CSE (Comité Social et Economique) - Réunion du 11 septembre 2019

Réponses écrites, pour affichage, le 17 septembre 2019

Question 1 : Quelle est la procédure de mise à jour des informations mises à disposition des salariés concernant les œuvres sociales ?
Ces informations sont à consulter sur intranet. S'il y a des modifications, elles doivent être intégrées dans l'intranet en conséquence. Le nouvel intranet va permettre une meilleure visibilité et ergonomie.

Question 2 : Nous souhaitons mettre en place un groupe de travail sur la procédure de on-boarding au sein de la MLHG. Peut-on dès aujourd'hui fixer un calendrier et un groupe de travail ?
L'intégration des salarié-e-s est un sujet que nous prenons très au sérieux. Il existe une procédure que nous appliquons et qui permet à chaque salarié-e d'avoir le plus d'informations possible au démarrage, et surtout le sentiment d'être bien accueilli. Les retours que nous avons des nouveaux salarié-e-s ne donnent pas le sentiment d'une insuffisance dans ce domaine.

Question 3 : Nous souhaitons savoir si la Direction a la possibilité de mettre les comptes-rendus CSE dans un seul endroit afin que les salariés puissent accéder de façon chronologique et simplifié aux informations ?
Dans le cadre de l'évolution de l'intranet, nous avons demandé que cet axe soit revu. La page Représentants du Personnel sera plus ergonomique. Nous aurons la possibilité d'avoir les différents PV par ordre chronologique, les informations au personnel seront davantage accessibles grâce à ce nouveau support.

Question 4 : L'effectif de notre structure a beaucoup grossi ces dernières années confrontant les salariés à des difficultés concernant l'occupation des bureaux ; le télétravail apparait comme une solution adaptée pouvant pallier les déficits d'espaces d'accueils et de travail. Quand pouvons-nous envisager de commencer à travailler sur ce sujet ?
Nous avons déjà répondu à cette question. Nos missions auprès des jeunes engendrent de multiples lieux de travail. Il y a peu de demi-journées permettant de réunir une équipe ou un groupe thématique, sans compter les RTT qui permettent des absences les lundis, mercredis et vendredis et les horaires variables. Ajouter du télétravail à cette configuration reviendrait à créer de nombreuses difficultés pour trouver des temps de travail commun. Nous considérons qu'à ce jour, le télétravail n'est pas adapté à notre organisation. De plus, les RTT, les horaires variables et le nombre de jours d'absence adossés au 6 semaines de congés payés permettent une souplesse dans l'organisation personnelle peu commune dans le monde du travail. Les antennes de Labège et Colomiers viennent d'augmenter considérablement leur surface ; celle du Comminges vient de déménager dans un lieu proposant un bel espace ; il reste deux antennes pour lesquelles nous travaillons à la résolution des difficultés d'espace.

Question 5 : Aujourd'hui des postes de renfort GJ sur l'ensemble des antennes. Pourquoi ces postes n'ont-ils pas été proposés sur forme de missions aux salariés avant d'envisager l'embauche de personnes en CDD ?
Chaque salarié-e peut faire état à son-sa responsable d'un souhait d'affectation sur la Garantie Jeunes.

Question 6 : Nous constatons que plusieurs antennes de la MLHG ne possèdent pas de systèmes de climatisation et de chauffage. Qu'envisagez-vous de faire et sous quel délai ?**Nous savons qu'il n'y a pas de climatisation dans les locaux de Muret et celle d'Aucamville ne couvre pas tous les bureaux. Pour l'une et l'autre antennes, nous avons des projets de déménagement ou travaux en cours. Beaucoup d'investissement ont été faits ces derniers mois. Ces antennes sont prioritaires. A noter qu'à Muret, nous sommes logés dans des locaux du Conseil Départemental.**

Question 7 : Nous constatons que plusieurs antennes bénéficient de prestations ménages deux ou trois fois par semaine uniquement. Afin d'éviter le manque d'hygiène serait-il possible d'augmenter le nombre de prestations ménage ?
Les prestations de ménage ont coûté 47 212 euros à la MLHG en 2018. Le passage trois fois par semaine convient bien ; il est noté que c'est surtout la qualité de la prestation qui importe. Les responsables de territoires y sont très attentifs.

Question 8 : Des seniors de la structure font remonter des propos discriminants concernant leur âge et leur ancienneté à la MLHG. La Direction peut-elle mettre une charte de bonne conduite concernant tous les salariés de la MLHG ?
Nous sommes affligés d'apprendre cela : nous mettrons en place tout ce qui est nécessaire pour mettre fin à ces agissements et si nous devons écrire une charte de bonne conduite nous le ferons, mais ce faisant, nous acterions une perte de confiance dans le vivre ensemble au sein de notre structure. Nous avons de l'intelligence collective et nous voulons croire que chacun se comporte avec ses collègues de manière professionnelle, ce qui est le minimum attendu.

Question 9 : La Direction peut-elle mettre en place un groupe de travail concernant le plan sénior ?
Nous appliquons nos engagements listés dans le plan sénior qui avait été mis en place. Nous avons répondu à cette demande lors de la réunion du 17 juillet 2019. Nous renvoyons au PV de cette réunion.

Question 10 : Quelles sont les perspectives d'évolution professionnelle d'une Assistante Administrative au sein de la MLHG ?
La voie d'évolution la plus logique est de rester dans le secteur administratif. Dernièrement une opportunité a été donnée aux assistant-e-s administratif-ve-s d'évoluer sur un poste d'assistant-e de direction. Nous avons eu 2 candidatures. Le poste de conseiller-e en insertion relève d'un autre champ de compétences et qualités différentes. Dans tous les cas, l'évolution passe par une ouverture de poste et des entretiens de recrutement. Cela n'est en aucun cas automatique et reste à l'appréciation de la direction.

Nadège CARREL
Directrice