

PROCES-VERBAL

CSE

Du 17 juillet 2019, site OPALE

Présents :

Représentant de l'Employeur

CARREL Nadège
Directrice

Délégués 1^{er} Collège

Lydie Clément Secrétaire CSE
Laurent Olivier Trésorier CSE
Sabine Duby
Catherine Hernandez

Délégués 2^{ème} Collège

Frédéric ROLLET

1 – Validation du procès-verbal de la réunion du 11 juin 2019.

PV Validé.

2 – Validation du règlement intérieur du CSE

Relecture des propositions de modification des élus / de la direction et lecture du document de travail adressé aux élus pour répondre à ces demandes.

En particulier la Direction ne souhaite pas inscrire au règlement intérieur des avantages qu'elle consent sous période probatoire, et qui sont propres à la configuration de la mandature actuellement en cours. Elle propose donc de reprendre dans le présent procès-verbal les engagements pris à ce titre, qui ont valeur d'engagement unilatéral à durée déterminée, à savoir :

- La possibilité donnée au titulaire de partager un nombre mensuel d'heures de délégation avec un suppléant nommément identifié en début de mandature, et ce pour la durée de celle-ci, sauf dénonciation expresse par le titulaire (cf. PV du 11 juin 2019)
D'autres transferts d'heures de délégation sont possibles mais la procédure normale doit s'appliquer (cf. règlement intérieur du CSE)
- La possibilité pour un suppléant-e de participer aux réunions pour aider la secrétaire à la prise de note et à l'établissement du compte-rendu. Le temps passé en réunion par ce suppléant, Madame Florence VAYR, sera décompté et rémunéré comme temps de travail effectif.

Cet avantage est à l'essai pour l'instant jusqu'au 31 décembre 2019 ; il ne sera reconduit à compter de janvier 2020, qu'avec l'accord expresse de la Direction, si cette organisation est efficace et amène une plus-value à la réalisation des PV

- Validation différée à une prochaine réunion d'un CSE.

3 – Consultation situation économique et financière : Présentation des comptes, bilan 2018 budget prévisionnel 2019, contexte financier... Recueil de l'avis CSE

L'avis du CSE est positif à l'unanimité.

Du fait du changement de mode de financement de la Garantie Jeunes, le budget proposé ce jour sera sûrement suivi d'un budget rectificatif.

Explication de la notion de performance et de résultats attendus.

4 – 2^{ème} semestre 2019 : contexte ; organisation ; développement ; outils

Nombreuses nouveautés : nous sommes retenus sur l'appel à projet. Ouverture d'un poste de coordonnateur (recruté sous peu) – fiches de postes présentées ce jour (coordonnateur + conseillers). A vu du nombre de partenaires qui nous ont soutenu sur cet appel à projet, nous sommes en charge de répartir ces financements pour couvrir l'intégralité du territoire avec seulement 50% du budget initialement prévu. Nous proposerons à la DIRRECTE de viser 480 jeunes en lieu et place des 1000 jeunes prévus initialement.

Des outils ont été prévus pour mesurer l'impact réel des opérations de communication et de mise en relation avec la mission locale.

Locaux :

- Les locaux de Saint-Gaudens avancent bien, ouverture au public prévu le 2 septembre prochain.
- Les locaux d'Aucamville : toujours aucun local disponible à ce jour. La solution envisagée est de supprimer une salle de réunion pour la création de bureaux supplémentaires.

5 – Point démarrage PIC et présentation des fiches de postes (coordonnateur PIC, CI PIC, Missions services civiques)

Présentation des fiches de postes : fiches conseillers à compléter en fonction de la réunion cadres qui aura lieu le 18/07/2019 (territoires concernés) – CF notes d'informations 19 et 22 / appel à candidatures service civique (agrément UNML : NA-000-14-00244-00)

6 – Point d'étape construction plan de compétences 2020 et information CPF

La régularisation des CPF concernant l'abondement 2017 a été réalisé (retard de la caisse des dépôts et consignation).

Information sur les formations régionales Occitanie 2020 – à ce jour nous ne connaissons pas le nombre de place financées. Nous attendons donc confirmation et consolidation. Dans cette attente,

nous partons sur les chiffres de l'année dernière. Ce jour sont présentés les propositions de formations de l'ARML.

Les besoins sont exprimés par les salariés lors des entretiens individuels : un premier point sera fait en septembre puis en novembre pour finalement proposer le plan de formation 2020 en janvier.

7 – Contrat collectif de santé : bilan 2018 et perspectives cotisation 2020

Possibilité d'intervention de l'interlocuteur mutuelle en septembre. A ce jour, nous sommes à 40 % de remboursements supérieurs aux cotisations perçues. Notre contrat est déséquilibré. 3 possibilités :

- Augmentation des cotisations, désengagement de l'employeur sur le 100% et participation des salariés.
- Dénonciation du contrat et renégociation ailleurs,
- Renégociation des conditions de prestations (baisse des remboursements – augmentation sur option facultative donc payante)

La dénonciation du contrat a été écartée compte tenu du déséquilibre du contrat et de l'avis positif unanime des salarié-e-s sur cette mutuelle.

8 – Mouvement du personnel

9 – Questions diverses

- Visuels violence verbale / agression – relecture des visuels proposé par un jeune GJ. NC : Demande à la boîte de communication une mise au format pour mise à disposition des visuels par antenne.
- Bulletins de salaire : le montant du salaire apparaît dans la fenêtre transparente. CCD : Le prestataire a été consulté, apparemment il est aujourd'hui compliqué de modifier la mise en page du bulletin de salaire. Il n'y a aucun format de fenêtre qui permette de modifier l'espace visualisé.
- Plan senior : Des difficultés ont été remontés par certains salariés concernés par le plan senior (difficulté à suivre, difficulté à l'usage des outil, difficulté à s'appropriier les nouveaux outils / procédures). Un plan senior existait mais n'a jamais évolué, serait-il envisageable de réunir les seniors de la structure afin qu'ils expriment leurs besoins. Représentant de l'employeur : en qualité d' élu du personnel vous êtes à même de rencontrer les salariés pour échanger à ce sujet. Il est à ce jour compliqué de mettre en place des mesures qui recueillent l'unanimité (déplacements/ permanences...). Il reste la latitude de rencontrer son responsable afin d'exprimer ses besoins. Possibilité d'adapter l'outil informatique, le mobilier... les remontées des entretiens annuels sont pris en compte à ce sujet aussi. Représentant de l'employeur : je vous engage à faire le lien avec le responsable et alerter la direction pour prendre d'éventuelle mesures.
- Consultation des frais de déplacements par un collègue CI : n'est-ce pas un élément constitutif de la rémunération et donc soumis à confidentialité.

Proposition de date de groupe de travail sur la charge de travail et les différences de répartition :

- Le mercredi 25 septembre 2019 à 13h30 à Opale. (Travail sur une préparation : temps nécessaire pour un PA – temps pour un suivi – Temps pour un suivi en permanence – nombre d'entretien par jour).

