

PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CSE DE LA MLHG

Du 16 OCTOBRE 2020

Présents :

Représentant de l'Employeur

Carrel Nadège Directrice

Délégués 1^{er} Collège

Laurent OLIVIER - Elu titulaire - trésorier

Lydie Clément secrétaire titulaire

Florence VAYR – Elue suppléante

Catherine HERNANDEZ – Elue Titulaire - Trésorière suppléante

Délégué 2^{ème} Collège

Frédéric ROLLET Délégué titulaire

Excusé(e)s

Pierre LOUBET – Inspecteur du Travail

Sabine DUBY – Elue titulaire - secrétaire suppléante

Invités :

Christine COMMINGES-DELPECH – RRH

Nadia Chadourne - Ergonome

Anne BOURNAZEL - Médecin du Travail ASTIA

ORDRE DU JOUR

Points CHSCT

- 1 : Situation d'Aucamville (intervention de Mme CHADOURNE)
- 2 : Déclaration du CSE (antenne d'Aucamville)
- 3 : Usage des caméras des systèmes d'alarmes sur les antennes
- 4 : Point sur la situation liée au COVID
- 5 : Mise en place référent harcèlement agissement sexiste
- 6 : Questions diverses

Points CE

- 1 : Validation des PV en attente de validation
- 2 : Consultation situation économique et financière : Présentation des comptes, bilan 2019 budget prévisionnel 2020, contexte financier ... Recueil de l'avis du CSE
- 3 : Versement de la prime d'intéressement 2019
- 4 : Objectifs 2020 à la suite du dialogue de gestion du 23 septembre 2020
- 3 : Point sur le projet ML 2.0
- 4 : Point informatif sur la construction plan de compétences 2021
- 5 : Contrat collectif de santé : 1^{er} semestre 2020 et perspectives cotisation 2021
- 6 : Mouvement du personnel
- 7 : Organisation : Allègement charge de travail des élus (En rapport avec le temps de délégation et le temps en session plénière)
- 8 : Mise à disposition local CSE
- 9 : Point sur les missions spécifiques ponctuelles

10 : Consultation sur la question du reclassement d'un-e salarié-e suite à une inaptitude médicale

11 : Questions diverses

Démarrage 11 heures

En préambule, la direction remercie le CSE d'avoir accepté de décaler la CSE en raison de sa participation ce matin à une commission d'enquête parlementaire coprésidée par la sénatrice Sandrine MORCH et Marie-George BUFFET visant à recueillir le témoignage et le ressenti des jeunes durant la période de confinement. Deux jeunes de la Mission Locale Haute-Garonne étaient présents et ont pu témoigner, deux jeunes de l'Epide, deux jeunes de l'ER2C, et deux jeunes de la Mission Locale Toulouse.

Point CHSCT

1/ Aucamville – intervention Mme CHADOURNE

Mme Chadourne présente au CSE un premier bilan de son intervention sur l'antenne d'Aucamville. Elle indique avoir réalisé une première réunion de présentation de sa mission à l'équipe avec les objectifs assignés. Plusieurs indicateurs tendent à démontrer des dysfonctionnements au sein de l'antenne.

Objectif : créer plus de cohésion au sein de l'équipe en lien avec la santé au travail. Des entretiens préalables avec la direction, la médecine du travail et les membres du CSE ont été réalisés.

Des entretiens individuels ont été réalisés dans le strict respect de la confidentialité des échanges pour les deux parties. 16 entretiens ont été réalisés avec toute l'équipe de l'antenne, y compris les personnes en arrêt maladie à leur demande. Les entretiens ont duré entre 1 heure et 2 heures. Ces entretiens ont fait émerger des problématiques de stress chronique, de stress émotionnel. Toutes les questions de santé ont été traitées avec le docteur BOURNAZEL. Pic d'absentéisme pendant la période des entretiens individuels (jusqu'à 5 personnes absentes)

Nadia CHADOURNE a animé une réunion de restitution mardi 13 octobre, a présenté une synthèse et a fait des propositions d'actions.

Des mécanismes de conflits ouverts ou latents ont été relevés.

4 indicateurs prégnants au sein de l'équipe : la question du management, de l'organisation du travail, des problématiques individuelles et collectives. Un travail en individuel puis en collectif sur les situations précitées a été élaboré.

Des propositions ont été faite :

- La charge de travail, l'organisation des plannings, un travail avec les personnels administratifs de l'accueil a été engagé.
- Redonner la main aux salarié-es, dans une organisation collective et partagée, dans le respect des champs de compétences de chacun et des postes qu'ils occupent. Ex : mise en place d'un planning géré par les assistantes. Cela conduit à modifier les façons de travailler pour aller vers une méthode plus collective.
- Favoriser l'autonomie et les savoirs faire de chacun-es pour s'accorder des marges de manœuvre dans les organisations sous la supervision de la responsable du site qui confirme faire confiance à l'équipe.
- Le pic d'absentéisme observé pendant la période des entretiens individuels (jusqu'à 5 personnes absentes), a fait émerger la nécessité de mettre en place une organisation spécifique aux retours des arrêts maladies (Entretien, brief de retour, intégration sur des actions en cours, réappropriation des missions précédentes, etc)

La répartition de la charge de travail du salarié absent sur les autres membres de l'équipe

L'interdépendance entre les postes doit être mieux prise en compte, quels sont les périmètres les uns des autres ? dans un contexte de stratégie collective à réaffirmer.

- Nécessité d'équilibrer les portefeuilles pour la répartition de la charge de travail : des différences de taille de portefeuilles persistent et l'analyse de la charge de travail diffère selon le poids du portefeuille, la situation des jeunes ou encore la typologie du public. Certains salariés signalent qu'ils doivent travailler hors temps de travail.

Il demeure nécessaire d'équilibrer les portefeuilles. Il subsiste des écarts importants, malgré les mesures mises en place pour atteindre l'équilibre. La répartition de la charge de travail reste individuelle alors qu'elle devrait être pensée collectivement.

A la suite de ses propositions, l'objectif est que chaque personne soit acteur de son travail, que le débat soit favorisé par l'échange sur les expériences et les pratiques, que l'équipe raisonne en collectif.

Nadia Chadourne souligne l'importance du rôle des assistantes administratives qui ont une vision globale sur l'activité. Elle ajoute la nécessité de clarifier les missions, les règles et les attributions, renforcer la structure et les périmètres d'action de chacun. Son impression est que cette antenne a vécu en autarcie, dédouané de règles claires. Que des situations non régulées sont devenues « normales ».

A la question de l'adhésion des salariés à la démarche proposée, Mme Chadourne indique que l'adhésion reste à confirmer et que l'équipe est en attente d'une preuve de confiance à son égard.

Le plan d'action d'antenne proposé n'est pas cautionné par l'ensemble des salariés.

Le rôle du CSE n'a pas été compris au bon sens par les salariés. Le service de santé est bien perçu comme une ressource. Mais le CSE et le cadre de proximité doivent l'être aussi.

Concernant le management, deux managers se sont succédés avec des approches différentes. Dans le contexte actuel, il y a nécessité d'individualiser la communication sur ce qui marche et ce qui ne marche pas, afin de se baser sur ce qui fonctionne et le conserver dans la nouvelle organisation.

Perspectives : 1 atelier cette semaine,

Des travaux seront menés spécifiquement par chaque fonction (ex un atelier avec les assistantes). Le 3 novembre un atelier aura lieu avec l'ensemble de l'équipe, dans un esprit de co-construction axé sur des propositions d'actions qui seront centralisées ensuite sous la supervision de l'ergonome.

La Représentante de l'employeur indique que les choses avancent et dans le bon sens, elle propose qu'un nouveau point soit proposé sur le prochain CSE.

La responsable des ressources humaines : Sur l'antenne : les absents sont et seront remplacés au plus vite – une ressource supplémentaire va être recrutée pour la fin de l'année en renfort d'activité.

La Représentante de l'employeur précise qu'habituellement les remplacements ne sont pas mis en place aussi rapidement mais que cela a été fait compte tenu des difficultés que rencontre cette antenne. Elle précise également que la solidarité a aussi joué à l'intérieur de la structure : des salariés de la Mission Locale extérieurs à l'antenne sont venus pour soutenir l'antenne (sur des actions territoriales, sur des ateliers, sur de l'animation, sur du montage de dossiers) : La Représentante de l'employeur leur adresse tous ses remerciements.

Le docteur BOURNAZEL insiste sur le stress chronique et les répercussions sur la santé et demande d'aborder la thématique des besoins de formation et ou de remise à niveau. La Représentante de l'employeur précise que ces thèmes seront bien traités non pas par Madame CHADOURNE mais lors de la tenue des entretiens annuels et professionnels.

Mme CHADOURNE souligne un point de vigilance particulier sur les assistantes et la charge mentale à laquelle elles doivent faire face. La Représentante de l'employeur acquiesce : elle a d'ailleurs souligné leur travail lors de la dernière rencontre avec l'équipe.

2/ Déclaration du CSE (Antenne d'Aucamville) :

Le collège salariés a pris note de l'action mise en place en but d'agir vers une résolution du problème. Suite à la mise en place de cette médiation et dans l'attente de ses résultats, il souhaite maintenir le droit d'alerte mis sur les salariés de l'antenne d'Aucamville. Actuellement, il ne peut se prononcer sur la qualité des actions mises en place et reste vigilants (3 arrêts en cours).

Le docteur Bournazel sur le fait que si cette déclaration est maintenue en l'état elle risque de jeter l'opprobre sur le travail de madame Chadourne.

Le collègue salarié précise que ce maintien du droit d'alerte n'est en aucun cas une mise en cause des actions en cours. De ce fait, il se réserve la possibilité de déclencher une enquête CSSCT sur ce point précis.

Le Médecin du travail précise que les arrêts maladies peuvent parfois être des indicateurs positifs, ils peuvent être le signe d'une prise de conscience du salarié, de son besoin de prendre du recul. Il ne faut donc pas les interpréter trop tôt ni trop négativement.

3/ usage des cameras des systèmes d'alarmes sur les antennes

Le représentant de l'employeur indique qu'il n'y a pas de caméra sur les antennes. En cas de déclenchement de l'alarme, un système de prise de photo est mis en route. Dans le contrat avec Verisure, les prises de vue ne seront exploitées qu'en cas d'enquête. Aucune prise d'image n'est prise en l'absence du déclenchement de l'alarme. La seule utilisation est dans le cas d'une intrusion.

4/ point sur la situation liée au COVID

Télétravail :

Un élu titulaire du CSE

Rapporte que le président de la république a demandé à l'ensemble des entreprises situées sur le territoire classé en zone d'alerte maximum, la mise en place de 2 à 3 jours de télétravail par semaine. Qu'en est-il pour notre structure ?

Le représentant de l'employeur

Précise que le président a clairement dit pour les entreprises qui le pouvaient et ne peut en aucun cas concerner les entreprises du service public. LA MLHG se met en conformité avec les instructions du ministère du travail. Les conventions sont déjà signées avec l'ensemble des salariés et la direction a pu continuer à s'équiper de manière correcte pour pallier aux manquements du premier confinement. Un groupe de travail est en cours sur le distanciel.

Un élu titulaire du CSE

Rapporte que Les mardis après-midi, tous les salariés se retrouvent dans une même pièce : donc, plus grande exposition au risque de contamination. Les mardis peuvent-ils déjà être proposés en télétravail (matin en administratif ou en suivi à distance et après midi : réunion d'équipe en Visio sur Teams) ?

Le Docteur BOURNAZEL :

La médecine du travail réfléchit à la question des temps de travail sans masque, la période de télétravail pourrait-être utilisé dans ce sens.

La représentante de l'employeur

Nous attendons les consignes du ministère pour agir en ce sens.

COVID Point sur la situation MLHG

La représentante de l'employeur

Rappelle que le service RH est en sous-effectif alors qu'il est extrêmement sollicité en cette période. Concernant le nombre de cas, la problématique de tests est toujours présente, et le fait de le déclarer relève de l'initiative du salarié.

La responsable des ressources humaines précise que 6 personnes se sont déclarées personnes contact, principalement au moment de la rentrée scolaire durant 2 semaines particulièrement compliquées – les nouvelles mesures prises au niveau de l'éducation nationale ont permis de résorber ces difficultés (passage de la quatorzaine à la septaine).

La représentante de l'employeur

Informe qu'en raison des fermetures de classes et de crèches inattendues en septembre, il y a eu plus de télétravail des salariés ; cela a eu un impact fort sur la réorganisation au sein des antennes concernées. Les salariés sont plus renseignés aujourd'hui sur les modalités

5/ mise en place d'un référent harcèlement et agissements sexistes.

Les élus CSE premier collègue

Proposent Florence VAYR afin que les salariés puissent avoir un correspondant unique.

La responsable des ressources humaines

Précise avoir souhaité mettre en place une procédure en ce sens : avoir un interlocuteur unique et mettre à disposition la procédure sur intranet. Vote sur la mise en place d'un référent harcèlement et agissements sexistes : unanimité des membres présents.

6/ Questions diverses :

Les membres du CSE

Pouvez-vous nous faire un point complet sur le télétravail en cours au national ?

La direction doit nous faire un retour à cette question par écrit

Les membres du CSE

Les négociations pouvant être menées localement, les élus 1^{er} collègue souhaitent savoir quand commencer un travail commun sur ce point ?

La direction répond que si le protocole demande la mise en place du télétravail, nous remettrons en place le télétravail dans les mêmes conditions que le prévoit les conventions de télétravail déjà existantes. Si sur le plan sanitaire, une décision est à prendre, elle sera prise.

Points CE :

1. Validation des PV en attente de validation

A ce jour, les Procès-Verbaux sont encore en cours de rédaction. Nous proposons la validation des PV restant au moment du CSE Extraordinaire du 6 novembre 2020.

2. Consultation Situation économique et financière : Présentation des comptes, bilan 2019 budget prévisionnel 2020, contexte financier... Recueil de l'avis du CSE.

Cf. document en annexe

Présentation des rapports financiers MLHG par Nathalie MASSUYEAU. Nouvelle répartition des budgets. Faits marquants pour l'année 2020 : nouveaux locaux, agrandissements des locaux.

Décision justice favorable sur litige salarié au conseil de prud'hommes.

Mise en place du Rémojeunes

Shaker31 : promotion en 2019 – 26 missions locales ont souscrit à cette application – facturation 52000 euros comptabilisé en transfert de charges (nous ne facturons que le raccordement au prix qu'il nous coûte).

Prime Macron : versée en 2020 pour un montant de 29000€

Mise en place de l'accord d'intéressement

Vote d'une prime individuelle au conseil d'administration.

Présentation des produits et des charges.

Budget prévisionnel 2020 :

Présentation du budget.

Vote du Budget : validé à l'unanimité des présents

3. Versement de la prime d'intéressement 2019

La responsable des ressources humaines

Rappelle que le CSE a choisi le support pour le placement de la prime. Le travail a été mené pendant l'été sur la contractualisation et la création d'un fichier qui recense tous les salariés ayant travaillé en 2019 au prorata des heures travaillées (hors heures maladie, congés sabbatiques...) comptabilisées sur le logiciel de paye et ayant une ancienneté minimale de 3 mois sur l'année 2019. La prime est ventilée par le prestataire, un premier retour sera fait le 19 octobre. La consultation des salariés va se faire par écrit le jeudi 22 octobre, une réponse est attendue pour le 12 novembre 2020 (limite de réception hors délais postaux). 1 option de renvoi du bulletin par courrier ou de réponse par mail. A défaut de choix, le montant sera investi sur plan épargne salariale.

Une note de service va être envoyée aux salariés pour les prévenir de l'arrivée de ce courrier et demander aux salariés de prévenir en cas de non-réception du courrier.

Les salariés qui souhaitent percevoir la prime et non l'investir la recevront sur leur salaire du mois de novembre 2020.

4. Objectifs 2020 suite au dialogue de gestion du 23 septembre 2020

Le dialogue de gestion a eu lieu le 23 septembre le représentant de l'employeur regrette que ce dialogue ait eu lieu si loin dans l'année pour fixer des objectifs sur l'année quasiment écoulée. Ce dialogue s'est déroulé dans un climat bienveillant, des négociations ont pu être menées plus facilement du fait du contexte sanitaire. La DIRECCTE a annoncé que les objectifs étaient fixés comme si le COVID n'avait pas eu lieu et des réajustements pourront être faits dans un second temps au niveau national.

Cf. annexe

Le représentant de l'employeur donne lecture des indicateurs de performances (KPI).

Le KPI qui va nécessiter plus de travail, c'est le KPI 6 : sortie GJ Emploi et alternance qui semble à travailler, particulièrement sur le 13^{ème} mois. La priorité reste l'atteinte de l'objectif PACEA et de l'objectif GJ.

Les élus CSE premier collège rappellent que de nombreuses actions sont planifiées sur ces dernières semaines, d'où la difficulté de maintenir le rythme actuel.

Le représentant de l'employeur précise que ces actions ont de très fortes retombées. L'offensive médiatique porte ses fruits. Les ministres de tutelles parlent de la mission Locale et de son offre de service.

5. La Mission locale 2.0

Cf. document Joint

La direction précise que le Groupe de travail est très investi.

6. Plan de compétences 2021

La responsable des ressources humaines

Précise que tous les besoins de formations ont été remontés à l'ARML.

Toutes les demandes ne seront pas satisfaites par manque de candidats et pour certaines, en fonction de l'enveloppe attribuée.

Depuis 2 ans, nous sommes à 50 % des demandes qui ne sont pas prises en charge.

En novembre un retour sera fait et il faudra repositionner les demandes non satisfaites.

Le Plan de compétences 2021 sera soumis à la validation.

7. Contrat collectif de santé : 1^{er} semestre 2020 et perspectives cotisations 2021

La responsable des ressources humaines a pris contact avec le courtier en septembre. Au niveau des chiffres :

- 2019 l'année finit à 122 % soit un déficit de 22% à la charge de la mutuelle
- 1^{er} Semestre 2020 le ratio est tombé à 89 %, toutefois selon l'estimation de PréviFrance, on serait à 109 % à la fin de l'année, ce qui entraînerait une augmentation des tarifs.

Parallèlement, la responsable des ressources humaines s'est rapprochée d'autres Mission Locales afin de pouvoir comparer les prestations mutuelles

Notre branche avait-préconisé une adhésion à Humanis. Une consultation dans le courant de l'été a été faite au profit d'une autre mutuelle, Harmonie. Notre courtier a la charge de comparer les bases de remboursement avec notre mutuelle actuelle.

8. Mouvement du personnel

Présentation du mouvement du personnel – présentation des entrées / sorties et motifs (remplacement pour maladie – surcroît d'activité – évolution professionnelle...).

Ouverture d'un poste en CDI sur la Garantie Jeunes à Colomiers lundi 19 octobre prochain. Ce poste est créé du fait du départ d'un salarié sur une autre antenne. Au vu de la difficulté rencontrée pour atteindre les objectifs GJ de l'antenne et le besoin sur Colomiers, le poste est affecté sur un autre site

9. Organisation : allègement de la charge de travail des élus (en rapport avec le temps de délégation et le temps en session plénière)

Les élus CSE 1^{er} collège font état qu'ils sont extrêmement sollicités et sur des sessions plénières. Ils font également état de leur impossibilité de poser leurs heures de délégation et que leur charge de travail n'est pas diminuée au prorata de ces délégations. Nous n'avons pas le temps de prendre notre temps de délégation car cela nous prendrait l'équivalent d'une demi-journée par semaine avec une charge de travail identique. « *Nous ne nous sentons pas à la hauteur des attentes de de nos missions et des salariés qui nous ont élu.* »

« *Nous venons vers vous ce jour en vue de trouver des solutions à cette problématique.* »

Le représentant de l'employeur répond que la situation actuelle a vu considérablement augmenter le temps des réunions, il peut être plus pertinent d'être plus condensés sur nos temps de réunion. Le représentant de l'employeur est d'accord pour travailler avec le CSE sur une répartition de la charge de travail et sur les objectifs à partir de 2021.

Les membres du CSE : Nous sommes 3 élus sur l'antenne de Carbone.

Le représentant de l'employeur : L'antenne de Carbonne a très bien démarré et nous sommes conscients de la charge de travail demandé.

Un membre du CSE : La diminution de notre charge de travail ne doit pas impacter la charge déjà lourde de nos collègues.

Le représentant de l'employeur : Quel temps de travail est affecté aux instances ?

Les membres du CSE :

15 % de la charge de travail global.

La représentante de l'employeur

Pour les conseillers GJ, ça semble plus facile, ça représenterait à peu près 6 jeunes sur un portefeuille de 50. Concernant les conseillers territoriaux, la répartition des objectifs PACEA est individuel et pourra être répercuté rapidement. Mais les effets réels ne seront ressentis qu'en 2021.

La représentante de l'employeur

La période est compliquée, le post COVID, le port du masque, etc.. Il est peut-être nécessaire de travailler différemment. Faire plus de Visio, organiser la présence des élus de manière glissante pour libérer du temps de travail sont des pistes de travail. Sur les protocoles, une seule personne pourrait être désignée et réaliser la réunion en Visio pour gagner du temps.

L'élu CSE Collège cadres

Propose ses services sur le secrétariat (poste de suppléant).

Les élus CSE premier collègue

Etudieront cette possibilité dans la nouvelle organisation.

10. Mise à disposition local CSE

Les élus CSE premier collègue font état que la salle de Labège ne convient pas au vu des déplacements entraînés par l'utilisation de la salle, le placard n'est pas dans la salle, la salle sert à d'autres activités et donc difficile de se l'approprier et demandent à bénéficier d'un bureau sur Muret.

La représentante de l'employeur répond que sur Muret les bureaux sont très petits, il est possible de l'envisager sur Colomiers avec une pièce de 14 m². Un bureau est envisageable également à Saint-Gaudens mais très éloigné.

Les élus CSE premier collègue proposent un local à l'extérieur

La représentante de l'employeur propose de demander des devis et de les lui faire parvenir.

Les élus CSE premier collègue

Proposent les locaux du conseil départemental près de de l'antenne de Muret

La direction se renseigne sur ce point.

11. Point sur les missions spécifiques ponctuelles

Les élus CSE premier collègue

S'interrogent sur les postes liés à l'obligation de formation. Des postes sont apparus sur le site de pôle emploi ? ces postes sont liés à l'obligation de formation

La représentante de l'employeur

Répond que le recrutement n'a pas encore commencé pour cette mission. Les CDD et postes parus ces derniers jours sont liés à des postes de remplacement, la MLHG est toujours en attente de la convention pour démarrer les recrutements d'abord en interne.

12. Consultation sur la question du reclassement d'un(e) salarié(e) suite à une inaptitude médicale

La responsable des ressources humaines renvoie à la note d'information confidentielle envoyée aux élus.

Cf. PV spécifique signé ce jour

13. Questions diverses

Démarchage d'un prestataire pour des cours de pâtisseries – proposition de signature d'une convention cadre –

Direction : veiller au respect des règles sanitaires mais ok pour signature par secrétaire CSE.

Clôture du CSE à 17h36

Clement Lydie
Secrétaire CSE-MLHG
