

PROCES-VERBAL DE LA REUNION CSE DE LA MLHG

Du 29 janvier 2020

Présents :

Représentant de l'Employeur

CARREL Nadège
Directrice

Délégués 1^{er} Collège

Sabine Duby
Lydie Clément Secrétaire CSE
Laurent Olivier Trésorier CSE
Florence VAYR

Délégués 2^{ème} Collège

Frédéric ROLLET

Invités :

Christine COMMINGES-DELPECH - RRH
Pierre LOUBET – Inspecteur du Travail
Anne BOURNAZEL - Médecin du Travail ASTIA

POINTS RELATIFS AU CHSCT

- Astia : présentation du docteur BOURNAZEL et bilan ASTIA/MLHG 2019
- SSCT : Présentation du bilan SSTC/MLHG 2019
- Présentation de l'observatoire de l'absentéisme 2019
- Création de l'antenne Sud Garonne : calendrier, constitution de l'équipe et présentation des nouveaux locaux de l'antenne Sud Garonne : consultation du CSE
- Actualisation du DUERP : échange sur le calendrier et les modalités de l'actualisation 2020
- Questions diverses

POINTS RELATIFS AU CE

- Validation du PV du 28 Novembre 2019
- Validation du règlement intérieur du CSE
- Formation des membres du CSE
- Budget prévisionnel du CSE 2020
- Médailles du travail : prévisionnel 2020
- Point sur la présentation et l'utilisation de Proweb et du matériel nécessaire au fonctionnement du CSE
- Accord d'intéressement : choix du support et calendrier. Intervention de Mr PIHET
- Prime exceptionnel du pouvoir d'achat
- Présentation du plan de développement des compétences 2020 et consultation du CSE
- Présentation de l'index égalité des rémunération F/H
- Bilan plan égalité professionnelle de la MLHG, nouveau plan et consultation du CSE
- Information sur l'évolution de la CCN

Tour de table : présentation des personnes

La représentante de la direction :

Accueil du nouveau médecin du travail Mme BOURNAZEL

Madame BOURNAZEL présente son parcours, appartient également au groupe de travail dont la thématique est le maintien des personnes handicapées dans le monde professionnel.

Mr LOUBET présente son secteur de travail et explique que la compétence inspection du travail va changer d'organisation – les compétences du domaine de l'emploi seront sous la responsabilité du Préfet.

POINTS RELATIFS AU CHSCT

ASTIA : présentation du bilan ASTIA/MLHG 2019 par le docteur BOURNAZEL :

Les chiffres présentés sont extraits du logiciel de ASTIA, le docteur BOURNAZEL n'ayant pas bénéficié d'un relais de son prédécesseur.

Mme BOURNAZEL explique qu'un salarié peut solliciter l'avis de la médecine du travail à tout moment. La visite de reprise peut être demandée par le salarié si son arrêt est inférieur à 3 mois (un arrêt de plus de 3 mois implique une visite de reprise demandée par l'employeur).

Le médecin du travail gère uniquement les problématiques : une pathologie, les visites de reprise, et les visites à la demande de l'employeur ou du salarié.

Mr LOUBET

Dans le cadre d'un arrêt de trente jours, la visite de reprise se fait-elle dans les 8 jours ?

Mme BOURNAZEL

Oui la visite se fait effectivement dans les 8 jours. Les salariés ont déjà été vus lors des visites de pré-reprises ; les contre-indications sont donc anticipées.

Il est constaté que les visites de pré-reprises sont en augmentation dans les entreprises.

Mr LOUBET

Il est important que la visite se fasse rapidement car le salarié n'est pas en arrêt maladie et n'est donc pas payé.

Le représentant de l'employeur :

Il n'est jamais arrivé ce cas de figure à la MLHG les visites de pré-reprises se font l'après-midi même du jour de reprise du salarié.

SSCT : Présentation du bilan SSTC/MLHG 2019

La responsable des ressources humaines présente le rapport annuel d'entreprise rédigé par le Docteur LAPIZE, médecin du secteur du Comminges.

Concernant l'antenne de Saint-Gaudens, l'étude des risques au travail (sensibilisation aux écrans) est programmée pour le premier semestre 2020 sur le site directement. Les dates seront transmises

Présentation de l'observatoire de l'absentéisme 2019

Les données sont issues du logiciel de paie pour l'année 2019.

La représentante de la direction explique les notions d'absences exceptionnelles dites « normales » (ex : semaine hiver).

La responsable des ressources humaines :

Présentation du document avec l'explication des données.

En synthèse, le taux d'absentéisme en 2019 est de 4,2% contre 5,28 % en 2018 et 6,08% en 2017.

L'inspecteur du travail :

Les salariés en arrêt maladie ont-ils été plusieurs fois en arrêt maladie ?

La responsable des ressources humaines :

Certains oui. Dans le document il est mentionné le nombre d'arrêts et le nombre de salariés qui ont eu des arrêts.

Les arrêts de très courtes durées (moins de 3 jours) sont les plus importants.

Un membre du premier collègue

Au vu de cet observatoire, êtes-vous alerté par une antenne en particulier ?

La responsable des ressources humaines

Plus une antenne est importante en nombre de salariés, plus le nombre d'arrêts est élevé. La disproportion est un élément d'alerte et nous invite à faire un travail d'analyse

L'inspecteur du travail :

Comment expliquez-vous le taux fort élevé de salariés concernés par des arrêts maladie sur l'antenne d'Aucamville ?

Un membre du premier collègue

Effectivement cela montre les difficultés existantes sur l'antenne

La représentante de l'employeur

Effectivement il y a des difficultés importantes sur les aspects relationnels et organisationnels. Je m'y suis rendue à plusieurs reprises afin de mettre en place une nouvelle organisation. Il y a eu un changement de responsable au mois de Septembre 2019. Il faut donc laisser à l'équipe le temps de changer ses habitudes et de s'adapter aux nombreux mouvements en termes de mobilité.

Au mois de Janvier 2020, il y a un arrêt maladie assez long: c'est à surveiller ;

Un membre du premier collègue

La redistribution des bureaux, et à l'arrivée de nouveaux salariés insuffle une nouvelle dynamique. L'équipe espère que le changement des locaux prévu amènera une meilleure harmonie.

La représentante de l'employeur

Il est constaté que les membres de l'équipe expriment une envie de changement ; il y a des groupes de travail qui se mettent en place autour d'un nouveau projet d'antenne. Nous restons vigilants.

LE MEDECIN DU TRAVAIL

Tous les entretiens annuels ont-ils eu lieu ?

La représentante de l'employeur
Oui.

L'inspecteur du travail
Sur l'antenne de Muret, je note un nombre important d'arrêts

La responsable des ressources humaines
Par rapport à la situation que l'on connaît sur l'année sur ce site, cela est explicable.

L'inspecteur du travail
Des petits arrêts maladie qui se multiplient comment l'expliquez-vous ?

La responsable des ressources humaines
Pour l'antenne de Muret, cela représente tout au plus 2 jours d'arrêt maladie en moyenne.

Le médecin du travail
Ces arrêts font-ils ressortir des choses ? Cela vous met-il en alerte ?

La responsable des ressources humaines
Effectivement, cela permet d'objectiver certaines situations.
La représentante de l'employeur souligne que l'absentéisme est en très forte baisse par rapport à 2019.

La BDES comporte tous les documents sur l'absentéisme présentés en CSE ; cela permet d'avoir un comparatif sur plusieurs années.

Création de l'antenne Sud Garonne : calendrier, constitution de l'équipe et présentation des nouveaux locaux : consultation du CSE

La représentante de l'employeur : Pour rappel : pourquoi une nouvelle antenne ?

Diversification de notre offre de service, garantie jeunes, IEJ
Nombre de salariés : 90 salariés en 2016, 96 en 2017 et 98 en 2018, 107 en 2019

De nouveaux facteurs structurels et contextuels qui devraient renforcer l'intensification de l'accueil des publics et le nombres de nos salariés :

- Réponse aux différents appels à projet
- Le Plan de lutte contre la Pauvreté (ASE, obligation de formation des 16/18 ans confiée aux Missions Locales)

Une parenthèse est réalisée pour informer les élus que le rapport dit CHARRIERE sur l'obligation de formation est mis en ligne sur l'intranet : en particulier, il y a une préconisation de mise en place de Conseils locaux Jeunesse pour travailler sur les jeunes et leurs projets. La représentante de l'employeur précise que dans le cadre de REMOJEUNES ce travail de rapprochement de terrain s'effectue afin de travailler au plus près du public cible.

Les membres reviennent sur le sujet initial à savoir l'origine de la création de l'antenne Sud Garonne. Cas spécifique de l'antenne du Muret Volvestre

- Equipements vieillissants

- Une taille d'équipe très importante à la fois en terme de pilotage, de management mais aussi par rapport aux locaux

D'où la création de la 7^{ème} antenne nommée SUD GARONNE.

L'équipe est constituée d'une assistante administrative, de six conseillers en insertion et d'une Responsable d'antenne, il est à noter que les salariés se sont positionnés dès le lendemain de l'appel à candidatures pour participer à cette création. La représentante de l'employeur a été ravie par cet engouement.

Un membre du premier collège : L'équipe se constitue dans la bonne humeur sur un territoire qui s'inscrit sur 3 communautés de communes.

Un membre du premier collège : C'est effectivement facilitateur de travailler avec des envies communes tout en restant conscients des enjeux à relever, du regard de nos financeurs et de l'énergie nécessaire sur cette création.

La représentante de l'employeur : Ce qui est agréable c'est que l'équipe a bien compris les enjeux et les actions sur l'année 2020.

Un membre du premier collège : Est-ce que REMOJEUNES va intervenir sur ce territoire ?

La représentante de l'employeur : Le premier projet REMOJEUNES a été retenu sur un montant de 450 000€ qui permet d'intervenir successivement sur les territoires mais pas de déployer sur toute la Haute Garonne en même temps. S'il y a un nouvel appel à projet pour l'année prochaine nous verrons à ce moment-là.

Un membre du premier collège explique à l'inspecteur du travail la notion du « hors les murs » le travail va se faire par rapport aux besoins ; il y a aura donc un travail d'analyse et de diagnostic.

Par ailleurs, les élus expriment leur inquiétude sur l'impact auprès des salariés restants sur l'équipe du Muretain.

La représentante de l'employeur: Effectivement, il va falloir être attentif aux salariés de l'antenne de Muret

Le médecin du travail : Comment vous allez-vous faire pour les locaux ?

La représentante de l'employeur : La ville de Carbonne met gracieusement à disposition de la MLHG des locaux à côté de la Gare d'une grandeur de 120 mètres carrés. Les collectivités nous accueillent de manière positive.

Présentation du plan des locaux

La représentante de l'employeur précise que des tous les salariés seront rarement présents sur des temps communs, en dehors des jours de réunion

Un membre du premier collège demande si la visite des élus du CSST est déjà planifiée

La représentante de l'employeur : Oui, dès la fin des travaux.

Un membre du premier collège précise que chaque membre de la nouvelle équipe est partie prenante de l'organisation, avec une attention particulière pour le poste de l'assistante administrative qui, selon la configuration proposée sur les plans sera particulièrement exposée au bruit et au flux (fractionnement des tâches ...)

La représentante de l'employeur : Nous attendons que les cloisons soient montées car c'est difficile de bien se projeter.

L'inspecteur du travail : Un salarié peut-il se retrouver seul à l'étage ?
Avez-vous des services civiques ?

La représentante de l'employeur : Nous avons actuellement six personnes en service civique. Il faut souligner la qualité de leur travail. En aucun cas, ils ne remplissent des missions initialement réservées aux salariés. Leurs missions sont plutôt centrées sur la restauration du pouvoir d'agir des jeunes.

Le médecin du travail : Quel est l'accès de la structure ?

La représentante de l'employeur : L'antenne est à 5 minutes de la gare. Elle est située en hypercentre.

Un membre du premier collège : Chaque salarié tiendra des permanences, tous les salariés ont une distance équitable avec un nombre de permanences identiques.

Consultation du CSE

En tant que membre du CSE, nous aurons une attention particulière lors de la livraison des locaux.
Le vote est à main levée : avis favorable à l'unanimité.

Actualisation du DUERP : échange sur le calendrier et les modalités de l'actualisation 2020

La responsable des ressources humaines : Le DUERP a été mis en place en 2016, actualisé en 2018, nous vous proposons de mettre en place sur le premier semestre un travail de réactualisation afin que le DUERP soit présenté en Septembre et soit finalisé fin 2020.

La représentante de l'employeur : Pour rappel, il y a 4 ans nous avons été soutenus par un cabinet extérieur ; en 2018 l'actualisation avait été faite par un groupe de travail composé suite à un appel au volontariat auprès de tous les salariés Voulez-vous continuer avec cette formule ?

Un membre du premier collège

Je tiens à souligner que ce sont exclusivement des membres élus qui se sont positionnés sur ce groupe de travail et se questionnent quant à la représentativité de l'ensemble des salariés et des postes de travail.

Un membre du premier collège propose de solliciter à nouveau l'ensemble des salariés, de les sensibiliser à la démarche, à l'aide d'une note de service leur réexpliquant les objectifs de ces réunions de travail et de l'importance de ce document.

La représentante de l'employeur : Nous pouvons diffuser cette note, relayée par les Responsables d'antennes auprès de leurs équipes.

L'inspecteur du travail précise que le document actuel est construit par métier et conseille fortement de le faire par site, au regard de la disparité des pratiques, locaux, public

Le médecin du travail insiste sur le fait que souvent deux documents sont rédigés : par lieu et par métier.

Il est pertinent de croiser ces deux volets.

La responsable des ressources humaines : effectivement, au niveau des risques psychosociaux, le cabinet extérieur avait fait une approche par métier. L'idée à l'époque était de ne pas faire de différence entre les conseillers.

L'inspecteur du travail

Je pense que l'on peut croiser les données. L'accueil sécurisé, pas sécurisé ...

La responsable des ressources humaines

C'est l'occasion de faire un nouveau travail plus affiné sur les risques.

Un membre du premier collège

Cela serait intéressant d'avoir une personne par antenne.

La responsable des ressources humaines : la préconisation du cabinet : 3 membres élus, 1 AA, 2CI et 1 CI GJ, 1 membre de l'équipe fonction support, un Responsable de secteur et 1 personne de la Direction. Sachant que dans l'idéal, ils devraient représenter chacun les 8 sites.

C'est un travail qui prenait en compte les lieux et les métiers.

4 personnes s'étaient positionnées.

Un membre du premier collège : Pourquoi ne pas construire un outil afin que les salariés le complètent et que cela soit fait une synthèse du document.

La représentante de l'employeur : cela me semble plus difficile du fait que cela passe par les Responsables de territoires. L'intérêt du groupe de travail c'est également de travailler sur les démarches. C'est typiquement un espace où les personnes peuvent s'exprimer.

Vous pouvez en informer également vos collègues.

Je vous propose de faire l'information via les deux canaux (responsables et élus du personnel) et on laisse jusqu'à fin Février pour que les gens puissent se positionner. Une note d'information « appel à candidatures » sera faite, rappelant les objectifs du DUERP.

Le médecin du travail : Il faut aussi souligner que cela débouche sur un plan d'action.

La responsable des ressources humaines : Il faut rappeler aux salariés que les documents sont en ligne sur l'Extranet afin qu'ils puissent consulter l'évolution du plan d'actions (étapes et échéances). Ce sera fait dans la note d'information.

Un membre du premier collège : A-t-on des statistiques sur le nombre de consultations de l'intranet ?

La responsable des ressources humaines : Non pas à ce stade.

La direction rappelle l'importance du site internet / extranet. Nous essayons de faire en sorte que le site devienne un site métier et ressources.

Un membre du premier collège précise que le nouveau site a été présenté à l'ensemble des salariés.

POINTS RELATIFS AU CE

Validation du PV du 28 Novembre 2019

La représentante de la direction

Je tiens à souligner la qualité de ce PV : facilité de lecture et aucune faute d'orthographe
Rajout annexe concernant le déroulement de l'achat des locaux du site de Saint-Gaudens.

Validation du règlement intérieur du CSE

Règlement intérieur CSE validé à l'unanimité

Formation des membres du CSE

Nouveau tarif proposé.

Un membre du premier collège : Demande les possibilités de planning à l'élu titulaire cadre afin de suivre la formation avec les élus salariés.

Formation pour 8 personnes. La responsable des ressources humaines doit passer le devis au trésorier pour pouvoir négocier le tarif.

Budget prévisionnel du CSE 2020

Pour 2020, les comptes sont à l'équilibre en annulant la prestation cinéma qui ne concernait que 50% des salariés de la Mission Locale Haute-Garonne. Les comptes seront présentés lors du CSE du mois de mars.

Médailles du travail : prévisionnel 2020: 5 médailles

Point sur la présentation et l'utilisation de Proweb et du matériel nécessaire au fonctionnement du CSE

La représentante de l'employeur demande quels sont les retours des salariés.

Que ce soit la livraison ou l'utilisation sur le site, les salariés expriment leur contentement et la facilitation d'utilisation du site.

Un membre du premier collège : Concernant le matériel nous serions à 1025 euros TTC de montant de matériel. Il y a besoin de 2 PC complets, un microphone et un scanner.

Nous allons renoncer à l'achat du téléphone portable car d'un point de vue comptable la justification de son utilisation est compliquée.

La représentante de l'employeur : Il est nécessaire de m'envoyer le devis pour la validation.

Prime exceptionnelle du pouvoir d'achat

La représentante de l'employeur : Cette année le gouvernement a souhaité reconduire la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat pour les structures qui ont un accord d'intéressement.

Son montant est de 300 euros ; cette prime est exonérée de toutes charges. Ce montant est donc net. Elle sera versée sur le salaire de Février 2020. Les critères seront écrits dans la DUE.

Cette prime est proportionnelle au temps de travail et à la date d'arrivée dans l'entreprise.

La représentante de l'employeur rappelle que ce type de prime est très exceptionnel. Parce qu'elle est très favorable aux salariés, la gouvernance de la Mission Locale a souhaité la mobiliser pour la deuxième année à titre exceptionnel et en lien avec les bons résultats de la structure. Pour autant, il est important de rappeler aux salariés qu'elle n'est en aucun cas une prime acquise.

Présentation du plan de développement des compétences 2020 et consultation du CSE

Cf annexe

Validation Plan de développement des compétences 2020

Plan de développement des compétences 2020 validé à l'unanimité

Accord d'intéressement : choix du support et calendrier. Intervention de Mr PIHET

La représentante de l'employeur : Re- présentation de l'accord d'intéressement :

L'objectif avec l'accord d'intéressement est d'engager les salariés sur les résultats financiers de la structure. Nous souhaitons que la prime d'intéressement soit versée. C'est la raison pour laquelle les objectifs sont simples et atteignables.

La représentante de l'employeur rappelle les deux critères sur lesquels est assis l'accord :

- Garantie jeunes : cet objectif est assis sur la convention GJ
- Diagnostics : cet objectif est assis sur la masse salariale

L'état se base ce jour sur les 6 KPI. Aucun ne prend en compte les diagnostics. En 2020, il faudra certainement revoir cet objectif et le mettre en lien avec le PACEA ce qui revient d'une certaine façon à la même chose car nous visons une transformation quasi-totale des diagnostics en PACEA

La convention avec l'état a changé : la convention Garantie Jeunes a été fondue dans la CPO ; L'accord d'intéressement 2019 est assis sur la convention financière Garantie Jeune qui n'existe plus.

Nous ne pouvons donc plus calculer cet objectif comme stipulé dans l'accord.

L'objectif est de verser l'intéressement en se basant sur les objectifs de la GJ. Cependant, comme nous ne pouvons pas le calculer et comme l'objectif est bien de verser la prime, l'employeur a décidé de procéder à un abondement pour la GJ.

Mr PIHET : Pour 2020, sur cet avenant il n'y aurait pas de changement sur l'enveloppe des subventions qui est liée à la masse salariale.

Le plafond de la prime d'intéressement a été relevé : $\frac{3}{4}$ du plafond annuel de sécu.

La modification intervient sur l'article 5 : l'objectif sur la GJ est maintenu (atteint à minima à 90 %).

Ce qui change est le taux qui s'applique sur la masse salariale brute au 31/12/2019 (avantageux pour les salariés)

Tout nouvel entrant en 2020 jusqu'au 30 Septembre 2020 peut bénéficier de la prime d'intéressement.

La prime est calculée en fonction du temps de présence des salarié-e-s (ex : les jours de maladie ne sont pas comptés sauf pour les congés maternité et paternité)

Un membre du premier collège : Est-il possible de remettre une note explicative aux salariés ?

Mr PIHET transmettra le document actualisé.

La représentante de l'employeur : Il est important de pouvoir verser cet intéressement. Il était donc plus facile de se baser sur la GJ qui est un dispositif pérenne. Cela ne nous demande pas de travailler sur de nouveaux objectifs : celui-ci est connu et compréhensible par tou-te-s.

De cette manière, pour cette année, nous ne prenons aucun risque. L'année dernière c'était un challenge alors que sur 2020 nous restons sur le même objectif. C'est donc le moins perturbant. Si nous pouvons nous ne ferons pas d'avenant puisque l'accord est valable pour trois ans.

Un membre du premier collège : s'il y a avenant il sera donc soumis au vote ?

Mr PIHET : L'avenant devra être soumis à la validation des salariés et la signature devra se faire avant le 15 Juin 2020. Un document explicatif sera joint.

Choix du support

Il sera validé lors de la prochaine réunion.
Ce support à quoi sert-il et comment est-il utilisé ?

La prime globale sera versée aux salariés ; chaque salarié recevra un bulletin afin de décider s'il prend la totalité de la prime, s'il la place ou s'il en prend une partie et en place une partie.

La prime est soumise à l'imposition. Cela va générer de l'impôt en fonction de la tranche marginale de l'imposition. Une personne qui n'est pas imposable a tout intérêt à demander le versement intégral de la prime, de même qu'une personne imposée à 11%

On peut présenter des scénarios aux salariés afin que cela reste plus explicatif ; c'est un devoir d'information.

La représentante de l'employeur : Ce sera la structure choisie comme support qui pourra venir présenter le produit.

Mr PIHET : dans la plupart des cas, les salariés ne sont pas imposables, ils prennent immédiatement l'argent.

Dans le cadre d'un PEE, il y a plus de souplesse que dans le PERCO. Cela reste bloqué pendant 5 ans avec moins de restriction. Ce n'est pas non plus le rôle de l'employeur de décider pour un salarié du placement de son argent.

La représentante de l'employeur : On pense qu'il y aura beaucoup de salariés qui demanderont le versement de la prime.

Mr PIHET : Concernant le choix du support de portage de l'accord d'intéressement
2 critères :

- Le nombre de fonds (disponibles et types)
- Frais de gestion imputés à la MLHG

Le CSE avait préconisé de rechercher un support dit à vocation sociale. M PIHET : Tout label dit socialement responsable, cela reste du marketing. Il n'y a pas de garantie.

Un membre du premier collège : Il est important que pédagogiquement les salariés soient informés car les membres ne se sentent pas en capacité d'expliquer techniquement cette analyse financière.

Mr PIHET : Effectivement, l'explication avec un support sera à disposition des salariés.

La représentante de l'employeur : Donc lors de la prochaine réunion, vous nous présenterez les supports.

La responsable des ressources humaines : Autant pour l'avenant nous sommes obligés d'organiser une consultation des salariés, autant pour le support, le CSE peut se saisir de la décision.
A 107 salariés, il est compliqué de choisir un support.

La représentante de l'employeur pense que les élus du personnel sont tout à fait légitimes à choisir un support. Vous avez été élus et cela fait donc partie de vos fonctions.

La responsable des ressources humaines : la prime doit être versée fin Mai 2020. En mars il faut que le support soit choisi.

La représentante de l'employeur : L'AG est le 14 Mai 2020 c'est le moment où nous clôturons les comptes et validation des comptes. Nous allons donc demander aux salariés de se prononcer car les paies devront être faites rapidement sur le même mois.

Mr PIHEL : La loi prévoit que s'il y a absence de réponse cela sera versé directement sur un PEE

La responsable des ressources humaines : Les paies se préparent autour du 21 de chaque mois.

Mr PIHEL : Il y a deux supports ; ce qui va faire la différence ce sont les conditions tarifaires qui vont être différentes selon les taux de placement.

La responsable des ressources humaines : Humanis est notre partenaire sur la prévoyance liée à l'accord de branche, qui intervient sur le complément des salaires.

Mr PIHET : Humanis vient d'être racheté par MALAKOFF MEDERIC donc c'est une entreprise très importante.

Je transmettrai les documents à La responsable des ressources humaines qui les transmettra aux membres du CSE.

Présentation de l'index égalité des rémunération F/H CF annexe

Bilan plan égalité professionnelle de la MLHG, nouveau plan et consultation du CSE

La responsable des ressources humaines : Dans la perspective de la reconduction du plan égalité H/F 2020, le bilan plan 2019 est présenté dans ce document ainsi que le nouvel index égalité h/f relatif aux rémunérations sur l'année 2019.

La forte proportion de femmes (79,92 % dans le réseau des MLHG et 81.3 % s'agissant de la MLHG) est significative dans notre activité. Sur les 107 salariés 87 sont des femmes.

Temps partiel : il est choisi à la MLHG. Il concerne exclusivement des femmes. Il s'est réduit à 4 Salariés contre 7 durant l'année.

Offres d'emploi non discriminantes : Nos offres d'emploi sont portées à la connaissance de tous les salariés s'agissant des postes en CDI

Analyse du nombre de femmes et d'hommes retenus sur tous les types de contrats confondus.

La représentante de l'employeur précise qu'une attention particulière est portée sur les candidatures masculines et qu'à compétences égales le choix aura tendance à se porter vers celles-ci. Néanmoins, le choix se porte en priorité vers les candidatures les plus compétentes.

La responsable des ressources humaines précise que les équipes sont mixtes dans la mesure du possible.

Promotion de la mixité : Si nos présences lors des forums permettent de renseigner des candidats pour notre structure et renseigner des demandeurs d'emploi sur nos métiers, nous ne nous sommes pas adressés aux hommes en particulier.

Pour nos stagiaires, nous retrouvons les mêmes règles que pour la réception des candidatures à savoir des demandes émanant de femmes en grand nombre.

De ce fait, cette année nous comptons 18 stagiaires (17 femmes et 1 homme) dont 9 PMSMP.

Il y a là une grande marge de progression qui nous encourage à cibler auprès de nos partenaires OF des stagiaires nous seraient adressés en respectant la parité.

Favoriser la vie privée et familiale en favorisant la mobilité interne : En 2019, 4 salariés, conseillers en insertion de niveau 2 ont eu l'opportunité de changer d'antenne à la faveur d'ouvertures de poste en CDI

Evolution professionnelle : Les entretiens professionnels ont été tenus. Un salarié a pu bénéficier d'un des derniers CIF CDI courant 2019. Les salariés en EAV ont tous bénéficié d'une formation qualifiante. Par ailleurs, le fort développement de la structure en 2019 a permis des évolutions de carrières en interne pour 6 salariés sans compter les passages de CI1 à CI2.

Pour une salariée, cette promotion intervient après un congé maternité.

Egalité salariale.

La représentante de l'employeur dresse un état des lieux du sujet :

En France, plus de 46 ans après l'inscription du principe "*à travail de valeur égale, salaire égal*", il demeure 9% d'écarts de salaire injustifiés entre les femmes et les hommes.

La Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises à une obligation de résultat. Elle a créé l'**Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes**. Elle concerne les entreprises de plus de 1 000 salariés depuis le 1^{er} mars 2019. Elle a été étendue aux entreprises de plus de 250 salariés le 1^{er} septembre avant d'être élargie à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés le 1^{er} mars 2020.

L'égalité de rémunération doit être assurée entre tous les salariées h/f placées dans une situation identique, les différences de rémunération ne pouvant reposer que sur des éléments objectifs notamment l'expérience professionnels, la formation, l'ancienneté etc.

Une étude des rémunérations a été produite en Mars 2019 pour 2018 dans le cadre du bilan social. Elle permet une visibilité comparative des rémunérations H/F

L'index égalité H/F calculé sur les rémunérations 2019 nous créditent de 100 % des points alloués.

La représentant de l'employeur se félicite de ce retour très positif sur notre politique rémunération qui est égalitaire.

Information sur l'évolution de la CCN

La représentante de l'employeur présente les objectifs de la révision

- Simplifier et moderniser
- Adapter
- Permettre la promotion et la mobilité des salariés
- Revaloriser des emplois repères

Déroulé

La signature d'un avenant rend son application immédiate aux entreprises qui adhèrent à l'UNML. Si non adhésion, l'avenant doit faire l'objet d'une procédure de validation.

Cet arrêté est publié au JO.

Tant que nous n'avons pas au JO la publication de l'arrêté de la convention cet avenant n'entre pas en vigueur. Délai d'un an pour le mettre en œuvre.

A ce jour nous sommes en phase d'instruction de la demande d'extension

Activité : contexte 2020 et implications organisationnelles

OBLIGATION DE FORMATION

Le représentant de l'employeur : une première étape vient d'être passée, la remise du rapport CHARRIERE au Premier Ministre.

Les préconisations du rapport CHARRIERE sont intéressantes (30 préconisations dont 10 importantes) , mais il faut attendre les décrets qui préciseront ce qui est retenu et les conditions de mise en œuvre ; il faut à la fois anticiper et se préparer. Il va falloir travailler sur une ingénierie de formation : quelle offre de service va-t-on proposer ?

Nous verrons si nous pouvons le mettre en place dès le mois de Septembre 2020.

COMMUNICATION

Il y a des élections municipales en Mars 2020

Il y a en cours une plaquette de la MLHG qui servira à présenter l'activité de la MLHG ainsi qu'une clé USB à donner aux nouveaux élus.

KPI

Le travail que l'on conduit sur les KPI ; pour 2020 nous ne savons pas à ce jour si nous restons sur 6 KPI. La moindre variation a des impacts.

Le conseil régional est assez attentif au nombre d'entrées en formation qui a été réalisé. Le travail sur les actions DECLIC a été reconnu.

Sur les KPI les objectifs vont être importants ; nous allons travailler à renforcer notre action vers l'emploi car il y a une reprise de l'emploi auprès des jeunes. Il faut donc arriver à transformer l'envie des entreprises en recrutements.

Actuellement on est en train de travailler sur le plan entreprise.

Travail sur les grands comptes : travail réussi sur les emplois territoriaux. Il manque un travail sur les entreprises qui couvrent le territoire. Il manque un échelon intermédiaire pour réfléchir sur l'emploi, plus dans la représentation et l'organisation de plan d'action sur le territoire.

Nous avons donc pris la décision avec la Présidente d'ouvrir un poste de chargé de projet sur la thématique emploi (échelon intermédiaire d'interlocuteur départemental). Une fiche de poste est à l'étude avant d'ouvrir le poste. A venir sur le premier trimestre 2020.

Un membre du premier collège : Concernant le responsable de la thématique emploi, va-t-il conserver la thématique ?

La représentante de l'employeur : Il garde la thématique et le travail se fera avec le(a) chargé(e) de projet.

Un membre élu premier collègue : Le chargé de projet sera basé sur Saint-Gaudens ?

La représentante de l'employeur : Pas forcément la majorité des réunions se faisant sur Toulouse. Je serai plutôt favorable à ce que le poste soit basé au siège.

Mutuelle : cotisation 2020

Cf tableau en annexe

Mouvement du Personnel

La responsable des ressources humaines : Mouvement des salariés sur l'antenne de Carbone : une lettre avenante sera à signer concernant le lieu d'affectation.

Remplacements sur l'antenne de Muret, Colomiers et Aucamville.

Un avenant pour une mobilité.

Une ouverture de poste en CDI en Colomiers.

Questions diverses

La représentante de l'employeur et la responsable des ressources humaines informent que le siège reçoit tous les ans un appel de prélèvement de 31 euros au nom d'une ancienne élue. Un courrier est à nouveau remis.

Un membre du premier collègue : Nous proposons les dates du 9 Juin ou 16 Juin 2020 pour proposer un repas à tous les salariés. Quelle date peut convenir à l'employeur ?

La représentante de la direction : L'AG étant passée, l'employeur laisse les membres du CSE décider.

Un membre du premier collègue : Peut-on changer les jours de réunions CSE ?

La représentante de l'employeur : On attend les propositions des membres du CSE

La représentante de l'employeur souhaite évoquer l'évaluation de la présence d'un suppléant en réunion CSE pour aider au compte rendu?

La représentante de l'employeur : S'il n'y avait pas eu le dernier PV (3 au total), j'aurai dit qu'il n'y avait pas de plus-value. Je propose que l'on refasse une période probatoire de six mois pour voir si l'on reste sur cette teneur et qualité de PV. C'est du temps de gagné

Les membres CSE sont d'accord.

La responsable des ressources humaines : Sur les tickets restaurants le nom des salariés sera inscrits sur chaque tickets. Une note d'information sur les modalités de fonctionnement sera diffusée.

Clôture du CSE à 17 H 05

Clément Lydie
Secrétaire CSE - NLHG
