

PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CSE DE LA MLHG

du 18 septembre 2020

Présents :

Représentant de l'Employeur
Nadège CARREL Directrice

Délégués 1^{er} Collège
Laurent OLIVIER- Elu titulaire – Trésorier
Sabine DUBY – Elue titulaire - secrétaire suppléante

Délégué 2^{ème} Collège
Frédéric ROLLET Délégué titulaire

Invité(e)s

Christine COMMINGES DELPECH - Responsable des ressources humaines
Anne BOURNAZEL - Médecin du travail – ASTIA

Excusé(e)s

Lydie CLEMENT - secrétaire titulaire
Claire VANHAMME CUEVAS - suppléante
Catherine HERNANDEZ – Elue Titulaire - Trésorière suppléante
Florence VAYR – Elue suppléante

Excusé(e)s

Sabine GEIL-GOMEZ - Présidente MLHG
Pierre Loubet - Inspecteur du travail

ORDRE DU JOUR

Information et validation du plan de reprise d'activités phase 4

La représentante de l'Employeur : Nous avons travaillé sur le nouveau protocole, nous avons attendre le retour du docteur BOURNAZEL (en congés).

Responsable Ressources Humaines : -partage du document- Ce document est une actualisation de documents précédents issus eux-mêmes des protocoles sanitaires nationaux délivrés au fur et à mesure. Comme abordé lors de notre CSE du 4 septembre dernier, nous avons décidé de revoir la forme. Une première actualisation a été faite à partir du document plan d'activité phase 3 pour bien identifier les modifications de contenu. Ensuite les modifications de forme ont été faites (reprise du déroulé du protocole national). Les deux documents ont été transmis aux élus.

Nous vous présentons ce jour, le document final (modifications de contenu + forme) à mettre à disposition de tous les salariés. Les modifications de contenu ont été laissées en bleu.

Relecture en séance

Petit point juridique, une note a été envoyée aux salariés sur les dernières modifications concernant le port du masque. A partir du moment où l'Etat informe les entreprises des nouvelles réglementations, les entreprises peuvent les adresser aux salariés sous forme de note de service.

Nous revenons donc ce jour vers le CSE pour les adaptations pratiques de la réglementation à nos métiers et à la structure dans un souci de protection des salariés.

A quelle date souhaitez-vous démarrer ce nouveau protocole ?

Elu du collège salarié : « je propose le 21 septembre prochain »

Responsable Ressources Humaines : quelles modifications notables dans ce nouveau protocole :

- Le port du masque (c'est une grosse différence) selon la zone (rouge, verte...)
- L'intervention des autorités locales pour faire évoluer les mesures sanitaires mises en place. Selon les zones (nous sommes en zone rouge) les préfets, les maires peuvent prendre des décisions qui s'imposent à nous. Nous devons, au-delà de ce protocole, appliquer les éléments qui émanent du territoire.

La présentation est plus lisible pour simplifier la lecture. Nous sommes sur des organisations en rapport avec le travail, les personnes à risque, les mesures à prendre en cas de personne malade et enfin un paragraphe sur le nettoyage des surfaces et d'aération des locaux. Sur ce document, nous avons 6 annexes supplémentaires par rapport à la version précédente. Ces annexes correspondent aux éléments fournis par la médecine du travail. Il s'agit d'infographies qui expliquent comment les choses sont organisées.

Recueil de l'avis des présents sur la première partie du document.

Elu du collège salariés : je n'ai pas la même version de document

Responsable Ressources Humaines : oui, je ne vous ai envoyé les annexes complémentaires que ce matin, d'où la différence. Ces annexes supplémentaires sont liées aux éléments fournis par le docteur BOURNAZEL

La représentante de l'Employeur : la médecine du travail nous a envoyé tardivement les éléments visuels, d'où le fait qu'ils ne sont inclus que ce matin et que nous vous les présentons directement en séance.

Elu du collège salariés : la confusion vient de là, autant pour moi, on peut continuer on relira les annexes en suivant.

Responsable Ressources Humaines : Il est important d'associer les nouveaux salariés à l'application de ce protocole. Rappel des attestations à remettre par les salariés : attestation COVID et attestation remise du matériel. Zoom sur la pause déjeuner et zoom sur les lieux de permanence. A ce jour, certaines permanences sont encore fermées. Nous ne rouvrons que les permanences qui présentent un respect strict des consignes via les attestations. Retour sur le kit de nettoyage et l'utilisation des véhicules de services, mise à disposition de masques jetables sur les lieux de permanence et dans chaque véhicule de service.

Elu du collège salariés : Concernant les lieux de permanence, quelle est la procédure à observer en cas de non-respect du protocole ?

La représentante de l'Employeur : il faut nous le signaler immédiatement.

Elu du collège salariés : c'est compliqué, il s'agit de partenaires, c'est délicat.

La représentante de l'Employeur : j'ai été saisie d'un cas, nous l'avons géré de façon cordiale, on a changé le bureau de permanence du collègue pour ne pas l'obliger à passer par des endroits où on ne respecte pas le protocole.

Elu du collège salarié : les rappels du protocole ont été faits, mais pas forcément observés. Je ressens sur le lieu concerné par un rappel à l'ordre une certaine tension avec le personnel présent.

La représentante de l'Employeur : C'est nous qui sommes dans notre droit ! Chaque salarié doit le savoir, c'est important de le rappeler. Certaines zones se sentent moins concernées puisque moins touchées. La santé des salariés prime, faute de changement, il faudra prendre des mesures. Les remarques ne sont jamais appréciées. Il nous faut protéger nos salariés avant tout.

Elu du collège salariés : c'est difficile, car nous n'avons pas tous cette force de conviction. Je n'ai pas vu apparaître dans le protocole la marche à suivre, il serait pertinent de le mentionner, de préciser comment agir.

Responsable Ressources Humaines : nous le rajoutons sur le protocole afin que les salariés puissent savoir quoi faire.

Elu du collège salariés : prévenir la direction, c'est un peu exagéré, peut-être plutôt le responsable de territoire non ?

Elu du collège cadres : il relève du pouvoir de direction de faire ces rappels.

La représentante de l'Employeur : nous pouvons proposer la mise en place de deux niveaux selon les territoires, responsable de territoire puis Direction. Ainsi, la Direction interviendra à la demande du responsable du territoire si nécessaire.

Responsable Ressources Humaines : continuons la lecture du nouveau protocole. Focus sur le port du masque : port du masque obligatoire sur tous les lieux communs, associé à une distance physique d'un mètre entre les personnes. Le port du masque ne s'impose pas quand une seule personne est présente dans la pièce. Rappel des spécifications des masques utilisables, de préférence lavable, répondant aux normes en vigueur et présence du logo de la norme sur le produit. Nous avons reçu l'information que les masques remis en début de déconfinement, sont lavables 50 fois. Le mode d'emploi est inséré dans le protocole, la spécification se trouve en annexe ainsi que le certificat de conformité. Nous demandons aux salariés d'alerter leur responsable à la 45^{ème} utilisation afin de fournir d'autres masques. Nous proposons en ce sens en annexe un outil de suivi de l'utilisation du masque. Ces masques ne peuvent être portés qu'une demi-journée.

Nous avons une règle d'utilisation du masque en milieu collectif et selon la localité. : le tableau précise selon la zone (rouge, orange ou verte) la nécessité de port du masque. Nous sommes actuellement en zone rouge, toutefois, à partir du moment où on est dans un espace suffisamment grand : 4m² par personne, il est possible de porter ce dernier de manière intermittente. Cependant, nous recommandons le port du masque systématique dans un lieu commun clos.

Elu du collège salariés : l'employeur va prévenir de la sortie de zone rouge ou les salariés doivent surveiller les informations préfectorales ?

Responsable Ressources Humaines : nous ferons une note de service afin de rappeler les consignes selon la zone. Nous trouvons compliqué les différences selon la zone, nous préférons recommander le port du masque systématique

Elu du collège salariés : peut-on préciser la nécessité de nettoyer les surfaces avant de tomber le masque ? nous sommes conscients que c'est une contrainte supplémentaire, mais il est important de ne quitter le masque qu'après désinfection des surfaces. L'idée de tomber le masque quand on est seul est une bonne idée, mais si c'est pour le poser sur une surface non désinfectée, cela présente un risque.

Responsable Ressources Humaines : je le rajoute effectivement. En extérieur, la médecine du travail recommande le port du masque en cas de regroupement. Nous sommes enclins à le recommander nous aussi. Une vigilance est à observer par les fumeurs.

Elu du collège salariés : le plus important est de respecter la distance d'un mètre entre chaque fumeur. Je pense qu'il est important de le formuler sans que ce soit une injonction mais plutôt une préconisation. On peut associer la médecine du travail à cette recommandation, ça me paraît important de préciser que cela vient de la médecine du travail et pas de l'employeur.

Responsable Ressources Humaines : les mesures spécifiques à la mission locale, n'ont pas changé. Nous consulterons plus tard sur l'annexe ce qui concerne la garantie jeunes ainsi que le parrainage.

Elu du collège salarié : peut-on préciser que pour les permanences qui n'ont pas réouvert, les salariés peuvent mettre en place le distanciel afin que le contact soit maintenu avec les jeunes ?

La représentante de l'Employeur: nous avons spécifié que les adaptations sont possibles pour répondre aux besoins.

Responsable Ressources Humaines : La liste des personnes à risque a été considérablement réduite. Les personnes qui se posent des questions peuvent se rapprocher de leur médecin généraliste et / ou de la médecine du travail. La liste est en annexe 3.

Elu du collège salarié : nous avons à nouveau des questions sur l'exercice du droit de retrait du lieu de travail. Nous l'avions abordé en mars, concernant le salon TAF et l'exposition au risque de contamination. Certains salariés, du fait de leur état de santé, pensent exercer leur droit de retrait. Vous nous aviez spécifié que la jurisprudence n'allait pas en ce sens et qu'en qualité de service public de l'emploi nous ne pouvions pas avoir recours au droit de retrait.

La représentante de l'Employeur: ce n'est pas tout à fait ce que j'ai dit.

Elu du collège salariés : justement je pense qu'il serait nécessaire de clarifier ce point et ainsi de préciser la position de la direction à ce sujet, quitte à procéder à des recherches pour spécifier si les textes vont en ce sens ou non. Nous voulons que ce soit clairement exprimé aux salariés.

La représentante de l'Employeur: avant d'entrer dans une épreuve de force, j'aimerais qu'on nous sollicite. Si c'est trop compliqué pour les salariés de nous solliciter, les salariés peuvent interpeler sur ce sujet la médecine du travail. Je ne comprends pas pourquoi ça pourrait être trop compliqué pour les salariés de nous solliciter. Mais dans tous les cas, je ne suis pas médecin, je n'ai pas à connaître l'état de santé du salarié. En premier lieu, les salariés sont invités à se mettre en relation avec la médecine du travail.

Responsable Ressources Humaines : dans la FAQ qui a suivi le protocole, il est indiqué que le certificat d'isolement a pris fin au 31 août 2020 et que les salariés concernés peuvent contacter la médecine du travail pour préparer leur retour.

La représentante de l'Employeur: si ça concerne les lieux de permanence ou la sensation de danger encouru, les salariés savent comment agir. Nous sommes à même de réaliser des aménagements si

nécessaire, comme par exemple, la fourniture de masques chirurgicaux, la mise en place de parois en plexiglas.

Elu du collège salariés : nous sommes étonnés de ne plus être à risque d'un seul coup au 31 août. A risque depuis le 17 mars, et plus à risque au 1^{er} septembre 2020.

La représentante de l'Employeur: une fois encore, je ne me substitue pas au médecin. Nous appliquerons les recommandations de la médecine du travail sur les sujets individuels. Le climat est extrêmement anxiogène, la direction fait tout son possible pour répondre aux demandes de chaque salarié. Mais parler de droit de retrait, sans en avoir parlé au préalable à l'employeur, me semble un peu extrême.

Responsable Ressources Humaines : nous continuons et passons un peu vite sur les passages qui n'ont pas changé. Pour le télétravail, nous suivons les recommandations de l'INRS. Utilisation de Teams en interne et de Zoom en externe pour le distanciel.

Elu du collège salariés : Vous nous avez déjà parlé de la généralisation de Zoom pour le distanciel, mais aucune licence n'est en cours d'utilisation sur les antennes.

La représentante de l'Employeur: nous avons pris du retard sur les commandes de licences, c'est en cours et chaque antenne sera titulaire de sa propre licence.

Elu du collège salariés : une seule licence par antenne ? donc une seule personne pourra utiliser Zoom ? y compris pour le suivi individuel ? c'est paradoxal, car nous avons une consigne qu'on ne peut pas appliquer....

La représentante de l'Employeur: pour le moment, on palie au manque avec Teams ou Discord selon ce qui est utilisé sur chaque territoire. Mais c'est la première fois que ce problème nous est remonté.

Elu du collège salariés : il serait peut-être pertinent d'interroger les territoires pour savoir ce qui est utilisé.

Responsable Ressources Humaines : nous continuons, point sur les mesures et les services mis en place en distanciel. Un travail est en cours sur le sujet avec le projet mission locale 2.0. Nous avons ensuite un détail sur les différentes situations (conduites à tenir selon les situations évoquées).

Elu du collège salariés : Les consignes sont très claires en cas de suspicion COVID sur le lieu de travail mais la question se pose sur les gens qui présentent des symptômes à la maison.

Responsable Ressources Humaines : nous le verrons en suivant. J'insiste dans toutes circonstances sur l'importance du référent COVID. Il vaut mieux s'orienter vers le médecin traitant pour l'arrêt maladie ainsi que la médecine du travail pour signaler l'éventuel cas COVID.

Il nous a semblé important de préciser ce qu'est un cas contact, et donc un contact étroit. Rappel de la définition du cas contact.

Elu du collège salariés : pas pour nous, sur la situation d'un salariés présentant des symptômes à domicile. Si la personne présente des symptômes faibles qui ne l'empêche pas de travailler ? quel document demander à son médecin traitant pour justifier la demande de mise en télétravail ?

La représentante de l'Employeur: les médecins de ville ont eu pour consigne de maintenir les téléconsultations. Les médecins du travail restent joignables, même s'ils ne sont plus en mesure de prescrire un arrêt, ils peuvent émettre des préconisations. La direction suivra l'avis du médecin quel qu'il soit. Je dirai « prendre ok contact avec son médecin ou à défaut avec le médecin du travail qui pourra émettre une recommandation selon l'état du salarié ».

Elu du collège salariés : il faut que la procédure soit claire sur ce point.

La représentante de l'Employeur: nous proposons de l'ajouter en début de document sur les consignes à respecter en cas de suspicion d'infection à la COVID.

Responsable Ressources Humaines : concernant les protocoles de nettoyage, rien n'a changé, nous avons compilé les informations et consignes des versions précédentes. Nous modifierons la période d'isolement qui passe de 14 à 7 jours. Nous avons rajouté toutes les fiches pratiques et les infographies proposées par la médecine du travail.

Modification importante sur les règles en cas d'animation de collectifs. La distanciation n'est pas obligatoire quand elle n'est pas possible. Le port du masque reste obligatoire. Ainsi, pour le dispositif de la Garantie Jeunes, nous sommes soumis au protocole de l'éducation nationale, nous devons mettre en place la distanciation physique, sauf quand ce n'est pas possible.

Elu du collège salariés : Donc en qualité d'intervenant, je dois me tenir à un mètre du public, mais nos jeunes peuvent être collés les uns aux autres ?

La représentante de l'Employeur: effectivement, nous sommes étonnés et surpris par cette consigne, mais c'est la consigne gouvernementale.

Elu du collège salariés : je ne comprends pas la position de la direction sur ce point, on voit apparaître sur ce document le fait qu'on peut diviser les groupes, mettre en place le distanciel, alterner... c'est très flou, quelle est la position de la direction et donc ses recommandations ?

La représentante de l'Employeur: deux protocoles se télescopent, nous devons écrire ce que sont les consignes gouvernementales. Notre objectif est de rassurer les salariés, nous vous proposons d'adapter en fonction des locaux, de la disposition des tables, de l'installation des jeunes... à voir selon les territoires, ce qu'il est possible de faire. Il faut que tout le monde soit à l'aise avec l'organisation.

Elu du collège salariés : honnêtement, nous ne comprenons pas ce qui nous est demandé. Des groupes ont été mis en place en distanciel pendant le confinement sans incidence. Quel risque je fais prendre à aux jeunes en le mettant en contact sur des journées complètes d'atelier ?

La représentante de l'Employeur: le distanciel expose à d'autres risques, comme celui de l'isolement. Certains jeunes et leur situation nécessitent une adaptation, leur localisation, leurs difficultés de mobilité sont à prendre en compte. Nous ne souhaitons pas figer les choses, nous comptons sur votre expertise sur ce point précis. Les salariés concernés sont mieux placés que moi : le maintien des distances, le port du masque et le lavage des mains préviennent des risques de contamination. Le risque zéro n'existe pas, nous vous faisons confiance pour une organisation la plus opérationnelle possible tout en maintenant la pédagogie. Pour certains salariés, le distanciel est encore trop compliqué à mettre en place. Nous sortons tous de notre zone de confort, n'en rajoutons pas. Vous connaissez les règles, agissez et construisez en fonction de vos contraintes : jeunes, territoire et espaces de travail...

Responsable Ressources Humaines : nous avons rajouté la procédure pour le parrainage. J'ai rajouté les infographies proposées par la médecine du travail.

Elu du collège salariés : je pense que sur ces infographies il serait judicieux de rajouter un niveau sur le « j'ai des symptômes, je suis à la maison, que dois-je faire ? ». C'est le seul questionnement qui nous est remonté des salariés.

La représentante de l'Employeur: c'est la responsabilité des salariés sur ce qu'ils font en dehors des heures de travail. Ce n'est pas étonnant que nous n'ayons pas d'infographie sur ce sujet, puisque que

ces dernières nous viennent de la médecine du travail. Je vais refaire une communication aux cadres sur cette partie de la procédure et la conduite à tenir. En cas de doute, le médecin fait un document préconisant le télétravail. Ce n'est ni un arrêt ni un certificat d'isolement, c'est une préconisation médicale.

Elu du collège salariés : un procédure claire permettrait de ne plus se poser de question sur ce point précis : « j'ai des symptômes mais je me sens en capacité de travailler ».

La représentante de l'Employeur: le médecin a autorité, il va demander si le télétravail est possible, il remet un document au salarié qui demande la mise en place du télétravail et la durée. Le numéro vert est disponible pour tout questionnement sur le sujet, nous allons le rappeler aux salariés.

Fin de la présentation du document.

La représentante de l'Employeur: le document va être présenté par les responsables territoriaux lors de la réunion hebdomadaire pour accompagner l'adaptation nécessaire sur les équipes. L'idée c'est de dire « je porte le masque pour protéger les autres ». Si tout le monde porte un masque, se lave les mains et respecte les distances, les risques de contamination sont quasiment nuls.

Vote : validation à l'unanimité des présents. Diffusion cet après-midi pour une mise en place le lundi 21 septembre.

Lydie Clément

Secrétaire CSE MLHG

