



**PROCÈS - VERBAL CSE ORDINAIRE MISSION LOCALE DE PARIS
MARDI 30 JANVIER 2024**

De 9h30 à 14h30

Étaient Présents

N. Garnier (DG), Myriam David (DRH),

JP Revel (Secrétaire CSE), D.Naudon, P.Martel (DS CGT), A.Robert, S.Duarte, M.Maman (DS CFDT),

E.Aline, K.Ndao, Z.Horozian, G.Absire.

Assistanat : V.André

9 votants

1- Approbation du PV du CSE du 15 décembre 2023

9 voix Pour l'approbation

2- Calendrier :

30 janvier – 29 mars – 28 mai – 9 juillet - 24 septembre – 26 novembre – 13 décembre

3- Point Mutuelle

Modification du Tarif 2024.

MDavid : Nous n'avons pas reçu en temps et en heure la modification pour le paramétrage pour la fiche de paie de janvier 2024. MH a été sollicité pour que le mois de janvier 2024 ne soit pas impacté par le nouveau tarif.

JP Revel : Cela signifie que nous paierons l'ancien tarif pour Janvier 2024 sans rattrapage ultérieur.

MDavis : En effet.

4-Gestion des bureaux et Planning sur les sites

- **Point sur l'utilisation du planning de bureau et Organisation des présences sur site et de l'organisation de la répartition des Bureaux**

MDavid : L'outil pour la gestion des bureaux, c'est un tableau excel géré et renseigné par les RS qui est ensuite transmis à l'Esio pour que cela apparaisse sur le portail. Cela fonctionne suivant une logique de priorité 1, 2 ou 3. Il y a 133 personnes pour 120 Bureaux.

A ce jour 2 sites ne sont pas paramétrés : Centre et Pyrénées.

PMartel : Pour quelle raison ces 2 sites ne l'utilisaient pas.

MDavid : Parce ces 2 sites ne l'avaient pas paramétré.

JPRevel : Ce n'est pas une question de paramétrage puisque tous les autres sites l'utilisent. Dites plutôt que ces 2 Responsables de Sites ne l'utilisaient pas.

NGarnier : Je tiens à souligner que ce n'est pas un outil optionnel.

JPRevel : Est-ce que les bénévoles et les parrains sont intégrés à l'outil ? Il ne me semble pas. Or, c'est indispensable car il arrive que des bénévoles ou parrains arrivent et doivent repartir faute de bureaux disponibles. En tout ca j'ai déjà vu le cas se produire sur le site Centre avec des Parrains.

ZHorozian : Au sujet de l'intégration des bénévoles sur l'outil, cela dépend des RS. En tout cas sur Milord c'est le cas.

NGarnier : Cela devra être le cas partout.

JPrevel : Je sollicite le retrait de la sanction qui a été infligée à une collègue suite à un différend lié à l'occupation des bureaux sur un site. La Gestion des bureaux entraîne des conflits parfois entre collègues qui ne sont pas responsables s'il n'y a ni règle ni planning de gestion de l'occupation des Bureaux. Le différend est survenu justement sur un des sites dont le RS n'utilise pas l'outil. Par ailleurs la règle édictée sur ce site est celle du « premier arrivé, premier servi » sans compter les problèmes de chauffage qui incite les collègues à s'installer là il fonctionne.

NGarnier : Je ne souhaite pas lever la sanction, car au-delà des problèmes de plannings de bureau il y a un problème de comportement dans cette situation.

JPrevel : La cause c'est l'absence de gestion de planning par le RS et les problèmes de chauffage.

5- Intervention Actuaire ARRA Conseil sur Appui Complémentaire Santé de 10h/11h Et Mandat de la Direction pour intervention auprès de l'assureur

Les élus CSE ont décidé lors de la dernière séance de faire appel à un Actuaire (expert en matière de prévoyance et de complémentaire Santé) afin d'éclairer leur compréhension des enjeux en matière de complémentaire Santé notamment suite au redressement de notre contrat imposé par Malakoff Humanis (MH).

Les élus du CSE ont proposé que l'actuaire, ARRA conseil, soit également mis à disposition de la Direction Générale, pour notamment, préparer un prochain appel d'offres en matière de complémentaire santé pour un éventuel changement de contrat et donc d'assureur.

Présentation du cabinet ARRA Conseil et de ses références tant au niveau des Branches professionnelles, qu'au niveau des entreprises.

Pour ARRA Conseil, JP Regat et Jordan Tafo sont présents. Ils proposent une première présentation du régime de la ML Paris. (voir document transmis).

Après un rappel des évolutions réglementaires, un premier état des lieux des comptes de la ML Paris, du prévisionnel 2024 et des perspectives pour 2025 sont présentés.

Les échanges et les débats démontrent que « MH » (Malakoff Humanis) n'avait pas le droit de nous « faire rembourser une prétendue dette accumulée depuis plusieurs années », or c'est cette « prétendue dette de 200 Keuros » qui a justifié selon MH le redressement à plus 20% de notre contrat.

ARRA aura mandat de la Direction Générale pour analyser les comptes que MH nous a présentés pour 2023 voire sur les années précédentes (il s'agit de vérifier si MH nous a présenté les comptes de manière conforme et sincère). ARRA nous fait part de sa projection pour 2024 qui pourrait être bénéficiaire alors que MH présentait un Prévisionnel 2024 déficitaire.

Enfin, ARRA rencontrera la Direction, et pourra l'appuyer pour un prochain appel d'offres en matière de complémentaire santé.

Point supplémentaire à l'Ordre du jour

JPrevel : C'est en accord avec tous les élus du CSE que nous souhaitons aborder un point supplémentaire à notre ordre du jour.

Les faits sont les suivants : Hier j'ai assisté une jeune collègue de la MLP, salariée en tant chargée d'accueil, qui était d'ailleurs suivie par la Mission locale, et récemment embauchée, pour un entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Les faits qui lui étaient reprochés étaient les suivants : Sur un arrêt maladie, figurait un autre numéro de sécurité sociale que le sien. La jeune collègue qui ne dormait plus depuis plusieurs nuits et était très affectée, a simplement répondu qu'elle était allée voir son médecin de Famille, qui avait, par erreur, mis le numéro de Sécurité sociale de son père, bien qu'elle ait son propre numéro de sécurité sociale.

Il lui a été reproché de n'avoir pas rectifier les choses après un mail que vous avez envoyé à la jeune chargée d'accueil. Cette dernière était pourtant aller revoir son médecin qui a effectué une rectification car votre mail ne mentionnait qu'une erreur de période et non de numéro de sécurité sociale.

Pourquoi n'avoir pas mentionné dans ce mail que c'était le numéro de sécurité sociale qui était erroné ?

Pourquoi n'avoir pas tout simplement contacté la jeune femme par téléphone pour lui expliquer ?

Pourquoi la convoquer à un entretien préalable à licenciement juste pour ça ?

A la suite de l'entretien, la jeune collègue a pris RDV chez son médecin le jour-même à 16h30 et est allée vous prévenir de ce RDV.

Or, nous apprenons, que le Médecin a refusé de lui fournir la modification de l'arrêt en question, et un mail nous informe, à l'instant, que c'est pour la raison suivante : Vous aviez, Mme David, adressé un courrier au médecin lui demandant de s'expliquer et de modifier l'arrêt.

Mais pourquoi ne pas l'avoir mentionné lors de l'entretien préalable à licenciement et donc avoir laissé la collègue se rendre chez son médecin alors que vous lui aviez écrit et demandé des comptes ?

Cette information vous deviez nous la donner lors de l'entretien. Ce n'est pas loyal.

Par ailleurs vous vous adresser à un Médecin traitant, vous ne pouvez pas faire cela, ce n'est pas en votre pouvoir. C'est interdit. Vous vous rendez compte des conséquences pour le salarié et sa relation avec son médecin. L'ordre des médecins pourrait s'en prendre à la ML Paris.

MDavid : Il y a beaucoup de falsification et de vol de liasse de Médecin. Pour pouvoir assurer le maintien de la subrogation, la MLP doit se faire rembourser. Nous pouvons nous adresser au médecin traitant.

SDuarte : C'est une jeune suivie par la MLP, quelle image on donne à cette jeune collègue ?

NGarnier : Il nous faut des arrêts de travail conformes.

PMartel : Vous avez adressé un courrier d'explication au Médecin Traitant et en plus lancé une procédure de licenciement !?

NGarnier : On peut contacter médecin sous réserve de préserver le secret médical.

SDuarte : C'est interdit selon la Loi de 2002.

JPrevel : Vous convoquez un salarié pour un entretien de licenciement pour une erreur du médecin !?

Nous vous demandons d'annuler la procédure de licenciement immédiatement en séance de CSE.

Je constate que la ML Paris, et la DRH, ont des problèmes relationnels avec le médecin du travail et en l'occurrence, ici, avec un Médecins traitant...J'ai eu connaissance de plusieurs situations qui le confirme. Cela nécessitera juste après un Droit d'alerte sur la question de la santé.

NGarnier : On ne peut pas annuler la procédure tant qu'on n'a pas l'arrêt du médecin.

SDuarte: J'ai croisé la collègue au séminaire. Elle était en stress total...

NGarnier : Je recevrai la salariée avant la fin de la semaine.

JPrevel : Nous ne quitterons pas le CSE tant que la procédure n'aura pas été annulée.

Suspension de séance

NGarnier : Je Rencontrerai la salariée demain à 15 heures sur son site. Je lui donnerai confirmation de l'annulation de la procédure.



JPrevel : Nous actons l'annulation de la procédure. Merci. Juste après la reprise après la pause de midi, nous souhaitons traiter de la santé au travail et des relations de la MLP avec la médecine du travail et des contestations des préconisations de cette dernière. Idéalement nous souhaiterions que le Président soit sollicité pour venir nous rejoindre d'ici la fin de la séance.

Les élu.e.s du CSE évoque des exemples de contestations d'avis du Médecin du travail notamment pour des préconisations de jours de télétravail supplémentaires. Les préconisations ont été contestées sans respect des règles par la DRH et le RS alors que ces préconisations concernent la santé des salariés. Nous avons un exemple d'interpellation par la MLP, via la DRH d'un chirurgien pour modification d'un arrêt de travail.

MDavid : En effet, un salarié souhaitait modifier l'arrêt de travail...C'est le médecin qui a prescrit l'arrêt qui peut le modifier. La MLP peut interpellier le médecin.

Par ailleurs, dans ses avis, le médecin du travail évoque une étude du poste de travail. Mais il n'y a pas de compte-rendu d'étude de poste. Elle ne peut pas effectuer l'étude de poste sur la seule écoute des salariés. L'employeur doit être associé.

Les préconisations du Médecin du Travail doivent être appliquées et les RS sont associés. C'est normal. Le RS doit gérer les aménagements.

JPrevel : Pourquoi solliciter les RS qui ont accès aux avis du médecin du travail. Ce n'est pas normal. Les RS doivent appliquer les avis que la MLP doit suivre. Ils doivent simplement être informés. Il n'y a pas besoin de leur avis. Or, c'est ce qui se passe, les RS viennent aussi contester les avis du médecin du travail.

NGarnier : Je prends ce point à mon compte. La MLP applique le code du travail. Et applique les préconisations. Les échanges avec MLP et Médecin du travail sont normaux.

On a eu 4 avis d'inaptitude à tout poste de travail sans reclassement possible en 4 mois.

Cela met les salariés en difficulté.

Je m'interroge sur l'avis du médecin notamment en matière de préconisation de télétravail.

JPrevel : L'Inaptitude à tout poste cela a un sens. Le CSE pourrait être consulté. Je connais l'arrêt de cassation qui ne vous y oblige pas, mais nous devrions être informés.

Je ne comprends pas que vous critiquiez les avis d'inaptitude à tout poste . Quand est un salarié est à bout, au fond du trou, il ne peut pas envisager de remettre un seul pied dans la structure. D'ailleurs, dans ce genre de situation, les salariés concernés ne viennent quasiment jamais à l'entretien de licenciement tellement ils ne peuvent plus envisager de se retrouver dans l'entreprise.

Il faudrait surtout comprendre ce que recouvre ces 4 inaptitudes récentes.

MDavid : Je m'engage à ce que l'avis du Médecin du Travail soit respecté.

JPrevel : conformément à nos propos nous déclenchons un Droit d'alerte en matière de santé au travail. Je vous fais lecture de ce droit d'alerte.

CSE ML Paris du 30 Janvier 2024

Droit d'Alerte en matière de Santé au Travail

Article L2312-59

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

Les élu.e.s du CSE constatent entre autres faits :

- Une hausse importante des arrêts maladie à la Mission Locale de Paris (données 2022)
 - Avec une hausse de près de 50% entre 2021 et 2022 !
- Une contestation systématique des avis et préconisations du Médecin du travail par la DRH inédite à la Mission Locale de Paris
- Une annulation des visites de la Médecine du Travail sur les sites de la Mission Locale de Paris qui avait été planifiées pour la rentrée de Septembre 2023
- Un manque d'information du CSE s'agissant des inaptitudes prononcées par le Médecin du Travail
- Le Nombre de départs et de démissions importants
- Un turn-over de plus de 27% en 2022 ! (un taux moyen se situe entre 5% et 15% !)
- Des inquiétudes sur la santé psychique de certains salariés
- Un suivi de l'audit social resté lettre morte
- Des organisations de travail incertaines, floues
- Des pressions au travail ressenties et exprimées
- Sans parler des conditions de travail : chauffage, porte d'entrée défectueuse sans aucune intervention depuis plusieurs mois.

En conséquence de quoi les élu.e.s du CSE sollicitent la Direction Générale et la DRH de la ML de Paris afin qu'elles :

- Suivent les avis du Médecin du travail conformément au Code du travail et surtout à ce qui s'est toujours produit à la Mission Locale de Paris
- Produisent un bilan / État des lieux complet en matière de santé au travail
- Livrent leur analyse précise de la situation à partir des données 2023 sur les 3 dernières années
- Produisent un suivi de l'audit social précis point par point
- Proposent leur analyse des causes de cette situation site par site et poste par poste
- Proposent un plan d'action efficace pour chaque situation

Un CSE extraordinaire sera convoqué dans un délai d'un mois pour étude des réponses apportées par la Direction Générale et la DRH.



L'ensemble des points suivants n' a pas été traité :

5- Point activité

a. Dispositif CEJ

- Durée du CEJ à la ML Paris ? Quelle décision du CA ?
- Suivi des enveloppes CEJ/Pacea/FAJ
- Rôle et missions chargés de mission : point fiche de poste

b. Point sur l'expérimentation Accueil

7- Bilan financier 2023 comptes CSE

8- RI et accord CSE – Révision (cf. annexe)

9- Budget 2024 :

- Fondation Alpha Oméga
- Financement Région IDF pour 2024

10- Point RH :

- Recrutement en cours / Entrée / Sortie
- Point Equipe RH
- Modalités de recrutement
- Conseillers cotation 11
- Offre conseillers MLP sur pôle emploi / FT de 27 à 30 Keuros
- Point Empowill / EA
- Note Politique Stagiaire

11- Point info Milorizon

12- 100% maintien de salaires et Point IJSS et IJ Prev

- Demande d'application du 100% Maintien de salaire en cas de maladie à la MLP
- Point sur les IJSS et IJ Prev 2023

13- Jours RTT 2024/2025

14- Affichage réglementaire :

Inspection du travail et Médecine du Travail

15- Point CSSCT :

- Consultation obligatoire du CSE en cas d'inaptitude (cf. annexe)
- Suivi des préconisations médecin du travail
- Fiches incident (suivi)
- DUERP
- Chauffage sur site : notamment Site Pyrénées et conséquences



16- Point commission suivi accord télétravail et Rappel contours accord

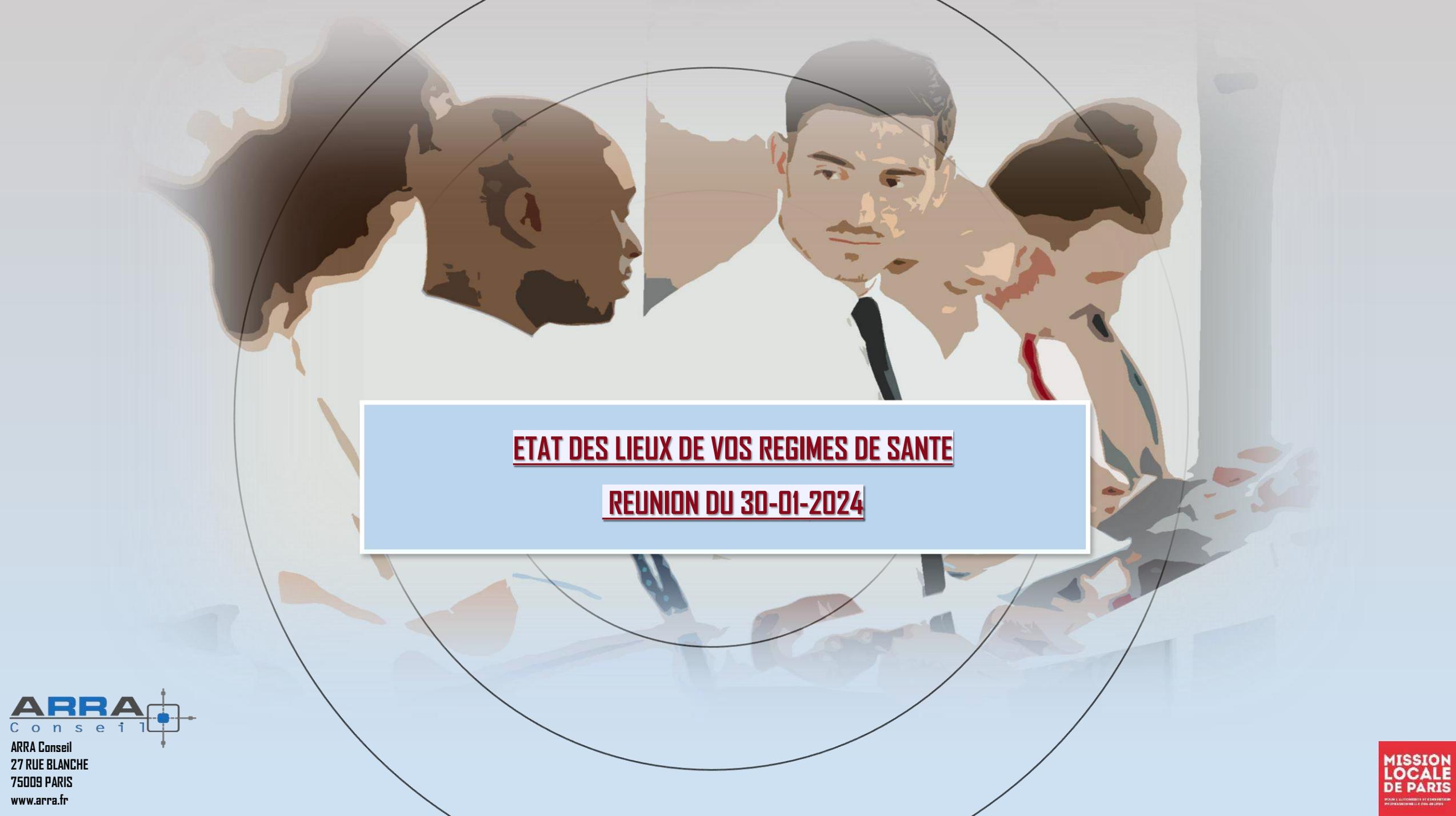
**17- IBS : Recherche action & Ce que souhaitent les jeunes
Pourquoi pas d'info au CSE ?**

18-Questions Diverses

- Vol des chèques cadeau (suite : fiche incident, plainte, etc...)
- Diffusion Note sur le conflit d'intérêt et suivi de sa mise en œuvre
- Mise à jour BDES – point d'information

JP Revel – Secrétaire CSE

A handwritten signature in black ink, appearing to be "JP Revel", written on a light blue background.



ETAT DES LIEUX DE VOS REGIMES DE SANTE

REUNION DU 30-01-2024

Sommaire

- Evolutions réglementaires et impacts sur votre régime de santé
- Etat des lieux de votre régime de santé
- Démarches d'ouverture à la concurrence – Quid du régime au 1^{er} Janvier 2025

L'ensemble de ces résultats proviennent des fichiers reçus de votre assureur :

- MALAKOFF HUMANIS





PARTIE 1: EVOLUTIONS REGLEMENTAIRES ET IMPACTS SUR VOTRE REGIME

Contexte réglementaire à venir

- Avant toutes analyses approfondies de votre régime de santé, Il est important de rappeler les enjeux à venir notamment sur les évolutions réglementaires qui impacteront l'ensemble des régimes de santé en 2024 et en 2025.
- En effet, le processus appelé « **transfert de charges de la Sécurité Sociale vers les régimes de complémentaires santé** » est au cœur des sujets en ce moment et provoque chez l'ensemble des assureurs, une forte inquiétude qui se traduit par des demandes de redressement de l'ensemble des contrats de santé à ce jour.
- Dans la suite de ce document, nous vous présenterons les évolutions les plus marquantes et qui auront par conséquent un impact significatif sur votre consommation médicale à venir.

Les changements au 01/01/2023

- **PMSS 2023** = 3 666 euros (6,9% de croissance par rapport à 2022)
- **Evolution PMSS 2024** = 3 864 euros (5,4% de croissance par rapport à 2023)
- **Hausse du tarif des consultations de médecins généralistes** : à hauteur de 26,50€ à partir du 1^{er} novembre 2023
- **Consultations de prévention à trois âges financées à 100%** : dès 2023, trois visites médicales gratuites à 25 ans, 45 ans et 65 ans afin de faire un bilan santé



Les changements au 01/01/2023

- **Hausse des grilles tarifaires** : de **+7,1%** pour les hôpitaux publics, **+6,7%** pour les établissements privés non lucratifs et **+5,4%** pour ceux du secteur privé lucratif depuis le 1^{er} mars 2023
- **Evolution du 100 % santé** : remboursement intégral des prothèses capillaires pour les femmes atteintes d'un cancer et traitées par chimiothérapie



Les changements au 01/01/2023

- **Hausse du ticket modérateur** : le taux de prise en charge des régimes complémentaires des transports programmés augmentera de 10 points (de **35%** à **45%** depuis le 1^{er} août 2023)



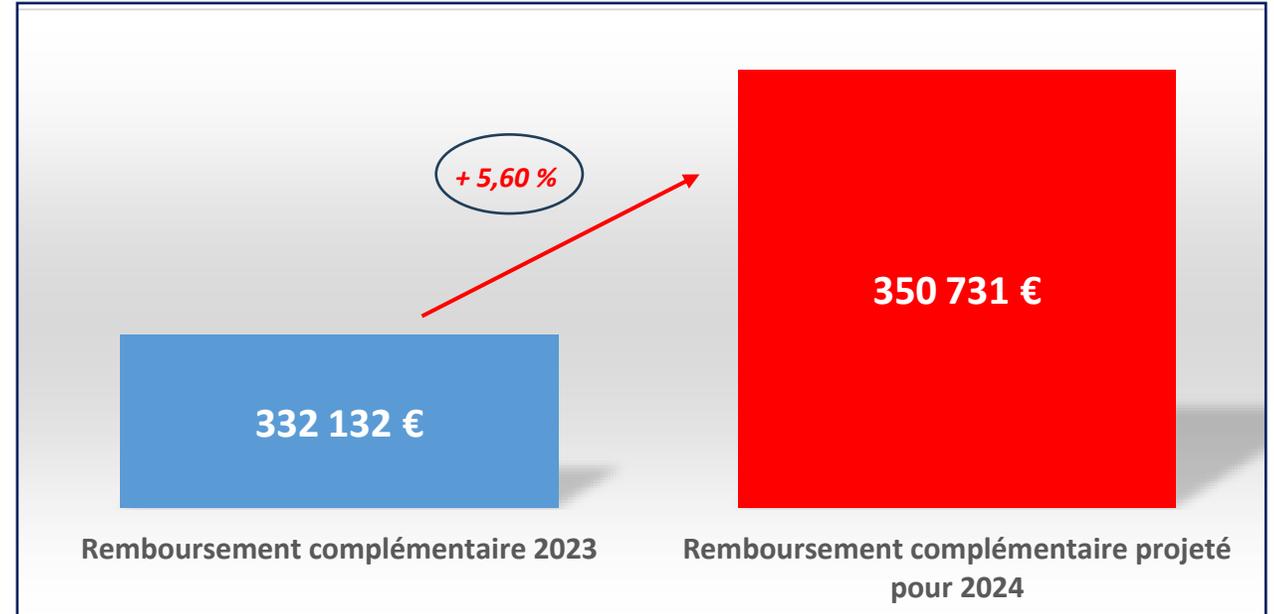
- **Soins et prothèses dentaires** : depuis le 15 octobre 2023, relèvement du ticket modérateur sur les soins bucco dentaires et les prothèses passant à **40%** contre **30%** auparavant



Perspective 2024 : Impact des évolutions réglementaires + dérive médicale

☐ En prenant en compte :

1. Le transfert de charge de la sécurité sociale vers les complémentaires santé estimé à **+ 2,6%**
2. La hausse des tarifs santé estimée à **+ 1%**
3. La dérive médicale annuelle estimée à **+ 2%**



+ 5,60 % de charge supplémentaire pour votre mutuelle, soit **+ 18 599 euros** de remboursement complémentaire par rapport à 2023.



PARTIE 2 : ETAT DES LIEUX DE VOTRE REGIME DE SANTE

Compte de résultat Santé vision comptable au 31-12-2022

Compte de résultat Survenance	EXERCICE 2020	EXERCICE 2021	EXERCICE 2022	PREVISIONNEL 2023	PREVISIONNEL 2023 Vision ARRA CONSEIL
Cotisations brutes	244 480 €	268 659 €	325 344 €	400 369 €	400 369 €
Taxes	28 642 €	31 474 €	38 115 €	46 905 €	46 905 €
Cotisations nettes de taxes	215 838 €	237 185 €	287 229 €	353 464 €	353 464 €
Frais de Gestion	23 742 €	26 090 €	31 595 €	38 881 €	38 881 €
Cotisations nettes de risque	192 096 €	211 094 €	255 634 €	314 583 €	314 583 €
Prestations	198 430 €	241 654 €	376 466 €	211 232 €	211 232 €
Contribution FMT	11 585 €	3 481 €	4 215 €	5 187 €	5 187 €
PSAP de clôture	0 €	0 €	2 711 €	115 713 €	86 978 €
Prestations totales	210 015 €	245 135 €	383 392 €	332 132 €	303 397 €
Solde	-17 919 €	-34 041 €	-127 758 €	-17 549 €	11 186 €
Prestations / Cotisations nettes	109,33%	116,13%	149,98%	105,58%	96,44%

Vision
différente sur
le psap

Une perte de
197 k euros
sur 4 ans

En attendant le compte définitif 2023, sur les 4 derniers exercices de votre régime de santé, votre compte est débiteur et présente une perte globale de **197 k euros**. Il est important de souligner un compte fortement dégradé en 2022 avec un solde débiteur de **+ 127 k euros**.

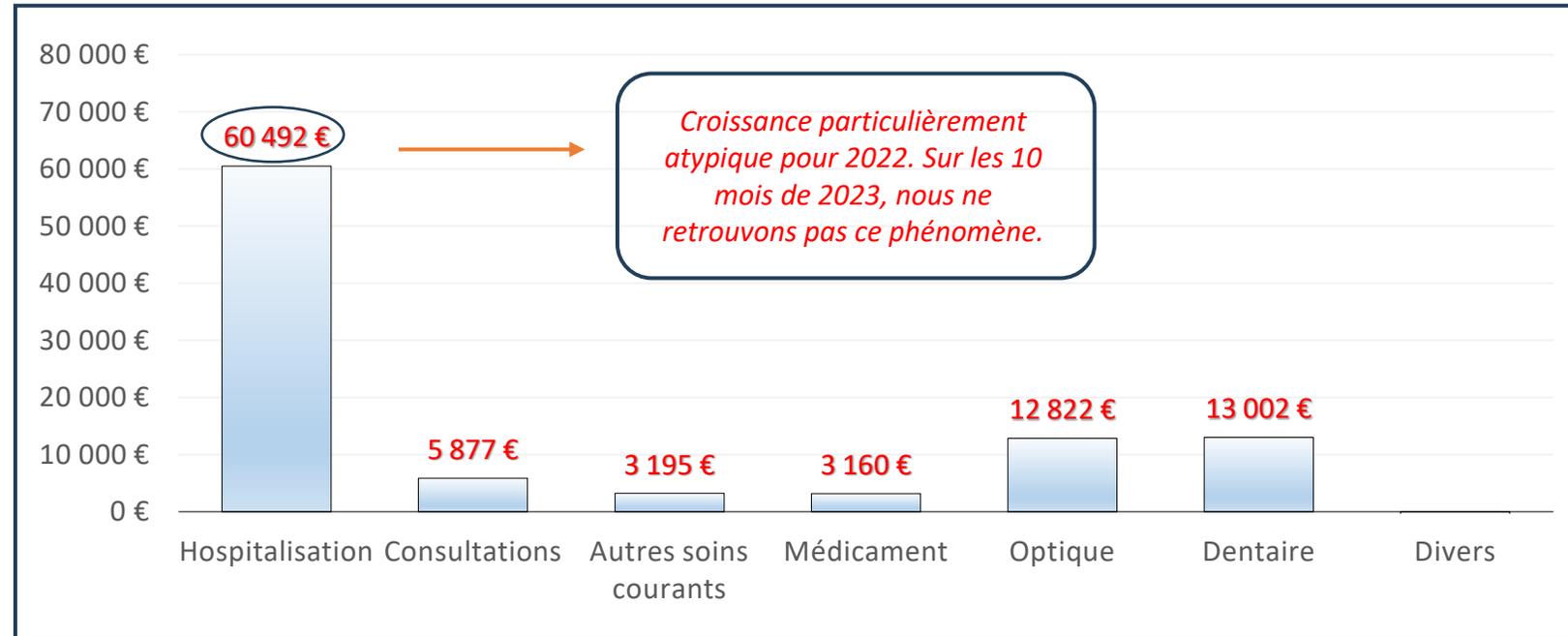
Dès que nous aurons le mandat, nous auditerons les comptes plus finement en recalculant chaque compte depuis 2020.

PARTIE 2 : ETAT DES LIEUX DE VOS COMPTES DE RESULTATS SANTE DEPUIS 2020

Focus sur votre consommation médicale par famille d'actes

Le tableau ainsi que le graphique ci-dessous présentent la variation de la consommation médicale 2022 par rapport à 2021.

Famille d'actes	Remboursement complémentaire 2022	Remboursement complémentaire 2021	Variation
Hospitalisation	71 982 €	11 490 €	526%
Consultations	29 248 €	23 371 €	25%
Soins courants	26 059 €	22 864 €	14%
Médicament	17 160 €	14 000 €	23%
Optique	48 536 €	35 714 €	36%
Dentaire	54 126 €	41 124 €	32%
Autres	6 822 €	7 997 €	-15%
Total général	253 933 €	156 560 €	62%



Hausse atypique de la consommation médicale en hospitalisation avec + 60 k euros de remboursement complémentaire en plus par rapport à 2021.

Constat

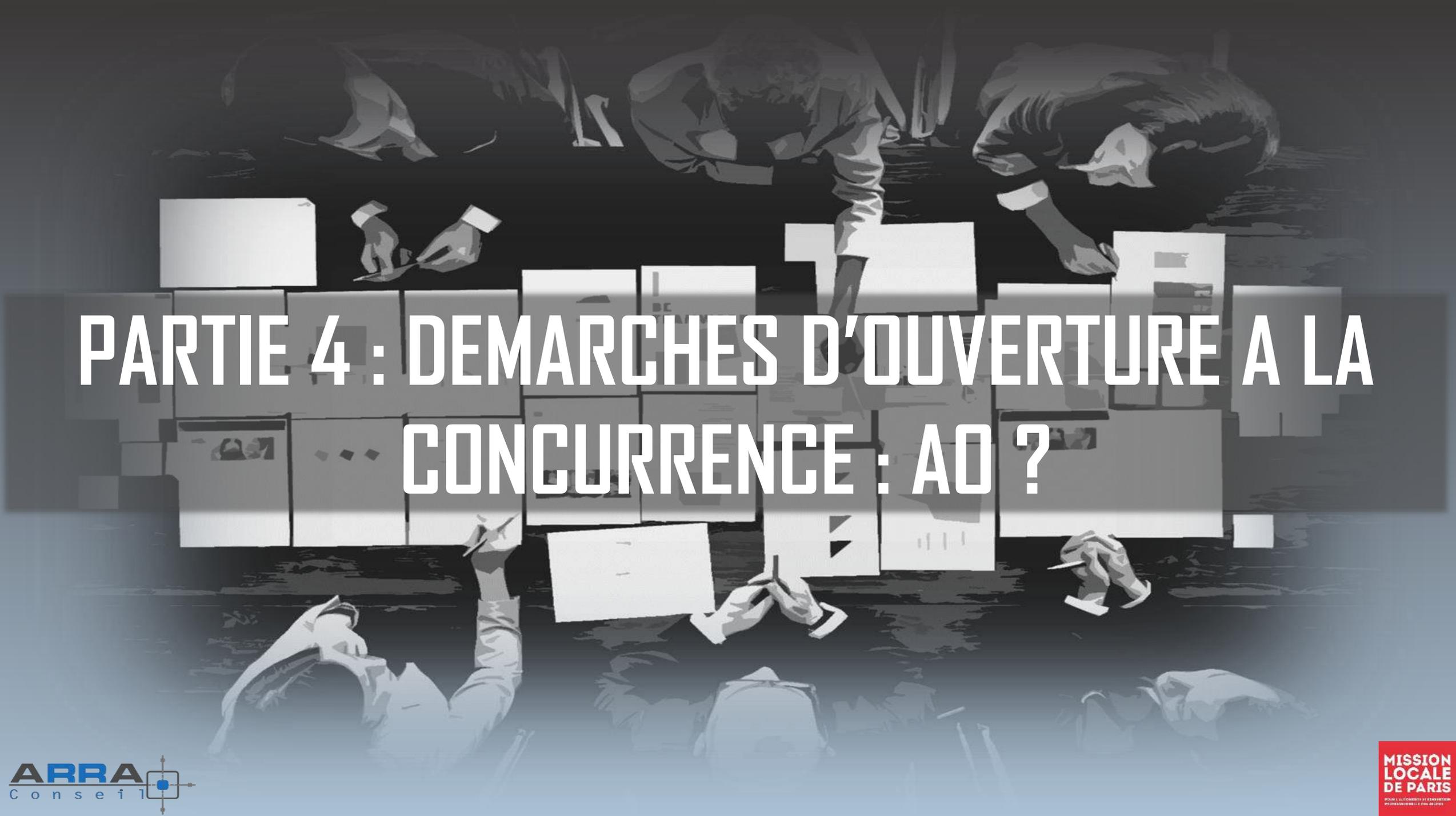
- Après une première analyse de vos comptes de santé sur les 4 dernières années et en attendant le mandat officiel pour une analyse plus fine, la demande de redressement de la part de votre assureur actuel est légitime. Néanmoins, les raisons évoquées sont « **commercialement** » non acceptables. En effet, en cas de compte déficitaire, l'assureur peut demander un redressement du contrat permettant ainsi de **rééquilibrer le compte** pour les exercices à venir.
- Pour cela, il procède de la manière suivante :
 1. Une indexation des cotisations (1^{er} choix pour l'assureur car effet immédiat)
 2. Un ajustement des garanties (peu utilisé par les assureurs car effet différé sur le compte)
 3. Une indexation moins légère des cotisations + ajustement des garanties



En revanche, il est important de rappeler que l'assureur a pour objectif la pérennité de votre compte et ne doit en aucun cas proposer une indexation qui lui permettra d'éponger les pertes passées.

Propositions et pistes pour votre régime de santé

- ❑ Après une analyse approfondie de vos comptes de santé, nous avons identifié plusieurs pistes à creuser pour rééquilibrer votre régime de santé :
- 1. Recalibrage de vos garanties**
Pour cela, nous analyserons votre consommation afin d'identifier les garanties susceptibles d'être revues à la baisse.
- 2. Augmentation des cotisations portée pour un équilibrage des comptes**
- 3. Démarches d'ouverture à la concurrence avec un éventuel appel d'offres**



PARTIE 4 : DEMARCHES D'OUVERTURE A LA CONCURRENCE : AO ?

Un appel d'offres

- L'appel d'offres est un processus formel par lequel l'entreprise sollicite des propositions concurrentielles de la part d'assureurs potentiels pour couvrir leur régime de complémentaire santé.**
- L'objectif est d'obtenir des offres détaillées concernant les prestations, les coûts, les garanties et d'autres aspects liés à votre régime de santé.
- Les assureurs intéressés soumettent leurs propositions et l'entreprise peut ensuite évaluer ces offres pour prendre une décision éclairée sur le choix du nouvel assureur.
- Ce processus vise à garantir la meilleure couverture possible au meilleur rapport qualité/prix.

Avantages d'un appel d'offres

- Compétitivité des prix
- Transparence dans la sélection du nouvel assureur
- Un choix éclairé permettant à l'entreprise de choisir son assureur en fonction de ses besoins spécifiques
- Négociation du terme du contrat
- Conformité réglementaire (Marché public ou privé)
- Renégociation des garanties et le tarif via le nouveau cahier des charges
- Challenger votre assureur actuel
- Annulation des pertes passées (ce qui pourrait être intéressant dans votre situation actuelle)***

Inconvénients d'un appel d'offres

- Procédure très encadrée dans le cadre d'un appel d'offres marché public
- Nécessite un investissement important en termes de temps pour une refonte optimale de votre régime de santé (groupe de travail, cahier des charges etc...). **Cette partie peut être sous-traitée par un expert qui sera rémunéré directement par l'assureur retenu.**

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

CSE ML Paris du 30 Janvier 2024

Droit d'Alerte en matière de Santé au Travail

Article L2312-59

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

Les élu.e.s du CSE constatent entre autres faits :

- Une hausse importante des arrêts maladie à la Mission Locale de Paris (données 2022)
 - Avec une hausse de près de 50% entre 2021 et 2022 !
- Une contestation systématique des avis et préconisations du Médecin du travail par la DRH inédite à la Mission Locale de Paris
- Une annulation des visites de la Médecine du Travail sur les sites de la Mission Locale de Paris qui avait été planifiées pour la rentrée de Septembre 2023
- Un manque d'information du CSE s'agissant des inaptitudes prononcées par le Médecin du Travail
- Le Nombre de départs et de démissions importants
- Un turn-over de plus de 27% en 2022 ! (un taux moyen se situe entre 5% et 15% !)
- Des inquiétudes sur la santé psychique de certains salariés
- Un suivi de l'audit social resté lettre morte
- Des organisations de travail incertaines, floues
- Des pressions au travail ressenties et exprimées
- Sans parler des conditions de travail : chauffage, porte d'entrée défectueuse sans aucune intervention depuis plusieurs mois.

En conséquence de quoi les élu.e.s du CSE sollicitent la Direction Générale et la DRH de la ML de Paris afin qu'elles :

- Suivent les avis du Médecin du travail conformément au Code du travail et surtout à ce qui s'est toujours produit à la Mission Locale de Paris
- Produisent un bilan / État des lieux complet en matière de santé au travail
- Livrent leur analyse précise de la situation à partir des données 2023 sur les 3 dernières années
- Produisent un suivi de l'audit social précis point par point
- Proposent leur analyse des causes de cette situation site par site et poste par poste
- Proposent un plan d'action efficace pour chaque situation

Un CSE extraordinaire sera convoqué dans un délai d'un mois pour étude des réponses apportées par la Direction Générale et la DRH.