

PROCES-VERBAL DE LA REUNION CSE DE LA MLHG

du 13 MARS 2020

Présents :

Représentant de l'Employeur

Carrel Nadège Directrice

Délégués 1^{er} Collège

Sophie Sanchez suppléante

Laurent OLIVIER trésorier

Sabine DUBY secrétaire suppléante

Délégué 2^{ème} Collège

Frédéric ROLLET Délégué titulaire

Invité(e)s

Christine COMMINGES DELPECH Responsable des ressources humaines

Docteur Bournazel Médecine du travail Astia

Excusé(e)s

Florence VAYR suppléante

Lydie Clément secrétaire

Catherine Hernandez trésorière suppléante

Claire Vanhamme Cuevas suppléante

Excusé(e)s

Sabine GEIL-GOMEZ, Présidente MLHG

Pierre Loubet Inspecteur du travail

ORDRE DU JOUR

POINTS RELATIFS au CHSCT

POINT 1 : Visite des locaux de Carbonne (Antenne Sud Garonne)

POINT 2 : Continuation de l'activité en lien avec le COVID -19

POINT 3 : Situation Antenne Aucamville

POINT 4 : Questions diverses

En préambule, le représentant de l'employeur nous informe qu'au regard de l'urgence de la crise sanitaire et du plan d'actions à mettre en place, de la réunion cadre exceptionnelle prévue à 12 heures, que seuls les points en lien avec le CHSCT seront abordés.

Ainsi que les questions diverses.

POINT 1 : Visite des locaux de Carbonne (Antenne Sud Garonne)

Salle de réunion ou salle GJ :

- Dispositifs d'atténuation de bruits dans la salle (dispositifs amovibles / suspensions aux poutres)
- Toilettes à l'étage : compte tenu de la proximité des toilettes et de la salle GJ et du manque d'insonorisation, les jeunes utilisent les toilettes du personnel, qui se trouvent au rez de chaussée

Préconisation : Doublage des murs pour atténuation du bruit

- Visite des bureaux et du local de stockage
- Vigilance sur l'escalier et le bruit généré (possibilité d'ajouter tapis par exemple)

Zone d'accueil :

- Poufs en zone d'attente à remplacer par dispositif plus stable (par exemple un banc).
- Mise en place de stores (reflets sur écran)

Bureau 1 :

- Trappes d'accès électriques cassées, à remplacer (risque de chute)
- Lumière à replacer sous l'escalier (risque de se cogner)
- Baliser en bande réfléchissante les zones à risque (sous l'escalier / à l'entrée du placard)
- Armoire informatique très bruyante

Bureau 2 :

Mise en place de stores si le positionnement des bureaux est maintenu (face à la fenêtre) et si le salarié exprime une gêne à l'utilisation

Espace cuisine :

- Suppression des plaques de cuisson : risque d'incendie fort

Echanges prévention santé en rapport avec le Coronavirus

POINT 2 : Présentation du plan de Continuation de l'activité en lien avec le COVID -19

Rappel du contexte

Présentation du plan de continuation et de la note de service qui sera adressée aux salariés

Questions diverses en lien avec la situation

POINT 3 : Situation Antenne Aucamville

Pour rappel, au mois de janvier, lors de la présentation de l'observatoire de l'absentéisme : constat de difficultés sur l'antenne nord est : récurrence de problématiques relationnelles et fonctionnelles.

Présentation de la situation par le représentant de l'employeur, données chiffrées

EN 2019

Constat : par rapport à la structure, l'antenne Nord-Est représente 15 % des salariés et 22 % des absences totales. Cf. observatoire de l'absentéisme 2019.

Activité : (rapprochements chiffres Aucamville / Colomiers / Labège)

Pour rappel l'antenne Nord Est, est sise sur un gros bassin d'emploi, avec une structure dynamique. Sa particularité est également des problèmes de déplacements forts pour les jeunes qui ont conduit à un nombre de permanences important.

	AUCAMVILLE	COLOMIERS	LABEGE
1ER ACCUEIL	609	670	660
JEUNES ACCOMPAGNES	1300	1900	1600
NOMBRE DE PROPOSITIONS	18000	22000	21000
NOMBRE D'EVENEMENTS	33000	60000	50000
ENTRETIENS INDIVIDUELS	7300	9500	8300

LES KPI 2 et les KPI 5 non atteints : les résultats sont en dessous de la moyenne MLHG

Plan d'action

Une nouvelle responsable a été nommée en octobre 2019 , et chaque salarié a été reçu individuellement

Objectif de ces entretiens : Faire le point sur la situation et permettre aux salariés d'exprimer ses besoins

Constat : manque de cohésion dans l'équipe, ce qui impacte l'organisation et le bon fonctionnement de l'antenne, ainsi que le service rendu aux jeunes.

Mise en place d'un plan d'action : s'appuyer sur un projet de territoire dans l'objectif de : créer une dynamique en servant un but commun

Rappel du cadre et des règles communes – rappel des valeurs : respect / traitement équitable / bienveillance.

Cette proposition a été bien accueillie par l'équipe.

Afin de favoriser le travail d'équipe et de réinsuffler une dynamique commune :

3 sous-groupes de travail ont été constitués :

- accueil (AA et CA) : **définir l'accueil de qualité**
- conseillers territorialisés (6 CI) : **comment proposer un service adapté et homogène sur l'ensemble du territoire ?**
- sous-groupe emploi GJ : conseillers GJ et CRE : **accompagner efficacement les jeunes vers l'emploi à 3 mois, 6 mois, 11 mois**

En 2020 :

Entretiens individuels réalisés avec chaque conseiller (analyse des plannings, volume du portefeuille, augmentation de plages d'accueil aux conseillers).

Résultats chiffrés de l'activité en lien avec le plan d'actions proposées

- Entretiens de -29 % à -10 % (soit une augmentation de 19 %)
- PA : + 10%
- *Augmentation significative des PACEA*
- Rapprochement progressif des KPi 3
- KPI 6 atteints

Les représentants du personnels font un retour du ressenti des salarié-e-s :

Tout le monde n'adhère pas au plan d'action.

Equipe GJ très positive et dynamique

Le Projet sur travail d'antenne continue

La direction précise que ces bons chiffres sont encourageants et reflètent une mobilisation de l'équipe. La direction précise qu'elle sait que certaines personnes déjà très impliquées et réalisant un nombre d'entretiens importants n'ont pas bien accueilli le travail sur le planning. Elle en est plutôt surprise car cela participe de l'équité de traitement (pour l'ensemble de la MLHG mais aussi à l'intérieur de l'équipe). Elle considère que reposer du cadre doit se faire auprès de chacun car sinon cela peut sembler injuste et discriminant.

Intervention du médecin du travail :

Pas de sollicitation à ce jour de salariés à ce sujet. Au sujet de l'interrogation de la directrice concernant les personnes qui rejettent ce travail sur le planning alors qu'elles réalisent de façon déjà satisfaisante l'accueil : peut-être est-ce lié à l'impression de perte d'autonomie de la part des salarié-e-s qui semblaient répondre aux attentes en terme de résultats ?

Proposition d'intervention d'Astia pour voir à quel service recourir pour démêler la situation. Voir si l'offre de service d'Astia répond aux besoins.

Elus du collège salariés

Face à cette situation, nous nous sommes rapprochés de l'inspection du travail et envisageons la demande d'un recours à un cabinet d'audit .

Les salariés qui atteignent de manière générale les objectifs et qui sont investis sur leurs postes souffrent plus particulièrement des injonctions et du plan d'actions mis en place, font remonter un sentiment d'injustice et d'incompréhension de recadrages réguliers . Parlent de non reconnaissance du travail effectif et effectif . Il apparaît que de nombreux salariés nous font part de mal-être et, que la situation n'évolue pas suffisamment rapidement malgré les mesures mises en place .

Nous sommes inquiets de l'état de l'équipe, mais également soucieux de la santé de chaque salarié au regard du climat délétère, le risque RPS est très fort, nous savons que nombre d'entre eux « craquent », et cela fait plusieurs fois que nous en voyons pleurer Nous pensons que la situation actuelle est liée à un historique plus long et à un dysfonctionnement « établi ».

Aujourd'hui, il semble que l'équipe se fédère « contre » la direction et son responsable.

La directrice s'est déplacée par deux fois sur les réunions d'équipe, qu'en est-il ?

Analyse de la directrice :

Il fallait peut-être arriver à ce paroxysme pour que les choses rentrent dans l'ordre. J'invite les gens de bonne volonté à rester de bonne volonté. Le recours à un cabinet risque d'entraîner une situation de recul par rapport aux avancées.

Suite aux échanges entre membres élus et médecine du travail, il est convenu que cette dernière informera la direction des outils mobilisables afin d'effectuer une médiation au sein de l'équipe de Aucamville.

La situation de l'antenne de Aucamville sera abordée et réévaluée lors des prochains CHSCT, l'ensemble des membres du CSE étant attentifs au plan d'actions proposé autour du projet commun d'antenne et à ses effets positifs attendus.

POINT 4 : Questions diverses

POINTS RELATIFS AU CE : ces derniers sont reportés à une séance ultérieure au regard de l'actualité

Validation du PV du 29 janvier 2020

Formation des membres du CSE

Présentation de la maquette financière de la CPO et points sur les appels à projet et Remojeune

Accord d'intéressement 2019 : choix du support, intervention de M. PIHET et de M. ROMERO

Accord d'intéressement 2020

Consultation sur la politique sociale

Points sur les informations relatives à l'évolution de la CCN (avenant 65)

Présentation de l'avenant 66 et implications sur notre contrat collectif de santé

Mouvement de personnel

Questions diverses

Sabine DUBY
Secrétaire nouvelle DUP