

# **ACCORD**

## **RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION**

### **Unité Economique et Sociale Léo Lagrange**

## **PREAMBULE**

### **Des caractéristiques d'activités et d'emploi :**

L'UES Léo Lagrange regroupe une vingtaine d'associations (liste annexée au présent accord) qui œuvrent principalement sur le champ de l'animation socio culturelle (ALSH, périscolaire, équipements de quartier, club ados, pépinières jeunesse, crèches et Haltes garderie...) ainsi que l'insertion et la formation professionnelle (orientation, mobilisation, parcours, pré qualifications et qualifications...).

Organisées en secteurs d'activité (principalement Léo Lagrange Animation, Léo Lagrange Formation et Campus), les associations membres de l'UES couvrent statutairement un territoire géographique plus ou moins étendu.

Les associations membres de l'UES œuvrent pour leur très grande majorité dans un champ concurrentiel (économie sociale essentiellement dans l'animation mais avec le secteur privé lucratif pour le secteur de la formation : secteur privé lucratif également très présent dans le champ de la « petite enfance »).

L'effectif moyen au sein de l'UES a progressé en 2012 de 16,73% pour s'établir à 3 934 salariés.

Nous estimons les emplois nets créés en 2012 au sein de l'UES à 180 unités.

Cette progression est très majoritairement enregistrée sur Léo Lagrange Animation (L.L.A.), du fait notamment du développement général des activités mais également du fort développement des activités liées à la « petite enfance ».

Paraphes :



Il convient de rappeler également que dans le secteur de l'animation, l'application des dispositions de l'article L1224-1 du code du travail constitue la règle et, par voie de conséquence, la cause principale de progression des effectifs (on estime néanmoins à 180 emplois net créés en 2012 du fait du développement des activités).

**Léo Lagrange Formation (L.L.F.) représente 14.38 % des effectifs moyens.**

Les statuts cadres et assimilés représentent 7.19 % des effectifs moyens (12.6 % des effectifs permanents). Un taux qui s'explique bien sûr par le fait que la réglementation de nos activités et les conventions collectives de référence confèrent au personnel Technicien et Agent de maîtrise un rôle d'encadrement.

**Le statut « employé » est très faible au sein de L.L.F.** alors qu'il représente plus de 55 % des effectifs au sein de L.L.A.

Les femmes représentent 74% des effectifs (dans les deux principaux secteurs).

34 % des salariés au sein de L.L.A. ont moins de 30 ans (dont 3 apprentis) **alors qu'ils ne sont que 7,4 % au sein de L.L.F.**

Depuis un an à présent, la Fédération s'est engagée en faveur du programme « emploi d'avenir ». 80 embauches ont déjà été réalisées, dont 24 % en C.D.I.

72 % de ces embauches correspondent à des fonctions d'animation, 17 % sur des fonctions d'accueil secrétariat et 4 % sur la petite enfance.

16% des personnels au sein de L.L.A. ont plus de 50 ans **alors qu'ils représentent 30,74 % des effectifs au sein de L.L.F.**

Au sein de l'UES, les personnels de 50 ans et plus progressent de 13,88 %, soit 3 points de moins que la progression globale des effectifs (16,73 %). **La progression est légèrement supérieure pour ces tranches d'âge au sein de L.L.F. (14,86 %).**

Le nombre de départs à la retraite est stable en 2012 (10 départs dont deux au sein de L.L.F. qui n'en avait enregistré aucun en 2011).

L'ancienneté de 10 ans et plus progresse entre 2011 et 2012 de 17,64 %, soit 1 point de plus que la progression globale des effectifs. Cet élément s'explique d'une part par les effets de l'article L1224-1 du code du travail mais également par des carrières plus longues au sein de l'organisation.

**A noter que l'ancienneté de 10 ans et plus progresse de 18,4% au sein de L.L.F.**, alors que les effectifs sont stables entre 2011 et 2012 sur ce secteur précis.

Paraphes :



Dans les deux cas (L.L.A. et L.L.F.), les lignes d'ancienneté baissent considérablement à partir de 5 ans et plus, pour devenir rares à partir de 20 ans et plus, puis quasi insignifiantes au-delà de 25 ans et plus. C'est la catégorie « cadre » qui est la mieux représentée dans les longues carrières au sein de l'organisation.

Enfin, il convient de souligner que plus de 9 700 embauches sont réalisées en 2012 dans le cadre de Contrat à Durée Déterminée (912 en C.D.I.). Il s'agit bien sûr d'une constituante forte dans les deux secteurs d'activité (L.L.A. et L.L.F.), avec notamment une forte saisonnalité liée aux vacances scolaires pour L.L.A.

Si les effectifs permanents progressent (+9,5 % avec 1 760 salariés en 2012), le temps partiel reste un trait fort de l'emploi au sein de l'UES (davantage encore au sein de L.L.A. que de L.L.F.).

### **Une politique sociale globale et par métiers :**

Depuis sa création, les partenaires sociaux de l'UES Léo Lagrange ont conduit des négociations visant à faire bénéficier à tous ses salariés d'une mutualisation des moyens et accords.

Ainsi, une mutualisation des fonds de la formation professionnelle est opérée auprès de notre OPCA, UNIFORMATION. Notre UES constitue pour l'OPCA un « grand compte ».

Afin de satisfaire également les problématiques propres à chaque métier, la mutualisation des fonds s'opère par branche professionnelle.

Dans le même esprit, un accord UES a été conclu en 2009 sur l'emploi des séniors, un autre sur la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, une enquête qualitative a été confiée à un cabinet extérieur afin de nourrir la réflexion des partenaires sociaux au plan global, par métier ou encore si besoin par territoire ou entreprise.

Un accord sur l'égalité professionnelle a également été conclu et fait encore l'objet de négociation.

Bien entendu, le double caractère, associatif et éducation populaire, confère à notre organisation une place privilégiée dans les politiques d'emplois aidés. Outre les emplois d'avenir, les CAE CUI sont aussi importants. La Fédération est également agréée pour l'accueil de jeunes en service civique. Bien sûr, il ne s'agit pas pour ces derniers d'emploi salarié. Pour autant, force est de constater que cette loi permet aussi à des jeunes d'embrasser une carrière dans notre organisation.

Au-delà de ces éléments, la politique sociale vise à fidéliser d'une part les personnels et d'autre part à favoriser les mobilités fonctionnelles et géographiques.

Paraphes :



En effet, ces deux éléments sont source de qualité du geste éducatif et de bien être au travail. La mobilité est assurément un atout dans la gestion des carrières.

En ce sens aussi, un plan d'épargne entreprise ainsi que 6 semaines de congés payés matérialisent notamment ces recherches d'associer fidélisation et conditions de travail à la qualité éducative produite.

Enfin, en se plaçant dans la cadre d'une UES ou en privilégiant à ce jour encore un Comité d'Entreprise commun et unique, les acteurs de l'organisation marquent leur attachement à la consolidation du corpus de la Fédération, au-delà des territoires couverts ou des métiers développés.

## Diagnostic :

### **Bilan emploi séniors (accord de 2009) :**

Les prévisions de maintien en emploi des séniors de l'accord de 2009 ont été plus que dépassées :

- **Objectif :** 133 à 144 de plus de 55 ans ; **Réalisé :** 193 à 272 (+40 %) sur 2010 à 2012,
- **Objectif :** 321 à 337 de plus de 50 ans ; **Réalisé :** 458 à 607 (+32 %) de 2010 à 2012.

On constate aussi des effectifs de plus en plus importants sur les lignes d'ancienneté de 10 ans et plus, signe de vieillissement et de maintien à l'emploi.

#### Plusieurs raisons expliquent ces éléments :

- en premier lieu, le développement des activités et des emplois qui a été très conséquent sur les dernières années,
- un développement assis sur l'application des dispositions de l'article L1224-1 du code du travail,
- le développement fort des métiers de la petite enfance,
- une attractivité et une professionnalisation des métiers dans l'économie sociale et bien sûr au sein de la Fédération.

Les dispositifs de suivi prévus dans l'accord séniors ont été mis en place (lien avec les DP sur les embauches ou encore tranches 45 et plus sur le bilan social).

Les heures DIF supplémentaires « séniors » ont bien été mises en œuvre mais leur efficacité est questionnée. De plus, pour certains salariés visés, la mesure a pu paraître stigmatisante.

Paraphes :

UR   NC

Les jours de RTT supplémentaires en vue de la prise de la retraite ont été peu utilisés car peu connus d'une part et d'autre part, trop peu de salariés sont en fait concernés (cf. supra).

L'objectif sur le tutorat est difficile à mesurer. En effet, le transfert des savoirs et l'accompagnement sont loin de concerner une classe d'âge ou une population salariale en particulier.

Compte tenu de ces éléments, l'enjeu ne réside pas tant dans le recrutement, ni même la gestion des fins de carrière au sens habituel que dans la gestion des conditions de travail des personnels dit « séniors ».

### L'emploi des jeunes :

Il s'agit là d'une constante forte (supra), en particulier au sien de L.L.A., et qui tient tout naturellement son origine de la substance même du métier. Même si l'on observe et même encourageons dans la branche et au-delà la construction de parcours professionnels pour ce jeune métier, il n'en demeure pas moins en premier lieu un métier de jeunes, caractérisé par une forte demande en main d'œuvre d'employés et techniciens, des temps partiels contraints et bien sûr une forte « saisonnalité ».

La réforme des « rythmes éducatifs » vient mettre davantage encore en lumière ces caractéristiques substantielles.

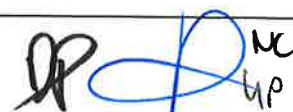
***Le secteur de L.L.F. (ainsi que celui de Campus) est pour sa part plus proche de traits du marché du travail national*** où de premières expériences significatives sont très souvent requises et limitent de ce fait davantage le recrutement de très jeunes formateurs.

Parce que le métier « d'animateur » a été construit autour et par le concept de l'éducation populaire, parce qu'il a été créé dans un environnement fort du bénévolat et du volontariat, parce qu'il est aujourd'hui encore très occasionnel et/ fractionné, c'est un métier propice à l'embauche de jeunes, avec ou sans qualification, qui construiront leur savoir tout autant par l'expérience de terrain que par la formation professionnelle.

Les associations de l'UES ont, de tout temps, été pour ces raisons notamment impliquées dans les différents dispositifs publics d'emploi des jeunes. Hier, avec les emplois jeunes où plus de 500 emplois avaient été créés en C.D.I. sur 3 ans par le réseau de la Fédération, aujourd'hui, avec les emplois d'avenir où l'objectif de 150 embauches sur 3 ans sera très probablement dépassé (plus de 80 en 12 mois).

Comme évoqué préalablement, ce dispositif est surtout développé dans l'animation (dont la petite enfance) et 24 % des embauches sur 12 mois ont été réalisés en C.D.I.

Paraphes :



Il est précisé que les associations de l'UES sont de fait peu concernées par les dispositifs d'alternance (cf. supra également sur le tutorat et les séniors). L'accueil de stagiaires se cantonne généralement aux situations suivantes : stages de découverte « collègue » ou stages lycées professionnels et, le plus souvent, aux stages de la formation professionnelle réglementée du secteur (stagiaire de la formation professionnelle). Il y a très peu de stagiaires types « universitaires ».

La Fédération Léo Lagrange est également impliquée dans le service civique qui constituait, avec quelques nuances, une ancienne revendication, réaffirmée lors de son Congrès de Pau (2005).

Le service civique est là mentionné comme l'un des outils d'insertion professionnelle des jeunes, en particulier dans le champ associatif.

Il sera aussi établi des données sur l'emploi des jeunes, référence notamment aux 80 emplois d'avenir recrutés en 1 an (objectif accord cadre à 150 sur 3 ans).

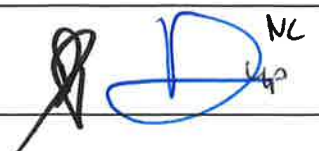
Il semble important de valoriser l'engagement sur le service civique comme levier d'insertion professionnelle. En ce sens, la Fédération finance intégralement une formation BAFA sur ses fonds.

### Des tendances :

A la faveur des éléments ci-dessus posés, relevant soit de l'histoire des secteurs, de leurs dynamiques ou encore de la politique sociale conduite au sein de l'UES, il peut être mis en avant les tendances qui suivent :

- davantage de carrières plus longues que de vieillissement à proprement parler, ce qui pose la question des conditions de travail et la gestion des carrières dont la mobilité,
- des embauches essentiellement par reprise de personnel ou des recrutements de personnes déjà expérimentées ce qui soulève la question de l'accueil et de l'intégration,
- des besoins de personnels occasionnels et/ou à temps partiel, ce qui questionne le management, la formation professionnelle et les conditions d'emploi,
- un appui important et régulier sur les dispositifs d'emplois aidés dont les bénéficiaires sont surtout les jeunes et les séniors par partie : ce qui interroge tous les mécanismes de pérennisation des postes,
- enfin, l'essor important des métiers de la petite enfance sur les dix dernières années (d'une dizaine de « berceaux » à 2000), ce qui interroge l'ensemble des processus RH et notamment celui de la mixité.

Paraphes :





## Les compétences clés : « penser global, agir local »

L'acte éducatif revendiqué par les associations de l'UES Léo Lagrange, outre ses éléments pédagogiques propres, s'appuie avant tout sur une capacité de diagnostic permanent du terrain des activités pour ses publics, sur une volonté renouvelée de contribuer au développement local de la « cité » et enfin sur une nécessaire adaptation permanente à son environnement.

Ainsi et à l'instar de nombreuses activités sociales, culturelles et éducatives, la compétence axiale réside dans une **bonne culture générale** de ses membres : bénévoles et professionnels.

A partir de cette pierre angulaire, il est possible de présenter les compétences transversales clés suivantes :

### ■ celles qui relèvent de du geste éducatif :

Il s'agit là du face à face public : gestion du groupe ou relation individuelle, connaissances des publics, progression pédagogique, construction de l'esprit critique, sécurité physique et affective...

### ■ celles qui relèvent des fondamentaux économiques :

Il est question ici des partenariats (recherche, contractualisation...), des budgets et finances, du suivi de l'activité...

### ■ celles qui relèvent de l'animation d'équipes :


Il s'agit bien sûr d'une fonction pivot essentielle qui est celle qui a, sans doute, le plus été soumise à évolution ses deux dernières décennies : culture d'entreprise, politique de développement, définition des contenus éducatifs, enjeux financiers, relation aux usagers et bénéficiaires, gestion des compétences.

### ■ celles qui relèvent de la réglementation :

L'essentiel de l'activité de l'UES vise des mineurs : la maîtrise de la réglementation est donc un constitutif de base.

Ce dernier se mêle bien sûr avec les obligations d'embauche, elles même réglementées. Les diplômes, brevets, certificats exigés ne constituent bien sûr pas des « compétences » en soi mais des niveaux théoriques de savoirs. A ce titre, ils sont partie intégrante des questions d'emploi.

Paraphes :

 NC  
UR



## Les conditions de travail :

Les partenaires sociaux ont conclu un accord sur la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail.

Conformément à ce dernier, une enquête a été réalisée par un cabinet spécialisé et restituée aux partenaires sociaux en Septembre 2013.

Il ressort de cette étude les points saillants suivant :

- les « formateurs » présentent des positionnements sur ces questions quelque peu différents de leurs collègues animateurs avec notamment un ressenti plus dur des évolutions de leurs conditions d'exercice liées à la prescription et donc à leur nouveau cadre d'emploi,
- les situations de face à face public sont peu problématiques mais ce sont les personnels agissant auprès des publics adultes qui éprouvent le plus souvent des difficultés,
- l'isolement (géographique, dans la conduite de l'acte éducatif ou encore par ressenti de non accompagnement par la hiérarchie) est un potentiel facteur de risque identifié,
- la surcharge de travail liée principalement à la contrainte économique de l'exercice des activités et services du fait d'un manque de personnel constitue un autre facteur.

Cette étude est désormais l'une des bases de construction de plans d'action au niveau de l'UES, des secteurs et des entreprises couvertes (le cas échéant par territoires géographiques).

## Egalité professionnelle :

Comme en témoigne les bilans sociaux successifs au sein de l'UES Léo Lagrange ou encore les études des branches professionnelles et autres, la féminisation des métiers constitue une constance avérée. Ce phénomène s'accroît avec les métiers de la petite enfance, quasi exclusivement féminins.

Les partenaires sociaux ont là aussi conclu un accord sur ce sujet. Un avenant est en cours de discussion sur les rémunérations effectives.

Un certain nombre de mesures ont déjà été actées pour favoriser la formation, la carrière ou encore la conciliation vie privée, vie professionnelle.

Paraphes :



NC  
UP



## **Article I - Champ application :**

Le présent accord est applicable à toutes les associations membres de l'UES Léo Lagrange par voie conventionnelle ou judiciaire.

La liste des associations visées à la date de signature est annexée à la présente convention.

## **Article II - Tranches d'âge visées**

- Moins de 30 ans,
- Plus de 50 ans.

## **Article III - Mesures en faveur de l'intégration durable des jeunes**

### ■ Emplois d'avenir :

Un primo engagement unilatéral a été pris fin 2012 auprès du Ministère de l'Emploi pour 150 créations sur trois ans.

Il est proposé de le porter à 180 créations dans ce cadre, dont 25 % en C.D.I. et 150 à temps plein.

### ■ Autres embauches :

Un engagement est pris pour qu'un tiers des embauches concerne les moins de 30 ans. Soit un objectif de 250 embauches en C.D.I. par an de salariés de moins de 30 ans sur la durée du présent accord.

Afin de limiter les temps partiels subis, il sera recherché des embauches sur des temps les plus complets possibles.

### ■ Intégration :

L'ensemble des salariés est destinataire d'un livret d'accueil permettant une prise de contact avec son entreprise et son environnement ainsi que l'accès à de nombreuses informations et ressources.

Les salariés en C.D.I. de moins de 30 ans sont prioritaires aux sessions d'accueil (ou journées d'accueil) organisées chaque année.

Paraphes :





■ Formation :

Les formations au BAFA des salariés de moins de 25 ans seront financées sur les fonds propres ou d'activités des entreprises, libérant ainsi les budgets alloués à la formation professionnelle pour les autres actions de qualification des salariés.

■ Mobilité et carrières :

Dans le cas d'une mobilité professionnelle de plus de 70 km, nécessitant un déménagement, d'un salarié de moins de 30 ans dans toute circonstance autre qu'une procédure économique (reclassement), outre les frais de déménagement, une prime d'installation de 300 € maximum sera allouée par l'employeur concerné sur présentation de justificatifs (frais postaux, frais d'installation).

Enfin, les partenaires sociaux proposeront au Comité d'Entreprise, qui devra délibérer, que les jeunes de moins de 30 ans bénéficient dans l'année de leur embauche d'une priorité auprès du gestionnaire du 1% logement de l'entreprise.

## **Article IV - Recrutement et maintien dans l'emploi des « seniors »**

■ Embauches :

Il est acté d'un engagement d'embauches de 50 salariés par an de salariés de plus de 50 ans, sur la durée de l'accord.

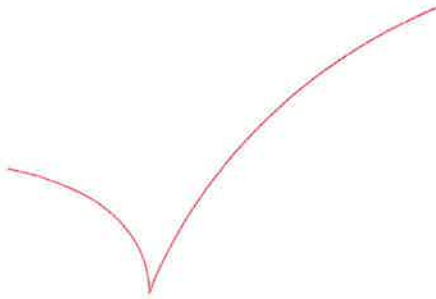
■ Maintien et pénibilité :

Une commission ad hoc est créée dans les CHSCT de l'UES Léo Lagrange. Cette commission dite « emploi des seniors » a pour mission de réfléchir et de proposer des actions de formation ou de prévention à destination de ces salariés.

Cette commission est composée de deux membres par CHSCT. Elle pourra se réunir au choix, une heure avant ou après la réunion des CHSCT. Les deux membres de la commission disposent de plus de deux jours par an (deux fois un jour, non accolés) pour rencontrer les médecins du travail et leurs ergonomes en vue de faire des propositions au CHSCT (formations gestes et postures, campagnes de sensibilisation...).

Paraphes :





Salariés et délégués du personnel peuvent saisir la commission « emploi des séniors ».

La commission devra remettre un bilan de son action chaque année au CHSCT, conjointement à la remise par l'employeur du bilan annuel du programme de prévention des risques d'entreprise.

En ce sens, les programmes annuels de prévention des risques des entreprises devront comporter un chapitre et des actions dédiés aux salariés de plus de 50 ans.

■ Conciliation vie privée vie professionnelle :

Les salariés de 55 ans à 59 ans inclus bénéficient de deux absences autorisées payées par an (repérées par la ligne « séniors » sur les bulletins de paie) afin de se rendre à des rendez vous visant à préparer leur retraite (rendez vous personnalisés, colloques, journées d'informations...) ou réaliser des bilans de santé. La demande doit être formulée au plus tard 14 jours avant la date prévue de réalisation. Les justificatifs des organismes ou associations rencontrés devront être fournis 48 heures au plus tard après les dits rendez vous.

Pour les salariés de 60 ans et plus, le nombre de journées d'absence autorisées dans ce cadre est porté à trois par an.

■ Formation et carrières :


Les salariés de 50 ans et plus sont prioritaires sur le financement des bilans de compétences ou les VAE. L'entreprise s'engage à prendre en charge les éventuels coûts non pris en charge intégralement par l'OPCA (TRH...) et ce, dans la limite de 300 € pour un bilan de compétences ou une VAE. En cas de non prise en charge par l'OPCA des actions de bilans de compétences ou de VAE, l'entreprise concernée finance intégralement le coût pédagogique de l'action.

Par ailleurs, dans le cadre de la politique de formation professionnelle au sein de l'UES et particulièrement au sein de L.L.F., il sera fait appel aux formateurs de plus de 50 ans pour conduire des actions de formation auprès des autres formateurs.

■ Information :

Les salariés reçoivent le mois de leur 50 ans une copie « papier » du présent accord avec leurs fiches de paie.

Paraphes :



NC  
UP

## **Article V - Autres mesures :**

### ■ Mixité d'emploi :

Les demandes de formations diplômantes nécessaires à l'exercice des métiers dits de la « petite enfance » des personnels masculins seront prioritaires dans les financements des plans de formation ou demandes de financement auprès de l'OPCA.

Cette mesure concerne tous les diplômes réglementés de ce secteur (infra IV jusqu'au diplôme d'infirmier).

### ■ Management :

Afin de favoriser la mise en œuvre des objectifs définis au présent accord mais également dans ceux relatifs à l'égalité professionnelle ou à l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques, les cycles de formation des « directeurs de sites » comprendront dans leur volet « managérial » un après midi ou une matinée consacré aux accords sus visés : cadre juridique, politique sociale, rôle des instances du personnel...

Les présidents des commissions « égalité professionnelle » et « conditions de travail » du Comité d'Entreprise seront invités, par l'organisme de formation CAMPUS, à intervenir pendant ce cycle de formation.

## **Article VI - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre :**

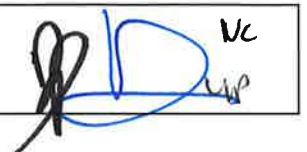
- Les mesures de formation seront mises en œuvre à compter du plan de formation 2015 au plus tard.
- Les objectifs d'embauches et de maintien seront observés à compter de l'année 2013 inclus.
- Les autres mesures sont effectives à compter de la signature du présent accord.

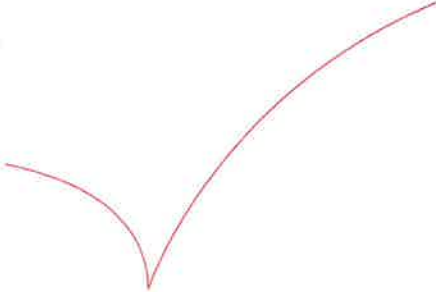
## **Article VII - Modalités de suivi et d'évaluation :**

### ■ Délégués du Personnel :

Mensuellement, le représentant de l'employeur remet aux délégués du personnel un tableau des entrées et sorties du personnel : une colonne précisera si le ou les salariés ont plus de 50 ans, une autre s'il s'agit de salariés de moins de 30 ans.

Paraphes :





■ Commissions CHSCT « emploi séniors » (article 4) :

Les rapports annuels de la commission « emploi des séniors » prévue à l'article 4 du présent accord seront remis à la commission « conditions de travail » du Comité d'Entreprise, avec les bilans et programmes annuels de prévention des risques des entreprises de l'UES Léo Lagrange.

■ Bilan social :

Le bilan social présenté notamment au Comité d'Entreprise fera référence aux données annuelles relatives au nombre d'embauches prévues dans le présent accord, aux nombres de mobilité en lien avec les dispositions du présent accord et plus largement à l'ensemble des mobilités de plus de 70 km, aux nombres d'autorisation d'absences payés dites « séniors ».

**Article VIII – Durée :**

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

**Article IX - Révision dénonciation :**

Révision et dénonciation sont régies par les textes légaux.

**Article X – Publicité :**

Le présent accord est déposé par chaque entreprise auprès de la DIRRECTE de son siège social.

Il est par ailleurs remis à l'ensemble des représentants du personnel de l'UES, porté à l'affichage et en consultation édition sur l'espace dédié aux salariés du site internet de la Fédération.

Paraphes :





**Signé à Paris, le 12 Mars 2014**

par chacune des parties dûment habilitées et ayant tout pouvoir de représentation établi par les organes délibérant à cet effet :

**Pour les Employeurs,  
Yann LASNIER, Secrétaire Général  
par délégation,  
Vincent SEQUELA, Délégué Général chargé des Relations Sociales et de l'Engagement**



**Pour la CGT Léo Lagrange,**

**Pour le SNATE UNSA,**



**Pour le SNAPAC CFDT,**

*FERRAT SEATE*



**Pour le SNEPAT FO,**

*Yann Poyet*





## LES ASSOCIATIONS DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE LEO LAGRANGE

<b>Léo Lagrange ANIMATION</b>	<b>Léo Lagrange CENTRE EST</b> 66 Cours Tolstoï - 69627 Villeurbanne Cedex
	<b>Léo Lagrange ILE DE France</b> 150 Rue des Poissonniers - 75883 PARIS CEDEX 18
	<b>Léo Lagrange MEDITERRANEE</b> 67 La Canebière - 13001 MARSEILLE
	<b>Léo Lagrange NORD</b> 24 Rue Jean Jaurès - 80000 AMIENS
	<b>Léo Lagrange OUEST</b> 23 Rue de l'Etoile du matin - BP 324 - 44615 SAINT NAZAIRE CEDEX
	<b>Léo Lagrange SUD-OUEST</b> Bureaux de la Céprière - 20 Chemin du Pigeonnier - Bât. B 31081 TOULOUSE CEDEX
	<b>FEDERATION LEO LAGRANGE</b> 150 Rue de Poissonniers - 75883 PARIS CEDEX 18
	<b>INTER ECHANGES</b> 150 Rue de Poissonniers - 75883 PARIS CEDEX 18
	<b>ASSOCIATION LEO LAGRANGE DEFENSE DES CONSOMMATEURS</b> 150 Rue de Poissonniers - 75883 PARIS CEDEX 18
	<b>UNION NATIONALE SPORTIVE LEO LAGRANGE</b> 150 Rue de Poissonniers - 75883 PARIS CEDEX 18

<b>Léo Lagrange FORMATION</b>	<b>A2F FORMATION</b> 23 Bis Rue de l'Etoile du Matin - BP 324 - 44615 SAINT NAZAIRE CEDEX
	<b>CFEU</b> Parc d'Activités Moulin à Vent - 33 Avenue du Docteur G. Lévy 69200 VENISSIEUX
	<b>IFEP PICARDIE</b> 24 Rue Jean Jaurès - 80000 AMIENS
	<b>IFRA</b> 66 Cours Tolstoï - 69627 VILLEURBANNE CEDEX
	<b>INSTEP ILE DE France</b> 25-27 Rue Pleyel - 93200 SAINT DENIS
	<b>INSTEP MIDI-PYRENEES</b> Bureaux de la Céprière - 20 Chemin du Pigeonnier - Bât. B 31081 TOULOUSE CEDEX
	<b>INFORIM</b> 111 Square Neptune - 34080 MONTPELLIER
	<b>PREFACE</b> 67 La Canebière - 13001 MARSEILLE

<b>CAMPUS</b>	<b>CAMPUS</b> 150 Rue de Poissonniers - 75883 PARIS CEDEX 18
---------------	---

