

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE MISSION LOCALE HAUTE-GARONNE -**CSE DU 30 SEPTEMBRE 2022**

	MEMBRES	
Représentant de l'employeur	Nadège CARREL – Directrice de la Mission Locale Haute-Garonne	Présente
Invités	Christine COMMINGES-DELPECH – Responsable des Ressources Humaines	Présente
	Camille CHABROL – Assistante Ressources Humaines	Présente
	Thierry VIDART – Responsable Systèmes, Réseaux et Communication	Présent
	Dominique RUMEAU – Courtier d'assurance	Présent
1^{er} collègue	Leila SEHLI – Trésorière du CSE	Présente
	Xavier DUNOS – Secrétaire du CSE	Présent
2^{ème} collègue	Frédéric ROLLET - Secrétaire Adjoint du CSE	Présent
	Manuel VELASQUEZ – Suppléant du CSE	Présent

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE MISSION LOCALE HAUTE-GARONNE -

REUNION ORDINAIRE DU 30 SEPTEMBRE 2022

- 1/ Validation des PV en instance**
- 2/ Informations sur avenant de l'accord d'intéressement**
- 3/ Les 40 ans des missions locales**
- 4/ Activité et organisation mise en place au dernier trimestre**
- 5/ À la suite de la dénonciation de la fermeture systématique et collective de l'ensemble des établissements de la MLHG en août et à Noël, bilan sur l'activité et l'organisation mise en place au mois d'août 2022 et perspectives pour 2023**
- 6/ Jours de pont pour 2023**
- 7/ Point sur la mise en place de l'accord du 9 septembre sur le forfait jours an**
- 8/ Point sur la mise en place de l'accord du 9 septembre sur le télétravail**
- 9/ Point d'étape sur les documents à remanier à la suite des accords et à de récentes modifications sur le plan législatif**
- 10/ DUE du contrat collectif de santé à faire évoluer, point sur le contrat et perspectives 2022**
- 11/ Point sur la construction du PDC 2023**
- 12/ RGPD et nouveau Délégué à la Protection de Données Personnelles (DPO ou DPD)**
- 13/ Recrutements**
- 14/ Mouvement du personnel**
- 15/ Questions diverses**

La séance débute à 9h.

1/ Validation des PV en instance

Relecture du PV du CSE ordinaire du 22/07/2022, propositions de modifications.

Adoption du PV du 22/07/2022 à l'unanimité par les membres du CSE.

2/ Informations sur avenant de l'accord d'intéressement

RRH : Nous avons déposé l'accord auprès de la DREETS. Il a bien été enregistré, nous n'avons pas eu de remarque de la part de l'administration sur le contenu.

CSE 2^{ème} collège : Où en sommes-nous à ce jour au niveau de la réalisation des objectifs ?

Représentante de l'employeur : Nous sommes légèrement en deçà des objectifs mais rien de dramatique. A ce jour, nous sommes à 69% de diagnostics, 40% de PACEA et 73% de CEJ.

3/ Les 40 ans des missions locales

Représentante de l'employeur : Les 40 ans c'est avant tout une opération de communication importante. On est en train d'atteindre les objectifs fixés grâce à une présence des élus et des partenaires sur certain territoire. Les jeunes sont fiers de montrer leurs réalisations et s'emparent du sujet. Les élus sont surpris positivement par cette jeunesse.

Concernant la soirée du 6 octobre, nous sommes sur une échelle départementale : 190 inscrits et 75% de nos salariés seront présents.

La soirée sera animée par une jeune suivie par la MLHG.

Programme de la soirée du 6 octobre :

- Film interview de Bertrand Schwartz
- Discours de Mme Sabine Geil-Gomez, Présidente de la MLHG puis de M. Georges Méric, Président du Conseil Départemental de la Haute-Garonne ; Mme Carole Delga, Présidente de la région Occitanie et M. Etienne Guyot, Préfet de la Région Occitanie.
- Animation de 3 tables rondes par Nadège Carrel, Directrice de la MLHG.
 - o 1ère table ronde : La mission locale et les territoires.
 - o 2ème table ronde : Parole des jeunes.
 - o 3ème table ronde : Le partenariat du cœur des ML.
- Projection d'un film sur les météorites dans la salle IMAX
- Gâteaux et diffusion des films réalisés par les antennes

Pas de question.

4/ Activité et organisation mise en place au dernier trimestre

Représentante de l'employeur : Nous mettons la priorité sur l'atteinte des objectifs. Création du pôle observatoire pour accompagner tout le monde vers une nouvelle traçabilité. Chacun doit saisir le train de ce changement et monter dans ce train. C'est un travail collectif.

CSE 2^{ème} collègue : C'est une vraie question d'amener les salariés aux changements. Lors des entretiens d'embauche on évalue cette compétence.

CSE 1^{er} collègue : Nous espérons que le déroulé de la soirée des 40 ans avec les prises de paroles des « institutionnels » va permettre aux salariés de prendre conscience des stratégies et des enjeux.

5/ À la suite de la dénonciation de la fermeture systématique et collective de l'ensemble des établissements de la MLHG en août et à Noël, bilan sur l'activité et l'organisation mise en place au mois d'août 2022 et perspectives pour 2023

Retour des membres du CSE par rapport à la dénonciation de la fermeture estivale 2022 :

CSE 1^{er} collègue : L'été s'est bien passé considérant l'organisation mise en place par territoire. L'activité a continué comme si nous étions sur un mois lambda. Pas de retour particulier des salariés.

Représentante de l'employeur : Lors du séminaire cadre nous avons fait un bilan, qui est positif. Très bon retour des élus sur le fait qu'il n'y ait plus de fermeture estivale et qu'on soit présent en continu. Les salariés ont pu poser les congés comme ils le souhaitaient. Niveau organisation, difficulté sur les postes où il y a peu de monde. Adaptation pour la reprise de septembre car tout le monde n'était pas rentré de congés. Organisation compliquée pour les entretiens annuels.

CSE 2^{ème} collègue : Afin de mieux s'organiser au niveau des entretiens annuels, on aimerait avoir la liste des entretiens dès janvier/février.

Représentante de l'employeur : Bilan global positif. Nous restons donc sur ce système mais nous allons améliorer notre organisation, notamment en anticipant davantage les entretiens annuels.

CSE 1^{er} collègue : Quel est le bilan de Sud Garonne ?

Représentante de l'employeur : L'été s'est très bien passé d'un point de vue organisationnel. Le territoire a rencontré seulement une difficulté sur le poste d'Assistants au mois de juillet. Bilan global SUD GARONNE très positif.

Retour des membres du CSE par rapport à la question de l'éventuelle dénonciation de la fermeture à Noël :

CSE 1^{er} collègue : Nous devons trouver une organisation pour les personnes qui souhaitent aller voir leur famille éloignée. Possibilité de poser des congés en décembre ou janvier.

CSE 2^{ème} collègue : Si le bilan est positif sur la fermeture d'été, on est amené à le faire pour Noël. C'est une question d'organisation, nous pouvons par exemple sur cette période limiter les permanences.

Représentante de l'employeur : Au vu des changements importants et des ajustements sur l'organisation qui seront fait pour l'été prochain, je propose de décaler la fermeture lors de la semaine de Noël à décembre 2024. Nous remettrons la question de l'organisation liée à la fermeture à la réunion du CSE du mois de septembre 2023.

L'ensemble des membres du CSE est favorable de se donner le temps de différer la fermeture de Noël et d'en parler en septembre 2023 pour décembre 2024.

6/ Jours de pont pour 2023

2 jours de pont fixes :

- Week-end de l'ascension : vendredi 19 mai
- Week-end du 15 août : Lundi 14 août

+ 3 jours de ponts libres

Représentante de l'employeur : Nous comptons sur les salariés pour gérer eux même leur compteur de jours de ponts libres.

7/ Point sur la mise en place de l'accord du 9 septembre sur le forfait jours an

RRH : Pour le forfait jours nous sommes en cours de signature des conventions individuelles. Le démarrage est le 1^{er} octobre.

8/ Point sur la mise en place de l'accord du 9 septembre sur le télétravail

Pas de retour à ce jour.

RRH : Un document Foire aux Questions (FAQ) va être établi et alimenté régulièrement avec les diverses questions des salariés.

9/ Point d'étape sur les documents à remanier à la suite des accords et à de récentes modifications sur le plan législatif

Documents à remanier pour être en conformité avec l'accord de télétravail :

- Le règlement intérieur,
- La charte informatique,
- Le DUERP.

10/ DUE du contrat collectif de santé à faire évoluer, point sur le contrat et perspectives 2022

Tour de table de présentation.

M. RUMEAU : En 2020-2021-2022 notre contrat était à l'équilibre. La MLHG remplit son rôle de mutualisation.

En 2023, il va y avoir une augmentation du plafond de la sécurité sociale (PMSS) et cela va avoir une incidence sur les cotisations car les cotisations sont exprimées en pourcentage du PMSS. A l'heure actuelle nous ne connaissons pas cette hausse mais elle a été estimée entre 4% et 6%. Cette hausse va permettre de financer de nouveaux projets liés à la protection des personnes âgées et de la petite enfance.

La DUE a été refaite fin 2019 mais depuis des choses ont changé au niveau de la convention collective. De plus, le cadre réglementaire à la suite du Covid a évolué et impose des mesures supplémentaires. C'est pour ces raisons que nous devons refaire la DUE.

Dans la plupart des conventions collectives, depuis 2016 l'ensemble des salariés est obligé d'adhérer à la mutuelle d'entreprise sauf dérogations prévues.

Représentante de l'employeur : Pour rappel, l'employeur doit prendre à sa charge minimum 50% de la cotisation, la MLHG est bien au-dessus. Jusqu'en 2019, l'employeur prenait la cotisation à hauteur de 100% à sa charge mais notre contrat en 2017-2018 n'était pas à l'équilibre c'est-à-dire qu'il y avait plus de remboursements de frais par la mutuelle que de cotisations versées à celle-ci. Nous avons donc subi des augmentations de cotisations successives.

CSE 1 collègue : Quand est ce qu'il y aura l'augmentation des cotisations ?

M. RUMEAU : Au 1^{er} janvier 2023. Nous connaissons le taux de l'augmentation du PMSS mi-décembre 2022.

Représentante de l'employeur : Une note de service sera faite en décembre pour informer les salariés. Je souligne que la nouvelle DUE sera faite au même moment, il faudra dissocier la DUE de l'augmentation du taux de cotisation. La DUE est refaite pour être en conformité avec la réglementation et avec notre convention collective. L'augmentation du taux de cotisation est due à l'augmentation du plafond national de la Sécurité Sociale (PMSS).

M. RUMEAU : Il y a une simplification dans la distribution de la DUE aux salariés. Elle peut désormais se faire par mail et plus forcément en main propre ou en LRAR. L'accusé de réception / de lecture vaut signature de sa bonne distribution.

Présentation du nouveau tableau des garanties par M. RUMEAU.

M. RUMEAU : La MLHG a de très bonnes garanties. Contrat haut de gamme et similaire pour l'ensemble des salariés (cadres et non-cadres).

L'ensemble des membres du CSE souligne que la présentation de M. RUMEAU était de qualité et très claire.

11/ Point sur la construction du PDC 2023

RRH : A ce jour, nous n'avons pas eu le retour de l'ARML. Nous aurons plus d'informations en novembre car nous connaissons le nombre de places accordées au niveau des formations régionales, ainsi que les formations nationales qui seront ajoutées.

ARH : Concernant la formation MANIPULATION DES EXTINCTEURS et formation SST : 9 sessions MANIPULATION DES EXTINCTEURS sont planifiées à compter du 15 novembre 2022 jusqu'au 14 mars 2023. L'ensemble des salariés en CDI sont positionnés sur cette formation.

Pour la formation SST il y aura 2 sessions : le 5-6 décembre 2022 et le 13-14 décembre 2022, 16 participants au total soit 2 par antenne.

12/ RGPD et nouveau Délégué à la Protection de Données Personnelles (DPO ou DPD)

Intervention de Thierry VIDART qui a une mission de Délégué à la Protection des Données (DPO).

DPO : La Règlementation Européenne pour la Protection des Données (RGPD) s'inscrit dans une démarche qui existe déjà à la MLHG, notamment depuis une sensibilisation auprès des cadres.

Pour continuer dans cette démarche souhaitée par la MLHG, un DPD que l'on appelle également DPO dans la réglementation européenne, doit être désigné. Son rôle est de sensibiliser les salariés sur les notions RGPD, de contrôler les bonnes pratiques sur le respect des règles, d'établir une réglementation des documents, notamment pour le service RH qui traite des données sensibles, d'établir un registre de traitement conforme avec le contexte réglementaire, notamment pour les jeunes qui souhaitent bénéficier de leur droit à l'oubli et de mettre en place des outils pour sécuriser l'envoi des données.

CSE 1^{er} collègue : Les Conseiller-ères ont 2 problématiques sur I-Milo : quel document mettre sur la plateforme et les noms des documents qui ne correspondent pas au contenu.

DPO : Pour I-milo ça fait partie du cahier des charges. Travail de rationalisation à venir.

Représentante de l'employeur : Je souligne que I-milo est très bien protégé, on peut présager que c'est le lieu idéal de classement des documents.

RRH : La lettre de mission du DPO est communiquée aux membres du CSE. Elle sera aussi diffusée à la CNIL pour montrer que la MLHG est dans une démarche active sur le dossier. Je tiens à souligner que c'est très compliqué pour les entreprises de se mettre en conformité.

13/ Recrutements

- Ouverture de poste – Responsable de Territoire Sud Garonne
- Mission de contributeur-trice thématique Ressources
- Mission temporaire de Chargé-e de projet
- Mission temporaire de coordonnateur-trice CEJ

14/ Mouvement du personnel

ENTREES	
AOÛT	<p>Assistante Administrative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - TIME Shely (Antenne de Carbonne) <p>Apprentie Assistante Administrative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - AZELMAD Lila (Antenne d'Aucamville)
SEPTEMBRE	<p>Conseiller-ère en Insertion Sociale et Professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - MALBREIL Agnès (Antenne de Carbonne) - SASSA Noria (Antenne d'Aucamville) - CASTAN Aurélie (Antenne de Muret) - DULAC Juliette (Antenne de Colomiers) - LANACASTET Charline (Antenne de Colomiers) <p>Apprentie Assistante Administrative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - SIGU Lyna (Antenne de Muret) - NAHI Nihale (Antenne de Colomiers)

SORTIES	
AOÛT	Conseiller-ères en Insertion Sociale et Professionnelle :

	<ul style="list-style-type: none"> - MICHALAK Léa (Antenne de Colomiers) - GARANDEAU MARTIN Séverine (Antenne de Labège) - MEYERHOFFER Tiphany (Antenne de Carbonne) - COSTES Jean-Philippe (Antenne de Muret)
SEPTEMBRE	Conseiller-ères en Insertion Sociale et Professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> - RIVIERE Christine (Antenne de Colomiers)

15/ Questions diverses

CSE 1er collège : Peut-on faire une réunion exceptionnelle et mettre les points suivants à l'ordre du jour ? :

- Question de la revalorisation des salaires par rapport à l'inflation
- Grille de progression salariale pour connaître le rythme de progression
- Plan sénior
- Intervention dans les équipes

Représentante de l'employeur : Oui. Une réunion est programmée le mercredi 9 novembre 2022. On abordera également le sujet de la sobriété énergétique.

Commission Santé Sécurité au Travail (CSST) sur le prochain CSE ordinaire le 25 novembre.

La séance est levée à 15h00.

Xavier DUNOS

Secrétaire CSE

