

PROCES-VERBAL DE LA REUNION CSE DE LA MLHG

Du 11 septembre 2019

Présents :

Représentant de l'Employeur

CARREL Nadège
Directrice

Délégués 1^{er} Collège

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

Délégués 2^{ème} Collège

Frédéric ROLLET

Invités :

Mr Thomas DEBRU – Médecin du Travail
Mr Pierre Loubet – Inspecteur du travail
Mr RUMEAU - Courtier
Christine COMMINGES-DELPECH - RRH

POINT CHST

1 - Déménagement de l'antenne de St Gaudens : informations

La directrice effectue la présentation photographique du nouveau bâtiment de l'antenne de Saint-Gaudens avec les éléments justifiant les choix de l'organisation de ces nouveaux locaux. L'antenne est désormais au cœur de la ville.

L'historique du projet est récapitulé à l'ensemble des intervenants.

L'ouverture au public a eu lieu le 02 Septembre 2019.

Un membre du CSE témoigne de l'installation de l'équipe et de l'impression des jeunes à la découverte des nouveaux lieux d'accueil.

Il reste actuellement la signalétique à installer et à réceptionner les derniers meubles.

L'inspecteur du travail s'interroge sur l'avis des seize salariés concernant ce déménagement ; une élue qui fait partie de l'équipe fait part de la satisfaction de tous les salarié-e-s. Il rappelle que la visite de ces nouveaux locaux doit s'effectuer par les élus. La RRH indique que le médecin du travail a été contactée pour une visite des lieux. Elle a été réalisée dans le courant du mois de juillet et qu'il est prévu qu'une réunion du CSE se déroule sur le site de St-Gaudens

La Directrice informe qu'une inauguration est prévue fin 2019 afin de permettre aux salariés de finaliser leur installation et que les derniers travaux soient achevés.

2 -Procédure Violence : affiche complémentaire

Un poster « rappel des règles au public » doit être affiché-dans tous les lieux d'accueil, afin d'attirer l'attention des jeunes : une bande dessinée a été créée par un jeune suivi sur l'antenne de Blagnac -En effet, un membre du CSE a travaillé avec Mr Sarr Pape Aboubakrine - auteur – de la bande dessinée qui reprend le slogan « on ne fait rien pour moi » afin d'expliquer l'accompagnement, l'écoute et l'aide aux jeunes.

La bande dessinée sera affichée à l'accueil.

3 - Plan d'action Document Unique : état de ce qui a avancé depuis six mois

La RRH présente le point des avancées du document unique effectuées lors des six derniers mois.

Risques liés à l'environnement et aux équipements de travail (CF tableau de suivi en ligne sur intranet rubrique RH – Prévention des risques)

- Attente d'un nouveau bâtiment pour l'antenne d'Aucamville
- Travaux d'aménagements pour améliorer actuellement l'antenne d'Aucamville
- Extension des locaux de l'antenne de Colomiers
- Extension des locaux de l'antenne de Labège
- Acquisition de l'antenne de Saint-Gaudens, travaux de rénovation, aménagement des locaux, déménagement
- 2 sessions sur la prévention des risques routiers et sensibilisation au travail sur écran ont été réalisées, en février et juillet
- 3 sessions au Premier secours (PSC1) sont programmées à Labège, Colomiers et St-Gaudens
- Des sessions de formation à l'utilisation des extincteurs sont en cours de programmation

Risques psychosociaux (CF tableau de suivi en ligne sur intranet rubrique RH – Prévention des risques)

- Formation prévention et gestion de l'agressivité et de la violence
- Organiser des plages de travail des assistantes administratives afin de limiter les interruptions répétées occasionnant du stress et de la fatigue
- Etudes des lignes internet sur les sites de la Mission Locale Haute-Garonne
- Travail de prévention sur l'agression de jeunes face à des conseillers GJ isolés sur des groupes délocalisés
- Dessin pour procédure violence réalisé
- Recueil de besoin 2020 pour la Formation prévention et gestion de l'agressivité et de la violence
- Formation PSC1 et session de recyclage programmées.
- Séances d'analyses de pratiques I MILO
- Echanges et partages de nouvelles pratiques I MILO
- Tour d'Antenne de la Direction pour présenter les nouveaux objectifs.
- Embauches de CDD en CDI

- Sur l'année 2019 nouveaux postes proposés aux salariés permettant des évolutions
- Procédure violence réactualisée et diffusée

Il est à noter que la recherche d'un lieu nouveau local pour installer l'antenne d'Aucamville s'avère difficile compte-tenu de nos critères (localisation pertinente pour l'accueil du public et local suffisamment grand)

Une session de formation PSC1 sera effectuée régulièrement tous les ans permettant de former les personnes nouvellement embauchées.

L'inspecteur du travail observe que les risques psychosociaux peuvent être étudiés dans le cadre de la totalité des sites où les salariés interviennent professionnellement.

Un membre du CSE insiste sur l'importance de permettre aux salariés de ne pas être seuls. Les Locaux d'Aucamville ne permettant plus d'accueillir les groupe GJ, les actions sont maintenant délocalisées ce qui entraînent l'isolation du Conseiller GJ.

La directrice rappelle les difficultés à de trouver de nouveaux locaux. Des agences immobilières sont sollicitées pour permettre la réalisation de cet objectif.

L'inspecteur du travail demande des précisions sur l'accord d'intéressement. La directrice explique les objectifs fixés dans le cadre de la CPO et la redistribution dans le cadre de l'accord d'intéressement.

La directrice rappelle les objectifs fixés et les nouveaux attendus exigés par l'Etat. La Direction travaille avec les Responsables d'Antenne sur de nouvelles méthodes de travail pour atteindre ces exigences.

Un membre du CSE souligne que la nouvelle procédure Violence est à la disposition des salariés dans l'intranet. La RRH informe que la prochaine procédure à travailler est celle relative aux Harcèlement moral et sexuel. L'inspecteur du travail rappelle qu'il est nécessaire de mettre en place un système très opérationnel qui permette une réflexion collective et de respecter la confidentialité des personnes. Dans les affichages obligatoires doivent être stipulés les textes concernant les violences morales et sexuelles. Le poster affiché sur tous les sites renvoie à l'intégralité du texte sur intranet.

La Direction souligne que le travail sur la procédure relative au harcèlement moral ou sexuel est un de nos prochains chantiers.

4 – Accidents de travail et Arrêts maladie

2 accidents de travail de 4 et 6 jours

- 10 jours
- 2 salarié-e-s concernés (Aucamville et Muret)

Même période 2018 : 0 jours arrêts accident du travail

Tous les ans a lieu l'observatoire de l'absentéisme. La RRH propose, un bilan intermédiaire est présenté ce jour. Il est constaté une baisse de 47 % des arrêts maladies pour l'année 2019 (cf. note remise).

L'observatoire de l'absentéisme pour la totalité de l'année 2019 sera présentée en début d'année 2020.

5 - Questions diverses

Un membre du CSE redemande des précisions concernant les absences exceptionnelles dans le cadre de la note de fonctionnement. Lorsqu'un salarié s'absente la Direction exige un arrêt maladie alors que la note de fonctionnement stipule uniquement la demande d'un certificat médical ; Un médecin peut refuser de faire un arrêt maladie pour une absence de moins de trois jours.

La RRH précise que la Direction exige un arrêt de travail pour toute absence médicale, cela a été précisé depuis longtemps dans une note de service et est appliqué sur toutes les sites. Les médecins ne peuvent refuser un arrêt de travail à partir du moment où ils acceptent de rédiger un certificat médical.

Les élus soulignent que cela va à l'encontre de la note de fonctionnement et que cela va à l'encontre de l'usage à la Mission Locale Haute-Garonne. La RRH précise que l'usage reste inchangé. C'est le justificatif demandé pour légitimer l'absence qui a été précisé par la note de service. La directrice ajoute que si la note de fonctionnement est mal rédigée il sera peut-être opportun de la réviser.

Pour une absence exceptionnelle déménagement, Un membre du CSE demande des précisions, dans le cadre de la note de fonctionnement, sur la demande des justificatifs exigés.

La directrice demande que la totalité des informations d'un déménagement soient données correctement à la Direction. La convention collective est appliquée lors d'un changement d'adresse.

Un membre du CSE note que deux questions posées à la Direction de la Mission Locale Haute-Garonne lors de la réunion CSE n'ont pas eu de réponse :

- Formation
- Absence exceptionnelle

L'inspecteur du travail en prend note.

La Directrice répond qu'elle a répondu aux questions.

Un membre du CSE demande à la Direction si la fermeture estivale du mois d'Août peut être réétudiée. Un service minimum pourrait-il être assuré pendant l'été ?

L'élu titulaire Cadre CSE rappelle que la fermeture était liée à l'activité et permettait de solder les congés. Il y a eu une expérimentation il y a plusieurs années sans résultat probant à l'époque puisque celle-ci n'a pas été reconduite.

Un référendum sur cette thématique peut être proposé aux salariés de la Mission Locale Haute-Garonne afin de récolter les avis.

La Direction demande que ces questions concernant les congés soient posées lors d'une prochaine réunion CSE afin que l'analyse soit affinée.

Le médecin du travail informe les membres du CSE du changement de Médecin du Travail pour la structure Mission Locale Haute-Garonne à compter du 1^{er} novembre 2019. En effet, le Docteur DEBRU quitte ASTIA.

POINTS CE

1 -Validation du procès-verbal de la réunion du 17 Juillet 2019

2 - Validation du règlement intérieur du CSE

3 – Point d’activité et point spécifiques démarrage du PIC

A) ACTIVITES

La directrice propose aux membres CSE une lecture analytique de l’activité Mission Locale Haute-Garonne 2019.

Les salariés doivent être vigilants sur la justification des premiers accueils.

La réalisation des objectifs conditionne la part variable et l’attribution par l’état des enveloppes financières à la Mission Locale Haute-Garonne.

B) PIC REMOJEUNES

Le contenu du projet reste inchangé cependant les budgets, les ressources humaines, les objectifs quantitatifs ne sont pas accordés dans leur totalité.

La dotation de l’état s’élève 450 000 euros.

Le déploiement sur le territoire se fera en deux phases sur une période de 16 mois (2 fois 8 mois)

Les référents PIC ont été recrutés ainsi que la personne référente territoriale.

Les KPI sont des indicateurs d’évaluation au travail d’accompagnement des jeunes. Le PACEA reste un dispositif d’accompagnement d’accès à la formation et à l’emploi pour une durée de 24 mois.

Les KPI sont enregistrés dans les tableaux de bord I MILO ainsi que les règles de sorties. Elles sont faites pour faciliter les sorties PACEA des jeunes et pour permettre une traçabilité optimale sur les sorties positives, l’état estimant que l’insertion professionnelle des jeunes passe par l’emploi.

Les règles sont celles instaurées par la Mission Locale Haute-Garonne ; elles seront certainement amenées à évoluer dans les périodes à venir.

Un membre du CSE relève que l’état met en valeur uniquement les sorties emploi des jeunes (40 % sorties emploi).

La directrice explique la nouveauté d’analyse : mesure de l’efficacité de la mobilisation de l’offre de services. Quatre jeunes sur dix, doivent obtenir un emploi. L’accès à l’emploi est l’objectif principal.

La directrice déplore que les sorties formation ne soient pas valorisées de la même manière

4 – Contrat collectif de santé : intervention du courtier – Perspectives 2020

La direction confirme son souhait de modifier la DUE afin de limiter la participation de l'employeur au niveau actuel, à savoir 71 euros la cotisation du salarié isolé et 100 euros la cotisation famille, à compter du 1^{er} janvier 2020.

La RRH a fait parvenir aux membres CSE le bilan du premier semestre 2019.

Intervention de Mr RUMEAU - Courtier

La situation déficitaire pour ce premier semestre s'améliore, passant de 43% à 21%. Le contrat collectif de santé reste déficitaire cependant.

Présentation des études statistiques :

- Démographie globale
- Démographie ensemble du personnel
- Prestation par poste
- Détails des prestations par poste
- Prestations moyennes mensuelles par poste et par type de bénéficiaires
- Ventilation des prestations 2019 par organismes financeur
- Répartition de toutes les dépenses par mois en montant global en euros
- Dépense moyenne par acte sur les principaux postes
- Résultat par année de soins
- Résultat par année de soins et par collègue

L'étude démontre qu'il est nécessaire de retravailler le contrat avec la société PREVIFRANCE (10 000 euros de pertes).

Trois possibilités pour maintenir le contrat PREVIFRANCE (le recours à une autre mutuelle a été écarté lors de la réunion précédente du CSE au mois de juillet) :

1 – augmentation de 20 % des cotisations (salarié-e isolé, famille, facultatif conjoint, facultatif enfant)

2 – création de 2 niveaux : 1 socle obligatoire aligné sur l'accord de branche et un niveau optionnel de garantie financé exclusivement par le salarié

3 – modification de garanties à la baisse afin de permettre une augmentation de moindre importance

Des modifications interviennent dans le cadre de la nouvelle réglementation reste à charge 0. Les praticiens (optiques, dentaires, prothèses auditives) seront dans l'obligation de proposer une gamme de produits avec des prix. Permettant un reste à charge 0.

La Direction demande aux membres CSE d'étudier les documents fournis par Monsieur RUMEAU afin de choisir une des trois options.

Les membres du CSE souhaitent consulter les salariés de chaque antenne et récolter leurs avis afin de se rallier à la majorité.

Les membres du CSE se positionnent pour un maintien des garanties malgré la forte augmentation. La Directrice invite à considérer l'effort que cela représenterait pour certains salariés

L'élu titulaire cadre propose de s'appuyer sur la réforme à venir concernant le contrat responsable pour minimiser la hausse des cotisations.

5 – Point d'étape construction plan de compétences 2020

Nous consolidons actuellement « les remontées des besoins » suite aux propositions formation du plan régional et des formations de la branche

6 – Précision sur les règles d'attribution des chèques vacances

La valeur S = 267,76 euros pour un salarié équivalent temps plein et présent tout le semestre.

Nous rappelons que la prestation à la carte pour 2019 s'élève à 200 euros pour les salariés de la Mission Locale Haute-Garonne.

7 – Mouvement du personnel

La RRH présente les mouvements du personnel pour le dernier semestre 2019.

La RRH, suite au mail du CSE du 4 Septembre 2019 adressé à l'ensemble du personnel apporte une précision de fonctionnement, à savoir :

« Le CSE a plusieurs moyens pour rentrer en contact avec le personnel et l'informer de ses actions :

- Les panneaux d'affichage, intranet
- Organisation de réunions d'information portant sur les problèmes d'actualité, précision faite que ces réunions doivent avoir lieu dans le local mis à disposition et en dehors du temps de travail des participants (article L2315-26)
- Droit de circulation dans et hors de l'entreprise et possibilité de prendre à cette occasion « Tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés » (article L2315-14) » »

Dès lors, les permanences organisées par les membres du CSE doivent se faire sur leurs heures de délégation et le personnel peut y participer en dehors de son temps de travail ».

Clôture CSE à 17h30

