

CSE (Comité Social et Economique) - Réunion du 16 octobre 2020

Réponses écrites, pour affichage, le 19 octobre 2020

Questions du 22 juillet 2020 traitées le 16 octobre 2020

Question 15 : l'employeur peut-il autoriser la livraison sur site de commande CSE pour les salariés (vins, champagne, parfums...)

Oui à condition que la réception et la livraison soient pilotées par les membres du CSE pour l'intégralité du process et que cela puisse se faire dans le respect du protocole sanitaire.

Question 16 : Dans le cadre de la loi sur la mobilité durable une prime de 400 euros maximum par salarié est octroyé par l'Etat. Quand est-ce que la Mission Locale va prévoir cette aide pour les salariés qui utilisent une mobilité douce/écologique (Vélo/Vélo partagé/ trottinette ...)

Cf. question 3 ci-dessous.

Question 17 : La hiérarchie peut-elle imposer une réunion en dehors des heures de présence obligatoire ? Si oui, dans quelles circonstances ?

Qu'entendez-vous par heures de présence obligatoire ? Parlez-vous des horaires fixes ? Celles-ci sont de 6 heures par jours pour un horaire moyen à 7h47, la plage horaire pouvant aller de 8h à 19h moins la pause déjeuner d'au moins 30 mn. Ces horaires variables au-delà de la plage fixe permettent une flexibilité à la fois pour les salarié-e-s et la structure. Ils permettent de s'adapter aux contraintes de calendriers, même si la Mission Locale fait en sorte de poser des heures de réunions sur le créneau 9h – 17h dans la mesure du possible.

Question 18 : Est-il envisageable, lors d'une prochaine attribution de prime de changer les conditions d'attribution afin d'appliquer un prorata du temps de présence sur l'exercice concerné ?

De quelle prime parlez-vous ? La gratification exceptionnelle éventuellement versée au titre des résultats est liée à la présence du salarié-e dans la structure au moment du versement et d'une activité d'au moins 6 mois sur l'exercice concerné. La prime d'intéressement obéit à d'autres critères : elle est liée au nombre d'heures travaillées sur l'exercice (cf. l'accord d'intéressement).

Question 19 : Qu'en est-il de l'éventuelle fusion avec POLE EMPLOI OU AVEC LA MLT ? La direction peut-elle informer régulièrement les salariés à ce sujet ?

La Direction donne des informations régulièrement sur le contexte institutionnel. Aucun élément aujourd'hui ne vient étayer une éventuelle fusion à moyen et même long terme avec Pôle Emploi ou la MLT, qui vient de se doter d'une nouvelle directrice. Le confinement a marqué un arrêt ou un ralentissement dans la restructuration des services de la DIRECTE.

Questions pour la réunion CSE du 16 octobre 2020

Question 1 : Le (la) salarié(e) suis très attentif aux mesures des gestes barrières qui sont appliquées à la mission locale et notamment sur les mesures préconisées dans le cadre de la phase 3 (gestes barrières qui sont affichés dans chaque bureau et qui concernent aussi bien les jeunes, les partenaires ainsi que le personnel) mais Le (la) salarié(e) attire notre attention en tant que représentante du personnel sur le port du masque obligatoire (mesure qui est préconisée en complément des gestes barrière et qui comportent des désagréments à savoir accumulation de bactéries rejetés par la respiration et qui au lieu d'être évacués naturellement sont stockées et stagnent sur la bouche portant ainsi des germes pathogènes. Donc la question est la suivante :

Le port du masque fait-il partie des recommandations de l'OMS ?

C'est une décision politique qui ne peut se décliner en simple protocole puisque le protocole ne fait pas partie de la déclinaison du droit. De plus, l'obligation du port du masque dans les entreprises est une décision qui émane du ministère du travail or, ce ministère n'est pas le ministère de la santé qui est seul à pouvoir imposer un acte médical. Le masque, Le (la) salarié(e) rappelle c'est un acte médical. Donc, si obligation légale, il y a d'imposer ce masque tel que le suggère le protocole, cela doit passer par un travail et une évaluation de la part du CHSCT dans chaque site pour évaluer les risques et les mesures qui respectent les gestes barrière et cela doit être notifié dans ce fameux document unique.

Le (la) salarié(e) attire votre attention aussi sur le fait que dans les mesures de protection des salariés, le DU doit faire état d'un bilan bénéfices/risques des salariés à porter un masque.

Le (la) salarié(e) demande donc à l'employeur de fournir une attestation informant que le port du masque obligatoire ne va pas nuire à notre santé ?

Dans la logique d'appliquer strictement le protocole (qui n'a aucun pouvoir juridique) au pire, il faudrait que cette obligation du port du masque soit inscrite dans le cadre d'un accord afin qu'il puisse pouvoir être appliqué dans le cadre de la loi.

Le (la) salarié(e) demande que soit installé des poubelles médicalisées (le port du masque étant un acte médical) afin d'y mettre les masques que l'on voit sur le sol.

Nous ne sommes pas compétents sur l'aspect médical et avons demandé au médecin du travail de bien vouloir répondre à cette question.

Sa réponse écrite est reproduite ci-dessous en bleu et italique :

Les masques ne sont pas dangereux. Ils n'entravent pas le passage de l'oxygène. Il n'y a pas eu à ma connaissance de publication scientifique de pneumopathie qui aurait été engendrée par les germes en lien avec la stagnation de ceux -ci sur un masque.

Le rapport bénéfice risque est clairement en faveur du port de masque car il ne faut pas oublier que la COVID 19 peut être potentiellement mortelle surtout chez les personnes les plus vulnérables.

Si le masque peut certes entrainer un inconfort tant physique que psychologique et de possibles problèmes cutanés d'irritation, ces problèmes semblent dérisoires face au bénéfice pour le collectif tant en termes de santé individuelle que collective. C'est le port du masque systématique qui permet de ne pas avoir un flot de cas contact au sein des entreprise et donc protège de la maladie mais aussi potentiellement de l'épuisement professionnel qui pourrait subvenir chez les salariés s'il devait y avoir en permanence des situations de désorganisation du travail en cas d'absentéisme important généré par des clusters d'entreprise.

Le port de masque me semble relever d'une attitude civique responsable et indispensable sans qu'il soit nécessaire de savoir si l'on doit se référer à l'OMS ou au ministère du travail ou au ministère de la santé.

De plus, il ne faut pas perdre de vue que l'employeur est juridiquement le garant de la santé et de la sécurité des salariés, peut se faire conseiller par le médecin du travail pour les champs qui relèvent de

la compétence de ce dernier. **Mon avis est de conseiller le port du masque systématique et permanent tant à l'intérieur qu'à l'extérieur ; j'ai déjà exprimé lors de CSSCT antérieurs ce point de vue qui n'a pas changé.**

Le masque est un EPI et c'est l'employeur qui est décideur du type d'EP à exiger de ses salariés afin de remplir ses obligations de santé et de sécurité envers ces derniers. Le refus de port d'EPI est d'ailleurs sanctionnable et les obligations de port concernant les EPI sont légitimes à figurer dans le règlement intérieur.

La communauté scientifique dans un premier temps avait insisté sur la distanciation physique car elle avait surtout retenu un risque de contamination par les postillons (ils sont visibles, ils ont une masse et s'écrasent au sol du fait de l'attraction terrestre, au bout d'un mètre environ de distance ; par précaution certains pays ont choisi la distance de 2 mètres pour la distanciation sociale) et par les surfaces contaminées par les mains souillées par le virus. Les études ont amené la communauté scientifique à revoir son point de vue et à mettre clairement aussi en évidence la présence du virus dans les aérosols fins issus des microparticules du souffle expiré tant par la bouche que par le nez. C'est la raison pour laquelle le conseil du port du masque s'est étendu.

Il convient donc de rappeler que les modalités du port du masque doivent être rigoureuses afin que le masque soit efficace.

Concernant les problématiques d'hygiène, il convient surtout :

- de changer et de laver régulièrement le masque comme le protocole d'entreprise le prévoit ,
- d'avoir une hygiène buccale très rigoureuse : lavage des dents quotidien au minimum matin et soir et au mieux trois fois par jour c'est-à-dire après chaque repas , soins dentaires dès que nécessaire et surveillance dentaire régulière une fois tous les six mois au mieux , une fois par an au moins
- de changer, s'il y a lieu, son hygiène de vie avec arrêt du tabac, du cannabis et de l'alcool, qui sont connus pour déséquilibrer la flore bactérienne buccale ,et donc de se faire aider pour cela par son médecin traitant ou par les consultations dédiées si nécessaire
- d'avoir une hygiène corporelle régulière avec lavage du visage matin et soir, entretien de la barbe et de la moustache.
- d'éviter les crèmes de soins de beauté épaisses et fonds de teint de maquillage si l'on vient à noter que celles-ci engendrent une macération.

Vous trouverez en pièce jointe un document du HSCP que je vous incite à lire. **(document mis en annexe de ces réponses).**

Le port du masque permanent au sein de la mission locale me semble indispensable d'autant que Toulouse est passée en zone d'alerte maximale.

Question 2 : Quelles sont les sanctions prévues pour le non-port du masque alors même que les gestes barrière sont respectés à savoir, distanciation respectée, désinfection après chaque passage des jeunes respectées, et lavages des mains respectées + plexi glass installé ?

Nous reprenons la réponse à la question 1 des questions posées pour la réunion du 22 juillet, à savoir : «En préambule, la Direction tient à rappeler 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 4122-1 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 et à l'extérieur de l'entreprise.

Le 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 corollaire 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 3 : La loi d'orientation des mobilités (LOM) a été publiée l'année dernière (en décembre) et certains aspects concernent les entreprises, voici les extraits :

« • La mobilité domicile-travail au cœur du dialogue social dans les entreprises : elle deviendra un thème obligatoire de négociation sociale pour s'assurer que les entreprises s'engagent à faciliter les trajets de leurs salariés. Cet accompagnement pourra prendre la forme d'un titre-mobilité, sur le modèle ticket restaurant.

Un forfait mobilité durable, jusqu'à 400 €/an pour aller au travail en covoiturage ou en vélo : les employeurs pourront contribuer aux frais de déplacements de leurs salariés par ce forfait, exonéré d'impôts et de cotisations sociales. L'État le généralisera à tous ses agents dès 2020 à hauteur de 200 €/an. » Le forfait mobilité durable est d'ailleurs entré en vigueur le 10 mai 2020 (date avancée à cause du COVID).

Le (la) salarié(e) souhaite savoir quels sont les projets de la MLHG au regard de cette loi ? Des discussions sont-elles prévues pour réfléchir à la mobilité domicile-travail ? Le forfait mobilité durable est-il envisagé ?

La question est intéressante et la mission locale affirme ici à nouveau sa sensibilité à tout ce qui est relatif au développement durable et s'est engagée dans cette démarche. Pour autant la question du trajet domicile-travail n'a pas été approfondie, la mission locale, à ce jour, participant uniquement aux abonnements de transport sur la base de 50% (train, métro, bus ou tout autre abonnement de transport). Nous regarderons cela de manière plus approfondie pour 2021, la crise sanitaire aujourd'hui prenant énormément d'espace dans les dossiers de vie au travail.

Question 4 : De nombreux salariés sont sensibles au sujet de la loi LOM et nombre d'entre eux pourraient peut-être « passer un cap » grâce au soutien de la MLHG (achat de vélo, covoiturage...).

Dans quelle mesure la Mission Locale Haute Garonne y contribue ?

Cf. question 3 et relativement au co-voiturage, nous laissons aux salarié-e-s l'initiative de s'organiser par site en conséquence pour ceux qui le souhaitent et le peuvent et que cela puisse se faire dans le respect du protocole sanitaire.

Question 5 : La Haute Garonne est en zone rouge, sous quelle condition le télétravail va-t-il être remis en place

Nous appliquerons les consignes gouvernementales et adapterons notre fonctionnement en conséquence. Si le télétravail devait s'appliquer, la convention de télétravail serait réactivée. Chaque salarié-e est désormais équipé d'un ordinateur portable avec l'outil TEAM ; chaque territoire s'est vu doté d'un compte ZOOM (le nombre de licence pourra être augmenté en fonction des nécessités).-Des procédures ont été mises en ligne sous intranet pour favoriser leur bonne utilisation. Par ailleurs, à la suite du confinement, nous avons travaillé les sujets du management à distance et des outils collaboratifs. Enfin, le groupe ML2.0 se réunit actuellement dans le cadre d'une démarche

QVT portée au niveau du CSE afin d'apporter encore plus de soutien dans un fonctionnement qui serait dématérialisé.

Pour autant, cette démarche est menée indépendamment de tout confinement ou télétravail éventuel, sa raison étant de capitaliser toutes les initiatives qui ont vu le jour pendant le confinement et de les formaliser afin de les réinvestir pour une offre de services plus large et plus adaptée à certains jeunes ou conditions de mobilité.

Nadège CARREL
Directrice

