un an. Certes, les élu.es ont des heures de

délégation et l'employeur doit faire en sorte qu'ils et elles puissent les prendre sans problème. Elle reconnaît que ce n'est pas toujours pris en compte, en particulier pour les élu.es qui sont sur le terrain et doivent être remplacé.es. Mais cela touche une autre problématique. Mais, dans le cas présent, la problématique repose sur une question de gestion administrative que tous les élu.es ont pointée du doigt. Et c'est parce qu'elle doit remédier à ce manque que la trésorière ne peut pas exercer correctement son mandat. Ce besoin d'une plus grande gestion administrative est sans doute lié au développement de Léo Lagrange.

Une élue pense, au contraire de la présidente du CSE, qu'il y a un lien entre l'exercice du mandat et la vie professionnelle, puisqu'il est difficile de remplacer les élu.es sur le terrain.

Les difficultés sont multiples et responsables de la situation. Le, la trésorier.e ne doit pas seulement pallier aux difficultés que rencontre la secrétaire administrative, mais aussi certaines responsabilités qui incombent à l'employeur, comme la prise en charge des frais TRH, même si cela a été voulu ainsi pour aider les élu.es. Il faudrait supprimer certaines charges pour rassurer quant au poste de trésorier.e.

Elle redit que sans prise en charge des frais, les élu.es ne peuvent venir au CSE, mais sans trésorier.e ,ce dernier ne peut avoir lieu. Enfin, les élu.es ne peuvent exercer leur mandat que si des moyens sont mis en place sur le terrain. Elle ajoute que si le ou la trésorier.e arrive à faire tout ce qui lui est demandé, c'est parce qu'il travaille aussi le soir et les week-ends.

La présidente explique qu'elle ne réfute pas la problématique, mais que celle-ci n'est pas au cœur du sujet. Elle demande si les élu.es souhaitent que le mode de fonctionnement des frais soit différent et ne soit plus géré par le CSE.

La secrétaire du CSE répond que cela n'a pas été acté, même si la question a été abordée lors de la discussion de la veille.

Le représentant syndical CFDT confirme que si certain.es élu.es hésitent à poser candidature, c'est parce qu'ils doivent souvent faire face à leur responsable ou aux services RH pour pouvoir exercer leur mandat d'élu.e et n'ont aucune certitude sur la gestion de leur vie professionnelle en application des accords QVT. Ils et elles ont peur de ne pouvoir remplir correctement leurs missions. Pour débloquer la situation, il est nécessaire que le CSE mette des moyens complémentaires, pris sur le budget de fonctionnement, mais aussi que les élu.es reçoivent de la part de la présidente du CSE la garantie que le trésorier ou la trésorière aura un aménagement de son temps de travail en fonction de ses besoins. Il ou elle doit pouvoir mener ses deux missions de front.

Par ailleurs, des réflexions devront voir le jour lors de la prochaine mandature sur le fonctionnement de ce poste au vu de la volumétrie de la fédération.

A la présidente qui réplique que les élu.es font porter la responsabilité de la situation à l'employeur, le représentant syndical explique que sur sa région, la position des directeurs face aux mandats des élu.es ne pousse pas ces derniers à prendre des responsabilités supplémentaires.

Un élu confirme qu'en Sud-Ouest, il existe des problèmes avec les représentants de l'employeur. Il ajoute qu'il faut prendre des mesures face aux problèmes rencontrés avec la secrétaire administrative, mais rappelle qu'une partie de la comptabilité avait été confiée au cabinet COEXCO. Si la fonction de trésorier.e a jusqu'à présent été possible sur les heures de délégation, il pense que les élu.es pourraient aussi accompagner administrativement le CSE. Il est donc proposé d'octroyer des heures supplémentaires sur le budget de fonctionnement. Il répète que certain.es élu.es ne souhaitent pas prendre une activité supplémentaire car cela aura des conséquences sur leur vie professionnelle. Le militantisme est un choix,

mais il est rendu plus difficile par des accords non respectés et lorsque les discours ne sont pas suivis d'actes sur le terrain. Il faut donc que l'employeur assure mettre tout en œuvre pour que la charge n'ait pas d'impact négatif sur l'exercice de sa mission professionnelle.

La présidente répète que c'est là sa position. Les heures de délégation doivent être attribuées sans que cela entache la qualité de vie au travail des porteurs de mandat. Par contre, il y a des fonctions pour lesquelles organiser le relais en l'absence de la personne est plus difficile, en particulier pour celles et ceux qui sont sur le terrain. Mais il est toujours possible de trouver des aménagements. Toutefois, les mandats doivent pouvoir s'exercer sans que les élu.es soient mis.es en difficulté dans leur activité professionnelle.

L'élue répond que lorsqu'il se déplace en CSE, il ne peut faire valoir ses heures supplémentaires puisqu'il est à temps plein. C'est un problème que d'autres élu.es peuvent rencontrer sans savoir comment répondre à cette situation et c'est un frein au dialogue social, puisqu'ils et elles ne peuvent exercer correctement leur mandat.

La présidente répète que les élu.es peuvent l'interpeller lorsque ces situations se présentent. Elle fera le nécessaire. Mais elle redit que sur le terrain, la problématique majeure d'un.e responsable de structure est de faire fonctionner son activité. Aussi l'absence d'un.e salarié.e qui détient un mandat peut lui poser problème. La direction doit donc être mise au courant des difficultés rencontrées par les élu.es pour pouvoir, à son tour, accompagner les responsables de structure.

Une élue demande ce qu'il est possible de mettre en place pour faciliter la tâche des élu.es si la quantité de travail augmente au fur et à mesure de l'évolution de l'entreprise. S'il n'y a pas plus d'heures de délégation, certains vont réfléchir un peu plus avant de s'engager au sein du CSE.

La présidente répète que le budget de fonctionnement du CSE a augmenté en même temps que les tâches. Les élu.es disposent donc de moyens pour administrer l'instance. Tous les mois, le CSE reçoit 1,2 % de la masse salariale. 1 % va aux activités sociales et culturelles et 0,2 au fonctionnement. À la clôture des comptes au mois de juillet, il était confirmé que le CSE dispose d'un budget suffisant pour son fonctionnement.

Pour le représentant syndical CFDT, il ne s'agit pas d'un manque de moyens, mais bien de sécuriser la position de chacun des élus.

La présidente insiste sur le fait que si elle doit intervenir pour garantir les heures de délégation du trésorier ou de la secrétaire, voire de tous les élu.es, elle le fera. Pour ce qui est du déroulé des tâches, elle renvoie ces derniers à leur organisation.

A la remarque d'une élue qui conclut que les moyens mis à disposition par le CSE, dont les frais de déplacement, permettent donc aux élu.es de mener à bien leur mandat, la présidente répond que si les frais de déplacement doivent être revus, l'employeur fera ce qu'il a à faire.

L'élue demande s'il ne serait pas possible d'inverser, l'employeur facturant au CSE les frais de déplacement, moins la prise en charge due par ce dernier. Elle ne trouve pas normal que cette tâche soit à la charge du ou de la trésorier.e. Désormais, ce serait au CSE de le payer.

La présidente lui explique que l'employeur ne peut pas, par exemple, rembourser 25 euros aux élu.es et facturer la différence au CSE.

Un élu répond que le système actuel fonctionne et tou.tes les élu.es sont satisfait.es de la prise en charge par le CSE des TRH. Il n’y a jamais eu de problème à ce sujet. Le souci à l’heure actuelle est de savoir si l’élue qui accepte de se présenter à ce poste aura la garantie de pouvoir exercer sa mission correctement. Mais la présidente a répondu à cette question.

Il reconnaît que le CSE peut, si cela se présente, donner des heures supplémentaires. Le problème sera pour le N+1 d’accepter cette demande.

La présidente s’engage à accompagner l’aménagement du temps de travail du trésorier avec le service RH de sa région et son N+1.

Elle invite les élu.es à mobiliser leurs heures de délégation, puisqu’elles ne sont pas toujours toutes prises. C’est ce qui ressort des calendriers de suivi. C’est un élément sur lequel elle va s’appuyer lors des prochaines négociations sur un nouvel accord pour savoir comment les élu.es ont utilisé leurs heures, en fonction de leurs réunions ou pour de l’accompagnement de salarié.es.

Elle redit que le dialogue social est essentiel dans l’entreprise et il doit être porté par des organisations syndicales. Les élu.es sont important.es dans l’organisation de l’entreprise et sans trésorier.e, le CSE ne peut pas fonctionner. Si sa responsabilité est de veiller à ce que l’exercice du mandat de trésorier.e se fasse dans de bonnes conditions, celui des élus du CSE est de s’offrir les moyens nécessaires à un bon fonctionnement de l’instance.

La secrétaire estime que la position de la présidente du CSE est suffisamment claire pour rassurer un.e éventuel.le candidat.e sur la fonction politique.

Toutefois, le CSE doit fonctionner jusqu’au mois de novembre. Aussi elle demande si les élu.es ne pourraient pas rassembler leurs compétences pour soutenir le ou la trésorier.e dans sa fonction. Dans le cas contraire, cela signifie que le CSE repose sur trois personnes. Elle rappelle que d’ici 15 jours il sera nécessaire de donner les éléments de paie de la secrétaire administrative et d’ici un mois, la campagne des chèques vacances va débuter. Cela suppose des commandes à valider, des virements importants. Les élu.es doivent s’assurer que tout sera fait pour que les salarié.es soient servis avant le mois de juillet.

À moins qu’une personne ne se décide à présenter sa candidature, elle peut, avec l’aide de la trésorière sortante et la trésorière adjointe du CSE, faire en sorte que l’activité continue, mais cela ne peut pas durer dans le temps.

La trésorière rappelle que son rôle est de contrôler et valider les virements et les bons de commande. Il n’est pas question de reprendre toutes les tâches qu’elle a assurées depuis un an, puisqu’elle a assuré le paramétrage des ASC sur le site et le guide des prestations. Elle redit que son poste de responsable administrative n’est pas compatible avec celui de trésorière. Elle ajoute que la tâche la plus importante est les frais TRH.

Une élue entend que le poste en soi est assez simple, mais que la trésorière démissionne suite à un problème d’organisation. Il est donc important de bien clarifier les missions, puisque des choses se sont rajoutées. Elle rejoint la présidente du CSE sur sa proposition de suspension de séance. Elle comprend que la mission n’est peut-être pas si compliquée qu’il n’y paraît. Il faut donc préciser les fondements et non pas s’appuyer sur ce que la trésorière a réalisé en un an.

Une élue se demande pourquoi c’est la trésorière qui s’est chargée du paramétrage des ASC et non pas les membres de la commission. Elle pense qu’il y a des choses à revoir, même si une collaboration est possible.

La présidente du CSE propose une interruption de séance.

*Reprise du CSE :*

Benoît COLAS, élu CFDT, fait part de sa candidature au poste de trésorier du CSE, dans la mesure où il pourra être remplacé sur son poste de travail. En cas de problème, il s'adressera à la présidente du CSE. D'autant que des heures de délégation supplémentaires seraient accordées par l'instance.

La trésorière adjointe propose de prendre en charge les TRH. Mais il est possible que, même si cela se fait dans le cadre de ses 30 heures de délégation, elle soit obligée de recourir à l'arbitrage de la présidente du CSE.

La secrétaire propose de voter sur le principe d'accorder 15 heures supplémentaires, financées par l'AEP, pour assurer le poste de trésorier.

A une élue qui demande si cela concerne aussi le poste de trésorier adjoint. La secrétaire répond par la négative eu égard aux échanges de la veille, mais propose que le total de ces heures soit réparti entre les deux postes de trésorier et trésorier adjoint.

Un élu préférerait voter simplement le principe et décider au prochain CSE du nombre d'heures supplémentaires à octroyer au total. Cela laisse le temps de réfléchir, puisque lors des discussions de la veille, seul le trésorier était concerné.

La secrétaire demande aux élus s'ils veulent voter sur le principe ou sur le nombre d'heures.

Les élu.es souhaitent voter uniquement sur le principe.

<b>La présidente met aux voix le principe d'attribution et la prise en charge par le CSE d'heures supplémentaires de délégation en lien avec la fonction de trésorier ou de trésorier adjoint</b>			
<b>Votants : 19</b>	<b>Pour : 19</b>	<b>Contre : 0</b>	<b>Abstention : 0</b>

<b>La présidente met aux voix la candidature de Benoît COLAS au poste de trésorier</b>			
<b>Votants : 19</b>	<b>Pour : 19</b>	<b>Contre : 0</b>	<b>Abstention : 0</b>

### III – Information sur l'augmentation des tarifs frais de santé et prévoyance

La présidente du CSE fait part de l'augmentation des tarifs des assurances. Certaines cotisations sont assises sur le PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale) et sont réévaluées en fonction des évolutions de ce plafond. Celui-ci a été réévalué par la Loi de finance de 2023 à 3 666 euros.

La cotisation de base du contrat animation est réévaluée de 50 centimes pour chacune des parties. Cela pour que le régime ne s'écarte pas de l'équilibre et pour éviter tout risque lors du renouvellement du contrat en 2024.



Les cotisations formations sont réévaluées pour suivre l'évolution du PMSS et pour garder, là aussi, un équilibre avec le régime de santé. Le secteur formation est très consommateur de frais de santé et les négociations initiales, en 2016, étaient très éloignées des cotisations existant dans la branche. Les nouveaux tarifs se rapprochent des montants pratiqués dans ce secteur et tiennent compte de la mobilisation des frais de santé.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, la part employeur passe à 20,90 euros, soit une augmentation de 1,36 euro. La part salariée passe à 17,37 euros, soit 3,63 euros en plus. La cotisation globale est donc de 38,28 euros, quand sur la branche formation elle est de 41,79 euros. L'objectif est de maintenir les cotisations en dessous du niveau de la branche.

Ces informations seront transmises aux salarié.es par le biais de la e.lettre.

#### **IV – Consultation sur les propositions de reclassement envisagées, consécutives à l'inaptitude d'une salariée LLCE - PE**

L'avis d'inaptitude concerne une salariée d'Aura Nord – Mme T.D. Elle a été embauchée en CDI de remplacement. Cette personne n'a pas souhaité communiquer ses coordonnées aux élu.es. Elle a eu un arrêt maladie du 12 au 15 octobre 2021, puis du 3 au 17 décembre 2021, puis du 21 au 28 janvier 2022 et enfin du 14 au 30 juin 2022. Ce dernier arrêt est reconduit de mois en mois jusqu'au 5 décembre, date de la visite de reprise. Lors d'une visite de pré reprise une inaptitude avait déjà été envisagée. Les services RH de LLCE avaient indiqué au Médecin du travail qu'une mobilité sur un autre poste pouvait être envisagée en dehors d'une inaptitude. Mais cette proposition n'a pas été retenue et la situation de la salariée a évolué vers une inaptitude, avec un avis du Médecin du travail au 5 décembre 2022 : « La salariée est inapte au poste d'animatrice petite enfance, sur le site de Couzon-au-Mont-d'Or. Recherche de reclassement sur tout autre site Léo Lagrange. »

Ni les élu.es ni les services RH n'ont pu entrer en contact avec la salariée. Toutefois, des postes lui sont proposés :

- Plusieurs postes d'animatrice petite enfance sur LLCE ;
- Plusieurs postes sur d'autres structures Léo Lagrange : LLO, LLSO ;
- Un poste d'auxiliaire de puériculture sur Nord Île-de-France.

La C2SCT a rendu un avis : « Madame D. T. ne répondant pas aux différentes sollicitations, il est difficile de comprendre la situation dans laquelle elle se trouve. Néanmoins, j'émetts un avis défavorable au vu des éléments fournis, une mobilité aurait et devrait avant tout être envisagée. »

Les élu.es sont sollicités sur les propositions de reclassement, sachant qu'un avis d'inaptitude ayant été rendu, la mobilité devra se faire dans ce cadre-là.

**La présidente met aux voix la consultation sur les propositions de reclassement consécutives à l'inaptitude de Mme T. D., salariée LLPE-CE**

**Votants : 19**

**Pour : 0**

**Contre : 6**

**Abstention : 13**

#### **V – Désignation d'1 RP sur le périmètre LLO - Ille et Vilaine**

Aucune candidature n'a été déposée, Un PV de carence sera établi.

## VI – Désignation d'1 RP sur le périmètre LLM - Pyrénées orientales

Une candidature a été déposée, visible dans la BDU. Il s'agit de Monsieur Robin MARION.

*« J'exerce des fonctions de coordination et de Gestion des Ressources Humaines sur le territoire ouest de Perpignan depuis septembre 2018. De ce fait, je dispose d'une très bonne connaissance des équipes en place sur ce secteur et de leurs problématiques.*

*Depuis peu, dans le cadre de mes missions, j'ai entamé un travail de mise en réseau des différentes composantes territoriales de LLM Antenne Perpignan, qui me conduit à développer mes connaissances de toutes les équipes rattachées à ce secteur.*

*Issu d'une formation associant le management des ressources humaines aux spécificités de l'Économie Sociale et Solidaire, j'ai pour habitude dans ma posture professionnelle d'accorder une importance centrale à l'écoute. J'adapte mon accompagnement des salariés et je réinterroge sans cesse mes pratiques. Ces qualités, je souhaiterais pouvoir les épanouir en tant que Représentant de Proximité. C'est pourquoi je fais par la présente Acte de candidature au mandat de Représentant de Proximité sur le territoire LLM – Pyrénées-Orientales. »*

**La présidente met aux voix la désignation de M. Robin MARION**

**Votants : 19**

**Pour : 18**

**Contre : 0**

**Abstention : 1**

**Robin MARION est désigné représentant de proximité sur le périmètre LLM Pyrénées Orientales**

## VII – Désignation d'1 RP sur le périmètre LLM - Bouches du Rhône

Une candidature a été déposée. Il s'agit de Madame Ada GRAÇA. Elle travaille dans le domaine de la petite enfance, sur la crèche de Carry-le-Rouet.

Son acte de candidature reprend les différentes missions présentes dans l'accord RP.

**La présidente met aux voix la désignation de Mme Ada GRAÇA**

**Votants : 19**

**Pour : 19**

**Contre : 0**

**Abstention : 0**

**Ada GRAÇA est désignée représentante de proximité sur le périmètre LLM Bouches du Rhône**

## VIII – Appel à candidatures pour le remplacement d'1 RP LLF – Instep Occitanie

Un appel à candidatures est ouvert sur l'Instep Occitanie, suite au départ de Monsieur Jean-Michel Albouy, ex Instep Midi-Pyrénées.

## **IX – Appel à candidatures remplacement d'1 RP LLSO – Toulouse**

Un appel à candidatures est ouvert sur LLSO - Toulouse, suite à la démission de Laïd CHELLILI

## **X – Présentation des propositions des commissions pour discussion et validation**

### **ASC**

Les élu.es ont reçu la veille le bilan de la commission ainsi que le projet de livret des prestations 2023.

Concernant les chèques Cadhoc, une septième commande a été passée, principalement pour les salarié.es du Pré-Saint-Gervais qui bénéficiaient d'une date butoir au 18 janvier 2023. Certain.es n'ont toujours pas passé commande.

### **Réclamations.**

La commission émet :

- Un avis défavorable pour 3 d'entre elles, les salarié.es ayant fait la demande après la date butoir, alors qu'ils avaient bien reçu le guide.
- Un avis favorable pour les 2 autres, car les adresses données par les RH étaient erronées. Des chèques leur seront renvoyés.

En complément, le cas d'un salarié sorti des effectifs. La secrétaire administrative avait donc refusé de lui envoyer le chèque Cadhoc. Toutefois, cette personne étant à nouveau dans les effectifs, elle recevra la prestation.

### **Projet de livret.**

Les prestations 2023 sont identiques à celles de 2022, de même que les montants selon les quotients familiaux.

Par contre, la présentation de ce livret va changer pour le rendre plus clair. Les informations importantes seront ainsi mises en exergue pour être plus visibles.

### **Aide exceptionnelle.**

Lors du CSE de décembre, les élu.es avaient voté une aide exceptionnelle de 900 euros pour financer un hébergement temporaire en résidence hôtelière pour une salariée de LLSO. Cette somme a donc été versée et la commission est dans l'attente de la facture correspondante.

La commission a reçu une demande de la part d'une animatrice périscolaire de LLSO. Victime d'un accident de voiture en janvier 2023, elle n'a donc plus de véhicule pour se rendre au travail. Son handicap ne lui permet pas prendre les transports en commun, mais elle peut conduire une voiture automatique. Elle sollicite la commission ASC pour une participation à l'achat d'un nouveau véhicule automatique. La société Renault peut lui accorder un prêt à condition que la salariée ait un apport initial.

La commission émet un avis favorable dans la mesure où un devis est fourni.

Un élu est d'avis que sans devis ou facture il n'est pas possible de considérer la demande.

La présidente de la commission invite à voter un accord de principe, comme cela s'est déjà fait, dans l'attente de la facture.

La secrétaire du CSE rappelle le refus d'une aide exceptionnelle, lors d'un précédent CSE, à une salariée dont la voiture avait brûlé. Même si la salariée ne peut pas, du fait de son handicap, prendre les transports en commun, elle estime que le cadre est identique. De plus, il est difficile de valider un principe et/ou d'évaluer la somme sans informations plus précises. Par ailleurs, cette salariée, compte tenu de son handicap a peut-être droit à des financements et c'est une information que les élu.es n'ont pas.

Un élu pense également qu'il faut arrêter de voter des principes, même si cela a déjà été fait, car il est difficile de se positionner sur quelque chose qui n'est pas concret. Il rappelle par ailleurs que l'aide exceptionnelle est limitée à 1 000 euros. Il souhaite appliquer les mêmes règles d'acceptation ou de refus pour toutes les demandes. Il propose d'attendre le devis et de voir au prochain CSE quel montant il serait possible d'accorder si le dossier est recevable. Il serait aussi d'accord pour aider la salariée à louer une voiture en attendant que la sienne soit réparée, en s'appuyant sur son impossibilité à prendre les transports en commun. Ensuite la somme économisée pourra éventuellement servir d'apport à l'achat d'un nouveau véhicule.

Une élue s'interroge sur les conditions cumulatives qui permettent d'avoir accès à l'aide exceptionnelle. Elle se demande pourquoi une personne en situation de handicap ne pourrait pas obtenir cette aide.

La présidente de la commission explique que selon les textes, il n'y a pas de conditions cumulatives, chaque cas étant particulier. Il s'agit d'un versement unique et la somme n'est pas fixée à l'avance. Dans le cas contraire, le CSE pourrait être retoqué par l'URSSAF. Elle ajoute qu'il n'y a pas de réparation possible pour la voiture de la salariée qui a fait savoir que l'apport doit être de 2 000 euros pour réduire les mensualités et qu'elle-même dispose de 1 500 euros.

La secrétaire du CSE tient compte de la question du handicap, mais estime qu'il faut la dissocier de ce qu'est une situation exceptionnelle. Il faut avoir une vision lissée pour pouvoir apprécier chaque cas. Pour elle, cette situation est identique à celle de la salariée dont la voiture a été volée. Elle ne voit pas pourquoi, alors que cela a été refusé précédemment, le CSE aiderait à l'achat d'un véhicule. Elle ajoute que son organisation syndicale votera contre en l'état actuel des éléments fournis.

Le représentant syndical CGT rappelle que les critères d'attribution ont été établis par les membres de la commission et validés par les élu.es du CSE. Toutefois, vu le manque d'infrastructures sur l'ensemble du territoire français pour favoriser les déplacements des personnes handicapées, il propose de regarder la demande d'une façon non plus objective, mais subjective, sans la comparer à ce qui s'est fait précédemment. Il redit qu'il n'y a pas de critères très définis et, même s'il est possible que la salariée puisse obtenir de l'aide par ailleurs, relève que la somme ne serait peut-être que de 500 euros. Il estime qu'il serait bien d'accompagner cette personne en situation de handicap.

La secrétaire serait favorable à une aide à la location d'un véhicule ou pour faire appel à un taxi quotidiennement afin que la salariée puisse se rendre au travail. Dans ce cas, c'est complètement légitime afin que la salarié ne perde pas de salaire.

La présidente de la commission précise qu'il y a une différence avec la salariée dont la voiture est volée. Dans le cas présent il s'agit d'une condition pour que la salariée puisse se rendre au travail du fait de son handicap.

Un élu convient qu'être porteur de handicap ne peut pas être un argument pour une demande d'aide exceptionnelle. La commission ASC ne peut pas répondre à toutes les situations existantes, telles que l'absence de transports en commun adaptés au handicap. Par contre, si la personne se retrouve en difficulté financière suite à la panne de sa voiture, elle pourra alors faire une demande d'aide exceptionnelle. Il convient qu'il vaut mieux prévenir que de voir les personnes en difficulté, mais il assure que dans cette situation le CSE sera rattrapé par l'URSSAF. Il redit que le dossier ne doit pas être présenté comme participant à l'achat d'une voiture.

La présidente de la commission informe que le salaire de la salariée s'élève à 500 euros, auquel s'ajoute une allocation handicap et explique que si la salariée a un salaire très bas et que de surcroît elle doit acheter une voiture adaptée, il est clair qu'elle sera rapidement dans une situation financière difficile. Elle ne comprend donc pas le refus.

A une élue qui ne comprend pas le refus du fait des faibles revenus, un élu répond que cette personne est peut-être mariée et que son conjoint gagne peut-être 4 000 euros par mois. Les élus n'ont pas les éléments.

Une élue estime qu'il manque des éléments factuels pour trancher. Il faudrait que le dossier soit complété avant d'être représenté.

<b>La présidente met aux voix le principe d'attribution d'une demande d'aide exceptionnelle de Mme D. N.</b>			
<b>Votants : 19</b>	<b>Pour : 5</b>	<b>Contre : 13</b>	<b>Abstention : 1</b>

Les membres de la commission ASC proposent de recruter un CDD pour le mois de mars durant lequel il y aura un surcroît de travail avec la validation des justificatifs des prestations ASC.

La secrétaire émet la possibilité de faire appel à une ressource interne.

<b>La présidente met aux voix le recours à un CDD d'un mois pour surcroît d'activité lié aux prestations ASC</b>			
<b>Votants : 19</b>	<b>Pour : 19</b>	<b>Contre : 0</b>	<b>Abstention : 0</b>

Le représentant syndical CGT revient sur les réclamations et la gestion du suivi des dossiers du mois de décembre 2022. Il salue le travail fait en amont des membres de la commission puisque leur nombre a largement diminué par rapport à l'année précédente. Toutefois, sur les 5 réclamations, 3 ont été refusées. Il entend qu'il y a des critères qui ont été établis, mais pense s'il serait peut-être possible de reconsidérer les raisons et de faire un geste exceptionnel pour ces personnes qui ont fait l'effort d'écrire, voire de téléphoner, et d'expliquer les difficultés qu'elles ont rencontrées. Elles sont dans des situations sociales particulières. Il note que de tous les critères, un seul empêchait l'attribution de la prestation. Les élu.es CGT trouvent cela dommage et demandent un petit geste en faveur de ces personnes.

Le représentant répète toutefois, qu'avec le travail des membres de la commission, il n'y aura bientôt plus du tout de réclamation, grâce à l'ensemble des moyens mis en place pour passer les commandes.

La secrétaire du CSE rappelle que les critères de réclamation ont été approuvés et votés par tous les élu.es. Tant qu'ils ne sont pas remis en question, réévalués et à nouveau votés, ils restent applicables. Il n'est pas possible de faire une exception sur le mois de décembre alors qu'il n'y en a pas eu en octobre ou en juin. Il y a un cadre et il faut le respecter ou bien, il faudra que la commission ASC retravaille la question des critères. Mais il y aura toujours des limites. Pour l'heure, elle ne voit pas comment faire différemment de ce qui se fait depuis le début d'autant que les critères ont été revotés au début de l'année 2022. Il est prévu dans le guide de bien préciser les 4 conditions qui permettent d'établir si une réclamation est ou non recevable.

Le représentant syndical CGT n'a pas la même analyse, puisqu'il a été relevé des erreurs dans les envois de mail et que certains arrivent dans les SPAMS. Il y a donc bien des déviances dans les moyens de communication. Il estime par ailleurs que les réclamations de juin ne sont pas les mêmes que celles de décembre. Il aurait peut-être fallu porter cette situation devant le CSE pour que les élu.es, qui ont voté les critères, puissent se prononcer sur la question.

Un élu explique qu'un représentant syndical, même s'il ne vote pas, peut donner son avis et proposer de mettre un point de litige au vote. Il ajoute que dans le cas présent, il n'y a que trois cas qui n'entrent pas dans les critères et demande s'il est possible de faire une exception, vu le nombre.

La présidente de la commission répond que les critères concernés portent sur les dates. Les salarié.es ont reçu le guide en temps et en heure, mais n'ont pas commandé. Il avait été décidé de ne pas donner une suite favorable à ces cas de figure. Elle ne voit pas pourquoi il y aurait une exception pour les trois derniers de l'année. Il est possible de supprimer les dates et de faire en sorte que les prestations soient ouvertes toute l'année, mais il faut que cela soit voté. À l'heure actuelle, les salarié.es ont six semaines pour faire leur demande. Cela permet également de planifier les actions.

Le représentant syndical CFDT se fait le porte-parole de salarié.es de Savigny-sur-Orge, entré.es à Léo Lagrange au mois de juillet, qui ont appelé plusieurs fois le CSE pour obtenir des informations sur la façon d'obtenir les prestations, sans jamais avoir personne en ligne. Lorsqu'on leur a enfin répondu, c'était pour leur dire que c'était trop tard. Si un rattrapage devait être fait, il faudrait inclure ces salarié.es. La question est de savoir à quel moment s'arrêter.

La secrétaire est d'avis que cela doit faire l'objet d'une attention particulière dans le cadre d'une commission ASC ou lors d'une réunion élargie, pour trouver les critères qui bordent le plus possible les réclamations.

### **Logement**

Trois membres de la commission ont rencontré, la veille, les responsables d'Action Logement au siège de Léo Lagrange.

Les critères d'Action Logement, suite aux nouveaux prélèvements du gouvernement, ont été revus et sept points ont été ajoutés. Ainsi un.e salarié.e porteur ou porteuse de handicap sera immédiatement pris en compte par Action Logement. Le but est de se focaliser sur les dossiers de salarié.es réellement en difficulté. Les critères d'attribution décidés par la commission formation ne représentaient en fait que 10 % de ces personnes. Il est donc nécessaire de retravailler l'attribution des points de bonus. Malgré tout, les nouveaux critères d'Action Logement ne vont pas avoir une incidence sur le calcul des points et la vitesse à laquelle les dossiers seront traités. La convention quinquennale n'a pas été finalisée, il n'est

donc pas possible de connaître son impact sur les dispositifs. Par contre, ceux qui n'existent plus n'apparaissent plus non plus sur le portail AL'in Action Logement.

Il faut rappeler aux salarié.es que s'ils et elles passent par Action Logement, cela n'a aucune incidence au niveau des commissions d'attribution, en particulier auprès des bailleurs qui restent décisionnaires. Action Logement espère que les nouveaux critères auront plus d'impact, il n'en reste pas moins que la commission logement a enregistré une réduction du nombre de points attribués.

La commission va octroyer les 2 000 points de bonus restant, espérant que certains dossiers puissent ainsi passer en commission d'attribution. Une fois les compteurs remis à zéro, les membres de la commission logement vont s'attaquer aux nouveaux critères et faire un focus sur la situation des salariés. Enfin, un point sera fait avec le responsable d'Action Logement sur les dispositifs qui seront maintenus dans le cadre de la convention quinquennale, suivi d'une communication dans la e-lettre.

### **Conditions de travail**

Les membres de la commission se sont réunis la veille. Ils ont une fois encore constaté que les comptes-rendus des C2SCT n'étaient pas tous présents dans la BDU.

Ils ont échangé sur l'exercice du mandat de représentant.e du personnel suite à des actes de violence verbale, voire par mail, de la part de certains salarié.es. En effet, les élu.es sont parfois mal vu.es ou mal reçu.es lors de visite de sites. Il y a aussi des salarié.es qui estiment que les élu.es sont responsables des mesures prises par l'employeur, pouvant aller jusqu'au licenciement. C'est pourquoi les membres de la commission demandent à l'employeur de rappeler aux salarié.es leur légitimité dans l'exercice de leur mandat. Pour leur part, ils et elles s'engagent à ne pas perturber le fonctionnement des services, à ne pas sortir de leurs prérogatives, dans le cadre des commissions et des instances. Un.e élu.e n'est pas présent.e pour s'opposer aux salarié.es, mais pour exercer son mandat.

Ces situations ne sont pas à même de créer des vocations, certains salarié.es pâtissant du regard porté sur le rôle des élu.es. Il est vrai que l'image syndicale au niveau national n'est pas toujours bien vue, mais ce n'est pas une raison pour que des élu.es subissent des menaces verbales ou soient pointé.es du doigt pour avoir dénoncé des dysfonctionnements.

La présidente veut bien aller dans ce sens, mais les changements de comportement ne peuvent se faire que si l'employeur a connaissance de faits précis lui permettant de cibler les rappels à l'ordre. Elle entend que certain.es élu.es sont mal reçu.es, mais les invite à regarder comment ils et elles sollicitent ou préviennent les directions de structures ou les responsables de crèches. Il est important d'expliquer sa démarche, car elle ne tombe pas forcément sous le sens.

Le représentant syndical CFDT donne pour exemple le cas du licenciement d'un DTA. En effet, des salarié.es du siège ont tenu les élu.es pour responsables alors qu'il s'agit d'une décision de l'employeur. Cela ne donne pas une image positive de l'exercice des mandats au sein du CSE ou du C2SCT, ou en tant que RP. Toute l'affaire remonte à deux ans et à un mail insultant du DTA envers les organisations syndicales suite à un conflit sur le terrain, qui n'aurait pas permis au directeur Léo Lagrange animation un dialogue social constructif avec les élu.es. Cette situation rajoute de la suspicion vis-à-vis d'une procédure de licenciement durant laquelle le salarié n'a pas été accompagné – Et c'était peut-être son choix – par un représentant.e du personnel ou un.e salarié.e. Malgré tout, la majorité des salarié.es du siège accusent les syndicats.

La présidente ne pense pas que le directeur Léo Lagrange animation ait été présent à l'entretien préalable. Toutefois, le DTA a fait l'objet d'une procédure de licenciement pour avoir adopté, à plusieurs reprises, un comportement en inadéquation complète avec ses fonctions de délégué territorial à l'animation. Cela

n'a donc rien à voir avec les organisations syndicales. Une réunion du COMEX s'est tenue au siège, durant laquelle le directeur est venu rendre compte de la situation. La procédure qui visait le DTA est née du comportement de ce dernier dans le cadre de ses fonctions. De plus, il n'a pas souhaité être accompagné lors de l'entretien préalable.

Un élu a été surpris, alors qu'il se rendait au siège avec d'autres élus pour rencontrer des salariés à leur demande, de lire sur un tableau : # Je suis Jérôme. Même si ce n'est pas directement adressé aux élu.es, cela pose question.

Une élue raconte qu'au siège, vu les derniers événements, il est demandé aux élu.es de se faire discret.es, car ils et elles sont tenu.es pour responsables. Elle pense qu'il vaudrait mieux expliquer la situation aux salarié.es du siège.

Une élue dit avoir reçu un mail du Directeur des Services Centraux Léo Lagrange Animation l'informant du licenciement du DTA suite à des graffitis. Ce courriel avait été envoyé à tous les salarié.es Léo Lagrange Sud-Ouest.

La présidente y voit le dysfonctionnement du siège dans le premier cas et confirme qu'elle fera œuvre de pédagogie à ce sujet. Concernant le mail, elle rectifie. Il s'agissait des salarié.es du siège uniquement. Elle ajoute qu'elle ne licencierait jamais un.e salarié.e à cause des élu.es, mais elle pourrait mettre un terme à un contrat de travail dans la mesure où un cadre ou un opérateur adopterait un comportement envers un.e représentant.e syndical.e en incohérence avec sa fonction. Tout le monde étant informé des motifs d'une rupture, il n'y a rien de secret. Elle trouve important d'informer les salarié.es du siège sur les motifs du licenciement du DTA pour éviter toute interprétation sur le sujet. Par contre, elle trouve étonnant que cela ait pu être diffusé à tous les salarié.es de Sud-Ouest.

Une élue revient sur le mail du 19 décembre envoyé aux salarié.es du siège. Elle s'étonne d'y trouver les raisons du licenciement. Elle estime qu'elle n'a pas besoin de les connaître.

La présidente rétorque que c'est tout le contraire. En effet, des personnes ont été visées par les graffitis et ont pu s'interroger. C'est une façon de montrer ce que l'entreprise attend de ses cadres en termes de comportement et d'objectiver les motifs du licenciement. Le but est aussi de ne pas favoriser des ouï-dire comme cela a été le cas selon les dires du représentant syndical CFDT.

L'élue répond que les ouï-dire sont arrivés après l'envoi du mail, mais avec d'autres motifs que ceux indiqués dans le courriel qui émane pourtant de la direction.

La présidente convient qu'il se passe des événements au siège qui relèvent d'autre chose que de la relation professionnelle. Il va donc falloir recadrer un peu les choses et remettre du rapport professionnel. L'entreprise a constaté un comportement totalement inadapté, et ce n'est pas la première fois, y met un terme et donne les raisons du licenciement. Par contre, elle ne peut pas empêcher les personnes de s'inventer des histoires.

Un élu remarque que le mail indique simplement les raisons du licenciement et ne fait absolument pas allusion aux organisations syndicales ou à des élu.es, les lavant ainsi de tous soupçons. Il ajoute que lorsqu'une personne fait des erreurs, elle doit les assumer. Plus encore lorsqu'elles sont publiques. Il pense que certaines personnes du siège ont été victimes du comportement du DTA et il est bien qu'elles aient des réponses. Toutefois, le fait qu'elles voient certain.es de leurs collègues soutenir le DTA ne leur permet certainement pas de travailler dans une ambiance sereine. Des clans se créent.



La présidente répond qu'ils étaient déjà présents avant le licenciement du DTA.

Une élue explique que, lors du dernier C2SCT, le débat portait sur la posture de l'employeur et la difficulté rencontrée par les élu.es de Sud-Ouest pour exercer leur mandat, puisqu'on leur attribuait des intentions négatives. Le RH a reconnu devoir par moments justifier la présence de l'élue dans l'enquête Pôle engagement, expliquant qu'elle travaille en toute objectivité.

La présidente du CSE ne connaît pas les relations qui existent en Sud-Ouest entre les organisations syndicales, les salarié.es et certains « clans » du siège, mais elle estime qu'il faut faire passer un message et espère que le RH sera à même de le faire. Quoi qu'il en soit, il y a des organisations syndicales, des représentant.es des salarié.es et lors des élections, les salarié.es font leur choix. Ils et elles peuvent même être candidat.e. Une fois que les personnes sont désignées, leur mandat, les raisons pour lesquelles elles ont été élues et le travail qu'elles réalisent doivent être respectés.

De leur côté, lorsque les élu.es vont sur un site, ils ont le devoir d'expliquer leur démarche, leur rôle et le but de leurs actions. En effet, les salarié.es qui ne connaissent pas l'importance du dialogue social peuvent critiquer les élu.es, estimant qu'ils et elles sont toujours absent.es ou en réunion, leur laissant la charge des enfants. C'est un travail de longue haleine, mais qui portent ses fruits.

Un élu reconnaît que les problèmes sont anciens et qu'il est nécessaire de sortir d'une logique de conflit. Ce n'est pas parce qu'un.e représentant.e syndical.e pointe des erreurs qu'il ou elle cherche à avoir la tête de quelqu'un. Concernant le licenciement du DTA, il explique que face à certaines réflexions de salarié.es, le représentant de l'employeur a su donner les explications nécessaires. Toutefois, l'élue pense qu'il s'agit de postures pour certain.es que d'être dans le conflit, même sans raison. Mais il n'est pas normal que des élu.es de C2SCT ne puissent pas s'exprimer, alors qu'ils et elles ne font que demander des explications. Il pointe un manque de culture du dialogue social et se demande comment faire comprendre la fonction des élu.es. Il pense que c'est à l'employeur aussi d'expliquer le rôle des instances. Ce n'est pas aux représentant.es du personnel à développer le pourquoi de leurs heures de délégation ou la nécessité d'avoir des éléments spécifiques pour conduire une enquête. Il invite tout le monde à se pencher sur le droit social et sur la définition de la relation sociale pour que les relations s'apaisent au sein de Léo Lagrange. Du moins là où les esprits sont agités.

Il ajoute que le sujet est récurrent, ce n'est pas la première fois que des C2SCT sont à l'agonie. Les représentants syndicaux sont parfois considérés comme des enqueteurs. Cette situation anormale ne peut pas, à l'approche des élections, donner envie à qui que ce soit d'exercer un mandat. Il est nécessaire d'agir pour expliquer, de part et d'autre, le dialogue social et couper court aux phantasmes existants vis-à-vis des organisations syndicales. L'élue confirme que la CFDT n'est pas dans le conflit.

La représentante SNEPAT FO explique que dans la région Ouest, la relation OS/employeur n'est pas la même. Pourtant, au mois de décembre, des salariées l'ont sollicitée suite à un changement de planning. Elle leur a bien expliqué la situation, ce à quoi elles avaient droit, ce qu'elles pouvaient réclamer ou non, le tout avec beaucoup de pédagogie. Mais une fois le dossier clos, l'adjoint de direction à la mission nantaise a reproché, par écrit, aux salariées d'avoir fait appel à un syndicat. C'est un problème, car une prochaine fois, les salariés hésiteront peut-être plus à solliciter l'aide d'un.e élu.e. Même si ce cas de figure n'est pas aussi courant qu'en Sud-Ouest, il peut se répéter. Et la concernant, elle prévient toujours les structures de sa venue.

Une élue a l'impression que sur certaines situations la direction laisse faire, mais ne sait pas pourquoi. Pour sa part, elle connaît le cas de salarié.es qui se sont adressés directement à leur RH suite à un conflit. Le lendemain, certain.es ont été convoqués par la coordinatrice qui leur a reproché leur démarche. Il

n'est donc pas nécessaire qu'un.e élu.e s'en mêle pour que cela pose problème. Il existe une barrière qu'il est difficile de supprimer. Quoi que l'on fasse, il y aura toujours des personnes pour ne pas apprécier les représentant.es syndicaux.les

Le président de la commission rappelle que durant un temps, le dialogue social en Sud-Ouest était tout à fait correct. À ce jour, il y a à nouveau un manque d'objectivité, voire de la mauvaise foi. C'est pour éviter une escalade que le sujet est porté au CSE.

Il aborde le point sur l'accompagnement des salarié.es qui font l'objet de poursuites judiciaires dans l'exercice leur mission. En effet, il arrive que des parents assez procéduriers attaquent des salarié.es en justice, ou font passer un article dans la presse. Cela nuit non seulement à l'image du ou de la salarié.e mais aussi celle de la fédération. Par exemple, des parents présentent des salarié.es qui fument une cigarette dans un coin comme des drogué.es. Certains salarié.es ont été violemment pris à partie par des parents ou des personnes extérieures à l'entreprise.

Les élu.es aimeraient savoir si Léo Lagrange a prévu un accompagnement judiciaire le temps de l'enquête ou s'il est possible de faire un droit de réponse lors de la parution d'un article dans la presse. En effet, il semble que lors d'une plainte, le premier réflexe de la direction est de donner raison aux élu.es de la commune, aux enseignant.es ou aux parents sans prendre le temps d'écouter la version du ou de la salarié.e, pour maintenir, soi-disant, la contractualisation. Or, souvent, une fois qu'une enquête est menée, il ressort que le ou la salarié.e n'avait rien à se reprocher. C'est un sujet qui touche Sud-Ouest, mais peut se retrouver ailleurs sur le territoire.

Pour une élue, cette situation relève du management. En effet, il arrive que des animateurs ou animatrices périscolaires soient confronté.es à des enseignant.es ou des parents qui ont la « dent dure », mais il s'agit d'un problème de représentation des métiers. Il est vrai que lorsqu'un animateur se retrouve dans un conseil d'école ou dans une réunion avec des enseignants.e qui tirent sur lui à boulets rouges ou sur l'accueil périscolaire ou sur un collègue, il ou elle se retrouve en difficulté. Il faut donc s'interroger sur la façon dont la personne est protégée par son supérieur hiérarchique, mais aussi apprendre à ne pas se laisser faire. Il faudrait renforcer les questions de posture et de la collaboration sur le site.

Un élu estime qu'il ne s'agit pas toujours d'un problème de hiérarchie. Par exemple, sur Toulouse, il y a de plus en plus de parents procéduriers. Dès qu'un.e animateur .trice s'emporte envers un enfant, lui parle mal ou a un geste déplacé, il ou elle n'est plus convoqué.e, mais doit faire face à des articles de journaux, voire pire. Lui-même a le cas dans son école de deux enfants extrêmement compliqués à gérer. Une première fois, les parents ont colporté des rumeurs en conseil d'école, laissant entendre que les animateurs et animatrices étaient tous des drogués parce qu'ils et elles fumaient devant l'école. Le second cas est plus embêtant car il peut nuire à l'image de Léo Lagrange alors que la ville est en période de marché. Il semblerait qu'un intérimaire ait eu un geste ou une parole déplacés. Suite à cela, des articles ont paru dans la presse. Or, la direction n'a pas voulu en parler. Toutefois, le contexte n'est souvent pas retenu alors qu'il y a des enfants difficiles dans les écoles, sans compter les sous-effectifs et les conditions de travail. Sans approuver pour autant le geste de l'animateur, l'élu conteste la contre-attaque systématique dans la presse. Les parents ont même alerté le procureur de la République et la mairie pour une situation qui était relativement minime. L'élu estime que dans un tel cas de figure, il faut d'abord dialoguer et passer par la direction de l'école. Ceci est un cas particulier, mais les élu.es de la commission aimeraient savoir si Léo Lagrange peut intervenir pour protéger ces salarié.es et obliger à regarder le contexte. D'autant qu'un comportement individuel peut avoir un impact sur l'ensemble de la fédération.

La présidente confirme que la procédure est devenue un mode relationnel dans la société, c'est un élément à prendre en compte, d'autant que le métier est exposé. Le rapport avec les enfants est fragile et un comportement peut facilement être mal interprété et de façon particulièrement virulente de la part des familles. C'est pourquoi organiser des temps collectifs avec les parents pour présenter le métier ou s'assurer d'un partenariat réel avec l'Éducation nationale et les enseignants peuvent être des moyens de se prémunir des dérives. Sans oublier que certaines personnes peuvent avoir des comportements sanctionnables.

Il faut regarder comment les structures peuvent mettre en place des temps pour apprendre à se connaître, selon leurs moyens. Lorsque des parents sont un peu excessifs, et leur comportement sera vite reconnu comme tel, il faut les rencontrer et leur expliquer qu'une enquête interne va être menée et qu'ils seront tenus au courant du résultat.

Enfin dans le cas où une affaire irait en justice, la présidente du CSE pourrait faire intervenir un avocat de Léo Lagrange, comme cela a déjà été le cas.

Elle redit que les métiers de l'animation sont très exposés, face à des médias qui se nourrissent de faits divers pour faire de l'audimat, mais rappelle qu'il existe au sein de la fédération un service communication avec une professionnelle de la communication de crise qui permet de répondre à certaines situations critiques. Quoi qu'il en soit, l'important est de garder la tête froide lorsque sont relayées des situations excessives pour tenter de comprendre le contexte et être dans la communication avec les familles. Il ne faut pas oublier que Léo Lagrange siège aux conseils d'école et qu'il est donc possible d'informer, là aussi, de la mise en place d'une enquête interne et d'en communiquer les résultats. En cas de besoin, il faut demander de l'aide au service communication de la fédération.

Le président de la commission conditions de travail convient qu'il y a un travail de pédagogie à faire. Par ailleurs, l'information concernant l'accompagnement possible doit être connue du terrain.

Il aborde ensuite le sujet d'une note parvenue en Sud-Ouest concernant les grèves et demande à l'employeur quelques explications. Il est rappelé que la loi interdit d'embaucher un intérimaire pour remplacer un.e gréviste, mais que l'employeur peut mobiliser des salarié.es non-grévistes. C'est un principe qui est bien appliqué. Par contre le président de la commission se demande si c'est légal de proposer à un.e salarié.e à temps partiel de faire des heures supplémentaires pour remplacer un.e gréviste.

Une autre interrogation porte sur le cas d'un salarié non-gréviste, qui s'est signalé comme tel, qui se présente à son poste alors que sa structure est fermée et qui se retrouve sans affectation. Il n'a donc pas pu exercer sa mission. Par contre, il lui est demandé de rattraper ses heures, à un autre moment, avec des temps de préparation. C'est donc pour lui du travail en plus.

Le représentant syndical CFTD confirme que c'est la réponse qui a été donnée à un RP il y a trois mois en Sud-Ouest, pour une salariée non-gréviste.

La présidente croit savoir que lorsqu'une structure est obligée de fermer par manque de personnel et pour ne pas mettre les enfants en danger, les salarié.es non-grévistes ne seraient pas rémunérés. Par contre, ne connaissant pas l'entreprise et le site d'activité, elle ne peut pas donner de réponse très précise.

Le président de la commission répond qu'il s'agit du périmètre de l'entreprise de Sud-Ouest et non pas d'un CLAE en particulier.

La présidente doit d'abord prendre connaissance de la note et regarder les raisons d'une telle demande avant de revenir vers les élu.es. En Ouest, lorsque des salarié.es sont non-grévistes, ce temps de travail

est dévolu à de la préparation. Elle rappelle qu'une note a été envoyée par la direction sur le respect des droits de grève.

Pour le président de la commission, il semblerait que ce soit un mode d'organisation. Lorsqu'un CLAE ferme, les salarié.es doivent récupérer leurs heures.

Concernant les heures supplémentaires d'un.e salarié.e à mi-temps, la présidente du CSE confirme que c'est possible. Seul le recours à une personne extérieure est interdit.

Le président de la commission voit là un moyen de casser une grève. Pour lui, augmenter le temps de travail c'est comme faire appel à une personne extérieure. Il estime qu'au-delà du droit, il s'agit d'un principe.

La présidente rétorque que seules des personnes venant de l'extérieur peuvent casser une grève. Cette solution doit seulement permettre la continuité du service. Elle va vérifier ce point

Une élue ajoute qu'augmenter le temps de travail d'un.e salarié.e à mi-temps, cela revient à remplacer un personnel en grève et donc, *in concreto*, à casser le droit de grève. Elle entend les arguments donnés, mais ne s'inscrit pas dans cette définition.

#### Pôle engagement

Le président de la commission fait un retour, comme cela était prévu, sur l'enquête Pôle engagement qui peut toucher plusieurs régions. Des premiers entretiens avaient fait ressortir des situations assez graves. Un premier C2SCT a permis de faire un point d'étape avec des retours de salarié.es, qui n'avaient pas été sollicité.es mais qui faisaient part de souffrance au travail. Il faut toutefois reconnaître que depuis le début de l'enquête, une amélioration matérielle a été constatée par les salarié.es. La prochaine étape est une rencontre avec le chef de service Pôle engagement de Sud-Ouest et Occitanie. Toutefois, étant donné la dimension de l'enquête les membres de la commission ont demandé à l'employeur que cet échange ne se fasse pas seulement en présence d'un élu, du RH et du chef de service, mais que ce soit plus collégial. En effet, pour éviter toute mauvaise interprétation, il serait bien que l'élu ne se retrouve pas tout seul, mais que plusieurs personnes soient témoins des propos échangés. Les élu.es ne souhaitent pas que cette enquête se transforme en tribunal et aimeraient que les membres du C2SCT puissent écouter le chef de service qui a l'habitude des réunions et ne sera pas gêné par le nombre. Le représentant de l'employeur a opposé un refus catégorique, estimant que les élu.es avaient suffisamment d'éléments pour établir des conclusions.

Une élue explique qu'elle accompagne le représentant de l'employeur dans le cadre de l'enquête Pôle engagement sur Sud-Ouest. Tous deux ont entendu les retours exprimés par les salarié.es, à savoir un mal-être profond. Ils ont relevé des situations assez sévères avec des burn-out ou des salarié.es obligé.es d'apporter leur propre chaise de bureau et leur propre matériel. Ces conditions se sont améliorées à partir du mois de novembre 2022, peu après le début de l'enquête.

Elle avait fait part au représentant de l'employeur de son souhait d'être accompagnée lors des rencontres avec les chefs de service, d'autant que le Directeur de Léo Lagrange Sud-Ouest est cité dans le cadre de l'enquête sur différentes situations. Il semblait donc évident d'avoir le retour de ce dernier qui peut éclairer sur certaines décisions prises, qui interrogent.

Dans le cadre de la C2SCT, le représentant de l'employeur s'oppose à la présence d'un.e deuxième élu.e estimant qu'il pourrait y avoir iniquité dans le traitement vis-à-vis des autres salarié.es. Il y voit une

modification de la procédure de l'enquête. L'élue a pourtant fait cette demande dès que les premiers salarié.es ont été reçu.es, du fait de retours assez violents.

Ce dernier lui a expliqué qu'il comprenait sa demande de ne pas être seule lors de sa rencontre avec le Directeur Léo Lagrange Sud-Ouest, puisque ce dernier a pouvoir de licenciement et de sanction, mais qu'il n'en voyait pas l'utilité face au chef de service du Pôle engagement. Cette réponse la laisse dubitative, puisqu'elle n'a pas peur d'être sanctionnée ou licenciée, l'enquête se faisant dans le cadre de son mandat. Elle ne voit pas en quoi être accompagnée d'un autre membre de la C2SCT peut impressionner ces deux messieurs qui ont des postes de dirigeant.

Les élu.es se voient aussi refuser la possibilité de rencontrer les adultes relais qui faisaient pourtant partie du service peu avant le vote de l'enquête. Certain.es salarié.es demandent qu'ils et elles soient entendu.es parce qu'ils et elles ont des éléments à apporter.

Lors de la dernière réunion de C2SCT le représentant de l'employeur a donné le nombre de salarié.es rencontré.es et fait savoir qu'un entretien devait encore avoir lieu avec le chef de service du Pôle engagement. Il n'a pas souhaité transmettre la teneur des échanges et les inquiétudes exprimées par les salarié.es. C'est l'élue qui s'est chargée de donner le contenu, qu'il a validé tout en disant qu'il était possible d'arrêter l'enquête puisqu'il y avait suffisamment d'éléments, alors que le chef du service Pôle engagement n'avait pas encore été entendu.

L'élue s'interroge sur son objectivité et sur sa présentation en C2SCT alors que son rôle est de transmettre les échanges qui ont eu lieu et le mal-être exprimé. Il n'y a pas eu de débat. Pourtant des salarié.es ont interpellé à plusieurs reprises et de différentes manières les responsables en Sud-Ouest et n'ont jamais été entendus. Ce sont des éléments qui ressortent de l'enquête. S'il est encore trop tôt pour tirer des conclusions, les élu.es confirment qu'aucun.e salarié.e a dit se sentir bien et ne pas s'être senti en danger, alors que dans d'autres enquêtes certains ne se plaignaient pas. Il y a des accusations graves portées à l'encontre du chef de service.

L'élue réitère sa demande de ne pas être seule avec le représentant de l'employeur pour rencontrer les deux dernières personnes.

La présidente du CSE explique que, dans le cadre de l'enquête, les entretiens menés permettent d'obtenir de l'information et rien d'autre. Il ne s'agit pas de juger ou de se faire un avis. L'enquête s'appuie sur un questionnaire qui sert à l'ensemble des entretiens, que ce soit avec le responsable ou les salarié.es.

L'élue répond que l'entretien avec le responsable se fera à l'appui des éléments obtenus auprès des salarié.es. En effet, le représentant de l'employeur souhaite que le questionnaire soit retravaillé à destination des responsables pour trouver des réponses.

Selon la présidente, cela suppose que l'enquête demande des explications alors qu'elle n'est pas terminée et cela n'est pas possible. Elle estime que la configuration décidée par les élu.es doit être constante puisqu'elle sert à donner toutes les informations que les élu.es cherchent à obtenir. Elle ne voit pas en quoi la présence du Directeur Léo Lagrange Sud-Ouest serait requise dans le cadre d'une enquête sur le Pôle engagement. Lui demander des explications fait partie d'une autre étape. Pour l'instant les élu.es recueillent simplement des informations qui seront ensuite examinées par l'ensemble des élu.es de la C2SCT avant de demander des explications à l'employeur.

Le président de la commission conditions de travail répond que face aux accusations de parti pris, les élu.es ont décidé d'écouter toutes les parties. Les cadres étant des salarié.es de Léo Lagrange, ils et elles doivent pouvoir être entendu.es pour éviter une enquête à charge. L'élue convient qu'il y a eu excès dans la volonté de donner à la parole à tous alors que le chef de service du Pôle engagement n'est pas un salarié

comme les autres. La configuration de l'enquête ne peut pas être la même pour les salarié.es et lui. Les questions qui lui seront posées porteront sur son comportement considéré comme déviant.

Si les élu.es ont décidé d'entendre le Directeur Léo Lagrange Sud-Ouest, c'est parce qu'il a été cité par des salarié.es. L'un d'entre eux le connaît bien et l'a informé de situations graves dans son travail. Les élu.es ont été étonné.es de ne pas avoir de retour sur ce sujet de la part du Directeur au moment où l'enquête a débuté.

La présidente répète que l'enquête n'a pas vocation à demander des explications. Elle n'est là que pour inventorier des situations. Elle ne connaît pas le contenu du questionnaire, mais une demande de type : « Comment appréciez-vous vos relations professionnelles au sein de votre service ? » peut tout à fait être posée au chef de service du Pôle engagement comme à n'importe quel salarié.

Les élu.es ne peuvent pas, au cours de l'enquête, à partir des informations recueillies auprès des salariés demander des explications, telles que « pourquoi n'avez-vous pas pris en compte telle ou telle demande ? » Elle insiste sur le fait que si le questionnaire est fait pour recueillir de l'information, il est utilisable autant avec les salarié.es qu'avec les responsables de service. L'enquête doit être menée jusqu'au bout dans la même configuration. Ensuite, les membres de la commission prennent l'ensemble des éléments obtenus et demandent à l'employeur d'apporter des réponses, s'il est établi qu'il existe des situations dangereuses.

Le président de la commission répond que ce n'était pas dans leur intention.

L'élue convient qu'elle souhaitait rencontrer le Directeur de Léo Lagrange Sud-Ouest concernant ce salarié qui lui a fait part de situations difficiles. Mais il n'a pas été le seul et la situation est donc connue de l'employeur.

La présidente en convient puisqu'il a déjà reçu par trois fois des salariés.

L'élue est d'accord pour informer le représentant de l'employeur qu'il n'y aura pas de changement dans le questionnaire, que la trame sera conservée. D'autant qu'au fur et à mesure de son déroulé des questions s'ajoutent en fonction des réponses. Elle pense que si un.e salarié.e veut exprimer autre chose, il est difficile de le lui interdire. En fin, elle demande si une fois l'enquête terminée les élu.es de la C2SCT auront un retour de l'employeur qui donnera des explications.

La présidente l'invite à ne pas le faire mais à prendre à prendre des notes, sans questionner. Pour recueillir des informations, il faut une série de questions qui sont les mêmes pour tous. Si les salarié.es donnent des éléments supplémentaires, il faut les consigner à part. Ils seront pris en compte dans l'analyse. Mais ils ne doivent pas faire l'objet de nouvelles questions, pour éviter de les poser aux uns et pas aux autres, ce qui orienterait le recueil d'informations.

A la fin de l'enquête, une fois que les élu.es auront recueilli les informations, ils et elles se forgeront une opinion sur la situation qui nécessitera peut-être des explications à demander à l'employeur.

Le président de la commission répète que les élu.es étant souvent accusé.es de parti pris, ils et elles ont souhaité avoir une vision globale.

La présidente insiste sur le fait de ne pas être dans le jugement, mais dans un recueil d'informations en Sud-Ouest. Une fois les éléments en main, les élu.es doivent les analyser et ensuite seulement, il sera temps de demander des explications à des responsables.

Une élue se demande si les questions que l'on pose à un.e salarié.e qui exécute les tâches peuvent être les mêmes que celles que l'on adresse à un.e responsable qui les diligente. Elle rappelle que l'enquête fait suite à une posture professionnelle reprochée par plusieurs salarié.es. Elle se souvient que les élu.es se sont rendu.es sur site, en 2022, et ont pointé des éléments qui auraient nécessité une intervention qui n'a pas eu lieu. Il avait été même question d'intimidation. Elle ne voudrait pas que l'élue se retrouve, lors de la rencontre avec le représentant de l'employeur et le chef du service Pôle engagement, dans une situation similaire d'intimidation par le biais de sous-entendus. En effet, elle pense que ce dernier ne se contentera pas de répondre aux questions, mais donnera aussi son avis. Si cela arrive, il faudra se souvenir de sa demande d'être accompagnée.

La présidente pense que ce serait contre-productif de modifier la composition de la commission. Cela créerait, sans raison, une situation particulière. De plus, si le questionnaire est bien fait, il peut être le même pour tout le monde. Le responsable du Pôle engagement est salarié de la structure et aura, si les questions sont neutres, des choses à dire. Le problème serait différent avec un questionnaire à charge. Changer la composition de la commission serait plus source de suspicion que de continuer comme cela s'est fait jusqu'à présent.

À la fin de l'enquête, les élu.es de la commission analyseront les éléments obtenus et pourront poser des questions à l'employeur ou, par son biais, au responsable du Pôle engagement.

Le président de la commission propose de se rallier à l'avis du représentant de l'employeur qui estime qu'il y a assez d'éléments pour conclure l'enquête et poser des questions sur certains agissements et de ne pas rencontrer le chef du service du Pôle engagement. Il ne souhaite pas que l'élue y aille seule.

La présidente laissera les élu.es décider entre eux. Elle souhaitait seulement les avertir sur le fait que cela pouvait créer une appréciation déviée.

Un élu comprend que le fait de changer le dispositif de l'enquête serait contre-productif, mais il souhaite qu'une réflexion soit menée sur les modes de réalisation des futures enquêtes. En effet, celles-ci sont menées par les élu.es du C2SCT, mais dans le cas présent, une seule personne doit rencontrer le chef du service Pôle engagement et il ne faudrait pas que par la suite il soit dit qu'elle est à l'origine des décisions qui seront prises, en y associant son organisation syndicale.

L'élue aimerait aussi, s'il est abandonné l'idée de rencontrer le Directeur Léo Lagrange Sud-Ouest dans le cadre de l'enquête, que ce dernier participe aux réunions de C2SCT. Par exemple, il pourrait, en tant que responsable, apporter des éléments lorsque les élu.es abordent le sujet du Pôle engagement. Le représentant de l'employeur n'a pas toujours toutes les réponses et les choses n'avancent pas.

Dans le cadre de l'enquête, l'élue dit avoir reçu un appel téléphonique, la veille, d'une personne qui travaille au Pôle engagement de Centre-Est qui fait part, non pas d'une problématique de personne, mais de difficultés dans les conditions de travail. Les personnels sont souvent sollicités pour répondre à de trop nombreuses missions. Il semblerait que ces problématiques se retrouvent ailleurs sur le territoire. Il précise que cette personne est démissionnaire et qu'il lui en a demandé les raisons. C'est un moyen d'avoir des informations sur lesquelles travailler. Il aimerait connaître, si possible, le nombre de démissions de personnes travaillant sur les Pôles engagement dans toutes les régions. Il semblerait qu'il y en ait beaucoup. Il serait intéressant d'en comprendre les raisons pour améliorer les conditions de travail sur ces dispositifs.

La présidente du CSE ne voit pas quelles conditions de travail pourraient être communes aux différentes régions.

Le président de la commission répond que les Pôles engagement sont souvent sollicités et les personnes qui travaillent sur ces dispositifs ne sont pas assez nombreuses pour répondre à la charge de travail. Ce sont des personnes qui jouissent d'une très grande autonomie ce qui génère des problématiques, car ces personnes étant très motivées, elles font beaucoup d'heures.

Une élue dit avoir eu des échanges avec des personnes du Pôle engagement de LLCE qui parlent de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Il faudrait voir quelles politiques de prévention il serait possible de mettre en place pour prévenir ce type de comportements.

Les membres de la commission attendent un document écrit qui précise tout ce qui s'est passé.

La secrétaire du CSE indique que le sujet des agissements sexistes a déjà été abordé dans un précédent CSE.

Le président de la commission ajoute que c'est la raison de l'enquête. Par ailleurs, il fait savoir que deux salarié.es de Méditerranée ont demandé à rencontrer des élus du C2SCT dans le cadre de l'enquête. Il faut pour cela qu'ils soient mandatés par le CSE et propose que le C2SCT de Sud-Ouest prenne contact avec la RH de Méditerranée pour entendre les salariés qui leur ont demandé à les rencontrer.

La présidente du CSE répond qu'il y a un élu du CSE qui siège à la C2SCT de Méditerranée.

Le président pense qu'il y a un point de fonctionnement à voir à ce sujet.

## XI – Point de suivi des accords collectifs égalité et QVT

Une présentation des indicateurs de suivi a été faite auprès des délégués syndicaux, en négociation. Ceux-ci doivent maintenant être présentés au CSE pour l'accord QVT et aux RP pour l'accord Égalité, comme cela est prévu dans les accords. Ces indicateurs seront ensuite donnés à la commission Égalité pour analyse.

Les tableaux sont à disposition dans la BDU.

Différentes C2SCT et instances RP ont fait quelques remarques et pointent, par exemple, la sous-utilisation des 20 euros par jour pour aider au départ en formation. C'est un dispositif sur lequel il faudrait accentuer la communication. Des échanges ont eu lieu aussi sur les difficultés rencontrées pour partir en formation. L'abondement CPF a été réexpliqué.

Selon des élu.es de la C2SCT de Sud-Ouest, les indicateurs montrent qu'il est difficile de reclasser les salarié.es déclaré.es en inaptitudes. Ils et elles souhaitent distinguer les inaptitudes pour lesquelles un reclassement a été possible, celle pour lesquelles il n'y a pas eu de reclassement, celles qui ont connu une dispense de reclassement de la part du Médecin du travail, ou encore celles qui ont été imposées.

- Ils constatent que la cellule de régulation des conflits est un dispositif non utilisé et qu'il faut le mettre en avant.
- Ils notent une absence d'accompagnement et de formation du référent harcèlement.
- L'élargissement à trois jours pour cause de maladie, accident ou handicap d'un parent est aussi méconnu. Là aussi il faut mieux communiquer.
- Ils invitent à renouveler la campagne sur le handicap moins visible. Un point va être fait en Sud-Ouest avec la technicienne HSCT.
- Les élu.es de la C2SCT de Sud-Ouest souhaitent enfin un retour sur la formation au management pour connaître le nombre de personnes formées.



La présidente de la commission Égalité demande si les dates dans la QVT sont correctes. Il semblerait qu'il y ait une erreur sur le tableau transmis.

La RRS répond que les accords n'ont pas été conclus aux mêmes dates.

La présidente de la commission note que dans l'accord égalité, il y a un point sur le ou la référent.e harcèlement, mais ce dernier apparaît dans les indicateurs au niveau de la QVT.

La RRS va vérifier comment il doit être rattaché.

La présidente de la commission a relevé qu'un.e référent.e harcèlement est présent dans chaque entreprise et que ses coordonnées doivent être indiquées sur le site. Or, ce n'est pas le cas et elles ne sont pas non plus dans le tableau transmis.

La RRS fera le nécessaire pour que ce soit affiché.

La présidente de la commission indique qu'une formation pour les référent.es harcèlement prévue pour 2022 aura lieu en 2023 et demande si cette formation est uniquement destinée aux référent.es en entreprise ou bien s'il s'adresse aussi à celui nommé au CSE. Elle n'a jamais été contactée pour être mise en lien avec les référent.es en entreprise ou pour être formée sur les missions ou le travail qui pourrait être fait.

La présidente confirme que l'organisme avec lequel travailler n'a pas encore été finalisé et répond qu'effectivement, les référent.es d'entreprises sont concerné.es, mais qu'il faut réfléchir pour le CSE.

La présidente de la commission note que, a priori, toutes les données du bilan social sont fournies par sexe pour permettre des comparaisons avec l'ensemble des informations communiquées, pourtant les tableaux ne sont pas quantifiables sur certaines entreprises et d'autres comportent des zéros. Il manque des outils pour pouvoir faire un suivi.

Elle demande s'il est possible de mettre des outils en place ou tout du moins d'harmoniser sur l'ensemble des régions. Les entreprises qui ont les moyens de quantifier auraient ainsi quelque chose à partager et les membres de la commission pourraient obtenir des données chiffrées.

La RRS pense que les entreprises qui ont inscrit des zéros ont été en mesure de faire un suivi manuel et savaient qu'il n'y avait pas eu de demandes.

Elle confirme un déploiement progressif des outils de suivi. Mais il ne sera pas possible d'avoir des indicateurs sur tout ce qui est fait. Les accords doivent plutôt porter sur les informations qu'il faut rechercher et qu'il est possible de fournir. Parfois ce qui est demandé est trop difficile à mettre en place. D'autres outils sont nécessaires. Il n'est par exemple pas possible d'avoir des données sur les entretiens de retour de congé. Par contre, il faut développer des outils de suivi des absences.

Un élu pense qu'il est important de mettre l'accent sur les outils, car certaines demandes des élu.es exigent trop de travail aux services RH. Bien sûr, saisir les données demande du temps, mais sans les éléments, se pose la question du contrôle de certaines situations. Par exemple, il a été demandé, pour les sites du périscolaire de Sud-Ouest, la composition de l'équipe de direction et les diplômes associés. Après avoir expliqué que c'était nécessaire pour s'assurer que Léo Lagrange respecte la réglementation en termes d'encadrement, l'élu s'est vu répondre que cela allait demander trop de travail au service RH. Les élu.es ont obtenu la même réponse lorsqu'ils ont interrogé sur les départs en formation, les certifications obtenues et la situation professionnelle du salarié suite à la formation. Pourtant ce sont des outils de suivi

qui pourraient servir aux services RH au quotidien. Les élu.es aimeraient pouvoir faire des requêtes un peu élaborées.

La présidente répond qu'il faut savoir sur quelles informations portent les requêtes. Par exemple, les diplômes des salarié.es sont présent.es dans leur dossier, mais ne sont pas saisis dans un logiciel. Il n'est donc pas possible d'obtenir l'information. Elle reconnaît que la marge de progrès à faire dans les systèmes informatiques est considérable.

La présidente de la commission a noté que la campagne sur l'attractivité des métiers non-mixtes, qui doit avoir lieu à chaque printemps, n'a pas pu être menée en 2021 et 2022. Elle demande si elle est bien programmée pour 2023.

La RRS confirme qu'un budget est en cours d'élaboration pour mener à bien ces actions. Il est sûr qu'avec la Covid, organiser de telles actions alors qu'il y avait déjà beaucoup à faire, n'était pas une priorité. De plus, c'est une action assez nouvelle qui demande encore de la réflexion, comme la question du budget qui n'avait pas assez été anticipée. Il faut faire une communication pertinente et sa préparation est en cours avec le service communication.

La présidente confirme que le budget pour la prochaine campagne est disponible.

La présidente de la commission reconnaît que les membres de la commission ont été ambitieux sur certains objectifs et d'autres sur lesquels ils et elles ont été moins vigilant.es, comme le compte CPF qui doit être abondé en cas d'inaptitude lorsque le salarié a au moins six ans d'ancienneté. Elle a relevé sur le tableau une seule personne ayant bénéficié de cette mesure alors qu'entre 2021 et 2022, 54 salarié.es ont été licencié.es pour inaptitude. Cela veut dire que tous les autres n'avaient pas les six ans d'ancienneté. Il faudrait donc peut-être raccourcir le délai pour mieux coller à la réalité et aider celles et ceux qui se sont quand même investi.es. Il y a donc des ajustements à faire dans les accords, dans un sens comme dans l'autre.

La présidente de la commission fait part de la difficulté à réunir des élu.es dans la commission Égalité. Cela vient peut-être de ce que les indicateurs QVT et Égalité se croisent beaucoup. Il a donc été proposé que la commission Égalité et la commission Conditions de travail se réunissent en même temps. Toutefois la seconde demandant beaucoup plus de temps, la commission Égalité passera en premier.

La présidente confirme qu'il n'y a pas d'objection.

Une élue prend l'exemple du cumul de la réduction d'une heure par jour des salariées enceintes qui doit aussi tenir compte des besoins de la structure. Il faudrait non seulement indiquer le nombre de demandes acceptées, mais aussi celles refusées pour voir si l'accord est appliqué. Ce n'est pas tout de passer des accords, encore faut-il avoir les outils nécessaires au contrôle de leur application. Dans le cas présenté, si toutes les demandes sont refusées sous prétexte que cela n'est pas possible sur la structure, cela montrerait que les revendications ne sont pas forcément adaptées. Par ailleurs, elle demande si le document informatif à l'attention des proches aidants a bien été inséré dans une newsletter.

La présidente du CSE le confirme qu'il y a bien eu une information sur ce sujet.

Si l'élue pose la question, c'est parce qu'elle a l'impression qu'il y a un manque de communication. Il est parfois dit que les managers et manageuses ou les RH n'appliquent pas les accords par manque d'information. Il faudrait donc trouver un format de communication plus performant.

La RRS invite les élu.es à renvoyer vers LéoPro, auquel tout le monde a accès, qui contient tous les accords avec des notes explicatives. Ce n'est sans doute pas le premier réflexe des salarié.es, mais cela peut être une réponse à apporter lorsqu'ils cherchent des informations. Il y a une fiche pour chacun des accords égalité et QVT qui récapitule toutes les mesures existantes. C'est un outil intéressant en particulier pour les responsables de structures, elles et ils doivent penser à le consulter. Par contre, elle convient qu'il faut développer cette information.

L'élue aborde le sujet des promotions internes. L'accord précisait que l'écart était plus ou moins de 75 points.

La présidente répond que les promotions internes figurent au bilan social et sont traitées homme/femme.

La RRS demande s'il s'agit bien de l'article 4-3 de l'accord égalité professionnel sur les promotions professionnelles, car elle ne voit aucun écart de noté.

Selon la présidente de la commission, l'article indique que ce serait pris en considération à partir du moment où il y a un écart de 75 points dans la parité homme/femme.

L'élue trouve que l'écart est important au niveau des rémunérations, ce à quoi la présidente explique que la promotion, c'est différent de la comparaison de rémunération. Elle précise que ce point fait partie des mesures correctives.

La RRS ajoute que ce qui se trouve dans l'index n'est pas lié à l'accord égalité, mais qu'il s'agit d'une mesure légale qui tient compte d'un certain nombre d'indicateurs imposés par la loi qui permettent de vérifier qu'une entreprise respecte ses obligations en matière d'égalité professionnelle homme/femme. La loi dispose de mesures correctrices à suivre si un certain score n'est pas atteint, donc les 75 points.

La présidente précise que Léo Lagrange se situe à 99/100. Elle ajoute que si l'index égalité homme/femme de la fédération devait être inférieur à 75 points, la direction se verrait dans l'obligation de négocier des mesures correctives.

La RRS rappelle que l'index se trouve dans la BDU, mais il n'est pas intégré dans l'accord, puisque la fédération n'a pas de mesures correctrices à négocier.

L'élue demande s'il n'avait pas été question, lors d'une négociation, d'instaurer un entretien de retour, lors d'arrêts successifs longs, car il ne s'agissait plus de congé.

La RRS croit savoir que LLO a mis en place une politique de prévention qui tient compte des arrêts répétés. Mais cela ne fait pas au niveau fédéral.

La présidente du CSE propose de s'en inspirer.

La présidente de la commission Égalité ajoute que cela se fait aussi à LLSO et cela apparaît dans la QVT. Elle précise qu'un mail est envoyé qui invite à un entretien après 28 jours d'arrêt maladie.

La RRS répond que la mesure négociée dans le cadre de la QVT est venue télescoper l'évolution légale qui prévoit des rendez-vous de liaison en relation avec le médecin du travail. Ce n'est pas forcément un

entretien de retour d'absence, mais ces rendez-vous de liaison sont proposés désormais systématiquement puisque devenus obligatoires, et un courrier a été diffusé à toutes les entités.

Elle fait le point des sujets à revoir dans les tableaux de suivi :

- Le rattachement du référent harcèlement ;
- Rappeler de mettre sur les sites les coordonnées des référent.es ;
- Refaire un point sur la formation des référent.es harcèlement et agissements sexistes ;
- Faire un point sur l'harmonisation des indicateurs de suivi.

Elle ajoute que ce dernier point devra sans doute être abordé dans le cadre des négociations. Elle pense aussi qu'il faut être vigilant lorsqu'il est demandé de mettre quelque chose en place et s'assurer avant tout de la faisabilité. La réunion des commissions Égalité et Conditions de travail ne pose pas de problème.

## XII – Suivi des procédures disciplinaires engagées dans l'UES

La présidente du CSE répond à l'inquiétude que les élu.es ont exprimée concernant une éventuelle politique managériale qui consisterait à convoquer les salarié.es en entretien préalable plutôt que de faire des rappels à l'ordre ou des remarques. Elle propose donc un état chiffré des procédures disciplinaires et de leur impact, entreprise par entreprise, en 2022 :

- Léo Lagrange Méditerranée : 137 entretiens préalables qui ont débouché sur 16 fautes graves, des causes réelles et sérieuses, des causes économiques, 25 avertissements. Aucun entretien n'a été sans suite.

La plupart des fautes graves sont des absences non justifiées.

- Nord Île-de-France : 10 entretiens préalables, dont 3 sont restés sans suite. Les autres concernent des fautes graves, des causes réelles et sérieuses et des avertissements.

Un élu pense qu'il faut comparer au nombre de salarié.es pour que ce soit parlant.

La présidente convient que seulement 10 entretiens pour Nord Île-de-France est un résultat tout à fait surprenant.

Une élue demande si parfois un .e même salarié.e est convoqué .e plusieurs fois.

La présidente ne peut pas répondre à cette question, mais elle invite les élu.es à regarder pour Nord Île-de-France, le nombre étant vraiment très bas. Dans le même temps, les élu.es ont réclamé une donnée qui habituellement n'est pas comptée. Après vérification, elle constate que sur cette région, il y a aussi 16 abandons de poste, portant le total à 26 entretiens préalables.

- LLSO : 40 entretiens préalables, 77 procédures disciplinaires pour abandon de poste. 18 % des entretiens préalables sont sans suite, soit 7 dossiers. À cela s'ajoutent des licenciements, ruptures pour faute grave, causes réelles et sérieuses, mise à pied disciplinaire et 40 % d'avertissements.
- LLCE animation : 112 entretiens préalables, dont 50 procédures disciplinaires pour abandon de poste. Aucun entretien préalable est sans suite. 68 % de licenciements pour faute grave.
- LLCE petite enfance : 23 entretiens préalables, dont 10 pour abandon de poste. 5 % de sans suite, soit 1 personne.

- LLO : 26 entretiens préalables, 70 procédures disciplinaires pour abandon de poste. 50 % des entretiens préalables ont donné lieu à des avertissements, 46 % à des rappels à l'ordre, soit 12 personnes, et 4 % à des licenciements pour causes réelles et sérieuses.

La présidente du CSE ajoute que ce travail sera poursuivi. La lecture des chiffres rassure, selon elle, sur la politique managériale. Rien dans ces éléments tend à montrer qu'il y aurait une politique de la « terreur », avec des convocations à tout va à des entretiens préalables. Tous les entretiens ont connu une suite. Il y a sans doute des progrès à faire en termes de management et conduite disciplinaire, en résolution des situations conflictuelles, mais rien ne montre l'installation d'une certaine politique.

Pour LLF, sont recensées les procédures disciplinaires de l'IFRA et de l'Instep Occitanie.  
IFRA : 1 mise à pied disciplinaire, 3 rappels à l'ordre, 3 démissions et 2 départs en retraite.

Aucune procédure disciplinaire n'a été recensée au sein des autres instituts de formation

La présidente note que tout ne relève pas du domaine disciplinaire.

Instep Occitanie : 4 entretiens préalables, hors abandon de poste, 3 avertissements, 1 rappel à l'ordre sans suite, 1 procédure pour abandon de poste.

### XIII – Point sur le fonctionnement des C2SCT LLF Occitanie et LLM

Il manque des élus dans ces deux C2SCT. Chacun ne compte plus qu'un seul élu. La RRS propose de lancer un appel à candidature au sein du CSE pour venir compléter ces instances et leur permettre de mieux fonctionner.

Une élue soulève une problématique rencontrée par un élu qui ne se sent pas légitime dans une C2SCT n'étant pas salarié de la région. Elle demande s'il y a des régions qui non seulement sont en carence de membres de C2SCT, mais sont aussi en manque de RP. Avoir cette information permettrait peut-être à des candidats aux deux postes de faire un choix éclairé.

La présidente rappelle que les accords prévoient que les C2SCT soient constituées de 3 membres du CSE. Elle pense qu'il serait bien de renforcer la commission de Méditerranée.

Inès HADDAN (SUD) pose sa candidature pour Méditerranée.

La secrétaire du CSE informe qu'Inès HADDAN est déjà membre d'une C2SCT et un élu ne peut être présent que sur une seule selon l'accord de mise en place du CSE.

Le représentant syndical CGT ajoute que bien que n'étant pas élu au CSE, il peut participer aux réunions de C2SCT, en accord avec l'employeur.

La présidente répond que cette solution ne peut répondre à la vacance de poste.

La présidente fait savoir que les élu.es présentent la candidature de Stéphane IRIGOYEN (CGT) pour LLF sur le territoire Occitanie et celle Ladislav LEDUC (SNEPAT FO) pour Méditerranée.

**La présidente met aux voix la candidature de Stéphane IRIGOYEN sur la C2SCT LLF Occitanie**

**Votants : 18**

**Pour : 18**

**Contre : 0**

**Abstention : 0**

**La présidente met aux voix la candidature de Ladislav LEDUC sur la C2SCT LL Méditerranée**

**Votants : 18**

**Pour : 17**

**Contre : 0**

**Abstention : 1**

L'élue en charge de l'enquête Pôle engagement donnera à son collègue nouvellement nommé à la CSSCT de LLMP, le questionnaire de l'enquête de la CSSCT de LLSO afin qu'il puisse prendre la suite.

#### **XIV – Point sur la situation LLM**

La présidente informe que la direction Léo Lagrange Animation a décidé de renforcer l'équipe de LLM. L'ancien coordonnateur des activités de Lyon va donc prendre ses fonctions dans les semaines qui viennent au côté de la Directrice pour l'accompagner dans la conduite de Méditerranée. Cet établissement demande beaucoup d'investissements et il manquait des ressources humaines à la tête de la structure.

La présidente espère que le pilotage, en parallèle, de l'activité petite enfance par sa nouvelle direction, permettra à l'établissement de retrouver un peu ses marques.

#### **XV – Panorama des marchés**

##### Nord Île-de-France

- 1 EAJE à Lille – 24 salariés – Ouverture prévue en septembre 2023. Marché en DSP.

##### Instep Occitanie

- Compétences transverses : un marché mixité – De janvier à décembre 2023. Renouvellement. Dans le Gers.

##### IFRA

- Plusieurs marchés « Former pour l'emploi, service aux personnes » - De janvier à décembre 2023. Sur différents territoires : Loire, Rhône, Savoie et Ain.
- Marché FLE – atelier de formation linguistique à visée professionnelle - De janvier à décembre 2023. À Grenoble (Isère).
- Deux fins de marché : - « Former pour l'emploi » - Chambéry (Savoie)
  - Dispositif technique « Service à la personne » - Drôme, Loire, Rhône, Isère, Savoie et Ain.

Le représentant syndical CFDT demande s'il n'y a pas l'acquisition de deux ou trois lots de marché sur Centre-Est. À moins qu'il ne s'agisse de reconduction.

La présidente confirme la reprise au 1<sup>er</sup> janvier 2023 d'un petit marché sur le périscolaire à Albigny-sur-Saône, sous convention Elisfa. L'information a été tardive.

Par ailleurs des dossiers de développement petite enfance sont en cours.

**L'ordre du jour étant épuisé, la présidente clôt le CSE à 15h30**