

PROCES-VERBAL DE LA REUNION CSE DE LA MLHG

Du 08 juin 2020

Présents :

Représentant de l'Employeur

CARREL Nadège
Directrice

Délégués 1^{er} Collège

Lydie Clément	Secrétaire CSE
Catherine HERNANDEZ	Trésorière adjointe CSE
Florence Vayr	
Sabine Duby	Secrétaire adjointe CSE

Délégués 2^{ème} Collège

Frédéric ROLLET

Invitée :

Christine COMMINGES-DELPECH – RRH
Docteur BOURNAZEL – Médecin du travail
Mr Pierre LOUBET – Inspecteur du travail

Absents :

Laurent Olivier	Trésorier CSE
Sophie SANCHEZ	

POINTS RELATIFS AU CHSCT

- Plan de reprise phase 2
- Actualisation du Document Unique
- Questions diverses

POINTS RELATIFS AU CE

- Validation du PV du 29 avril 2020 et du 6 mai 2020
- Formation des membres du CSE
- Budget prévisionnel du CSE 2020
- Modalités d'octroi des aides exceptionnelles
- Mouvement du personnel
- Questions diverses

CHSCT le CHSCT est ouvert à ?

1/ Plan de reprise phase 2

Lecture du plan de reprise de l'activité phase 1 par Nadège CARREL afin de présenter les modifications pour aller vers le plan de reprise de l'activité phase 2.

Voici les modifications :

Contexte du maintien du télétravail à l'ensemble du personnel

La Mission Locale a fait le choix de maintenir l'ensemble du personnel en activité à distance quelque soit la situation du personnel pour assurer le maintien du salaire intégralement financé sur le budget annuel 2020 et sans aide étatique supplémentaire.

Grâce au télétravail le lien avec une grande partie des jeunes accompagnés a été maintenu et la Mission Locale est entrée en contact avec de nouveaux jeunes, d'autres sont malheureusement sortis des « radars » et il était important de pouvoir revenir en présentiel.

C'est ce qui a été réalisé lors de la mise en place du plan de reprise le 12 mai.

Forts de cette expérience de télétravail réussie lors de la période de confinement et des recommandations du gouvernement de poursuivre si cela était possible une part des activités en télétravail.

Un plan de reprise a été proposé mixant le télétravail et le présentiel sur la base de l'ouverture des sites principaux (antennes et siège) les mardis et les jeudis.

Suite aux communications gouvernementales du 28 mai, la Mission Locale met en place un plan de reprise phase 2.

Ce plan de reprise devra s'appliquer a minima entre le 9 juin et le 22 juin dans l'attente de la 3^{ème} phase de déconfinement.

Comme le premier, il s'appuie sur la note de l'UNML et le protocole national de déconfinement. Il sera amené à évoluer en fonction des directives de l'Etat, la médecine du travail et les retours d'expérience.

Une phase 3 s'ouvrira suite aux annonces gouvernementales après le 22 juin, elle amendera le présent plan.

Compte tenu de la crise économique sévère qui s'annonce et la situation difficile du public que nous accompagnons, l'objectif est de se rapprocher d'un accueil en présentiel à 100% dès le mois de juillet si la phase 3 le permet.

-La Secrétaire du CSE précise que certaines collectivités accueillant les permanences de la Mission Locale proposent de rouvrir et d'accueillir des conseillers. Elle demande si cette possibilité peut être envisagée dès maintenant ou faut-il attendre le 22 juin ?

- la Représentante de l'Employeur informe le CSE que c'est possible dès maintenant, une présentation des organisations est à suivre.

Ouverture de l'accueil physique :

Le 6 mai le télétravail était l'organisation principale du travail.

La présence physique ponctuelle ou périodique était permise lorsqu'elle était nécessaire pour limiter le nombre de salariés rejoignant simultanément l'entreprise.

A compter du 9 juin, la Mission Locale s'engage vers une 2^{ème} étape transitoire de reprise de l'activité.

Ce sont toujours les mêmes jeunes qui continuent d'être prioritaires concernant l'accueil physique. Les antennes sont désormais ouvertes en effectif réduit sur la semaine entière.

Les salariés travailleront en présentiel 50% de leur temps de travail, le reste en télétravail.

Les horaires d'ouverture ne changent pas.

Les salariés qui ne pourraient reprendre leur activité sur cette base pourront être dispensés de tout ou partie du présentiel dans les cas suivants :

- Impossibilité de scolariser leurs enfants
- Situation de vulnérabilité ou confinement temporaire.

Les salariés ne pouvant scolariser leurs enfants ainsi que les jeunes enfants en crèche, garde d'enfants à domicile devront présenter une attestation de leurs établissements (cf. modèle d'attestation en annexe) précisant les jours d'accueils des enfants ainsi qu'une attestation de l'employeur du conjoint attestant de la nécessité de sa présence sur son lieu de travail.

Les dérogations demeurent possibles concernant les pathologies citées en annexe.

- La Secrétaire du CSE demande des précisions concernant les horaires du mardi après-midi.
- La Représentante de l'Employeur répond qu'il faudra analyser les plannings, si le maintien de la réunion d'équipe est possible elle sera maintenue. Il faut éviter de figer les organisations qui peuvent varier selon les équipes, le nombre de personnes dans les équipes, les situations de chacun. Certains sites ont changé le jour de la réunion d'équipe, les organisations seront donc adaptées jusqu'au retour au 100% présentiel par le cadre de Représentante de l'Employeur.
- La Médecine du Travail demande des précisions sur le nombre de salariés rencontrant une obligation de garde d'enfant
- La Représentante de l'Employeur répond qu'il n'y a pas d'absence pour garde d'enfant à ce jour, tous les salariés étant en télétravail.
- La Médecine du Travail évoque le cas d'une reprise totale du travail en présentiel
- La Représentante de l'Employeur précise qu'une évaluation est en cours, et qu'à sa connaissance peu de salariés sont concernés.

Les permanences :

Les permanences se déroulant dans les MDS vont être ouvertes de même que dans les autres lieux au fur et à mesure de la réception des attestations garantissant le suivi des protocoles de santé et de sécurité dans les locaux concernés pour la protection des salariés et du public. Un courrier adressé par la direction a été envoyé à toutes les structures accueillant des permanences, leur demandant de détailler leurs protocoles assurant la sécurité des salariés de la Mission Locale et du public accueilli.

Les partenaires ont été très réactifs dans leurs réponses et les protocoles respectent les demandes de la Mission locale, en termes des sens de circulation, des temps d'attente, des protections type gels, etc.

En raison de la réouverture des permanences, l'utilisation des véhicules de service est autorisée sous les conditions suivantes :

- Lavage des mains obligatoire avant de s'introduire dans le véhicule.
- Un kit de nettoyage sera fourni et devra être utilisé afin de nettoyer les poignées de portières, le frein à main, la planche de bord et les différents panneaux de commandes, écrans tactiles, commandes de climatisation, le levier de vitesse, le volant, avant et après l'utilisation du véhicule. Chaque salarié s'engage à respecter cette procédure.

Une annexe a été ajoutée au plan de reprise précisant les conditions d'accueils inscrits à la Garantie Jeunes, reprenant les organisations mises en place depuis le 11 mai, ce document émane d'une note de la DGEFP et prend en conséquence un caractère officiel.

Lecture des annexes ajoutées :

- Attestation de l'établissement scolaire et de la structure d'accueil jeune enfant.
- Attestation de l'employeur du conjoint
- La Secrétaire du CSE demande des précisions s'agissant d'un conjoint dirigeant une entreprise

- La Représentante de l'Employeur répond qu'une attestation sur l'honneur sera demandée en ce cas.
- Lecture de la note de la DGEFP concernant le PACEA et la GJ reprenant la dimension collective de la GJ, la multiplication des immersions professionnelles, l'accompagnement individualisé. La nécessité d'organiser les modalités d'accueils des jeunes bénéficiant de la GJ en cohérence avec les fondamentaux de la GJ (dimension collective, work first etc...). La DGEFP demande de faire du collectif et de mettre en place des cohortes de 10 à 20 jeunes. Compte tenu des conditions sanitaires, il est demandé aux Missions Locale d'aménager la taille des groupes en fonction de la dimension des locaux pour permettre le respect des normes de distanciation physique préconisées par le ministère du travail. Les Missions Locale s'appuieront sur les kits thématiques proposés par l'UNML pour outiller les équipes en présentiel dans le respect des recommandations (kit communication, kit PMSMP, etc.). La DGEFP accepte de réduire les groupes à 6/8 personnes pour le maintien de la dynamique collective. Le planning de la phase collective peut être allégé en présentiel pour éviter la présence simultanée d'un trop grand nombre de personnes, en ½ journée, ou ½ groupe, un jour sur deux, en alternant des temps de présence sur site et à distance. L'Etat confirme le maintien des objectifs d'entrée, compte tenu de la reprise progressive de l'activité des entreprises, il encourage la mobilisation des mesures de bénévolat, du service civique comme étant des temps de support pour permettre la transition et le développement des compétences transversales sociales et professionnelles. Un point de vigilance est porté sur les bilans avec les jeunes et une attention est demandée de valoriser toute mise en relation comme une opportunité dans la construction d'un parcours et le rôle primordial des conseillers à cet égard.

Vote du CSE sur le plan de reprise phase 2 : le plan est adopté à l'unanimité.

Une note de service sera adressée aux salariés dans la soirée.

2/ Actualisation du document unique

Le document unique va être actualisé suite à la validation du plan de reprise et sera mis en ligne. La Représentante de l'Employeur rappelle qu'il était prévu avant le confinement une actualisation plus poussée du document ne s'appuyant pas uniquement sur le côté crise sanitaire. Elle demande aux membres du CSE si des salariés ont souhaité se positionner sur le groupe de travail.

La Secrétaire du CSE répond qu'elle n'a reçu aucune candidature. La direction a reçu 2 candidatures de salarié-e-s non élus (1 CI, 1 AA).

Accueil de M LOUBET ½ heure après l'ouverture de séance

La Responsable des ressources humaines demande quels sont les élus se positionnant sur le groupe.

Le CSE ne s'étant pas consulté sur ce point, une réponse sera faite dans une semaine.

3/ Questions diverses

La Médecine du Travail souhaite obtenir une photographie sur les difficultés rencontrées en télétravail par les salariés soit sous forme d'enquête, d'un document entre le début du télétravail et la fin du confinement.

Suite à des retours de salariés, elle s'interroge sur l'ajustement nécessaire de la communication sur la notion de sanction évoquée dans le plan de reprise en cas de non-respect des procédures qui a pu donner lieu à un sentiment de répression, de transfert de responsabilité de l'employeur vers les salariés. Elle propose une communication bienveillante sur ce sujet, centrée sur le bien-être de tous, précisant que l'employeur ne se dégage pas de sa responsabilité mais au contraire, étant parfaitement conscient de celle-ci, l'employeur insiste sur l'exigence du respect des procédures sanitaires.

D'autre part, s'agissant des inquiétudes exprimées antérieurement par des salariés sur l'antenne d'Aucamville qui ne lui étaient pas parvenues, la médecine confirme que depuis des retours lui ont été faits et que ces derniers sont inquiétants.

L'Inspection du travail partage les propos du docteur BOURNAZEL concernant ce document, précise qu'il ne faut pas inverser les rôles constatant selon lui qu'il est beaucoup demandé en termes d'engagement aux salariés, il évoque pour illustrer son propos, l'attestation de remise du matériel aux salariés.

Il rappelle que c'est l'employeur qui a une obligation de préserver la santé tant physique que mentale du salarié. Les salariés se doivent de respecter les mesures évoquées mais la responsabilité reste à l'employeur.

Monsieur LOUBET rejoint également la Médecine du travail concernant la situation de l'antenne d'Aucamville et demande à la Mission Locale de prendre les mesures nécessaires, d'assumer ses responsabilités pour préserver la santé physique et mentale des salariés.

L'inspecteur du travail demande s'il a bien été compris sur ce sujet précis.

Le Docteur BOURNAZEL précise qu'à travers son propos l'inspection du travail a transformé la position de la Médecine du travail.

Elle précise à cet égard, sa parfaite compréhension du cadre dans lequel l'employeur avait mis en place ces différentes demandes au sein du plan de reprise, demandes inscrites dans le cadre d'une préoccupation centrée sur la santé et la sécurité des salariés.

La Médecine du travail rappelle qu'elle a participé à l'élaboration de tous les processus au sein de ce plan, elle a constaté l'engagement de l'employeur pour pouvoir être garant de la santé et de la sécurité des salariés.

C'est pour ces raisons que la Médecine du travail fait état de la nécessité d'une meilleure communication, considérant que les procédures ont pu être mal perçues pour certains, vécues comme un transfert de responsabilité voire de répression, elle rappelle à nouveau avoir participé à la rédaction de ces procédures et donné son accord à la diffusion de celles-ci dans le plan de reprise en l'état, et ce dans un contexte anxiogène.

En conséquence, elle propose d'ajuster la communication sur le plan de reprise.

Elle rappelle également que le fait d'exiger le respect des procédures entre dans le domaine de compétence et de responsabilité de l'employeur, assurant sa légitimité à ce sujet, elle ajoute également qu'il ne peut y avoir transfert de responsabilité, mais il faut que chacun les prenne.

L'inspecteur du travail précise qu'il ne s'agit pas de remettre en question les efforts fournis, avec l'assistance de la Médecine du travail, par la Mission Locale pour prendre les mesures nécessaires afin de préserver la santé physique et mentale des salariés. Il rejoint la médecine du travail sur la problématique de la communication, mais sur le fond cela revient à dire la même chose que ce que la médecine du travail vient d'exprimer.

Du point de vue de l'Inspection du travail, il s'agit simplement de rappeler que dans cette communication il lui apparaît des confusions, que les salariés ont leur part de responsabilité mais que l'employeur reste responsable. Elle réitère qu'il ne s'agit pas de dire que la Mission Locale n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver la santé physique et mentale des

salariés, mais rappelle la responsabilité de cette dernière dans la nécessité de ne pas, par effet miroir, renvoyer à une mauvaise compréhension des salariés.

La Médecine du travail exprime son accord sur la nécessité d'apporter la nuance sur le fait que les salariés sont responsables mais que l'employeur « ne s'est pas lavé les mains de sa propre responsabilité ».

L'inspecteur du travail ajoute qu'en termes de communication, il faut être très vigilant à ce que cela ne soit pas lu comme un transfert de responsabilité, faisant référence en cela à l'attestation de remise des matériels. Il demande à ce que cela soit noté.

La Docteur A BOURNAZEL s'interroge sur le plan légal et procédural et afin de confirmer la validité du document s'il doit être fait mention du plan de reprise dans le règlement intérieur de la structure et l'accord préalable de l'inspection du travail.

M LOUBET précise qu'il n'y a pas besoin d'accord de l'inspection du travail concernant le règlement intérieur, sauf à ce que le règlement intérieur comporte des mentions portant atteinte à la liberté individuelle par exemple, auquel cas l'inspection du travail demanderait le retrait de ces clauses, il ajoute que pour que les procédures revêtent un caractère obligatoire, il faut qu'elles soient inscrites dans le règlement intérieur.

A ce stade la Médecine du travail demande si le plan de reprise respecte la procédure juridique.

L'Inspection du travail réitère que les entreprises intégrant les plans de reprise à leur règlement intérieur est appréciée au regard du respect des libertés individuelles des salariés et précise qu'elle n'a pas à sa disposition le règlement intérieur de la structure dans ce contexte.

La Responsable des ressources humaines précise que la mise en place d'une sanction implique une modification du règlement intérieur et sa transmission à l'inspection du travail.

La Mission Locale Haute-Garonne a fait le choix de ne pas intégrer le plan de reprise au règlement intérieur. S'agissant la signature de l'attestation faisant état d'une sanction, la Mission Locale considère que cela doit servir d'incitation, c'est un levier que se donne l'employeur dans l'hypothèse d'un refus éventuel d'un salarié de ne pas respecter les procédures sanitaires, afin de pouvoir échanger avec cette personne sur la nécessité de respecter les procédures pour se protéger, protéger ses collègues, protéger le public. C'est la raison pour laquelle l'évocation de la sanction n'est pas inscrite au règlement intérieur.

M LOUBET précise que dans les faits, des mesures peuvent être prises en termes de sanction à la condition qu'elles figurent dans le règlement intérieur.

Des mesures peuvent également être prises dans l'organisation, comme c'est le cas dans le plan, de reprise, auxquelles les salarié-e-s doivent se conformer.

Dans l'hypothèse où des salarié-e-s ne se conformeraient pas au plan, il peut toujours y avoir une appréciation de l'employeur, y compris dans le champ disciplinaire sous forme d'un avertissement par exemple.

Concernant l'employeur et son obligation de sécurité et de résultat, celle-ci lui donne la possibilité d'intervenir vis-à-vis des salarié-e-s qui ne se conforment pas aux instructions transmises en interne, quand bien même celles-ci ne seraient pas transcrites dans le règlement intérieur et permet à l'employeur de réagir y compris sur le plan disciplinaire.

La Représentante de l'Employeur fait part de sa surprise concernant ce débat, en précisant que tous les salariés ont signé cette attestation sauf un. Aucune remontée sur une éventuelle difficulté ne lui a été transmise.

L'inspection du travail fait état de ne pas avoir été saisie également sur ce point.

La médecine du travail fait état de remontées de la part de certains salarié-e-s.

La Représentante de l'Employeur rappelle que ces trois derniers mois ont été extrêmement difficiles pour tout le monde. Un message hebdomadaire a été envoyé à tous les salarié-e-s chaque vendredi, afin de les soutenir dans cette situation difficile. Elle entend que les éléments de communication puissent être revus sans aucune difficulté.

La Représentante de l'Employeur se tourne vers les Elus afin de connaître leur sentiment et d'éventuels retours de salarié-e-s partageant les informations de la médecine du travail et de l'inspection du travail et se dit prête à s'appuyer sur leurs conseils si une autre communication est à envisager.

L'élue titulaire cadre intervient pour préciser qu'en tant que responsable de site et suite à ses échanges avec les salarié-e-s de l'antenne, il a constaté au contraire qu'ils ont été sensibles et à la communication et aux procédures sanitaires mises en place.

La Médecine du travail se réjouit de cette information, notant qu'il fait figure d'indicateur intéressant quant à la reconnaissance du travail de mesdames CARREL et COMMINGES-DELPECH et des élus, précisant l'importance du travail d'élaboration du plan de reprise.

La Secrétaire du CSE indique qu'en tant que salariée, elle a pu constater la très bonne qualité de la communication et que tout était organisé lors de son retour à son poste de travail.

L'inspecteur du travail donne acte aux propos de la Secrétaire du CSE.

L'élue CSE suppléante 1^{er} collège partage l'avis de la secrétaire, souligne l'importance du message hebdomadaire adressé aux salarié-e-s qui prenait en compte le travail et les efforts de chacun dans une période difficile pour toutes et tous. Il était important d'avoir le soutien de la Direction. Elle salue l'organisation mise en place à la reprise sur les antennes (gels, masques, plan de circulation etc.), les procédures claires qu'il est impératif de respecter, qui ont eu un effet rassurant pour ce qui la concerne.

De son côté, aucun retour négatif des salarié-e-s ne lui a été fait.

Une élue titulaire 1^{er} collège confirme n'avoir eu aucun retour négatif sur son antenne. Elle confirme avoir eu des retours concernant une antenne et souhaite demander à au médecin du travail si cela rejoint son intervention précédente s'agissant des conséquences en cas de non-respect des procédures sanitaires de la part d'un collègue.

A titre personnel, elle comprend et respecte ces consignes comme garant du soin de soi et des autres.

Elle confirme au docteur BOURNAZEL que l'enquête et le bilan évoqués n'ont pas été faits faute de temps. En outre, le confinement a eu un impact sur les salarié-e-s, c'est ce qui ressort dans leurs propos où l'on peut constater également que le confinement a pu peser pour certains d'entre eux, et a contrario, leur retour sur l'antenne a eu un effet bénéfique.

La Représentante de l'Employeur souscrit pleinement à ces propos et confirme avoir échangé à ce sujet avec la médecine du travail. Elle évoque différentes situations comme celles de collègues confinés à deux dans un studio qui ont parfois travaillé dans des conditions de confort précaire, ceux qui ont dû accompagner leurs enfants à travers l'école à la maison et les contraintes fortes associées, l'impossibilité de prendre l'air, des personnes vulnérables à s'occuper, etc. Des situations très diverses ont été rencontrées qui ont fortement impacté les personnes.

Une élue titulaire CSE 1^{er} collège indique ne pas avoir été affectée par les organisations mises en place, en revanche elle s'interroge de savoir si les réactions évoquées ne seraient pas dues à une lourdeur administrative liées au nombre conséquent de documents à signer. Quant au contenu du plan de reprise aucun commentaire négatif de sa part ni des collègues ne lui ont été adressés.

En référence au précédent compte rendu du CSE, la Représentante de l'Employeur constate que le confinement a eu et aura des conséquences pour chacun d'entre nous dans sa vie personnelle et de fait dans sa vie professionnelle, comme il aura également des conséquences quant aux changements de nos pratiques professionnelles à l'avenir.

Le confinement a « poussé » l'arrivée de nouvelles pratiques professionnelles qui continuent telles qu'évoquées dans le plan de reprise, notamment dans le cadre de la GJ qui imposent de ne pas reprendre complètement en présentiel, conduisant à envisager le mixage du présentiel et du distanciel.

La crise sanitaire agit comme un accélérateur dans nos pratiques professionnelles qui, en temps normal aurait nécessité beaucoup plus de temps à réfléchir et travailler pour s'assurer du suivi des publics.

Une réflexion est en cours sur l'évolution des pratiques professionnelles permettant le suivi des jeunes en présentiel et en distanciel. L'alternance de l'un et de l'autre et voir de quelle façon chacun d'entre nous, sur nos postes respectifs, pourrions appréhender ces nouvelles façons de travailler.

La médecine du travail accompagne la Mission Locale dans ce travail, la réflexion en est à ses débuts, toutefois, la situation actuelle et à venir incite à se préparer et se dire qu'il n'y aura pas de retour à la situation antérieure de manière certaine, en raison des expérimentations effectuées lors du confinement, des conditions matérielles induites par celui-ci et du contexte sanitaire Covid 19, inscrit durablement dans le temps. Ce sujet fera partie de l'ordre du jour de chaque CSE pour que chacun à son niveau puisse faciliter à la fois, cette acculturation, ce changement, et le fait que face à une situation subie, nous en tirions du positif.

Une élue titulaire CSE 1^{er} collège souhaite savoir si le CSE sera associé à cette réflexion à l'instar de la médecine du travail ? des retours de salarié-e-s font état d'interrogations sur leur aisance avec ces nouveaux outils nécessitant un accompagnement d'une part

D'autre part la question de la protection des données préoccupent certains collègues (enregistrement de propos qui pourraient être détournés par la suite, comment protéger le jeune ? (Droit à l'image).

La Représentante de l'Employeur partage ces réflexions et en préambule souhaite souligner que le contexte sanitaire est un contexte subi par tous et qu'il va imposer de changer les façons de travailler de tous. Il impose également « de réfléchir en marchant » et pourra avoir pour conséquences des « loupés »

En réponse, la Représentante de l'Employeur informe le CSE de la réunion de la commission paritaire nationale emploi formation (CPNEF) qui fait état de trois pistes de formation :

1. Des formations à destination des directeurs de Mission Locales ou de responsables sur « Comment manager à distance ? »
2. Comment un conseiller travaille avec les jeunes à distance ?
3. Comment pouvoir former des référents sanitaires en Mission Locales ?

La mise en place de ces axes prendra du temps et cela ne doit pas empêcher de commencer à réfléchir et travailler sur des organisations.

Un rendez-vous en visio est prévu le 9 juin entre la direction et l'UNML sur la RGPD dans le cadre de ces nouvelles technologies. Il s'agit d'un objectif national en parallèle avec un travail local dès maintenant.

L'année à venir va être une année de grands changements dans nos métiers, dans un contexte de crise économique grave qui se traduira par l'augmentation des inscriptions du public jeune, premier impacté par la crise dans le monde du travail.

Les habitudes professionnelles vont devoir être revisitées car elles vont changer alors l'accompagnement individuel, physique, de pair à pair fait partie de l'ADN des Missions Locales depuis 40 ans conduisant à un accompagnement au changement sans l'avoir décidé.

Une élue titulaire CSE 1^{er} collège demande si le groupe de travail lié à ces changements de pratiques professionnelles peut-être fixé à l'instar du DUERP, de façon collective incluant des membres du CSE et des salarié-e-s pour être au plus près du terrain d'une part et pour prendre en compte les préoccupations des salarié-e-s en fonction de leur aisance ou non face à l'outil distanciel ?

La Représentante de l'Employeur répond qu'à ce stade, il est trop tôt pour répondre à cette demande compte tenu de l'urgence à engager le travail avec les groupes GJ dont il est urgent pour certains jeunes de les faire entrer en GJ en raison de leur situation financière très précaire, des contraintes fixées par la DGEFP de maintenir le collectif en effectif diminué en présentiel.

Un travail a été engagé au sein de la GJ dégagant des premières pistes, il faut également travailler avec l'ensemble des salarié-e-s (hors GJ).

La Représentante de l'Employeur est favorable à un travail au sein d'un groupe, au préalable il est nécessaire d'affiner la réflexion pour déterminer les priorités en termes de thématique à travailler, comme par exemple le premier entretien en distanciel, comment conduire un entretien de suivi, un entretien PACEA, etc.

La Représentante de l'Employeur propose que le CSE réfléchisse à des propositions, interroge les salariés sur ce qui les met le plus en difficulté, elle fera de même de son côté et d'en échanger lors d'une réunion ultérieure.

La médecine du travail précise que les modalités de mise en œuvre doivent être claires et insiste sur la nécessité d'un travail d'enquête en amont pour connaître les difficultés de chacun.

La Représentante de l'Employeur entend favorablement la proposition de la médecine du travail, en précisant un point de vigilance à ne pas ajouter de l'anxiété à celle provoquée par la nécessité du changement dans les pratiques professionnelles.

Le docteur BOURNAZEL indique au CSE qu'elle fait état des éléments d'information à sa disposition en précisant que les réactions et retours peuvent varier selon l'état d'esprit dans lequel les personnes peuvent se trouver.

Si le climat est serein en équipe ou individuellement face aux changements, les réponses seront positives, dans le cas contraire, elles peuvent être exacerbées.

Le docteur BOURNAZEL fait le lien avec l'antenne d'Aucamville pour laquelle elle n'a jamais été interpellée sauf ces derniers temps.

La Représentante de l'Employeur rapporte qu'au début du confinement et sur une période d'un mois et demi environ, les relations ont été apaisées, les chiffres de l'activité en faisant foi notamment.

En revanche, sur les trois dernières semaines précédant le déconfinement, les relations se sont de nouveau tendues, opposant les salariés voulant rester à temps plein sur l'antenne immédiatement pour une partie à ceux qui ne voulaient pas du tout revenir.

Concernant l'équipe d'Aucamville, le travail commencé avant le confinement va reprendre autour du projet d'antenne. L'équipe a été stabilisée par l'arrivée d'une nouvelle assistante administrative expérimentée dans l'équipe.

Un recrutement est pour le moment suspendu compte tenu du contexte lié au déconfinement (50% présentiel/50% en télétravail).

Concernant le point précédant sur les pratiques professionnelles, le docteur BOURNAZEL informe le CSE qu'elle a demandé l'intervention d'un ergonome Monsieur Fabien DEBERGES et émet à avis favorable pour associer le CSE dans la démarche.

CE

1/ Validation PV

Le PV du 29 Avril 2020 est validé. Le représentant de l'employeur exprime sa satisfaction concernant la rédaction du PV du 29 Avril 2020 et n'en fait aucune modification. Validation à l'unanimité.

La validation du PV du 6 Mai 2020 est reportée au prochain CSE.

2/ Formation des membres du CSE

Concernant les formations CSE, les dates proposées par l'organisme et validées par les participants sont les suivantes :

- Formation : « STATUTS, ROLE ET MISSIONS DES MEMBRES DU CSE » : les 14 et 15 septembre suivis du 15 octobre 2020
- Formation : « SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL » : les 28 et 29 septembre suivis du 19 octobre 2020

La secrétaire du CSE demande à ce que soit mise à disposition une salle dans un des sites de la MLHG pour les dates actées ci-dessus.

Le représentant de l'employeur répond par l'affirmative et demande à la secrétaire du CSE de faire parvenir par email la demande afin de réserver la salle.

3/ Budget prévisionnel CSE 2020

En l'absence du Trésorier, une élue du premier collège présente le budgets œuvres sociales et fonctionnement.

L'élue titulaire cadre demande si l'on peut indiquer sur le budget la possibilité de transférer 10 % du budget de fonctionnement sur le budget des œuvres sociales.

L'élue du premier collège en fera part au trésorier afin que cela soit acté.

Validation à l'unanimité des deux budgets.

4/ Modalités d'octroi des aides exceptionnelles

Mise en place par le CSE du protocole de secours d'urgence ; une note de service sera mise à disposition sur l'extranet dans les semaines à venir

4/ Mouvement du personnel

Présentation du mouvement du Personnel par la responsable des ressources humaines.

5/ Questions diverses

La secrétaire demande à la responsable des ressources humaines d'envoyer semaine 24 le tableau des salariés afin d'effectuer la commande des chèques vacances. La RRH s'y engage.

Les membres élus salariés demandent à ce soit mise en place une réunion CSE en Juillet 2020. La Représentante de l'Employeur fixera une date.

La responsable des ressources humaines demande à ce que des élus CSE participent au groupe de travail du document unique. Les élus répondront à cette demande la semaine 24.

Pour la prime d'intéressement : Le représentant de l'employeur explique qu'elle ne peut être validée qu'à l'Assemblée Générale, prévue le 14 Mai 2020, reportée suite au confinement au 25 Juin 2020. Les comptes de la MLHG seront validés ce jour.

Par conséquent, le versement de cette prime ne se fera pas en Juillet 2020 mais ultérieurement.

Le représentant de l'employeur rappelle que les salarié-e-s de la MLHG auront trois primes en 2020 :

- La prime MACRON perçue le premier trimestre 2020
- La prime MLHG
- L'accord d'intéressement pour 2020

La phase de confinement a entraîné le retard de la mise en œuvre de cet accord. Le représentant de l'employeur propose de rencontrer le courtier lors d'une prochaine réunion CSE afin de choisir le support de placement.

Fin de séance 17h00

Clement Lydie
Secrétaire CSE- MLHG
