CSE (Comité Social et Economique)

Réponses écrites, pour affichage, le 24 juillet 2020

Question 1 : Quelles sanctions sont envisagées en cas de non-respect des consignes inscrites dans le plan de 22 pages ?

En préambule, la Direction tient à rappeller que s'il incombe à l'employeur de mettre en place les organisations, le matériel, les méthodes et pratiques de travail, les mesures de protection collective ou individuelles nécessaires à la préservation de la santé/sécurité de notre personnel, les salariés sont aussi acteurs de leur santé comme rappelé à l'article L L4122-1 du Code du travail, *« conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ».*

Le risque épidémique est exogène à notre environnement de travail et aux métiers exercés, il dépend grandement de la situation sanitaire locale et nationale, mais également du comportement du personnel à l'intérieur <u>et</u> à l'extérieur de l'entreprise.

Ce plan de reprise a donc pour objet de s'assurer que les salariés soient pleinement informés, sensibilisés et conscients de l'importance et du caractère strict des mesures mises en œuvre lors de leur reprise sur site, qui reposent en partie sur des gestes barrières individuels, et donc sur le civisme des intéressés.

Quant à l'application effective de ces règles, nous privilégierons toujours une approche pédagogique, fondée sur le dialogue. Le corolaire de l'obligation de sécurité qui pèse sur nous est nécessairement la capacité à imposer, y compris par voie disciplinaire, le respect des dispositions sur la santé/sécurité au travail.

Question 2 : Comment la structure envisage-t-elle le contrôle de la mise en œuvre du plan de déconfinement ?
Les responsables de territoire assurent le contrôle de la mise en œuvre du plan de déconfinement. Ils ont été impliqués en amont pour le plan de circulation, l'organisation de l'équipe (planning, roulement …), les équipements. La Direction assure le contrôle global.

Question 3 : Dans quelles mesures la direction peut-elle interdire à un salarié n'ayant pas signé l'attestation son retour sur son lieu de travail ?
Par cette attestation, l'employeur s'assure que le salarié-e a pris connaissance du plan et qu'il est bien informé de tout ce qui est mis en œuvre pour le protéger, protéger le public et ses collègues, de ce que cela implique pour lui-même et pour les autres en gestes et préventions nécessaires.

Chacun a réagi de manière très différente et nous avons respecté toutes les sensibilités : à la fois permettre une reprise encadrée pour ceux qui voulaient absolument reprendre, à la fois rassurer et accompagner ceux pour qui le déconfinement était synonyme de prise de risque et engendrait un sentiment de peur.

Question 4 : Pourquoi une structure de l'insertion telle que la MLHG dans ce contexte déjà anxiogène engage par cette attestation l'intégrité physique de ses salariés alors que la majorité des structures (exemple Pôle emploi) ont accompagné leurs salariés dans cette reprise sans les menacer de sanction disciplinaire ?
L'intégrité physique des salarié-e-s n'est pas engagée par cette attestation ! A sa relecture, nous nous questionnons sur les raisons d'une telle réaction qui nous semble inappropriée et que nous avons beaucoup de mal à comprendre.

Question 5 : Des salariés ont sollicité la médecine du travail via les contacts proposés sur l'intranet, depuis 2 semaines sans réponse de leur part. n'y a-t-il pas une obligation de réponse dans un certain délai ?
La plateforme CECILE répond dans les meilleurs délais. Les contacts et numéros sont indiqués dans la note de service santé N° 17 (note santé N°6) du 17 avril 2020.

Question 6 : Les salariés souhaitent connaître le nombre de jeunes actifs maximum dans un portefeuille qui permette de maintenir une bonne qualité d'accompagnement ?
Une réponse a déjà été faite. Un cadre existe avec la prise en compte à l'intérieur de ce cadre des spécificités de territoire.

Question 7 : En 2016, par suite des préconisations de l'audit, la MLHG s'est structuré autour de 14 thématiques. Chaque responsable de territoire est en charge d'une ou plusieurs thématiques. Pouvez-vous nous rappeler chacune de ces thématiques ? Les salariés souhaitent avoir accès au bilan de ces thématiques ainsi qu'à des informations utiles afin d'optimiser l'accompagnement des jeunes ? Est-il possible d'avoir accès aux comptes-rendus des réunions de chaque thématique ?
Les thématiques sont les suivantes :

- **Emploi-Alternance – Chargée de projet – Equipe de référents**
- **Formation – Chargé de projet – Equipe de référents**
- **Réseau de parrainage – Contributrice – Equipe de référents**
- **I MILO – Chargé de projet – Equipe de référents**
- **Mobilité – Chargé de projet - Equipe de référents**
- **Santé – Contributrice**
- **Ressources – Contributrice**
- **Réfugiés – Contributrice**

Mais aussi les thématiques suivantes :

- **Paroles des jeunes**
- **Justice**
- **Grands comptes**
- **La transition numérique - Les outils de l'accompagnement à distance**

Les informations sur les thématiques, bilans, projets, outils sont en ligne sur Extranet. Un bilan est réalisé chaque année dans le cadre du rapport d'activité. Les chargé-e-s de projet/Contributeurs-trices ont en charge l'actualisation des informations et outils pour une compréhension et utilisation facilitées pour les conseillers.

Tout ce qui est nécessaire pour la qualité de l'accompagnement des jeunes est en ligne sur Extranet.

Question 8 : Certaines thématiques se voient dotées d'un chargé de mission (apprentissage, emploi), est-ce à dire que chacune des thématiques se verra doté de ce type de poste ?
Non, cela dépend de la thématique. Nos objectifs et financements déterminent les moyens que nous devons ou pouvons lui octroyer et l'organisation à adopter.

Question 9 : Depuis 2016, plusieurs contributeurs de thématique ont été nommés, et ont, en ce sens une fiche de mission d'une durée limitée. Lors de cette annonce, la direction avait mis en avant une rotation de façon à ce que chaque salarié puisse se positionner, monter de fait en compétences des conseillers et de fait, accéder à la prime. Qu'en est-il ?
La direction peut-elle nous rappeler les conditions dans lesquelles les contributeurs ont été mis en place ? Quel est le mode de renouvellement ?
La plus ancienne des contributrices a pris sa mission en septembre 2017, la dernière en juillet 2020. Un bilan chaque année est effectué. La reconduction de la mission n'est pas automatique.

Question 10 : Des partenaires institutionnels nous questionnent à ce sujet. Avons-nous de nouvelles informations ? La direction peut-elle informer ses salariés des négociations en cours au niveau de l'UNML ?
?

Question 11 : L'objectif 2020 ne semble pas avoir été modifié ou revu à la baisse du fait des 2 mois de confinement. La Direction peut-elle rappeler quels sont les chiffres attendus ?
De quels objectifs parle-t-on ?

Question 12 : Qu'en est-il de la généralisation de la Garantie Jeunes ?
La généralisation de la Garantie Jeunes est effective depuis 2017, date de fin de la phase d'expérimentation.

Question 13 : Deux mois de confinement ont sûrement entraîné une baisse significative des entrées en PACEA. Cet événement sera-t-il pris en compte dans les objectifs attendus par antenne ?
L'Etat nous a demandé lors du dialogue stratégique du 21 juillet 2010 de maintenir l'atteinte des objectifs.

Question 14 : Où en sommes-nous concernant la prime de Juin sous forme de PEE ? quelles seront les modalités de versement ? Le partenaire choisi ?
Les ordonnances permettent de décaler le versement jusqu'au 31 décembre.
Nous avons choisi le support lors du CSE du 23 juillet. Nous allons désormais constituer notre dossier auprès de notre nouveau partenaire. Le versement sera effectué d'ici le 31 décembre.

Nadège CARREL
Directrice