

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION CSE DE LA MLHG (partie CE)**

Du 26 janvier 2021

Présents :*Représentant de l'Employeur*CARREL Nadège  
Directrice*Délégués 1<sup>er</sup> Collège*

Lydie Clément	Secrétaire CSE
Catherine HERNANDEZ	Trésorière adjointe CSE
Florence Vayr	
Sabine Tharmalingam DUBY	Secrétaire adjointe CSE
Laurent Olivier	Trésorier CSE

*Délégués 2<sup>ème</sup> Collège*

Frédéric ROLLET

*Invitée :*

Christine COMMINGES-DELPECH – RRH

*Excusée : Claire Vanhamme-Cuevas***POINTS RELATIFS AU CE**

- Validation des PV en instance de validation
- Budget prévisionnel du CSE 2021
- Médailles du travail : prévisionnel 2021
- Présentation du plan de développement des compétences 2020 et consultation du CSE
- Pan égalité professionnelle de la MLHG : consultation du CSE
- Evolution de la CCN
- Activité : contexte 2021, axes/objectifs, implications organisationnelles
- Mutuelle : cotisations 2021 et suite à donner
- Mouvement du personnel
- Questions diverses

## Déclaration liminaire des élus du CSE

Madame Lydie CLEMENT – Secrétaire CSE – demande la modification de l'ordre du jour et le rajout de deux points supplémentaires :

- Démission des membres du CSE
- Présentation et élection du nouveau bureau

Cette demande est acceptée à l'unanimité.

### 1/ Validation PV du 22/07/2020

En préambule, le représentant de l'employeur fait état d'une contrainte liée à une réunion institutionnelle et propose une modification de l'ordonnancement de l'ordre du jour.

En propos liminaire, les élus CSE rappellent au représentant de l'employeur de respecter les délais de transmission des documents relatifs à l'ordre du jour du CSE.

Après lecture du procès-verbal et différents échanges entre les élus CSE 1<sup>er</sup> collège et le représentant de l'employeur, les élus 1<sup>er</sup> collège réitèrent leur souhait de conserver en l'état certains échanges.

En réponse le représentant souhaite préciser qu'il manque également une partie consacrée à la question de la QVT liée au travail au distanciel (PV du 8 juin, relire le fichier) et souhaite ajouter : « l'employeur considère qu'il y a eu association des élus du CSE, en particulier lors du CSE du 8 juin. »

Validation du procès-verbal du 22 juillet 2020 à l'unanimité.

Validation du procès-verbal du 1<sup>er</sup> décembre 2020 à l'unanimité.

### 2 /Démission de deux membres du CSE

La secrétaire titulaire du CSE fait lecture de sa lettre de démission du CSE au poste de secrétaire et d'élue, qui prendra effet à l'issue de la séance du 26 janvier 2021.

Le trésorier titulaire fait lecture de sa démission au poste de trésorier.

Le CSE prend acte de ces deux démissions. Le 1<sup>er</sup> collège propose la constitution d'un nouveau bureau :

Secrétaire : Sabine DUBY – secrétaire suppléant : Frédéric ROLLET

Trésorière : Catherine HERNANDEZ – trésorière suppléante : Florence VAYR.

Une élue premier collègue précise que compte tenu des échanges qui se sont tenus lors de la précédente réunion CSE, les élus 1<sup>er</sup> collège ont revu leur position et ont décidé de continuer leur mandat, eu égard au contexte actuel des Missions Locales en général et de la MLHG en particulier et aux enjeux à venir.

Le représentant de l'employeur remercie le CSE pour sa décision et félicite les nouveaux élus.

### **3/ Evolution de la CCN**

Le représentant de l'employeur informe le CSE que l'avenant 65 relatif à la révision de la classification a été étendu le 15/10/2020.

A compter de cette date les Missions Locales ont jusqu'au 14/10/2021 pour appliquer la nouvelle classification. Actuellement, une transposition est en cours entre les anciens emplois repères et les nouveaux emplois repères.

La branche travaille avec les organisations syndicales, sur certains points spécifiques pour lesquels il n'y a toujours pas d'accord, en particulier sur la notion de poly-compétences et celle de la relation entreprise.

La commission paritaire nationale d'interprétation s'est réunie le 25/01/2021 à ce sujet.

La MLHG est en attente de précisions s'agissant de l'interprétation commune pour la branche et les organisations syndicales afin de pouvoir mettre en place en suivant les entretiens de reclassification.

Le représentant de l'employeur rappelle en outre que ces travaux ont pris du retard en raison de la crise sanitaire en 2020, et propose qu'un point complet soit fait lors de la prochaine réunion CSE pour traiter de la communication auprès des salariés et de la mise en place des entretiens de reclassification. A ce titre, une réflexion est en cours pour les mener éventuellement, concomitamment avec les entretiens annuels, moments privilégiés pour traiter des compétences des salariés- sous réserve d'un accord effectif entre les partenaires sociaux, afin de ne pas entraver la conduite des entretiens annuels qui n'ont pu se dérouler en 2020 en raison de la crise sanitaire.

Une élue 1<sup>er</sup> collègue souhaite connaître la procédure de transmission des documents en amont de la prochaine réunion CSE sur ce sujet.

Le représentant de l'employeur précise que la branche et les organisations syndicales travaillent actuellement sur des supports de communication.

Une élue 1<sup>er</sup> collègue demande des précisions sur les conséquences éventuelles en termes de salaire pour les salariés.

Le représentant de l'employeur rappelle que la MLHG était sur ce sujet au-delà des attendus de la CCN, en particulier sur l'entrée d'un CI niveau 1 qui entre à 420 points alors que la CCN stipule un indice à 398 points.

La nouvelle classification va porter l'indice à 420 points, et de fait, la MLHG est donc en conformité sur ce point précis.

La nouvelle CCN prévoit en revanche la création de postes supports qui n'existaient pas auparavant (RAF, RRH,...) ainsi que la fusion des postes de CI 1 à CI 2 en un seul emploi repère de conseiller en insertion, d'où la nécessaire interprétation de poly-compétences et relation entreprise pouvant amener à des augmentations des indices professionnels.

Un élu premier collègue souhaite savoir s'il est question de créer un niveau spécifique pour les conseillers « orientés entreprises »

Le représentant de l'employeur précise qu'il s'agit d'un seul emploi repère de conseiller en insertion, et qu'au sein de cet emploi repère, les compétences sont cotées de façon différente, il n'y aura plus d'évolution de CI 1 à CI2, l'évolution salariale se fera sur la compétence dans l'idée de travailler la continuité sur l'ensemble des compétences.

La responsable des ressources humaines précise qu'il demeurera un seul poste de conseiller en insertion au sein duquel figureront tous types de cotation (11, 12 et 13), chaque cotation différente incluant des compétences supplémentaires.

Une élue du premier collège demande des précisions sur le devenir de l'ancienneté dans la future CCN.

La responsable des ressources humaines, rappelle que l'ancienneté procède d'un calcul en parallèle, indépendamment de l'emploi repère et cotations afférentes- l'ancienneté est intégrée au sein de la CCN mais n'est pas liée aux compétences exercées, mais au temps passé dans la structure, le réseau national.

Un élu 1<sup>er</sup> collège interroge sur une future ouverture des postes chargés relation entreprises ou a contrario se contenter de transposer les missions exercées aux salariés en poste.

Le représentant de l'employeur s'associe à cette réflexion et notamment sur les conditions qui ont amené les chargés relations entreprises à postuler, la reconnaissance du travail accompli par les collègues, ou bien encore la possibilité laissée à d'autres salariés de se positionner. Il est nécessaire d'attendre des précisions au national, toutefois si, au 2<sup>ème</sup> semestre, les négociations entre la branche et les organisations syndicales seraient toujours en statu quo, une décision devra être prise en interne avant le 14/10/2021. Le sujet sera abordé lors des CSE de mars et de mai.

Une élue 1<sup>er</sup> collège demande des précisions quant au planning de travail sur cette question.

Le représentant de l'employeur indique que dans le contexte précité il sera difficile de prévoir un rétroplanning.

La responsable de ressources humaines propose de renvoyer le document présenté lors d'un précédent CSE qui s'est déroulé sur l'antenne de Carbone à la veille du 1<sup>er</sup> confinement.

Un élu 1<sup>er</sup> collège propose qu'une date butoir soit fixée autour de ce travail dans l'hypothèse d'une absence d'accord au national.

Le représentant de l'employeur s'associe à cette demande et précise que ce calendrier devra être établi en mai ou juin dernier délai.

Le calendrier prévisionnel sera établi au CSE de mars.

**Arrivée de Sabine THARMALINGAM-DUBY à 10 h 00.**

**Election du nouveau bureau du CSE à l'unanimité des membres présents**

## **4/ Activité : contexte 2021, axes/objectifs, implications organisationnelles.**

Présentation au CSE des axes stratégiques 2021 de la Mission Locale Haute-Garonne (cf. annexe). Le représentant de l'employeur précise que le document a déjà été présenté aux équipes sur les territoires par les Responsables.

Un élu 1<sup>er</sup> collège demande des précisions s'agissant de la campagne de recrutement sur le fléchage Garantie Jeunes sur l'ouverture des postes en CDD.

Le représentant de l'employeur confirme cette option, sus réserves de savoir si les budgets alloués seront fléchés CPO ou Plan de Relance.

Un élu 1<sup>er</sup> collègue demande si un appel à candidature interne est envisageable au préalable.

Le représentant de l'employeur répond qu'un travail est fait en ce sens par les cadres des territoires.

**Départ représentant de l'employeur à 10H30 heures**

## **4/ Médailles du travail : prévisionnel 2021**

La responsable des ressources humaines informe le CSE que 6 salariés sont éligibles à la médaille du travail en 2021.

## **5/ Budget prévisionnel du CSE**

En préambule le trésorier du CSE souhaite rappeler la nécessité de fixer une date butoir sur le règlement **des œuvres sociales** pour pouvoir bénéficier de la prestation à la carte afin de mieux cadrer le budget dévolu à ce poste et propose la date du 31 décembre de l'année concernée et de fixer le montant de celle-ci pour 2021 au prochain CSE.

L'arrêté des comptes sera porté à l'ordre du jour du prochain CSE.

Un élu 1<sup>er</sup> collègue propose la mise en place d'un calendrier d'attribution des budgets des activités sociales des 1<sup>er</sup> et deuxième semestre et suggère deux dates butoir les : 1<sup>er</sup> mai et 1<sup>er</sup> octobre afin d'offrir une plus grande latitude pour les commandes estivales et hivernales et accélérer en conséquence la livraison des œuvres sociales aux salariés.

La responsable des ressources humaines propose au CSE de travailler conjointement à un document des règles d'attribution pour le CSE de mars et de le faire valider par les experts comptables de la Mission Locale Haute Garonne et du CSE.

## **6/ Présentation du plan de développement des compétences 2020 et consultation du CSE**

La responsable des ressources humaines rappelle que ce point a été évoqué en juillet suite aux propositions de l'ARML figurant dans la BDES pour 2021.

Le nombre de places de formation attribuées par équipe devait être remonté au 21/10/2020. Un point a été fait au CSE de décembre reprenant le nombre de places demandées auprès de l'ARML.

En date du 7 décembre, seules deux formations n'avaient pas été acceptées par la commission qui seront représentées en mars 2021.

L'ensemble des places demandées ont été validées à 91%, une note a été adressée au personnel.

En 2020, les modules GJ n'ont pu être réalisés, les salariés concernés sont réinscrits pour 2021 ainsi que ceux prévus sur 2020.

Un élu titulaire 1<sup>er</sup> collège rappelle l'obligation de formation au bénéfice des salariés affectés à la Garantie Jeunes et souhaite des précisions pour les nouveaux collègues affectés à ce dispositif, sur ce sujet.

La responsable des ressources humaines rappelle **que l'obligation de suivre les modules GJ** pour les conseillers Garantie Jeunes est très récente (2019).

Concernant les nouveaux collègues, la responsable des ressources humaines rappelle que les nouveaux collègues pourront être amenés à remplacer des salariés qui auront demandé en interne à intégrer la GJ (cf. axes et orientations stratégiques de la MLHG).

Pour les salariés intégrant la GJ, une demande sera faite à l'ARML de leur faire bénéficier des modules ; en cas d'impossibilité des points de formations en interne seront dispensés sur ce dispositif.

Consultation du CSE : le plan de développement des compétences est adopté à l'unanimité.

## 6/ Mouvement du personnel

La responsable des ressources humaines informe le CSE que depuis le 4 janvier, 12 personnes ont été intégrées hors Garantie Jeunes.

Dans le cadre de l'obligation de formation :

Une embauche sur Colomiers

Une mobilité acceptée sur Muret avec une ouverture de poste sur l'obligation de formation.

Une embauche sur Carbonne

Il reste un poste à pourvoir sur Blagnac

Dans le cadre de Rémojeunes :

Un poste à Saint Gaudens

Un poste à Carbonne

Un poste à Colomiers

Remplacements :

Quatre postes à Aucamville (3 postes de CIP et 1 poste assistante administrative).

Un poste sur Saint Gaudens (assistante administrative)

Dans le cadre de la Garantie Jeunes :

20 postes seront à pourvoir pour lesquelles une mesure AFPR avant l'embauche est prévue entre fin février et le 1<sup>er</sup> mars en distanciel de 100 heures en interne.

Un élu 1<sup>er</sup> collège souhaite savoir si les nouveaux embauchés sont titulaires d'un titre de CIP ?

La responsable des ressources humaines précise qu'un job dating est prévu à l'AFPA, l'idée poursuivie est d'assurer une diversité de profils concernant ce recrutement en intégrant également des salariés ayant une expérience à Pôle emploi, des profils issus de la formation universitaire (mastère insertion) etc.

Le document mouvement du personnel est dans la BDES.

Départ d'une salariée, ce point sera revu au retour du représentant de l'employeur.

## **6/ Plan égalité professionnelle de la MLHG : consultation du CSE**

En préambule, la responsable des ressources humaines rappelle que le plan doit être déposé auprès de la DIRECTTE chaque année, que les actions programmées en 2020 n'ont pu être mises en place en raison de la crise sanitaire, comme par exemple la procédure de harcèlement moral et sexuel, ~~la disparité homme/femme.~~

En conséquence et compte tenu des éléments de contexte 2020, la responsable des ressources humaines propose la reconduction à l'identique du plan 2020 pour 2021 mis à jour sur les données démographiques.

Consultation du CSE : adoption à l'unanimité.

## **6/ Mutuelle : cotisations 2021 et suite à donner**

La responsable des ressources humaines précise qu'une information va être envoyée à l'ensemble du personnel concernant l'augmentation des tarifs et la mise en ligne sur intranet du guide de l'assuré.

Le courtier de la MLHG a été mis en relation avec l'ARML portant sur un plan de santé collectif avec les Missions Locales de la région de manière à constituer une assiette plus importante.

Dans l'attente, un groupe de travail peut être constitué entre le CSE et le courtier pour continuer de réfléchir sur ce dossier et présenter à l'issue des propositions aux salariés.

Une réunion est proposée pour le 9 février.

Retour Représentant de l'Employeur à 11 heures.

Le représentant de l'employeur souhaite revenir sur le point mouvement du personnel afin de préciser deux points :

- Le premier étant la possibilité de financer des postes en lien avec l'augmentation des objectifs PACEA.
- Départ d'une salariée : le représentant de l'employeur précise qu'il s'agit d'un licenciement en lien avec une incapacité professionnelle à ce poste.  
Cette salariée est toujours dans les effectifs de la structure et est dispensée d'effectuer son préavis jusqu'à son départ effectif prévu en mars.  
Une offre d'emploi a été diffusée en interne et en externe (expert-comptable/ réseau UNML)

Des recrutements sur des postes d'assistante administrative en apprentissage sont en cours sur Carbonne et Colomiers. Un contrat d'apprentissage au poste de CIP est en cours. Il s'agit là d'une volonté de la structure de s'ouvrir au dispositif de l'apprentissage

## **7/ Questions diverses**

Télétravail : point sur l'attestation employeur en raison du couvre-feu établi à 18 heures :

Le représentant de l'employeur précise s'être rapproché de la plateforme nationale qui lui a confirmé que celle-ci n'était pas utile.

Néanmoins, la direction a entendu les inquiétudes des salariés et accepte de remplir des attestations à la demande des salariés.

Une élue 1<sup>er</sup> collègue demande s'il est possible de réduire les délais de distribution des tickets restaurant en les adressant directement sur les sites.

Le représentant de l'employeur répond que la distribution des tickets restaurant nécessite un travail de répartition en amont entre tous les salariés, ce travail est fait au siège.  
La seule possibilité de réduire les délais serait de passer à la carte rechargeable.

**Fin de séance / Sabine DUBY Secrétaire CSE MLHG**

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and strokes, positioned centrally on the page.