

PROCES-VERBAL DE LA REUNION CSE Exceptionnel de la MLHG du 4 septembre 2020

Présents :

Représentant de l'Employeur
CARREL Nadège *Présidente du CSE*

Délégués 1^{er} Collège
Lydie CLEMENT *secrétaire CSE*
Sabine DUBY *Secrétaire suppléante*
Laurent OLIVIER-LECOT *Trésorier*
Florence VAYR *suppléante*

Délégués 2^{ème} Collège

Frédéric ROLLET

Les autres membres sont excusés.

Invités : Christine Comminges Delpech RRH

Mr DEBERGUES : Ergonome – ASTIA médecine du travail

Mme POCHEZ Animatrice du groupe projet Qualité de Vie au Travail

POINTS RELATIFS AU CCSCT

I - LA DEMARCHE DE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL MODALITES DE DEPLOIEMENT

La présidente du CSE :

Rappel du contexte :

La crise sanitaire et la crise économique en lien avec l'apparition du COVID ont impacté fortement l'organisation de la MLHG, plus particulièrement pour les dispositifs qui s'appuient sur une dynamique collective et se font habituellement par groupe. La crise économique a un impact conséquent : avec une forte diminution d'opportunités d'emploi ou de stages pour les jeunes.

Le groupe de travail doit principalement travailler sur l'axe 5, sur la révision de l'offre de services, avec l'usage du distanciel (modélisation)

Elu du collège Salariés :

Est-ce que le distanciel concerne l'ensemble des activités de groupe ou également les suivis individuels ?

La présidente du CSE :

La mise en place du distanciel concerne l'ensemble des salariés et des postes de travail, ainsi que les fonctions support du siège. Avant la fin de l'année, l'objectif est que chaque salarié soit en capacité d'utiliser les outils du distanciel.

La mise en œuvre de la démarche Qualité de vie au Travail initiée par l'employeur a été présentée à l'ensemble des membres du CSE, ces derniers sont associés à sa mise en place et consultés à toutes les étapes.

Un avis a été demandé au CSE à titre consultatif, avis favorable.

Si l'activité a continué durant la période de confinement, une nouvelle méthodologie de travail doit être mise en place.

Dans un double objectif de performance et de santé au travail.

Un Elu du collège Salariés propose de rappeler aux salariés que leurs initiatives durant la période de confinement ont été capitalisées et compilées sur l'extranet.

Le représentant de l'employeur : La finalité de la démarche reste de proposer une offre de services adaptée au contexte et au public.

Le groupe projet est piloté par Marjorie POCHEZ (responsable de territoire antenne Sud-Garonne) ~~volontaire~~, animatrice, il a pour vocation d'acculturer, d'outiller et d'expérimenter, le tout en lien avec l'opérationnalité.

Le CSE sécurise la démarche et favorise l'appropriation par l'ensemble des salariés.

Cette démarche est itérative.

Rappel de la genèse : voir schéma.

II - LES ETAPES DU PROJET PRESENTÉES PAR M. POCHEZ

CF. document

Un élu du collège salariés : Existe-t-il une enquête du retour des publics durant la période de confinement ?

Marjorie POCHEZ rappelle la nécessité de recueillir le vécu des jeunes durant le confinement afin d'ajuster et compléter au mieux l'offre de services.

L'élu du collège cadres rappelle que certains jeunes n'ont pas été revus du fait de la fermeture de permanences délocalisées chez des partenaires, et de la nécessité impérieuse de pallier ce mode dégradé. Après échange au sein du CSE, et le constat de la « perte de contact » avec certains jeunes : la question se pose de leur capacité à se déplacer et donc de bénéficier de manière égale à notre offre de services.

MME.POCHEZ précise que le groupe de travail a comme objectif de compléter l'offre de services de manière qualitative, et de l'ajuster en complément de l'existant.

Une élue CSE collègue salariés intervient afin de souligner que certains jeunes ne savent pas se servir des outils numériques.

Le représentant de l'employeur rajoute cette donnée qui doit être prise en compte dans le travail en cours.

L'élu du collège cadres témoigne de l'auto-évaluation des salariés lors de la période de confinement, de l'exigence personnelle et du sentiment de frustration qui peut en découler, d'où la nécessité de « permettre » l'essai erreur.

MME. POCHEZ : Partir du vécu des jeunes a également comme objectif de faciliter la prise de parole des conseillers et l'émergence des savoir-faire. Comment réduire les résistances et travailler sur les manques éventuels ?

MR DEBERGUE :

La démarche vise à sécuriser et à permettre le débat sur la qualité au travail.

Quels sont les différents critères que je mets au service de mon travail, dans mon activité, et qui peuvent différer de mon collègue ou du collectif ?

Concernant l'auto-évaluation, il est important d'avoir des points de repère par rapport à ses collègues. De recueillir comment fait un salarié, et pourquoi, dans quel environnement, quelles contraintes ...

Il est important d'identifier les points de repère communs afin de permettre la verbalisation des pratiques au sein du collectif de travail.

La question de l'activité dégradée : les moments collectifs sont tous aussi importants que l'offre de services qui va en découler. Permettre le débat est essentiel.

La direction propose un tour de table afin que chacun exprime son sentiment suite au rappel des différentes étapes de la démarche et à ses modalités de mise en œuvre.

L'élu du collège cadres souligne la démarche innovante de la MLHG, l'intérêt pour la démarche en cours et parle des initiatives des collègues, qu'il sera intéressant de recueillir.

La secrétaire du CSE demande la formation ZOOM et rappelle que les salariés sont également soumis aux problématiques techniques.

Le représentant de l'employeur précise que le plan de formation est en lien avec l'évolution et les attentes des salariés. Un relevé des difficultés techniques est en cours pour chaque site afin de réduire les freins et favoriser le quotidien de chacun.

Afin d'accompagner la démarche et la sécuriser auprès des salariés, la direction va passer au sein de chaque antenne. Les membres du CSE doivent également rassurer les salariés quant à la démarche en cours.

Un élu du collège salariés demande comment l'environnement de chacun peut être pris en compte dans ce recueil de pratiques durant le confinement, et la disparité des situations individuelles et environnementales de chacun ? Comment ces données apparaîtront dans la grille d'évaluation ou d'analyse ?

MME.POCHEZ : L'expérimentation va éclairer les pratiques durant le confinement : reportée et capitalisée, dupliquée et valorisée. Les écrits devront restituer la réalité des pratiques et recenser les ressources accessibles (humaines, extranet...).

MR.DEBERGUE : La question de la méthodologie, dont l'entretien d'explicitation permet de se centrer sur la tâche. Travailler par binôme sur une tâche permet de mettre en débat les pratiques et usages et d'en extraire l'essence.

L'élu du collège cadres rapporte les changements positifs induits par le confinement, dont l'acculturation naturelle et les solidarités professionnelles entre les salarié-e-s qui en ont découlé.

MME.POCHEZ rappelle le calendrier du groupe de travail et les étapes de restitution.

Le représentant de l'employeur et Mr DEBERGUE rappellent l'importance du volontariat des participants du groupe de travail, la feuille de route sera présentée à la réunion cadre la semaine suivante.

POINT SUIVANT

Présentation du protocole 4 par la RRH, un document simplifié est proposé par la direction, il sera envoyé par courriel et soumis à validation lors du prochain CSE en présence du médecin du travail MME BOURNAZEL.

Lydie CLEMENT
Secrétaire du CSE MLHG

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'L' and 'C' followed by a horizontal line.