

RECLAMATIONS CGT

1) **Droit d'expression des salariés**

- a) Pour quelle raison les **responsables** de site- sont-ils présents lors de l'expression des salariés ? Est-ce le cas sur chaque site ? ne peut-on faire évoluer les choses ?
- b) Qu'en est-il des référents de thématiques : Dépendent-ils du site d'affectation ? Ou bien bénéficient-ils d'un droit d'expression spécifique réunissant les collègues référents de thématiques ? Apparemment les règles ne sont pas les mêmes, certains référents thématiques assistent aux 2 réunions d'autres, non.

La direction : la réunion droit d'expression est un des points prévus de la réunion droit d'équipe. Le responsable faisant partie de l'équipe, il est normal qu'il puisse y participer également. Concernant les référents thématiques, tout dépend ce que l'on met derrière cette appellation. S'il s'agit des personnes travaillant sur un site, mais appartenant à une équipe dédiée, une réunion spécifique doit être organisée (ex. équipe publics spécifiques).

2) **Règles sanitaires – télétravail – Salariés vulnérables**

Il serait encore nécessaire de rappeler que la règle des 3 jours de télétravail concerne les salariés n'étant pas considérés comme vulnérables.

Il semble que certains responsables de site l'ignorent et convoquent sur site des salariés vulnérables ou à risques ignorant ainsi la règle du 100% télétravail. Requérir de nouveau un justificatif médical qui a déjà été fourni à plusieurs reprises durant la crise sanitaire n'est pas opportun.

La santé des salariés prime et est de la responsabilité de l'employeur. Les salariés vulnérables ou à risques doivent être en télétravail à 100%.

La direction : les salariés reconnus comme vulnérables sont placés à 100% en télétravail durant toute la durée de ce 3^e confinement. Les responsables de site sont informés de cette mesure et d'ailleurs, cette information a été donnée à tous, via une « INFO DG ».

3) **Pression sur salariés – Nombre de jeunes reçus en entretien**

Une pression s'exerce sur certains salariés de la part de certains responsables notamment s'agissant du nombre de jeunes reçus en entretien. Cette pression qui pourrait s'assimiler à une forme de harcèlement n'est pas une manière d'animer ou d'accompagner une équipe. Nous alertons la Direction sur cet état de fait qui, dans la période difficile que nous connaissons, est très mal venue. Où est-il inscrit qu'un nombre de jeunes à recevoir serait l'objet d'une norme ?

La direction : il ne s'agit pas de pression, encore moins de harcèlement mais de la contribution de chacun, équitable, aux missions et objectifs de la Mission Locale.

D'autre part, il est précisé dans la procédure accueil V2.1. page 5 dans le chapitre "Processus d'inscription" le nombre 5 par 1/2 journée et 4 le vendredi pour le premier accueil.

4) Liste émargement Titres Restaurant – Mention jour de Grève

Un salarié a eu la mauvaise surprise de voir que, sur la liste d'émargement des Titres restaurant de son site, en face de son nom, était stipulé qu'il avait été en gréviste (avec la date du jour de grève). Cette mention de « grève » stigmatise ainsi le salarié exerçant un Droit reconnu par La Constitution.

A qui est destiné ce fichier des titres restaurant ? Pour quelle raison cette mention sur la liste d'émargement ?

La CGT s'estime en droit d'émettre de sérieux doute sur l'éventuelle existence de cette mention dans les fichiers existants à la ML Paris.

Qui est responsable du traitement des données à la ML Paris ?

Nous sollicitons pour le prochain CSE un point sur l'ensemble des fichiers existants à la ML Paris.

La direction : il s'agit d'une erreur, la personne en charge du décompte des titres repas a indiqué cela pour se souvenir qu'un ticket devait être retiré du fait de l'absence et a oublié de l'effacer. L'information a été passée pour que cela ne se reproduise pas.

5) Complémentaire santé

Des salariés se plaignent de remboursements moindres et de reste à charge en matière de complémentaire santé (Ceintures lombaires, Chaussettes de contention, etc...). Normalement, il nous avait été annoncé que les garanties ne changeaient pas.

Un éclaircissement est souhaité sur ce point.

Un point également devra être réalisé dans le cadre du CSE pour une discussion avec l'assureur Malakoff Humanis.

La direction : nous invitons les personnes qui ont constaté ces baisses de remboursement à se rapprocher du service RH pour qu'une liste des soins concernés soit dressée puis envoyée à MMH. Néanmoins, nous tenons à rappeler qu'il n'a pas été annoncé que les garanties ne changeaient pas à compter de 2020. Ci-dessous, un extrait d'une des infos RH :

« Un dispositif appelé 100% santé se décline progressivement depuis le 1e janvier 2019. Il a pour objectif de mettre en place des paniers optique, dentaire et audiologie sans reste à charge pour les assurés. Il prévoit ainsi que les coûts de ces équipements soient entièrement pris en charge par la sécurité sociale et les organismes de complémentaires santé (mutuelle). Cela a notamment pour incidence d'obliger les complémentaires santé à respecter ces nouvelles dispositions au travers d'un nouveau cahier des charges du contrat responsable. Certaines garanties sont donc automatiquement amenées à disparaître ou être modifiées ».

6) Réunion d'équipe démarrage à 13h30 ou 14h

Il y a des réunions d'équipes qui débutent encore à 15h30. Est-il possible que la décision de démarrer ces réunions à 13h30 ou 14h soit appliquée.

La direction : nous avons déjà répondu à cette question. Un manager est en droit de fixer l'heure d'une réunion avec son équipe tant que les horaires de travail sont respectés.

7) Planning sur portail

Nous demandons que les responsables de sites notent le planning pour chaque salarié sur le portail et que les réunions thématiques prévues par les salariés soient prises en compte. Le Portail doit être utilisé par les responsables notamment en matière de planning des équipes mais également pour leur propre planning.

La direction : cette demande est assez surprenante, les responsables de sites n'ont pas à mettre à jour le planning pour chaque salarié. Ils indiquent certains événements ou certaines plages

quand cela est nécessaire, par exemple, les plages de permanence ou les réunions. Mais les salariés ont ensuite la responsabilité de mettre à jour leur propre planning.

8) Crise sanitaire – Respect des jauges pour les chargé.e.s d'accueil

Il faudrait éviter de mettre à l'accueil plus d'une personne. Des responsables de sites font venir 2 chargé.e.s d'accueil le même jour. Il faut éviter ces situations qui contreviennent à la distanciation nécessaire et au nombre de jours maximal de présence sur site.

La direction : les cas où deux chargés d'accueil sont présents en même temps restent exceptionnels, par exemple le temps de la formation d'un nouveau chargé d'accueil.

9) Réunions d'équipe animées par RSA (Responsables de Site Adjoints) ?

Incombe-t-il aux RSA d'animer les réunions d'équipes ? Y-a-t-il une règle établie qui fixe une réunion d'équipe avec le RSA, le matin, en plus de la réunion d'équipe de l'après-midi ?

La direction : il n'y a pas de règles, un adjoint aux responsables de site peut bien sûr, si besoin, animer des réunions d'équipes.

10) Jauges Maximales de personnes affichées par site

Il est demandé un affichage clair et lisible par site de la jauge maximale. Jusqu'à ce jour les salariés n'ont pas connaissance de ces jauges maximales sur leurs sites d'affectation.

La direction : l'information sera donnée aux équipes qui n'auraient pas encore été informées.