

[PV réunion CSE Article 1 - 07/09/2022]

### **1// Contexte - Objet - Date et Membres présents**

Dans le cadre des réunions prévues, les membres du CSE se sont réunis avec la Direction le mercredi 7 septembre 2022 de 15h30 à 18h30 en présentiel pour traiter les points à l'ordre du jour.

#### **Étaient présent.e.s :**

##### Pour la Direction d'Article 1 :

- Benjamin Blavier : Co-président d'Article 1 - Président du CSE
- Alexandra Bourdekas : Directrice des Ressources Humaines

##### Les élu.e.s :

- Carmen Vitour - Titulaire
- Julie Garcia - Titulaire
- Eline Bardeau - Titulaire
- Marine Lucas - Titulaire
- Morgane Tiberti - Titulaire
- Rémi Donnadieu - Titulaire

Invité : Dr Robert (médecin du travail)

### **2// Ordre du jour**

0. Approbation du PV de la réunion du CSE du 22 juin 2022

#### Sujets SSCT

1. Présentation du rapport annuel de la médecine du travail
2. Information sur une inaptitude prononcée par la médecine du travail

#### Sujets économiques et professionnels

3. Présentation de la [Vision 2025](#)
4. Quelles sont les [mesures envisagées](#) à la rentrée pour répondre au contexte d'inflation ?
5. [Entretiens annuels 2022](#)
6. Sondage salariés
7. Forfait mobilité durable
8. Politique de télétravail
9. Budget de fonctionnement CSE et budget ASC : proposition de passer à un versement par trimestre, au réel, pour permettre un meilleur suivi (vote)
10. Nomination de référents (vote)
11. Dates de formations des élus

### **3 // Contenu**

#### **0. Adoption du PV de la réunion du CSE du 22 juin 2022**

Le PV a été adopté à l'unanimité. Alexandra a rappelé qu'il était possible d'envoyer une note résumant les informations à transmettre aux salariés en attendant l'adoption et l'envoi officiel.

#### **Sujets SSCT**

- 1. Présentation du rapport annuel de la médecine du travail**

Le rapport annuel médico-technique concerne de façon réglementaire les entreprises de plus de 300 salariés ou est délivré sur proposition du médecin du travail pour les autres entreprises.

Le docteur Robert a précisé plusieurs éléments :

Concernant les visites médicales (gratuit) :

Les salariés ont la possibilité d'avoir en accès direct des médecins, des psychologues, des techniciens santé et sécurité, un assistant social et des évaluations des risques professionnels. Il y a un suivi simple, tous les 5 ans et un suivi renforcé, tous les 2 ans. Il concerne tous les salariés sauf risque spécifique (chimique, biologique...). La visite médicale est plutôt une visite de prévention et d'information.

Chez Article 1, les salariés sont convoqués tous les 5 ans, conformément à la loi. Le salarié peut également faire appel à la médecine du travail quand il le souhaite si les raisons sont liées au cadre de travail. La médecine du travail ne peut pas prescrire.

Rappel des prises de contact possibles :

- Sur rendez-vous : si les salariés réalisent une visite sur les horaires de travail, la médecine du travail est obligée de prévenir l'entreprise, en revanche elle ne peut pas informer du contenu du rendez-vous. Tout salarié en arrêt de travail depuis plus d'un mois peut demander à voir la médecine du travail (ils acceptent aussi si ça fait moins d'un mois d'arrêt).
- Sur appel spontané

Il y a eu 73 visites médicales en 2021 chez Article 1 dont la plupart sont des visites d'embauche (66). 2022 reste une année où il y a une majorité de téléconsultations. Depuis le décret d'avril 2022, il n'est pas possible de faire une consultation par téléphone, elle doit se faire au moins en visioconférence. Le service de médecine du travail s'adapte progressivement.

Chez Article 1 la médecine du travail a observé 22% d'absentéisme aux visites de prévention et d'information (il s'agit des consultations envoyées par la médecine mais où personne ne s'est présenté). C'est positif car c'est un chiffre assez bas.

Les numéros sont affichés au 4ème étage au siège. Ils doivent apparaître dans tous les locaux de l'association.

Concernant l'identification des risques :

Chez Article 1, il y a un double risque au regard du travail sur écran : les troubles musculo squelettiques et la fatigue visuelle Il y a aussi les risques psychosociaux : surcharge de travail, sous-charge, stress...

Dans son rapport, la conclusion est la suivante : Article 1, en termes de médecine du travail, est une organisation assez classique par rapport à son secteur d'activité. Il n'y a pas de risques accentués spécifiques décelés, rien d'alarmant ou de notable.

Les membres du CSE ont rappelé l'existence de risques liés aux déplacements en voiture. Le CSE prêtera attention à ces derniers lors de la relecture du document officiel qui évalue les risques (le DUERP dont la relecture a lieu chaque année) ainsi qu'aux solutions de prévention.

## 2. Information sur une inaptitude prononcée par la médecine du travail

Une inaptitude a été prononcée pour un salarié par le docteur Robert en 2022. Elle a été prononcée avec une mention particulière, à savoir que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi et a donc débouché sur un licenciement.. Il n'était pas nécessaire de consulter le CSE dans ce cas, puisqu'aucune recherche de reclassement n'était envisageable.

## Sujets économiques et professionnels

3. Présentation de la [Vision 2025](#)
  4. Quelles sont les [mesures envisagées](#) à la rentrée pour répondre au contexte d'inflation ?
  5. [Entretiens annuels 2022](#)
  6. Sondage salariés
  7. Forfait mobilité durable
  8. Politique de télétravail
  9. Budget de fonctionnement CSE et budget ASC : proposition de passer à un versement par trimestre, au réel, pour permettre un meilleur suivi (vote)
  10. Nomination de référents (vote)
  11. Dates de formations des élus
- 

### 3. Vision Article 1.

Benjamin Blavier a expliqué la vision Article 1 en projetant les slides (le power point donne la vision, la ligne générale mais ne met pas en avant de feuilles de route).

#### “Ambition” :

Benjamin a conscience que l'aspect du plaidoyer de l'association est encore à développer. Il souligne que nous sortons de trois années intenses, avec beaucoup de volume, de produits ce qui entraîne parfois un manque d'interconnexion. Aussi, les équipes ont besoin de connexions entre elles, au risque parfois de se renfermer sur leur antenne et programmes. Pour la direction, il y a besoin de construire une vision globale et commune de l'association, en interne et en externe. Le cap 2025 doit nous permettre de créer un objectif commun, et de débiter une phase d'appropriation. Il est maintenant temps de ne plus mentionner Frateli et Passeport Avenir, pour pleinement se tourner vers le futur.

Cette vision a été décidée par Benjamin et Boris qui se sont astreints à des séances de questionnements (qu'en est-il après le fusion ? Quelle était l'intention de départ ?). Avant, il y a eu consultations avec les managers, l'équipe de direction, et des personnalités extérieures (financeur public de l'Etat, privés, et une entreprise). C'était donc un chantier participatif, mais, certes, pas démocratique.

#### “Mission” :

Visages : Il y a toujours besoin de changer les visages de la réussite. Benjamin fait le lien avec le manque de diversité des personnalités médiatiques.

Vision : Benjamin indique qu'ils ne sont pas des partisans de l'égalité absolue, mais des distinctions fondées sur l'utilité commune (ce que vous apportez à la société). Par exemple, la prise en compte des transitions (environnementale, sociétale) à effectuer est prise en compte dans cette vision.

Notion de réussite : Ils ont fait le choix de la garder, celle d'une réussite académique qui est un levier pour les plus défavorisés. Benjamin rappelle aussi qu'ils reconnaissent l'existence d'autres formes de réussite : les métiers qui nous passionnent, les vocations, même si elles ne nécessitent pas toujours un bac+5.

“Nos convictions”. Benjamin a rappelé, au nom de la direction :

- l'importance des territoires, la place des régions.
- que Article 1 n'était pas une start up, mais bien une association qui met le digital au service du bien commun.
- qu'ils souhaitent développer l'engagement. Il faut penser nos publics comme des potentiels futurs acteurs de notre mobilisation et réussir à les mettre en mouvement.
- L'exemplarité

“Ambition chiffrée”. Le chiffre “150 000 jeunes de notre public cible” a fait l'objet de discussions. L'ambition est d'accompagner de l'orientation à l'emploi et ainsi réussir à travailler en continuum, sur du long terme. Il y a toujours la priorité sur les jeunes de milieux populaires. Actuellement, c'est 110 000 jeunes accompagnés. Article 1 ne se lance

donc pas dans une course à la croissance, mais plutôt à la qualité (tout en augmentant les objectifs). Il y a un travail à faire sur les indicateurs de réussite (qui a déjà commencé avec le rapprochement des mentorat)

**“Chantiers” :**

- Que Article 1 soit un compagnon de route des jeunes du lycée jusqu'à la vie active.
- Devenir un acteur d'influence et de plaider autour de l'égalité des chances. Benjamin considère que nous sommes maintenant à maturité pour combler le manque de plaider et ainsi interpeller les partenaires et les pouvoirs publics.
- Sur l'engagement (chantier déjà lancé).
- Partenaires : Il y a une incertitude sur le modèle financier dans 3 ans. Aujourd'hui, Article 1 dépend actuellement à 60% de financements publics. L'une des pistes est de s'ancrer territorialement
- Expérience collaborateur : Benjamin et Boris souhaitent reconnaître l'engagement des collaborateurs, qui ont fait un choix important de travailler dans l'associatif. L'objectif est de concilier professionnalisme et engagement personnel et d'améliorer l'expérience des collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel chez Article 1, qui sera renforcé par la présence d'une DRH, des formations, une meilleure reconnaissance des compétences et du cadre de travail. Cela doit aussi participer à sécuriser les postes de chacun. Le CSE sera un acteur de ce chantier, dont la réussite devra se mesurer en 2025.

Benjamin a précisé que la question n'est pas tant des moyens à mettre en place, mais des priorités.

**4. Quelles sont les mesures envisagées à la rentrée pour contexte d'inflation ?**

Deux approches complémentaires ont été choisies :

1/ Une mesure rapide à la rentrée. La **prime de partage de la valeur, la prime “Macron”**. Benjamin explique que la volonté est de reconnaître les efforts et les résultats sur l'année qui vient de s'écouler, à savoir une année difficile pour certains. Cette prime entre aussi dans l'idée de faire des gestes et des efforts dans le contexte de rentrée. Il s'agira d'un montant fixe pour tous les salariés dont les alternants. Les critères sont à affiner et la Direction communiquera rapidement dessus.

Benjamin indique que l'inflation va tous nous toucher et qu'on ne peut compenser à hauteur de 6% d'inflation tous les salaires. Aucune entreprise ne peut le faire. La prime Macron est un levier, surtout sur les bas salaires.

2/ L'articulation de mesures collectives et individuelles

- **Collectif - Ajustement des bas salaires** : Un ajustement des grades E et F et une augmentation de 2,5% du salaire jusqu'au seuil de 30K. La direction indique vouloir concentrer des efforts particuliers pour les plus bas salaires. En volume cela fait beaucoup, c'est une mesure de solidarité importante.
- **Individuel**. Le reste des capacités sera utilisé pour les augmentations individuelles sur la base des entretiens annuels et donc sur la base d'une performance ou d'un engagement au-delà des attentes.

Le CSE a questionné le fait que cela fait deux ans qu'il n'y a pas eu de changement sur la grille pour le grade F2 (contrairement au grade E et F) ([cf ancienne grille](#)). La direction explique que pour le grade F2 il n'y avait pas besoin de faire une marche aussi importante entre F et F2 qu'entre E et F. Les personnes en grade F2 pourront bénéficier d'augmentations individuelles

Dans l'enveloppe globale d'augmentation des salaires il faudra tenir compte de l'enveloppe d'augmentation mécanique.

Si il y a une augmentation mécanique d'un bas salaire, ce n'est pas incompatible qu'il y ait augmentation individuelle.

- **Entretiens annuels 2022**

La mise en œuvre des décisions prises est rétroactive au 1er septembre, si jamais il y a augmentation. Tout se

fera dans la paie de novembre.

Le CSE a soulevé la question du cadre de négociation salariale existant chez Article 1. La direction a rappelé qu'il n'y a pas de temps spécifique dédié à la négociation individuelle. L'entretien annuel est un temps d'expression de souhait, mais pas de négociation.

- **Réflexion sur un sondage salariés.** Le CSE et la DRH échangent sur le meilleur moyen de sonder les salariés. Il est évoqué l'idée de le faire en deux temps : un premier temps ouvert et un temps dédié au classement des idées si nécessaire.
- **Demande de suivi du sujet Forfait mobilité durable.** Le CSE demande à la direction si le sujet a avancé. Alexandra étant nouvellement arrivée, il est prévu de la mettre à jour sur les étapes. La direction a la volonté de finaliser ce sujet.
- **Politique de télétravail.** Le CSE et la direction échangent sur la nécessité de travailler sur ce sujet cette année qui avait été initié par l'ancien CSE. Il est conclu que le sondage nous aidera à savoir si c'est une priorité pour les salariés.
- **Budget de fonctionnement CSE et budget ASC.** Il a été acté que la meilleure solution était de passer à un versement par trimestre pour un meilleur suivi.
- **Nomination de référents (vote).** Il a été voté quel membre du CSE était référent de quel sujet.  
Carmen est référente activités sociales et culturelles et écologiques.  
Rémi et Marine sont référents sur la qualité de vie au travail.  
Morgane est référente formations.  
Julie et Eline, référentes risques psychosociaux et harcèlement et agissant sexistes.  
Pour le comité risques psychosociaux entre la direction et le CSE : normalement ce sera Julie et Alexandra, mais il faut vérifier le rôle et le contexte de ce binôme.
- **Dates de formations des élus :** les élus ont une formation le 14 septembre (SSCT), et le 20 et 21 septembre (sur le rôle et le fonctionnement du cse), le 22 novembre pour la secrétaire générale. Le CSE aura une formation obligatoire de 5 jours fin janvier.

A l'épuisement de l'ordre du jour, la séance a pris fin. En foi de quoi, ce procès-verbal est rédigé pour faire valoir ce que de droit.

Fait à Paris, le 7/09/2022

**La Secrétaire du CSE Article 1**

Carmen Vitour