

PROCES-VERBAL DE LA REUNION DU CSE DE LA MLHG

du 25 MARS 2021

Présents :

Représentant de l'Employeur
Carrel Nadège Directrice

Délégués 1^{er} Collège

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

Délégué 2^{ème} Collège

Frédéric ROLLET Délégué titulaire

Excusé(e)s

Claire Vanhamme Cuevas suppléante

Invités :

Christine Comminges Delpech
Marjorie Pochez
Docteur Bournazel / ASTIA
Cabinet CERTIS

Excusé : Mr DEBERGUE ergonome du travail

POINTS RELATIFS AU CSST

- Démarche QVT : ML2.O bilan et perspectives (intervention de Mr DEBERGUE ergonome PREVALY et de Marjorie POCHEZ)
- Point sur l'intégration des nouveaux salarié-e-s (locaux, outils, programme d'intégration)
- Point sur la crise sanitaire et échange sur l'évolution du plan de reprise d'activité version 7 + Synthèse de l'actualisation du document unique
- Observatoire de l'absentéisme 2020
- Point sur la situation Antenne Aucamville
- Information sur une adaptation au poste de travail
- Questions diverses

POINTS RELATIFS AU CE

- Validation des PV en instance de validation
- Clôture des comptes 2020 : présentation par l'expert-comptable

- Budget prévisionnel du CSE 2021
- Proposition planning intervention auprès des équipes en vision conférence
- Règlement des œuvres sociales (si abouti)
- Plan Egalité F/H : présentation de l'index 2020
- Prime d'intéressement
- Evolution de la CCN – Calendrier et support
- Mutuelle : cotisations 2021 et suite à donner (si abouti)
- Mouvement du personnel
- Questions diverses

POINTS RELATIFS A LA CSST

POINTS RELATIFS A LA CSST

Démarche QVT : ML2.0 – Bilan et perspectives -Présentation par Marjorie POCHEZ –

Présentation du document fait par Mr DEBERGUE – Ergonome Annexe 1

La représentante de l'employeur rappelle que la démarche lancée dès le déconfinement, s'est achevée fin Février 2021. Les démarches ont été menées en lien avec la RGPD, la qualité de vie au travail, les outils, la parole des jeunes, la sécurisation du projet.

Présentation et restitution de la démarche QVT (cf. document) par **la responsable thématique ML2.0**.

A l'issue de la présentation, **la représentante de l'employeur** propose de poursuivre le travail sur un schéma affiné sur la base d'une expérimentation avec le groupe de travail sur le distanciel en lien avec le CSE et selon les orientations stratégiques de la structure.

La représentante de l'employeur présente ses remerciements eu égard à la qualité du travail restitué par le groupe de travail et de la responsable thématique tant sur le plan quantitatif et qualitatif ainsi que sur le respect des délais.

Le médecin du travail souhaite connaître le nombre de jeunes enquêtés

La responsable thématique précise que les jeunes ont été ciblés par les conseillers et qu'il n'y a pas de retours chiffrés sur le nombre d'enquêtes.

Une élue titulaire 1^{er} collègue s'interroge sur la manière dont vont être informés les salariés ainsi que les jeunes.

La représentante de l'employeur indique que le projet s'inscrit dans une démarche projet qui va se conduire sur plusieurs mois. Le travail actuel est une première phase. Le document va être présenté aux cadres et sera ensuite présenté ensuite aux équipes. Certaines préconisations ont déjà été mises en place. D'autres se feront en axe de travail en continu en lien avec les salariés.

La représentante de l'employeur souhaite rappeler l'intérêt des administrateurs sur le travail présenté.

D'autre part lors du Conseil d'administration du 14 avril prochain un point sera fait sur la problématique de l'équipement des jeunes en matériel informatique.

La Mission Locale Haute-Garonne a répondu à un appel à projet pour se doter de conseillers numériques : ces nouveaux collaborateurs pourront accueillir les jeunes et les aider à se saisir des outils

numériques. Ce projet est en attente d'une réponse et illustre bien la démarche continue de l'évolution de l'offre de service.

Un élu 1^{er} collègue demande si la pratique du distanciel s'imposera à tous les salariés ou bien auront-ils le choix

La représentante de l'employeur rappelle en premier lieu que cette démarche doit être centrée autour du diagnostic et une analyse du besoin du jeune. S'agissant de la responsabilité de l'employeur, il s'agit de faire monter en compétence chaque salarié, un travail est engagé avec le service des ressources humaines sur le volet formation ; à ce titre, la compétence du distanciel sera obligatoire à terme et pour les nouveaux salariés, cette compétence est d'ores et déjà demandée.

La médecine du travail exprime son vif intérêt autour de ce projet et souhaite savoir s'il a été partagé avec les instances représentatives de la structure

La représentante de l'employeur répond par l'affirmative : à la fois sur le plan des administrateurs de la structure et également avec le réseau des Missions Locales. Des documents ont été fournis pour que cela puisse être partagé au niveau du réseau.

L'élu titulaire cadre précise que la grande majorité des salariés sont sensibles à la question de l'accompagnement en distanciel.

La représentante de l'employeur exprime sa satisfaction quant au rôle d'alerte de la Mission Locale Haute-Garonne pour ce qui concerne l'évolution du public jeunes, qu'elle fait remonter auprès des élus et des partenaires en tant qu'observatoire des problématiques de la jeunesse sur le département.

POINT SUR L'INTEGRATION DES NOUVEAUX SALARIE-E-S (locaux, outils, programme d'intégration)

La représentante de l'employeur présente un document destiné à faire le point sur les actions engagées dans le cadre de ce plan de relance (cf document annexe 2).

Un élu titulaire 1^{er} collègue remarque que concernant l'antenne d'Aucamville la Garantie Jeunes est à nouveau en dehors des locaux.

La représentante de l'employeur précise que la Garantie Jeunes occupera ces nouveaux locaux de façon transitoire, le temps de réceptionner les nouveaux locaux définitifs. Ils seront plus confortables pour les collègues et nécessiteront plus de vigilance en termes de gestion d'équipe.

Un élu titulaire 1^{er} collègue demande des précisions sur l'organisation et la cohésion d'équipe.

La représentante de l'employeur répond que ces points seront à l'ordre du jour de ce nouveau projet mais qu'un travail est d'ores et déjà mené avec l'équipe. Elle souhaite rappeler la forte implication des élus autour de celui-ci qui a permis de conclure un bail transitoire le temps de l'exécution des travaux des nouveaux locaux. Ces locaux seront neufs, bien desservis par les lignes de bus, facilitant l'accès à la Mission Locale pour les jeunes.

Un élu titulaire 1^{er} collègue fait part de son inquiétude concernant le fait que ces locaux soient vus comme des « usines à GJ ».

La représentante de l'employeur confirme la nécessaire vigilance à porter sur l'organisation spatiale et fonctionnelle du site, et rappelle aussi l'effort financier conséquent de la part de la collectivité sur ce projet.

L'assistante administrative Garantie Jeunes sera avec l'équipe GJ. Tous les jeunes de la GJ seront accueillis dans les nouveaux locaux. L'accueil général sera conservé au lieu actuel. Il y aura donc une assistante administrative sur chaque site.

Un élu titulaire 1^{er} collègue interroge sur la possibilité d'accès des personnes à mobilité réduite ainsi qu'à l'accès des poussettes sur le site d'Aucamville.

La représentante de l'employeur précise qu'une rampe d'accès est prévue sur le nouveau local.

Un élu titulaire 1^{er} collègue demande si ces financements sont pérennes ou liés à l'enveloppe en rapport avec le plan de relance ?

La représentante de l'employeur précise que cela reste à définir avec l'état

Une élue titulaire 1^{er} collègue demande si des visites des nouveaux locaux sont envisagées

La responsable de l'employeur répond par l'affirmative.

Une élue titulaire 1^{er} collègue demande des précisions sur ce qui est prévu s'agissant des fonctions supports pour le siège

La représentante de l'employeur répond que sur ce point la Mission Locale Haute Garonne est sous dotée, une réflexion est en cours autour de la création,

- d'un poste de RAF
- d'un recrutement RH
- d'une réflexion sur l'externalisation des tâches informatiques
- d'un recrutement dédié à la GJ
- du déménagement du siège
- du recrutement en contrat d'apprentissage sur Aucamville

La Mission Locale Haute-Garonne fait face à des difficultés de recrutements de CIP – il s'agit d'un métier en tension dans le contexte actuel.

La représentante de l'employeur exprime sa satisfaction quant aux derniers recrutements.

Le mode de financement 2021 est un nouveau modèle dont nous ne connaissons pas encore totalement les contours. L'état a notifié à la mission locale le déblocage de l'enveloppe CPO ainsi qu'une première part du plan de relance, soit un montant de 4,8 millions d'euros. Nous attendons des précisions pour le déblocage de la deuxième tranche du plan de relance. Nous continuerons à mobiliser nos fonds dédiés 2020 en 2021. Il est également prévu un assouplissement des conditions d'entrée et de suivi de la Garantie Jeune. Des travaux sont en cours au niveau national. La représentante de l'employeur transmet les communications au fur et à mesure qu'elles se présentent.

Un élu titulaire 1^{er} collègue souhaite savoir si les fonctions support prévues seront en CDD : la représentante de l'employeur répond qu'il faut étudier financièrement ce qui est possible et renvoie à ce qui a été dit précédemment.

POINT SUR LA CRISE SANITAIRE ET ECHANGE SUR L'EVOLUTION DU PLAN DE REPRISE D'ACTIVITE VERSION 7

Intervention de la responsable des ressources humaines

Présentation de la version 7 du plan de reprise d'activité cf Version7 Plan de reprise

La médecine du travail rappelle que la réglementation en vigueur est consultable sur le site PREVALYS.

Elle souhaite savoir si le protocole chimique afférent aux réactions allergiques éventuelles des produits virucides est prévu dans le plan.

La responsable des ressources humaines répond que les prestataires ont été interrogés afin d'avoir des attestations signées concernant le respect de l'utilisation des produits. Tous les documents ont été reçus.

La médecine du travail informe qu'il existe une fiche pour l'utilisation de chaque vaccin et qu'il serait utile de l'ajouter au plan de reprise pour les salariés.

La responsable des ressources humaines en prend note.

Un élu titulaire 1^{er} collègue demande s'il est possible d'apporter des précisions sur les modalités de la mise en place du télétravail pour les semaines travaillées à 5 jours et propose une rectification sur le document.

La responsable des ressources humaines en prend note.

Un élu titulaire 1^{er} collègue souhaite des précisions sur l'absence de télétravail pour les nouveaux salariés avant trois mois.

La représentante de l'employeur répond que pour les nouveaux salariés, le télétravail semble difficile à mettre en place les premiers mois pour s'approprier l'organisation de notre structure. Elle précise que des consignes ont été données afin que les gestes barrières soient bien respectés sur les sites.

L'élu 1^{er} collègue précise que la mesure du télétravail est une mesure de protection contre le virus pour les salariés. Cela n'est pas en relation avec l'autonomie. Il faut faire une différence entre l'autonomie et la protection contre le virus. Les outils peuvent être donnés en distanciel.

La représentante de l'employeur précise qu'il a été constaté que la phase de démarrage peut être difficile pour les nouveaux salariés qui sont très nombreux. L'idée est qu'ils se sentent sécurisés notamment en sollicitant leur cadre et leurs collègues dès qu'ils en ont besoin. Cela est plus difficile en distanciel.

L'élu 1^{er} collègue rappelle qu'il s'agit d'une pandémie. Les personnes nouvellement embauchées sont donc exposées au virus.

La représentante de l'employeur rappelle que les personnes à risque doivent informer leur hiérarchie. et que le protocole est respecté. Elle demande si les visites médicales ont bien été effectuées ?

La responsable des ressources humaines précise que les visites d'embauches sont pour la plupart effectuées.

La médecine du travail rappelle que les visites d'embauches sont faites en visio par les infirmières. Par contre s'il y a connaissance d'une personne bénéficiant d'une RQTH, elle doit être vue par le médecin du travail. Elle rappelle le cadre de la loi, qui prévoit que l'information doit être donnée aux salariés afin qu'il puisse décider de voir le médecin en toute confidentialité. Elle souligne la contradiction qui peut exister entre la réalité du travail et celle de la vie et comprend que cela peut être vécu de façon violente.

L'élu titulaire réitère son incompréhension face à cette position.

La médecine du travail s'interroge que la procédure à appliquer dans le cas d'un salarié qui ne pourrait absolument pas travailler en présentiel.

La représentante de l'employeur confirme sa position en précisant que rien ne vaut l'échange de pair à pair et que le lien ne peut pas se faire uniquement avec le manager, elle rappelle que certaines personnes en CDD ont été en échec sur la prise de poste en fin d'année.

Un élu titulaire 1^{er} collègue demande si les référents COVID sont identifiés sur chaque antenne et s'ils ont un temps dédié pour actualiser leurs connaissances concernant le COVID ?

La responsable des ressources humaines précise qu'il est attendu du référent COVID qu'il soit capable d'agir lorsqu'il y a une personne malade.

Il s'agit d'une procédure.

Un élu titulaire 1^{er} collègue note dans le document-qu'il est fait mention de salariés en télétravail à 100 % : concernant le reporting avec le manager, existe-t-il un outil pour ces salariés ainsi que pour les nouveaux collaborateurs.

La responsable des ressources humaines répond que dans la pratique, il est demandé aux responsables de se mettre en relation avec le salarié et d'échanger.

Un élu titulaire 1^{er} collègue demande la possibilité de le préciser dans le document qui sera mis à la disposition des salariés.

La responsable des ressources humaines en prend note-

Un élu titulaire 1^{er} collègue demande si concernant la pause déjeuner, au vu des règles de distanciation notamment dans les grandes salles, il serait possible d'envisager la réouverture des salles qui permettent de respecter les règles sanitaires du COVID afin que les salariés puissent déjeuner ensemble ?

La représentante de l'employeur rappelle que cette situation devrait bientôt s'achever avec la vaccination qui arrive et qu'il n'est pas interdit pour les salariés de se voir avec le masque pendant quelques minutes.

Un élu titulaire 1^{er} collègue rappelle que le décret indique qu'il est possible de manger ensemble à partir de 8 m² par personne dans la même pièce.

La représentante de l'employeur se tourne vers la médecine du travail pour avis.

La médecine du travail rappelle qu'il faut faire attention aux attentes données par le vaccin, qu'il faut s'attendre à vivre avec le virus pendant 2, 3, 4 voire 5 ans.

Les moments de pause permettent de garder du lien, des règles sanitaires et de neutralisation des chaises ont été mises en place. Il ne serait pas abusif d'adapter ces temps de pause en respectant la règle des 8 m² tout en étant vigilants sur les sites qui ne le permettent pas.

Il faut également compter sur le sens des responsabilités des salariés, elle rejoint les propos de l'élu 1^{er} collègue sur le côté violent des restrictions liées au plan sanitaire

La représentante de l'employeur tient à souligner sa préoccupation et sa responsabilité quant à la santé des salariés et les conséquences engendrées dans l'organisation du travail en cas de cas contact, et souhaite entendre l'ensemble des personnes présentes.

Toutes les personnes s'expriment :

Une élue 1^{er} collègue précise que le vécu des situations s'exprime de façon différente en fonction des personnalités de chacun. Il est possible d'échanger avec ses collègues en gardant le masque en intérieur et sans masque à l'extérieur en respectant la distanciation. En revanche, elle s'interroge sur le rôle de l'employeur lorsque les règles de distanciation ne sont pas respectées en extérieur.

Une autre élue titulaire 1^{er} collègue fait le constat du mal être de certains collègues qui trouvent que les temps d'échange sont rares du fait des permanences extérieures, que les contraintes sanitaires (désinfection régulière) sont parfois lourdes à gérer mais restent respectées et que l'absence de convivialité peut être vécu comme une injustice par certains.

L'élue titulaire 2^{eme} collègue se place sur le plan de la sécurité vis-à-vis des salariés ; l'absence de convivialité peut générer des insatisfactions de fait, qui ne résistent pas au champ de la responsabilité et du devoir de protection des salariés incombant au manager. Sur ce point, il s'interroge également quant aux moments de pause, s'il peut être estimé que la pause médiane appartient au salarié à l'extérieur des locaux, qu'en est-il des pauses intermédiaires ?

La responsable des ressources humaines est favorable au maintien d'une position de sécurité et que les moments informels puissent être maintenus conservant les gestes barrière.

La médecine du travail demande le nombre de salles concerné par la possibilité donnée par le décret.

La représentante de l'employeur informe que chaque responsable fera remonter la superficie de toutes les salles afin de pouvoir analyser et prendre des décisions. Elle prend note de l'avis des membres du CSE.

La médecine du travail insiste sur le respect des distances d'au moins 1m50 entre les salariés.

Il peut avoir une évolution dans cette crise sanitaire mais on doit se baser sur ce que nous dit l'Etat.

Il faut surtout s'assurer de la capacité d'aération des salles. Ce critère doit être absolument respecté.

La représentante de l'employeur souhaite procéder à une analyse fine au préalable.

Une élue 1^{er} collègue demande si des cas de salariés ou de jeunes cas contacts ou malade sont connus ?

La représentante de l'employeur répond qu'actuellement aucun cas n'est connu parmi les salariés et qu'il y a 1 jeune dans un groupe GJ, ce groupe est passé en visioconférence immédiatement. A sa connaissance il n'y a eu aucun autre jeune contaminé parmi ce groupe.

La médecine du travail invite à la communication auprès des salariés sur la réussite du respect des règles sanitaires.

La représentante de l'employeur en prend note ;

POINT SUR L'ABSENTEISME 2020

Présentation du document par la responsable des ressources humaines.

Elle rappelle en préambule qu'un arrêt maladie long est une expression juridique qui correspond aux tranches de jours d'arrêt. Un arrêt long est considéré au-delà de 90 jours.

Deux arrêts très longs ont conduit à une inaptitude.

La responsable des ressources humaines informe le CSE que ce document est sur la BDES ; il y a également ceux des années précédentes ce qui permet de faire des comparatifs d'une année sur l'autre.

L'élu titulaire 1^{er} collègue demande si le taux d'absentéisme n'est pas en augmentation par rapport à 2019 ?

La responsable des ressources humaines précise que la comparaison doit être pondérée en lien avec l'augmentation de la masse salariale et qu'à ce titre la situation n'est pas alarmante. Elle note surtout des arrêts maladie plus longs.

La représentante de l'employeur souligne la proportion des arrêts maladie liés à la COVID au 1^{er} semestre 2020

La médecine du travail précise que les arrêts de longue durée ne sont pas en lien avec les risques psycho sociaux à la mission locale, ni avec la crise sanitaire.

L'élu titulaire 1^{er} collègue constate que le taux d'absentéisme des salariés est en nette augmentation sur l'antenne d'Aucamville.

La médecine du travail répond qu'il y a deux lectures, c'est à la fois inquiétant et rassurant : il y a une prise de conscience des salariés du besoin de soin et d'arrêt pour en bénéficier.

La responsable des ressources humaines fait le constat que les absences maladie de moins de trois jours ont fortement baissé de 2019 à 2020.

POINT SUR LA SITUATION ANTENNE AUCAMVILLE

La représentante de l'employeur informe le CSST sur la situation de l'antenne

Une salariée est revenue en mi-temps thérapeutique, son retour a été organisé avec la Direction et la Responsable d'Antenne.

La personne qui était sur le remplacement a été conservée dans les effectifs à mi-temps. La représentante de l'employeur souligne le caractère exceptionnel de cette situation. Les jours de travail ont été modifiés à plusieurs reprises, il est à noter que chaque modification impacte sur le planning et donc sur le suivi des jeunes. La salariée a remercié de l'organisation mise en place.

La médecine du travail précise avoir demandé à ce que la salariée soit sur site afin de recréer du lien social professionnel.

Concernant l'assistante administrative qui doit revenir, un mi-temps thérapeutique est demandé. La durée du mi-temps thérapeutique se fera en fonction de ce que le médecin traitant déterminera. Le médecin conseil de la sécurité sociale peut également intervenir. Le temps partiel thérapeutique permet de reprendre ses marques. A ce jour la Mission Locale a reçu l'avis de pré-reprise et la salariée a fait part par mail de ses souhaits d'organisation. La partie organisationnelle dépendant également de l'accord de l'employeur, c'est à lui de juger de la pertinence de l'organisation et de notifier son refus.

La représentante de l'employeur indique avoir reçu une nouvelle demande de reprise de mi-temps thérapeutique sur le poste d'Assistante Administrative.

Elle rappelle que dans un premier temps, dans l'urgence, un remplacement de fin d'année s'est fait.

Actuellement ce poste est un poste d'ASS Garantie Jeunes – poste pivot entre l'accueil, la gestion administrative et la vie des dossiers GJ.

Les objectifs 2021 sont attendus de façon importante, et il est primordial que ce poste soit occupé et géré à temps plein afin d'éviter les erreurs et omissions.

Sur l'antenne il y a 19 salariés. L'ASS va déménager en avril avec l'équipe GJ. Les attendus sur ce poste nécessitent une personne qui soit très autonome et qui ait des capacités d'organisation importantes et une forte expertise.

Au vu de tous ces éléments nous ne pouvons pas envisager une permutation des missions.

La salariée étant en arrêt maladie s'est vue informée de l'organisation par courriel. La Direction se tient à sa disposition pour échanger dès qu'elle le souhaite. Dans cette période et à ce poste, il est difficile d'envisager un poste à mi-temps.

Un élu 1^{er} collègue demande s'il est possible d'envisager de garder la salariée à mi-temps pour faire le tuilage ? Est-il possible de rassurer la salariée en lui proposant également de poursuivre son arrêt afin de stabiliser son état de santé ?

La représentante de l'employeur rappelle l'exigence de compléter stricto sensu le contrat, sans possibilité de tuilage.

Un élu 1^{er} collègue demande s'il est possible d'envisager deux contrats de travail distincts ?

La représentante de l'employeur rappelle la nécessité de respecter les règles juridiques.

En prévision, il est envisagé de recruter une personne en contrat d'apprentissage. Pour l'instant, au vu des difficultés d'organisation, il n'est pas possible de faire un recrutement et changer les missions. C'est un équilibre assez complexe.

Un élu 1^{er} collègue précise que le poste d'AA GJ n'existe pas comme pour le Conseillers en Insertion de la Garantie Jeune, il n'y pas de fiche de poste.

La représentante de l'employeur précise qu'il s'agit de mission pas de poste et que les recrutements se font sur les postes de AA et sur CI

La médecine du travail demande s'il est possible de proposer une autre mission à la salariée concernée ou d'utiliser la clause de mobilité.

La représentante de l'employeur précise qu'elle n'a pas encore évoqué cette possibilité avec la salariée pour ne pas lui donner de faux espoirs compte tenu du contexte financier actuel. Si une solution peut être trouvée, cela sera fait. La médecine du travail répond que lorsqu'elle va recevoir la salariée, elle actera le mi-temps thérapeutique. Si l'employeur notifie son refus, la salariée n'aura donc comme solution pour maintenir son salaire que de continuer son arrêt maladie.

La représentante de l'employeur précise que c'est à la salariée de revenir vers elle compte tenu de son arrêt maladie.

Un élu 1^{er} collègue constate que l'employeur peut échanger avec la salariée si elle le souhaite et que des solutions peuvent être proposées.

La représentante de l'employeur précise que ce poste demande une rigueur administrative très importante, notamment vis-à-vis des jeune, poste qui ne permet pas le partage des tâches. Elle rappelle que sur cette antenne, des jeunes n'ont pas perçu leur allocation, ce qui a entraîné de la

surcharge du travail et de l'agressivité des jeunes et des parents qui se sont retournés vers leurs conseillers entraînant ainsi une surcharge émotionnelle et professionnelle. Ce poste d'AA est très important dans sa complexité.

La médecine du travail relève la complexité de ce poste.

Un élu titulaire 1^{er} collègue note également la charge de travail supplémentaire induite par l'augmentation des objectifs. La médecine du travail rappelle qu'il est important de peser l'équilibre mental qu'implique une prolongation d'arrêt maladie ; c'est aussi une forme d'ultimatum. Un arrêt de longue durée peut être synonyme de « perdre pied ».

INFORMATION SUR UNE ADAPTATION AU POSTE DE TRAVAIL

La responsable des ressources humaines informe qu'une personne à mobilité réduite a été recrutée. Cap emploi a été sollicité pour évaluer les adaptations possibles sur le poste de travail.

La médecine du travail précise que les adaptations concernent les fauteuils, l'ergonomie du poste (clavier...), l'accès à la structure. Ce qui est demandé c'est l'évaluation des besoins de la personne à son adaptation au poste de travail.

Il faudra ensuite faire des devis pour les faire parvenir à l'AGEPHIP. Il y aura une répartition des coûts entre l'employeur et l'AGEPHIP.

La représentante de l'employeur exprime sa satisfaction autour de ce projet et espère sincèrement que cela se passe très bien.

QUESTIONS DIVERSES

Pas de question. Fermeture de la réunion CSSTT à 12 h 50

POINTS RELATIFS AU CE

- Validation des PV en instance de validation
- Clôture des comptes 2020 : présentation par l'expert-comptable
- Budget prévisionnel du CSE 2021
- Proposition planning intervention auprès des équipes en vision conférence
- Règlement des œuvres sociales (si abouti)
- Plan Egalité F/H : présentation de l'index 2020
- Prime d'intéressement
- Evolution de la CCN – Calendrier et support
- Mutuelle : cotisations 2021 et suite à donner (si abouti)
- Mouvement du personnel
- Questions diverses

Validation des PV en instance

PV du 19 janvier 2021 – relecture et validation en séance – validé par l'ensemble des membres présents

PV du 26 janvier 2021 – relecture et validation en séance – validé par l'ensemble des membres présents

Clôture des comptes 2020

Présentation des comptes par le cabinet comptable Certis.

Situation stable et saine, trésorerie consolidée.

Aucune remarque sur la légalité des prestations versées par le CSE à ce jour. Il est à noter l'importance d'être vigilant concernant la différence de traitement des salariés dans l'attribution des prestations. La modulation devant se faire dorénavant sur la base de critères non-discriminants, le seul critère pouvant être pris en compte est celui de l'ancienneté.

Sur l'exercice 2020, il est constaté un léger déficit en lien avec le financement de la formation dispensée aux élus.

Le représentant de l'employeur remercie les élus de la bonne tenue du budget et le maintien des objectifs.

La Responsable des Ressources Humaines précise que la problématique concernant les règles d'attribution des oeuvres sociales pour l'exercice à venir est basée sur des interprétations de la jurisprudence ; elle propose de s'accorder sur un texte soumis à l'expert comptable et à l'avocat de la MLHG, au comptable du CSE pour ensuite soumettre un rescrit à l'URSSAF concernant les règles d'attributions.

Le cabinet Certis rappelle avoir transmis un guide complété par des jurisprudences, au-delà, la réponse à des questions techniques plus précises est incertaine.

Selon la responsable des ressources humaines, la question se pose à 2 niveaux : l'éligibilité et les règles d'attribution. Elle demande :

- le critère de l'ancienneté peut être mobilisé concernant l'éligibilité ?
- La modulation des versements peut-elle se faire via le quotient social ?

Selon le cabinet Certis : Des attributions peuvent être faites aux enfants des salariés à certains moments de l'année. Il faut pouvoir faire un mix de ces différents éléments afin de moduler en fonction de la situation de chaque salarié.

Représentante de la direction : le but est de favoriser les bas revenus pas de rendre inéligibles certaines catégories.

Le cabinet Certis : Votre proposition de moduler par indice ne semble plus possible.

La responsable des ressources humaines indique que sur la base des informations transmises par l'expert comptable de la structure, les règles utilisées jusqu'en 2020 pourraient encore s'appliquer (application du critère d'indice) car s'appliquant par tranche, cela reste un critère collectif.

Le cabinet CERTIS estime que la volonté du législateur soit plus d'assister le collaborateur, non pas en fonction des rémunérations et ou des coefficients mais plus en fonction de la situation sociale du bénéficiaire : revenu du foyer / composition de la famille.

La responsable des ressources humaines demande s'il est possible de recevoir de la part du cabinet CERTIS un document précisant sur les 3 volets (prestations à la carte, chèques vacances, ticket Kadeos) les éléments utilisables pour une modulation A la suite de quoi le CSE pourra présenter une mouture finale partagée avec l'expert comptable de la Mission Locale Haute-Garonne.

Le cabinet CERTIS rappelle que ce doit être le critère objectif qui doit prédominer. Ne pas restreindre le nombre de bénéficiaires du fait du choix de critère. Le but final étant de faire bénéficier un maximum de personnes de chaque prestation.

La secrétaire du CSE souhaite savoir, s'il est encore possible de traiter les demandes des salariés à ce stade.

Le cabinet CERTIS répond que celles-ci peuvent être traitées si les montants et conditions d'attribution sont inchangées

La représentante de l'employeur indique en conclusion que le CSE est en attente d'un retour du cabinet CERTIS pour déterminer ces règles d'attribution et leur modulation afin de compléter le règlement intérieur.

Budget validé à l'unanimité des membres présents.

Budget prévisionnel 2021

Report à la réception des différents éléments comptables.

Règlement des œuvres sociales

Report à la réception des différents éléments comptables.

Proposition d'intervention auprès des équipes en visio

Les élus du collège proposent de réaliser un tour des antennes en visio pour présenter et rappeler à chaque salarié les règles de fonctionnement, d'attribution des œuvres sociales et le rôle du CSE.

La représentante de l'employeur répond favorablement à cette demande et remercie les membres du CSE de cette initiative.

Egalité H/F : Présentation de l'index 2020

La responsable des ressources humaines explique que le calcul est fait automatiquement par le logiciel de traitement de la paye.. A partir du moment ou sur 5 critères, 3 ne sont pas calculables, l'index ne peut pas être calculé. L'index a été transmis à la DIRECCTE qui en a confirmé sa réception. Les critères et système de calcul sont disponibles sur législation.

Prime d'intéressement

Informations sur le versement de la prime effectuée au 31 mai 2021.

La représentante de l'employeur indique que les objectifs ont été quasiment atteints. Sur l'objectif 1 diagnostic : objectif atteint – sur l'objectif 2 garantie Jeunes : 99 %. Compte tenu de la spécificité de l'année, des difficultés rencontrées et de l'investissement de chacun, la Présidente valide le versement de la prime comme si l'objectif avait été atteint à 100 %.

La responsable des ressources humaines rappelle que, selon le même principe que l'an passé, une consultation des salariés par courrier sera faite pour demander le choix de chacun concernant l'attribution de cette prime. La Mission Locale est en attente de l'arrêté des comptes par le conseil d'administration qui aura lieu le 14 avril 2021. Il sera procédé à un envoi des bulletins d'option le 22

avril à l'ensemble des salariés concernés (présents sur l'année 2020). Une note de service sera diffusée à cet effet. La limite de retour des courriers sera le 14 mai. A défaut de réponse, la prime sera investie sur le livret le moins risqué (moins de perte de capital). Le montant global est de 42304,65 euros, le supplément d'intéressement de l'employeur est du même montant. Soit une somme globale de 84 608.13 euros. Pour la dernière année, un avenant doit être soumis au vote des salariés, l'avenant sera soumis au CSE le 27 mai, puis au vote des salariés (nécessité d'adoption aux 2/3). En effet, l'accord actuel doit être modifié sur sa forme et non sur son fond. L'objectif 2 ne peut pas être appliqué compte tenu du fait qu'il repose sur une convention financière qui n'existe plus. De plus, l'idée est aussi d'apporter de la souplesse sur l'objectif 1 en l'encadrant de façon à se donner plus de latitude pour l'atteindre ou le dépasser.

Evolution de la CCN : Calendrier et support

La représentante de l'employeur informe le CSE que les négociations nationales sont stoppées du fait de divergences sur l'augmentation de la valeur du point.

Sur la méthodologie, il reste des points à accorder quant à l'information des salariés et à la mise en place du reclassement. Des nouveaux postes existent : le poste de responsable des ressources humaines, le poste de Responsable administratif et financier. Peu de salariés seront concernés, il y aura donc une information pour les salariés pour qui il n'y aura aucun changement et un entretien sera organisé pour les salariés concernés par un changement.

Un élu du collège salariés souhaite des précisions sur la possibilité d'ouverture de poste pour les chargés relations entreprises.

La représentante de l'employeur précise que jusqu'alors, ce qui s'appelait la référence emploi était proposée à l'ensemble de l'équipe ; les personnes intéressées se sont positionnées et se verront « consolidées ».

Sur les 3 activités du poste, seule la compétence Développer et maintenir un partenariat avec les entreprises et les employeurs est spécifiquement rattachée à la mission des CRE.

Un élu du collège salariés demande si les mêmes modalités s'appliqueront concernant la compétence 4.6 « Accompagner collectivement un groupe dans son parcours » ?

La représentante de l'employeur précise que 5 activités composent le 4.6 : sur chaque antenne, nous avons déjà un CI 2 dédié à cette activité sur les 3 premiers items.

Un élu du collège salariés demande si la participation à l'élaboration de supports de communication est une compétence transversale

La représentante de l'employeur : non, la compétence existe déjà.

Elu du collège salariés : « je suis étonné que les postes de CRE ne soient pas proposés du fait du changement de la rémunération ».

La représentante de l'employeur : encore une fois, lorsque les références ont été proposées, les personnes se sont engagées sur ces postes. Nous ne verrions pas pourquoi nous devrions ouvrir ces missions alors qu'elles sont occupées par des salarié.e.s qui ont souhaité s'y investir.

Voir avenant site intranet.

Mutuelle : cotisation 2021 et suite à donner

La responsable des ressources humaines indique qu'un groupe de travail composé de membres du CSE a été organisé en janvier. Le courtier a été mis en relation avec les élus qui souhaitent participer à ce groupe de travail. D'autres mutuelles ont été listées pour comparer avec la nôtre et évaluer si les conditions sont plus intéressantes. L'ARML s'est mise en réflexion pour changer sa mutuelle. M. RUMEAU (courtier) s'est mis en relation avec l'ARML pour des propositions. Il en ressort la possibilité de se joindre au collectif d'Occitanie pour bénéficier de meilleurs tarifs. A ce jour, nous sommes en attente d'informations.

Une élue du collège salarié précise que des documents ont été transmis avec un tableau comparatif entre l'AG2R et la mutuelle Harmony et PréviFrance. Des différences existent sur des points spécifiques de remboursement (prothèse auditive – implants dentaires...) et nécessitent un examen plus approfondi des propositions.

L' élu du collège cadres rappelle qu'un travail de comparaison avait déjà eu lieu, et que le but était d'aller dans le sens des salariés pour baisser le tarif. La question du remboursement est une des deux questions à aborder.

La responsable des ressources humaines explique que la première question à se poser est de savoir si ,au vu des éléments fournis, il est pertinent de changer de mutuelle cette année ? Auquel cas on choisit la meilleure mutuelle et on est dans un rétroplanning ambitieux pour changer de contrat en fin d'année.

La représentante de l'employeur répond qu' il paraît prématuré de prendre une décision ce jour du fait des éléments trop récents et propose de prévoir une autre phase du groupe de travail .

Mouvement du personnel

Présentation par la Responsable des ressources Humaines des différents mouvements au CSE : 62 mouvements depuis le 4 janvier 2021.

Questions diverses

Cf Réponses écrites

Sabine Tharmalingam-Duby

Secrétaire CSE MLHG

