

CSE (Comité Social et Economique) - Réunion du 30 septembre 2021

Réponses écrites, pour affichage, le 4 octobre 2021

1. Pour faire suite à l'édito paru avec le bulletin de salaire N°8 du mois d'Août 2021, la Présidente exprime en parlant des jeunes « beaucoup d'entre eux attendaient la réouverture de la Mission Locale et la fermeture mise en place depuis très longtemps est à questionner au regard du service que nous devons apporter sur les territoires. »
Sur quels éléments s'appuient cette affirmation ? Les jeunes que nous accompagnons ne nous ont pas fait ce retour.
Quant à son questionnement sur la fermeture estivale, s'il est envisagé de la supprimer, n'aurait-il pas été pertinent de l'annoncer sur un temps permettant la discussion ? par exemple lors de la venue de la direction sur les antennes ?
La MLHG couvre un très large territoire et ce qui est constaté sur une permanence ou antenne ne l'est pas forcément sur une autre. Des salarié-e-s ont pu constater que des jeunes étaient en attente de pouvoir rencontrer un conseiller et cela suffit, au regard de notre mission de service public pour se poser la question de l'accès à notre service. Ce qui a été constaté cet été a déjà été constaté les années précédentes et cela a déjà fait l'objet d'échanges en réunion du CSE. Cette question est portée à l'ordre du jour.
2. Si cette suppression est actée, comme il s'agit d'une modification substantielle du cadre des salariés, seront-ils associés à la réflexion ?
La suppression de la fermeture est une modification du fonctionnement mais ne remet pas en cause les congés ou absences du salarié-e. Autant nous devons respecter un délai de prévenance, autant cela ne remet pas en cause le cadre de travail. Au contraire, cela donne plus de latitude au salarié-e dans la prise de ses congés.
3. D'autre part, serait-il également envisagé d'autoriser la prise des congés en dehors des mois de juillet et août pour 4 semaines sur juin ou septembre ?
Nous allons repréciser les règles de pose des congés et des absences : elles devront s'adapter au bon fonctionnement du service et la période d'été sera privilégiée pour la prise des congés.
4. Quelle procédure pour un salarié qui souhaite évoluer et changer de cotation ?
Le salarié-e peut en échanger avec son responsable hiérarchique dans le cadre de son entretien annuel d'une part et/ou se positionner sur les postes ou missions ouvertes en interne. Ces derniers mois diverses possibilités ont été offertes.
5. Y a-t-il une durée minimale requise d'exercice des compétences demandées pour chaque cotation ?
**Pour un changement de cotation, il s'agit d'acter si la compétence qui permet de passer à la cotation supérieure est exercée et maîtrisée. Une personne peut avoir exercé cette compétence dans une autre structure. La durée d'exercice importe peu si celle-ci est reconnue. En revanche, le salarié-e doit avoir été mis en situation d'exercer cette compétence, à la demande de l'employeur.
Pour les compétences socles, les compétences sont censées être exercées et maîtrisées au bout de la période d'essai.**

6. Est-ce que nous pouvons avoir une position claire sur la manière dont nous pouvons manger sur les différents sites

Oui. Elle est écrite dans la dernière version du document de reprise d'activité, pages 4 et 5. Elle dépend des sites en fonction des capacités des salles et de leur aération.

La jauge préconisée est de 4 m2 par personne afin de garantir une distance d'au moins un mètre autour de chaque personne dans toutes les directions (cf. dernier protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salarié-e-s en entreprise face à l'épidémie de COVID 19 du 10 septembre qui n'a pas évolué sur ce point par rapport à celui du 9 août qui lui-même n'a pas évolué sur ce point depuis le précédent protocole du 9 juin sur lequel la dernière version de notre plan de reprise d'activité s'appuie).

7. Quelles sont les consignes ? Pouvons nous manger à plusieurs et combien ? dans quelles salles ? Il faut prévoir qu'il peut y avoir jusqu'à 20 personnes sur certaines antennes. Dans les restaurants il n'y a plus de jauge, dans les restaurants d'entreprise non plus. Pourrions-nous appliquer les mêmes consignes pour la MLHG ?

Renvoi à la réponse 6.

Certes les restaurants ont réouvert mais exigent le pass sanitaire. Nous sommes dans un secteur d'activité qui n'exige pas le pass sanitaire et nous n'avons pas le droit de demander qu'il soit produit. De ce fait, nous devons garder le masque dans tous lieux partagés, ce que nous appliquons jusqu'à nouvel ordre.

Les contraintes sanitaires liées à la pause méridienne doivent donc continuer à s'appliquer.

Nadège CARREL
Directrice

