CSE (Comité Social et Economique) - Réunion du 27 mai 2021

Réponses écrites, pour affichage, le 28 mai 2020

Question 1 :
Serait-il envisageable de passer au numérique pour les bulletins de salaire ? De nombreuses entreprises utilisent par exemple le coffre-fort DIGIPOST, totalement sécurisé avec stockage en France. Il y aurait sans doute un gain financier à ne plus envoyer tous les bulletins par courrier dans de grandes enveloppes A4. Il s'agirait aussi d'une démarche plus écologique du fait de la diminution de l'utilisation de papier et du transport.
La communication de la Présidente et les informations sur la vie de la structure pourraient être diffusées par mail en début ou fin de mois à tous les salariés comme la direction le faisait l'année dernière pendant le 1er confinement. C'est aussi une continuité dans la démarche de la Mission Locale 2.0.
Il est tout à fait envisageable d'adresser les bulletins sous forme numérique. Il y a coût à regarder, une procédure et un formalisme à respecter. Nous pouvons nous renseigner. C'est une bonne idée.
Pour la lettre d'information, nous étions déjà sur cette logique. Cela devrait se concrétiser très vite.

Question 2 :
Serait-il envisageable d'aménager des douches sur les sites Mission Locale qui vont être rénovés ou sur les prochains sites qui accueilleront les antennes ? En effet, nous avons la possibilité d'avoir 2h de pause le midi, certains d'entre nous pourrions aller faire du sport (footing ou autre) si nous avions la possibilité de nous laver, certains salariés viennent également à vélo sur leur lieu de travail. Les douches sur le lieu de travail permettent d'inciter les salariés à faire du sport. Selon une étude du MEDEF, l'intérêt de cette initiative permettrait même une hausse de la productivité, sans parler d'être en meilleure santé. Et plus un salarié est en bonne santé, moins il s'absente pour maladie !
Deux sites sont déjà pourvus d'une douche : Labège et Aucamville au 99. Dans les travaux ou recherche de locaux à venir, c'est une demande que nous pouvons formuler. Si cela est possible en terme d'arbitrage d'affectation des m2, cela va dans le sens de la qualité de vie et du bien être au travail.

Question 3 :
Où en est la réflexion pour l'application de la Loi d'orientation des mobilités au sein de la MLHG ? La loi est entrée en vigueur il y a plus d'un an maintenant.
Pour l'instant et compte tenu de la situation de crise sanitaire qui exige du temps disponible supplémentaire, nous n'avons pas travaillé sur ce dossier.

Question 4 :
Où en est le travail sur l'évolution de la convention collective et la modification des grades de CI1 et CI2 ? Quand cet avenant modificatif interviendra-t-il au sein de la MLHG ?
Les étapes et le rétroplanning de l'avenant 65 vous a été présenté de manière détaillée en réunion CSE selon l'ordre du jour. La mise en place de l'avenant 65 doit être achevée le 14 octobre 2021.

Question 5 :
Concernant la vaccination COVID, pour en bénéficier il faut passer par les plateformes des centres de vaccination, de ce fait, il n'y a pas de choix quant aux horaires
Sachant que cet acte et un acte citoyen qui permettra, nous l'espérons tous, un rapide retour à la normale.
La direction envisage-t 'elle de libérer les salariés sur leur temps de travail (quand c'est le cas) pour faire ce vaccin, et ce, sans exiger une récupération, un jour ou ½ jour de congés. ?
Cette question a été soulevée dans le nouveau protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salarié-e-s en entreprise actualisé le 18 mai 2021. Je vous renvoie à la note de service adressée le vendredi 21

mai qui autorise l'absence le temps de la vaccination, sous réserve d'information du responsable hiérarchique et d'une organisation mise en place pour assurer la continuité de service.

Question 6 :
Lors d'une ouverture de poste de responsable d'antenne il y a en premier lieu un appel à candidature interne.
Il est d'usage pour cela de faire appel aux chargés de projet et CI qui peuvent se positionner sans que soit exigée une quelconque formation en amont (alors que la formation de CIP ne forme en rien au mangement d'une équipe)
- Lors d'une ouverture de poste de CI, de même il y a un appel à candidature interne, or, est seulement ouverte aux CI déjà en poste
Pourquoi n'ouvre-t-on pas ces postes de CI aux assistantes administratives ?
Pourquoi sur la première situation aucune formation n'est exigée alors qu'elle est exigée sur la seconde situation ?
Pourquoi les modalités (exigences) ne sont-elles pas les mêmes ?

Voilà ce qui était indiqué lors de la dernière offre de poste interne sur un poste de responsable de territoire

CARACTERISTIQUES DU POSTE	
Emploi repère	Responsable de secteur - Cotation 15 de la CCN des ML et PAIO
Temps de travail	Temps complet (35 heures)
Type de contrat	CDI
Intitulé	Responsable de Secteur
Profil	Formation BAC + 5 minimum ou expérience professionnelle équivalente. Expérience dans le réseau exigée. Permis B en cours de validité pour se rendre sur les différents lieux d'intervention de la Mission Locale Haute-Garonne.
Lieu	Mission Locale Haute-Garonne

Voilà ce qui était indiqué lors de la dernière offre de poste interne sur un poste de conseiller en insertion.

CARACTERISTIQUES DU POSTE	
Emploi repère	Conseiller-e en insertion - Cotation 11 ou 12 de la CCN des ML et PAIO
Temps de travail	Temps complet (35 heures)
Type de contrat	CDI
Intitulé	Conseiller-e en insertion
Profil	Formation BAC + 2 minimum ou expérience professionnelle équivalente. Expérience dans le réseau exigée. Permis B en cours de validité pour se rendre sur les différents lieux d'intervention de la Mission Locale Haute-Garonne.
Lieu	Mission Locale Haute-Garonne

Rien n'empêche un salarié-e de se positionner quel que soit le poste occupé, s'il a le profil demandé en termes de niveau de formation générale ou d'expérience professionnelle équivalente.
Comme pour tout salarié-e qui intègre la structure, nous faisons une adaptation au poste et une formation technique si nécessaire, comme cela a été le cas pour les salarié-e-s qui devenues Responsables de territoire qui ont eu une formation de management et un accompagnement.
Il n'y a aucune différence de traitement.

Question 7 :
En rapport avec la mise en place de l'avenant 65, les assistants (es) administratifs bénéficieront-ils d'une reconnaissance de leurs compétences en lien avec leur polyvalence, la réactivité exigée et la montée en charge de leur activité quotidienne ? Leur rémunération sera-t-elle réévaluée en ce sens ?
Les modifications de la CC vont-elles impacter nos salaires ? Dans ce cas de figure, si c'est notre responsable de territoire qui juge si oui ou non nous pouvons et, ou méritons le plus une augmentation de salaire, est-il possible d'insérer un encart prévu dans la grille d'entretien individuel ? Ainsi le responsable et le salarié pourraient se préparer à en parler.
C'est fait dans d'autres structures et ça ne signifie pas que les salariés obtiennent des augmentations chaque année évidemment.
Nos salaires n'augmentent pas alors que la charge de travail s'intensifie et que nous nous adaptons de manière permanente et continue.
Nous renvoyons aux échanges sur le sujet de l'avenant 65 prévu à l'ordre du jour. Nous envisageons une information sur les modifications introduites par l'avenant 65 en direction de tous des salarié-e-s dans les jours qui viennent.

Question 8 :
La convention Rémojeunes a été prolongée jusqu'au 25 mai prochain (du fait du confinement), que deviennent les conseillers actuellement en poste ?
Il a été décidé que quelle que soit l'issue de la convention, le dispositif REMOJEUNES serait maintenu toute l'année 2021.

Question 9 :
L'évolution d'un CI 1 vers CI2 nécessite selon l'usage : la maîtrise d'une référence et 4 ans en poste CI 1. Cette évolution est évoquée et validée lors de l'entretien annuel entre le responsable d'antenne et le conseiller.
2021 et sa situation sanitaire a vu s'annuler les entretiens annuels et entretiens professionnels. Pouvez-vous nous assurer que le passage en CI2 des salariés concernés à malgré tout eu lieu ?
Oui nous pouvons l'assurer. Les entretiens à cette fin ont été réalisés.
Vous faites référence certainement à l'année 2020. Pour rappel, les entretiens professionnels ont bien tous été menés en 2020 pour les salarié-e-s concernés.
Enfin vous parlez de maitriser une référence : ce n'est pas exact : il s'agit d'exercer et de maitriser à la demande du responsable une compétence de cotation 12.

Nadège CARREL
Directrice