

## PROCES-VERBAL DU CSE DE LA MLHG

du 19 JANVIER 2021

### Présents :

Représentant de l'Employeur  
**Carrel Nadège Directrice**

#### Délégués 1<sup>er</sup> Collège

**Lydie Clément** secrétaire titulaire  
**Laurent OLIVIER**- Elu titulaire - trésorier  
**Sabine DUBY** – Elue titulaire - secrétaire suppléante  
**Catherine HERNANDEZ** – Elue Titulaire - Trésorière suppléante  
**Florence VAYR** – Elue suppléante

#### Délégué 2<sup>ème</sup> Collège

**Frédéric ROLLET** Délégué titulaire

#### Excusé(e)s

**Claire Vanhamme Cuevas** suppléante

### Invités :

**Mme Chadourne**  
**Pierre Loubet** Inspecteur du travail  
**Docteur Bournazel** / ASTIA  
**Christine Comminges Delpech RRH**

## **POINTS RELATIFS AU CSST**

- Bilan de l'intervention sur l'antenne d'Aucamville : intervention de Madame Chadourne
- Présentation de PREVALY (évolution d'ASTIA) et des services par le docteur BOURNAZEL
- Présentation du bilan ASTIA/PREVALY/MLHG 2020 par le docteur BOURNAZEL
- Présentation du bilan SSTMC/MLHG 2020
- Point sur la crise sanitaire et échange sur l'évolution du plan de reprise d'activité
- Information sur l'adaptation des postes de travail 2020
- Questions diverses

### **POINT 1 / I Bilan de l'intervention sur l'antenne d'Aucamville : intervention de Madame Chadourne**

Action terminée mi-décembre 2020, la réunion finale a été animée par la responsable d'équipe, et a fait l'objet d'un relevé de décision.

Evaluation de la mission et point sur évolutions.

#### Etapes de la mission :

Entretiens individuels pour identification des situations problèmes et ressentis

Constitution d'ateliers : Garantie Jeune, Emploi, conseillers de territoire. Les Ateliers croisés (partant du ressenti) de l'analyse de poste de travail par métier ou par fonction ont permis de faire émerger une approche collective et de mettre en avant les liens d'interdépendance.

La responsable d'antenne a fait un schéma de processus de l'arrivée du jeune à son suivi afin de mettre en avant les liens d'interdépendance. Chaque salarié a exprimé son point de vue et son constat. Réunion participative.

#### Processus 1:

- Entretien de 1<sup>er</sup> accueil : constat ; hétérogénéité sur la présentation de la structure et de l'offre de services
- Problématique du secrétariat : orthographe exacte du nom
- Récupération des documents : hypothèse de mettre en place un tutoriel pour les jeunes ou check list
- Fiche documents à joindre systématiquement pour les dossiers GJ

#### **Ce qui fonctionne :**

4 rendez-vous matinaux + 1 R vous en après-midi,

#### Processus 2 : l'accompagnement du jeune

La responsable a demandé un relais emploi, 3 personnes se sont proposées

Proposition de planification d'ateliers annuels TRE pour favoriser la lisibilité par les conseillers et augmenter le taux de participation des jeunes.

#### **Ce qui fonctionne :**

Les marges de manœuvre sur les plannings : permettent de gérer les situations d'urgence

Analyse de postes, mise en place de points de coordination

#### Processus 3 : la GARANTIE JEUNE

Le référent emploi recevra les jeunes à mi-parcours

Constitution de groupes de travail sur la Garantie Jeunes : parrainage / emploi / assistants administratifs :

- Mise en place d'outils communs
- Répartition de la charge de travail

#### Processus 4 : Réunion d'équipe

Privilégier le mode participatif

15 minutes informations descendantes

Importance des échanges de pratiques

1 fois par mois : réunion de fonctionnement, objectif : renforcer les liens de l'équipe en partant des situations des jeunes et du fonctionnement de l'antenne

Privilégier les moments conviviaux, l'approche managériale participative

Questions à traiter : **Comment organiser les absences ?**

Membre collègue salarié :

Est-il possible d'avoir accès au relevé de décision ?

Madame Chadourne :

Le relevé de décision doit être validé en amont par l'équipe, cet écrit va devenir un outil de base pour le suivi de cette action. Je vous rappelle que la demande initiale relevait d'une médiation, dans ce cadre, je me suis engagée auprès des salariés de l'agence de Aucamville.

Elu collègue cadre :

La démarche a permis de repartir sur les fondamentaux, le cadre professionnel a été reposé,

Il est important de recentrer l'action pour le jeune

Comment la démarche a-t-elle été ressentie ?

Mme Chadourne :

La démarche est Continue, pour la suite, à chaque situation problème, il faut traiter les problématiques relevées en s'appuyant sur le processus. Les salariés se sont approprié la méthodologie et créent des sous-groupes afin de solutionner des problèmes et proposer des solutions.

Les problèmes de locaux impactent fortement sur l'organisation.

Le retour des salariés est positif, les communications sont plus fluides, des changements de comportement avérés, le « sentiment d'avoir pris une bouffée d'air ». A ce jour, la responsable fait partie intégrante de l'équipe, la notion de collectif est présente.

La cohésion a été renforcée par les ateliers et processus, l'environnement évolue rapidement, l'enjeu sera d'intégrer les personnes absentes ce jour pour maladie. La thématique accueil des nouveaux arrivants a également été traitée.

Elue collègue salariés :

Des outils de suivi sont-ils prévus pour la suite ? Quelles sont les préconisations de suivi pour les membres CSE ? Comment identifier les points sensibles ?

Comment le retour des salariés absents pour maladie est-il envisagé ? Ces derniers n'ayant pas participé à la démarche ?

Mme Chadourne :

Concernant les retours des salariés absents lors de la démarche, la responsable d'agence accueillera ces derniers et un entretien sera proposé dès lors que le salarié aura repris ses marques.

Elue collègue salariée :

Plusieurs personnes sont en arrêt ce jour sur l'antenne d'Aucamville

Mme Chadourne :

1 salariée à mi-temps est revenu à temps complet,

Pour les salariés de retour après des arrêts longs, possibilité d'accompagnement par le médecin du travail ou le psychologue

Elu collègue cadre :

Je note cette nécessité d'accompagnement et de vigilance dans les mois à venir

Elue collègue salariée :

Je confirme cette nécessité d'être extrêmement vigilant

Madame Chadourne :

La problématique de la charge de travail

Je tiens à préciser que la mission a permis des évolutions grâce au suivi du CSE mais également du fait de la direction qui a mis des moyens afin que la situation évolue.

La RRH :

Aujourd'hui, la totalité des personnes absentes ont été remplacées. L'employeur confirme qu'il n'a pas le droit de contacter le salarié durant son absence maladie. En revanche, le salarié peut prendre rendez-vous avec la médecine du travail pour une visite de pré reprise.

Un entretien professionnel est systématiquement proposé à un salarié de retour maternité ou arrêt maladie de longue durée. Il vise à échanger sur les modifications du poste et évolutions, permet de mettre en place de la formation ou un accompagnement si nécessaire.

Elue collègue salariée :

Les problématiques dont vous parlez sur l'antenne d'Aucamville sont communes aux autres antennes comment expliquez-vous que sur l'antenne d'Aucamville ces blocages soient apparus ?

Mme Chadourne :

Les problèmes se situaient à différents niveaux (CF : voir diagnostic). Le conflit, représentatif d'un symptôme. Pour rappel les risques psycho sociaux sont multi factoriels.

Le constat : le collectif au sein de l'antenne d'Aucamville n'était plus une ressource.

Docteur Bournazel :

Quelle extrapolation positive peut-on tirer de ce travail ? Quelles sont les pistes afin que ce travail bénéficie au plus grand nombre ?

Mme Chadourne :

Une prise de recul sous forme d'ateliers afin d'identifier les situations qui posent problème et proposer des solutions collectives.

Préconisation d'analyses de postes : repérage sur tableau

- ressources qui fonctionnent
- qui existent, à améliorer
- qui n'existent pas, à mettre en place

L'objectif est de recueillir chaque avis, de définir le périmètre de chacun.

Lors de ces ateliers il a été rappelé que ce n'est pas à la hiérarchie de réguler les interactions interpersonnelles mais au collectif de proposer des solutions organisationnelles, de prévenir les dysfonctionnements.

Le représentant de l'employeur

Constat de la mobilisation de l'équipe d'Aucamville par l'atteinte des objectifs et l'adhésion manifeste des salariés

Meilleure capacité de chacun à s'inscrire dans le collectif

Le CSE doit être vigilant sur cette situation, malgré l'évolution notable sur le collectif

Mme Chadourne :

Suggestion de mise en place de réunions de coordination : CSE / Médecine du travail

Indicateur potentiel : présence aux réunions et participations

Indicateur : connexion hors temps de travail, report de congés ....

Comportements individuels : être attentif aux modes de communication....

L'objectif est de repérer les salariés qui entrent en phase de stress chronique

Elu collègue salariés :

Je relève que le nombre d'arrêts est toujours important. Madame Chadourne : avez-vous des préconisations à nous faire pour favoriser un retour serein des salarié-e-s lorsqu'ils reviennent suite à un arrêt maladie ?

Mme Chadourne :

Ce point est à traiter absolument

Elu collègues salariés :

Le médecin du travail est-il informé des tâches et poste de travail ?

Docteur Bournazel :

En tant que médecin du travail, nous avons uniquement accès à des fiches de postes génériques. A la MLHG, l'employeur anticipe le retour et informe la médecine de manière participative d'éléments pouvant affecter la situation du salarié. L'employeur est légitime à interpeller le médecin du travail pour une visite. Tout ce qui relève d'un accompagnement ou d'un « deuil professionnel » ne relève pas exclusivement d'un accompagnement par la psychologue de PREVALY limité à 4 séances, dans ce type de situation, il faut s'orienter vers un thérapeute.

Le représentant de l'employeur confirme que dans certaines situations, les retours des salariés seront pris en charge par la direction générale et non par la responsable de territoire.

Monsieur Loubet, inspecteur du travail

Ces arrêts maladie relèvent-ils de la vie privée ou accident du travail ?

Le lien avec le travail semble très étroit.

Mme Bournazel :

Le stress chronique ou mal être au travail n'est pas considéré comme accident du travail, hormis en cas de décompensation brutale caractérisée ou événement aigu.

Mme Chadourne

Je reste présente pour le suivi, et vous invite à me contacter, le retour des personnes en arrêt maladie est encore à construire. Merci à tous pour cette collaboration.

Départ de Mme Chadourne

Mme Bournazel

**Précise que lors de situations de souffrance au travail, il est important que le CSE, comme dans la situation de Aucamville, alerte la direction, c'est le premier pas vers la reconnaissance de la souffrance de salariés. Mme Bournazel demande si les membres du CSE auront un écrit.**

Le représentant de l'employeur :

Comme précisé par Mme Chadourne, le relevé de décision doit être validé par l'ensemble de l'équipe, **toutefois, cet écrit sera transmis aux membres du CSE.**

## **POINT 2 / Présentation de PREVALY (évolution d'ASTIA) et des services par le docteur BOURNAZEL**

Intervention du docteur Bournazel :

Fusion de ASTIA ET SAMSI au 1<sup>er</sup> décembre, volonté de coordination des services de santé au travail.

Mme Bournazel reçoit ce jour en visio consultation de son bureau : si besoin d'un examen clinique, le salarié sera reçu en présentiel par un collègue. Du fait du nombre important d'entreprises affectées, de nouveaux indicateurs de pondération sont en cours d'élaboration.

## **POINT 3 / Présentation du bilan ASTIA/PREVALY/MLHG 2020 par le docteur BOURNAZEL**

Mme Bournazel transmettra au CSE les éléments et l'organigramme ultérieurement

## **POINT 4 / Présentation du bilan SSTMC/MLHG 2020 CF**

Mme Bournazel alerte le CSE sur les réactions liées à l'usage des produits chimiques. Le CSE doit s'assurer que les fiches techniques soient respectées par les prestataires.

Mme Bournazel a abordé 7 fois les nuisances psycho organisationnelles

Et a réorienté 3 fois sur un service psychologique.

2 inaptitudes ont été traitées sur 12 mois

En conclusion, Mme Bournazel rappelle que le contexte favorise les comportements agités au regard de l'insécurité ambiante et du contexte sanitaire et économique.

La démarche pro active du service de santé a été d'anticiper les besoins des entreprises.

## **POINT 5 / Point sur la crise sanitaire et échange sur l'évolution du plan de reprise d'activité**

Intervention de la RRH

Plan de reprise 6 : il a été validé en novembre 2020. Les notes ci-dessous sont venues le compléter

- Une note de service a été envoyée aux salariés concernant la préconisation d'être de retour chez soi à 18h00 avec la mise en place du couvre-feu à 18h
- Une note sur le type de masque à utiliser en entreprise (catégorie 1)

Les horaires pratiqués à la MLGH permettent à chacun de s'organiser.

Mme Bournazel

A transmis un document sur la vaccination et précise que la médecine est à nouveau habilitée à faire les arrêts de travail.

Elue collègue salariée

Est-il possible que l'employeur fournisse des attestations aux salariés qui le réclament au regard des trajets domicile / travail ?

La RRH

Les attestations dérogatoires pour le temps de trajet travail-domicile qui déborderait après 18h peuvent être remplies à titre personnel et ne nécessitent pas un document de la part de l'employeur.

Le représentant de l'employeur :

Nous avons fait le choix de respecter les préconisations du gouvernement.

Elu du collègue salarié :

Est-il envisageable pour les salariés qui rencontrent des difficultés d'organisation de prendre en compte leurs situations individuelles ?

Le représentant de l'employeur

J'invite chaque salarié à se rapprocher du cadre de son antenne.

Elu collègue salariés :

Les temps de trajet au regard des horaires vont potentiellement augmenter,

Est-il possible de fournir l'attestation aux salariés

Mme Bournazel

L'attestation a été fournie à l'ensemble des salarié-e-s PREVALY

Le représentant de l'employeur va se renseigner et revoir ces éléments

Mme Bournazel

Avez-vous des remontées sur des situations particulières qui vous alertent ?

Elue Collège salariés :

Des questions sur la gestion de la charge de travail à venir avec les objectifs de la GJ, sur les locaux ...

Pas mal d'angoisses en lien avec le futur proche

Elu collègue salariés :

Des situations peuvent échapper à notre vigilance

Mme BOURNAZEL :

Etes-vous confrontés à des situations méconnues jusqu'alors ? En lien avec la précarité des publics, la théorie du complot ?

Elu collègue salariés :

2020 a été particulièrement compliquée avec des situations de publics en détresse, des demandes de ressources exponentielles....

Dr Bournazel :

Être vigilant sur les attitudes des salariés et leur positionnement, je vois émerger un épuisement, une chronicisation qui affecte tout le monde

Le représentant de l'employeur

C'est pour cela qu'un cabinet externe va intervenir en distanciel sur chaque antenne et équipe de travail afin de pouvoir aborder la notion du pouvoir agir, afin de permettre le dialogue et aider chacun à se recentrer afin d'identifier les ressources. Cet atelier collaboratif a eu lieu sur le siège social : moment convivial partagé et retours positifs.

Elue collègues salariés

Nous accueillons du public, est-il envisageable de vacciner les salariés de la MLHG pour ceux qui se portent volontaires ?

Dr Bournazel

Ce n'est pas la priorité, en lien avec les tranches planifiées par l'Etat par catégorie (personnel médical, âge, vulnérabilité...). Seuls les salariés qui répondent aux critères de vulnérabilité peuvent s'inscrire, voir liste CF

Le représentant de l'employeur anticipe cette question et prendra les mesures nécessaires en temps voulu.

Départ du Dr Bournazel et de Mr LOUBET à 16h15

Reprise de la séance à 16h30

### **D'un commun accord, les Questions diverses sont abordées en début de séance**

La secrétaire du CSE fait part de sa démission.

L'intégralité des élus du collège salariés s'interroge sur leur devenir au sein du CSE au regard des démissions successives et de l'absence prolongée d'un des membres. De plus, la crise sanitaire a engendré de nombreuses réunions et chantiers qui ont impacté leur organisation de travail.

Le représentant de l'employeur

Vous avez été élu pour 4 ans, le travail conduit sur l'année 2020 a été notable, avec une forte mobilisation en lien avec la situation sanitaire. De plus, de nombreux chantiers sont ouverts pour 2021 :

- ML2.0
- Accord de télétravail en attente du cadre national
- Le chantier de la Convention Collective : il apparaît nécessaire d'accompagner cette démarche et représenter les salariés
- La mise en place du référent harcèlement

Au regard de ces éléments et du dialogue social instauré au sein du CSE, le représentant de l'employeur invite les membres des élus à s'exprimer.

Il ressort de ces échanges :

- Une incompatibilité de la charge de travail et heures de délégation
- Effectif réduit depuis un an (5 membres élus collège salarié actifs)
- Un nombre de réunions accru avec la COVID

Le représentant de l'employeur propose de trouver des solutions pour adapter la charge de travail à l'exercice des fonctions du CSE et encourage les membres élus à lui faire des propositions.

Les élus se laissent un temps de réflexion quant à leur maintien dans la fonction et proposent au représentant de l'employeur de faire part de leur décision lors de la prochaine réunion CSE.

Sabine DUBY, secrétaire suppléante

