

PROCÈS-VERBAL CSE ML PARIS – MERCREDI 6 NOVEMBRE 2019

Lieu : Siège MLP - Quai de la Loire – 9 heures 30

Étaient Présents

Sarah Barranco (RRH), Raphael Wintrebert (DGA), Patrick Martel (RS CGT au CSE), Jean-Philippe Revel, Kancou Ndao, Marc Antoine Genissel, Sophie Duarte, Naima Gouarir, Farida Tahiri, Mariam Maman (RS CFDT au CSE), Serge Papp.

1) Adoption du PV du CSE du 5 septembre 2019

Le PV du CSE du 5 septembre est adopté à l'unanimité.

2) Calendrier

La date du prochain CSE est fixée au 9 janvier 2020.

3) Comptes CSE

Pas d'information significative au sujet des comptes CSE.

4) Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Un document relatif à cette consultation a été transmis aux élu.e.s du CSE. Il est annexé à ce PV. S. Barranco en assure la présentation. Elle rappelle que la direction a proposé la constitution d'un groupe de travail auquel seule la CFDT a répondu positivement. Deux séances se sont tenues au cours desquelles plusieurs propositions d'améliorations et modifications ont été faites et adoptées.

Le secrétaire du CSE répond que la CGT prépare une note argumentaire relative à l'organisation de la GJ. L'expression de l'avis de la CGT lors de ces groupes de travail aurait pu en modifier le déroulement basé sur une concertation avec les salariés présent en leur nom propre.

Les données présentées ont fait l'objet de modifications par rapport aux années précédentes. Sont distingués les postes affectés (dédiés) et les postes « socle ». Pour ce qui concerne les postes « dédiés » ou bien les postes en CDI en lien avec des projets ou des missions, il s'agit d'anticiper la fin du CDD ou de la mission qui implique la fin du financement lié au poste.

Des incertitudes concernent les postes développement apprentissage, Bafa Citoyen, et l'équipe justice suite à des réductions des financements.

S'agissant de la DIP, il est à noter qu'un poste en plus sera financé suite à une réévaluation de l'enveloppe. La MLP cherche à valoriser un poste de conseiller, car actuellement la DIP est tributaire d'un financement « poste à poste », ce qui peut entraîner un différentiel entre le salaire versé aux salarié et l'enveloppe émanant du projet DIP.

La mobilité a été définie dans le document (Page 7) afin de ne pas entretenir de confusion entre mobilité verticale et horizontale.

Pour ce qui concerne les rémunérations, l'IA (indice d'ancienneté) a été neutralisé, et ce, d'autant plus qu'il évolue sur l'année en fonction de la date d'embauche. S. Barranco mentionne que l'IA représente globalement une enveloppe en hausse de plus de 30 KEuros/an. La totalité de l'IA représentant près de 600 KEuros pour 2018.

La Masse Salariale Annuelle Brute (MSAB) intègre l'IP (Indice professionnel) et IA. Désormais, les indemnités de sujétion sont mentionnées dans le document fourni par la Direction de la MLP (page 10 et 11). Celles liées à la Garantie Jeunes (GJ) se montent à 46,8 KEuros (77 KEuros avec cotisations patronales). Celle pour les « conseillers volants » à 6,8 KEuros, celle pour le milieu carcéral, à 7KEuros.
M. Maman questionne le fait qu'il n'y ait pas d'Indemnité de sujétion pour les conseillers PRIJ.

Les mesures salariales (primes et augmentation de l'IP) pour 2018 : 50 mesures pour un montant de 28KEuros (46KEuros avec cotisations patronales).
Pour 2019, au 30 septembre, 51 mesures salariales pour un montant de 36 KEuros Bruts. (Voir page 11 du document).
Il est à noter qu'une hausse de salaire ne correspond pas forcément à une mobilité verticale. Selon S. Barranco la proportion des mesures salariales individuelles est cohérente au regard de la structure des effectifs (page 11).
JP Revel constate que cette proportion concerne le nombre de mesure et non pas leur montant. S. Barranco propose que cette nuance soit inscrite dans le rapport qui sera établi l'an prochain.

L'index sur l'égalité professionnelle est également une nouveauté issue de la loi sur la liberté de définir son avenir professionnel. A partir de 4 indicateurs un certain nombre de points est attribué aux entreprises. Il s'agit d'atteindre un score minimal de 75 points. La MLP établira son index en mars 2020.

Les stagiaires et les services civiques sont traités aux pages 12 et 19 du rapport.
Le handicap, à la pge 14. La MLP envisage d'accueillir des stagiaires du CRP JP Timbaud et de l'Adapt. Cependant, il est difficile d'accueillir des stagiaires relevant du handicap dans nos métiers tels que l'accueil, ou de conseiller ; il y a des contre-indications.

Les temps partiels sont abordés pages 14 et 15 du document.
9 salariés sont à temps partiels pour raison personnelle (dont 5 dans le cadre d'un congé parental)
6 salariés le sont pour raisons médicales (5 pour temps partiel thérapeutique, 1 pour invalidité).

Fermeture de la MLP – jours RTT employeurs

Rappel : Pour période 1 juin 2019 au 31 mai 2020 :

Le 16 aout 2019, 24 décembre 2019 et vendredi 22 mai 2020

Décision Pour la période du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021 : adoptée à l'unanimité

Lundi 13 Juillet 2020, Jeudi 24 décembre 2020, vendredi 14 mai 2021.

L'effort construction (pages 16 et 17) :

Au titre de 2018 : 121 propositions de logement ont été effectuées auprès de 25 salariés.

Pour 2019, 115 propositions pour 47 salariés.

Le détail des services apparait dans le document remis aux élus.

Il est désormais précisé que le salarié qui souhaitera bénéficier du service d'Action Logement via Astria devra avoir achevé sa période d'essai.

Un point intermédiaire relatif à la formation est proposé. Le bilan complet pour 2019 sera établi au 1^{er} trimestre 2020.

En 2018, il y a eu 273 stagiaires (contre 246 en 2017). Il s'agit de 146 salariés différents.

L'effort est réalisé notamment pour les salariés à l'embauche et ceux comptant le moins d'ancienneté.

Les salariés non formés sur 3 ans sont au nombre de 21. Si l'on extrait les arrivées récentes, et les maladies, ce sont donc 10 salariés qui n'ont pas bénéficié de formation sur ces 3 dernières années. (sept. 2016/sept. 2019).

Un bilan ainsi qu'un échange sur la formation seront effectués avec eux dans le cadre de l'EAP.

Questions des élus.e.s

Le secrétaire du CSE rappelle que s'agissant des embauches en CDI pour la garantie jeunes il y a eu un droit d'alerte en décembre 2018 à ce sujet et non une politique volontariste de la MLP en matière d'embauche en CDI, comme indiqué page 2.

Par ailleurs, page 3, les mesures relatives au contrat de génération ne sont pas précisées.

S. Barranco, propose qu'une communication ciblée soit adressée aux salariés de + de 55 ans.

Le Secrétaire du CE poursuit en demandant à ce que le CSE dispose de données sur le nombre de salariés qui n'ont pas eu d'augmentation d'IP depuis 5 ans.

S. Barranco indique que cette information n'est pas obligatoire mais propose de réaliser une analyse qui sera communiquée dans le cadre des prochaines NAO.

Au sujet du tutorat évoqué dans la rubrique stagiaires du document page 13, les élu.e.s questionnent le choix du tuteur, est-ce le responsable d'équipe, un chargé de projet ?

La réalité démontre que le responsable d'équipe n'est pas le réel tuteur dans les faits.

S. Barranco propose de clarifier la notion et l'exercice du tutorat à la MLP.

K. Ndao demande quels sont les critères pour l'attribution de mesures salariales.

S. Barranco répond qu'il n'y a pas de grille, ce sont des mesures salariales individuelles déterminées en fonction de l'année écoulée. Nous pourrions réfléchir à l'établissement d'une grille avec des indicateurs efficaces.

Le Secrétaire du CSE demande quels sont les montants des remboursements IJSS et IJ Prévoyance car il n'y a pas d'information sur ce sujet.

S. Barranco précise qu'il y a eu une perte de données relatives à l'absentéisme. Par ailleurs avec MH (Malakoff Humanis), les données seront plus fiables, d'autant qu'avec Cegid les données pourront être extraites sur Excel.

Montants donné par mail le 7 novembre

IJSS : 123 390€

IJPREV : 111 591€

D'ici février/Mars 2020 les données globales de l'année 2019 seront connues, il y a toujours un décalage dans la perception des indemnités journalières.

Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

Pour : 1

Contre : 3

Abstention : 4

La CFDT estime que cette consultation est trop globale.

S. Barranco estime en effet que cette consultation globale n'a pas de sens, mais que ce sont les échanges lors de la réunion du CSE qui sont importants.

M.A. Genissel estime quant à lui, qu'une photo ne peut-être le reflet d'une politique. Donc le document proposé ne rend pas compte d'une politique.

Selon S. Barranco, désormais la BDES suffit du point de vue légal, et ce, sans analyse, sans énonciation d'une politique spécifique. Nous pourrions décider de faire autrement, d'où l'idée de constituer des groupes de travail. Nous sommes ouverts sur cette question. L'an Prochain nous pourrions procéder différemment.

5) Information sur le dialogue de gestion la globalisation financière

Point présenté par R. Wintrebert.

Rappel : Auparavant le financement GJ était différencié du financement Socle.

L'Etat change la structuration de son financement dans la CPO qui court jusqu'à 2022 en globalisant le financement socle et GJ.

Désormais il n'y a plus de financement en fonction du nombre de jeunes intégrant la GJ.

Par ailleurs, le PLF (Projet de Loi de Finance) distingue un financement National, et Régional.

La Direccte IDF disposera d'un budget local pour les ML franciliennes. Ce budget sera réparti en 2 enveloppes : une de 90% et une de 10%.

La première est ventilée entre les ML franciliennes en fonction de leur relatif sur les 3 blocs d'indicateurs.

L'enveloppe Régionale Ile de France distingue une enveloppe de 90% appelée Maquette qui comme précédemment, repose sur des indicateurs qui sont similaires pour toutes les Régions. Il y a 10 indicateurs répartis en 3 Blocs (contexte de territoire, indicateurs d'Activité, indicateurs de résultats). Il y a 4 indicateurs de contexte, 2 d'activité (jeunes en 1^{er} accueil, jeunes accompagnés) et 4 indicateurs de résultats (entrées en : emploi durable et non-durable, formation et alternance). Par exemple, 1 jeune qui occupe 5 CDD dans la période, ne comptera que pour 1.

Jusqu'en 2018, les indicateurs étaient pondérés sur le contexte, l'activité et les résultats. Désormais, ils sont pondérés beaucoup plus sur le contexte que sur l'activité et les résultats.

Exemple : le poids des primos à Paris comparé à ceux de la région : C'est 12,7%.

Or, le poids de la MLP sur chaque indicateur, est défini par un poids global moyen qui n'est plus que de 12,27%

Ainsi, l'État appliquera ce poids moyen de 12,27% à l'enveloppe de 90% évoquée plus haut.

Mais, l'État a prévu qu'une Mission Locale ne pouvait pas perdre plus de 5 % de subvention que l'année précédente. L'État va effectuer un lissage pour éviter cela. De ce fait, si certaines Missions Locales perdent plus, alors la ML Paris, n'aura pas forcément les 12,27% escomptés.

Auparavant, la part de la MLP en termes d'entrées GJ était de 13,3% du chiffre d'entrée régionales. Donc mécaniquement si nous accueillons le même nombre de jeunes en GJ qu'actuellement, nous auront moins de ressources. Conclusion, avec le nouveau système de financement, plus on fait entrer de jeunes en GJ, moins on aura de ressource.

En plus des 90% évoqués, il reste 10% de budget à affecter. Ces 10% sont liés à la performance. Le ratio de performance est défini par la DGEFP sur la base de 10 indicateurs (mais seulement 6 utilisés pour 2020). Ces 6 critères portent sur :

Le nombre de jeunes NEET en 1^{er} accueil/ceux du territoire, le nombre de 1^{er} accueil/ entrée Pacea, le taux de jeune en Pacea, les jeunes entrant en situation emploi, formation, alternance, le nombre de jeunes sortis en alternance/nombre de jeunes sortis de pacea et le nombre de jeunes sortis en alternance / nombre de jeunes sortis de GJ.

Selon la logique de l'État, les ML doivent progresser. L'État a donc établi une logique de groupes de références au niveau national, et ce, en plus de la répartition financière basée sur le niveau régional que nous venons de voir.

Ainsi, la MLP fait-elle partie d'un groupe(Cluster) des 20 ML les plus grosses.

Un schéma d'atteinte des objectifs est construit. C'est seulement au-delà des 90% d'objectifs atteints que les missions locales peuvent obtenir plus de financement mais dans la tranche des 10% restant au-delà des 90% de l'enveloppe attribuée par l'État (répartie au niveau régional).

Il y a 6 ratios : 2 représentant chacun 25%, les 4 autres, 12,5% chacun.

Ce n'est donc qu'au-delà de 90% que l'on peut obtenir plus de financement jusqu'à atteindre 100%. L'enveloppe de performance s'élève donc à 10%. L'argent non affecté, si les objectifs ne sont pas atteints, ira dans un fonds de réserve qui sera redistribué aux ML qui fusionnent en premier. Puis le reste sera reversé à chaque ML à hauteur de leur poids maquette.

Exemple : pour l'IDF, il y a 43 M d'Euros. Donc 4,3 M d'euros seront dédiés à la performance.

Selon R. Wintrebert, ce schéma budgétaire est plus clair, mais la Région IDF est sous dotée (il manque plusieurs millions d'euros). Cependant, malgré le poids de la maquette de la MLP et celui de nos ratios, une ponction de 300 Keuros sera effectuée sur la part de la MLP...pour compenser les pertes d'autres Missions locales franciliennes.

Pour information, le dialogue de gestion a eu lieu le 31 octobre 2019.

6) Information sur la nouvelle structuration de la GJ

Point présenté par R. Wintrebert.

Les groupes de travail ont démarré le 25 septembre avec 3 temps d'échanges prévus a minima. Si besoin d'autres séances de travail pourront être ajoutées.

Les thèmes des 4 groupes de travail sont rappelés : les orientations GJ, le contenu du Sas et post-SAS, la structuration, et les obligations réciproques MLP et Jeunes, outils administratifs.

Quelques pistes sont présentées. Il serait question d'un objectif en baisse envisagé de 1350 jeunes pour 2020 plutôt que 1570 pour l'année 2019. Cela sera arbitré par la gouvernance. L'hypothèse basse étant à 1 200 jeunes.

Le modèle GJ doit être réajusté du fait : de la nouvelle logique financière, de la disparition du site GJ 15 en juin 2021, et de la nécessité de revoir le contenu du post SAS.

Conclusion : Il s'agit d'imbriquer davantage la GJ avec l'activité des sites, donc de l'activité qui était dite socle.

De ce fait, 4 types de conseillers sont présentés :

- *CISP animateurs uniquement de SAS*
- *CISP dédié GJ SAS et post SAS*
- *CISP GJ sur site n'assurant que du post SAS*
- *CISP GJ polyvalents, intervenant en renfort.(rôle similaire aux conseillers multisites).*

Sur une base de 1350 jeunes :

4 ETP animateurs assurant 14 SAS / an (sans suivi de jeunes post SAS)

9 ETP dédiés GJ assurant 7 SAS (84 jeunes suivis dans le cadre du post SAS)

6 ETP GJ Site (98 Jeunes soit 49 jeunes par demi portefeuille). Cela représente 12 postes à mi-temps.

L'idée étant d'imbriquer la GJ sur encore plus de conseillers sur sites (actuellement il y a 2 conseillers par site assurant la GJ à mi-temps).

Les groupes de travail ont aussi réfléchi sur les semaines types, le découpage du planning pour les jeunes en tenant compte de la transition entre SAS et POST SAS.

Selon S. Papp, il y a un problème de méthodologie. Il y a par ailleurs une réelle inquiétude sur le choix des animateurs. Par ailleurs certains conseillers GJ n'animent plus de SAS, donc plus de collectif.

R. Wintrebert, répond que cela peut intéresser certains conseillers.

(Pause de 12h45 à 14 heures)

Lors de la reprise des échanges, S. Barranco indique que la direction a toujours été ouverte à des propositions concrètes et n'a de cesse de vouloir co-construire. Les groupes de travail sont complémentaires aux temps d'échanges en CSE.

Les membres du CSE souhaite faire des propositions concrètes. S. Barranco s'en félicite mais rappelle le cadre temporel qui s'impose à tous afin que le travail qui sera transmis puisse arriver à temps pour être intégré dans les réflexions.

Sur les futurs postes d'animateurs, S. Barranco, rappelle que certains salariés de la GJ ont déjà demandé à n'être qu'animateurs de SAS.

Certains élu.e.s estiment que cela a biaisé les groupes de travail auxquels on a présenté cette organisation.

S. Barranco tient à préciser que les postes existent déjà tels que décrits, c'est l'organisation et la répartition des missions qui ont fait l'objet de discussion lors des groupes de travail.

Il y a également un souci de calendrier, il ne faut pas faire attendre les équipes, sans compter le fait que nous devons quitter le site GJ 15.

N. Gouarir interroge l'intérêt des groupes de travail dans un tel contexte.

S. Barranco qu'elle ne partage pas cette vision des choses. Prendre le temps d'échanger avec les équipes présente un intérêt car permet la co-construction.

Le Secrétaire du CSE, demande pour quelles raisons :

- ✓ *Il n'y a pas eu d'évaluation ex-post (c'est-à-dire de l'ancienne organisation)*
- ✓ *Les partenaires de la MLP n'ont-ils pas été interrogés sur ce qu'ils pensaient du dispositif tel qu'il est assuré par la MLP*
- ✓ *Les avis des jeunes n'ont pas été pris en compte*

Enfin, il rappelle qu'une Expertise pour risques graves a été décidée et que cela doit être pris en compte dans un tel contexte de refonte du dispositif.

7) Information sur le CEP

Note présentée par C. Ducros et remise en séance.(en PJ de ce PV)

C. Ducros rappelle le contexte du CEP et son évolution entre la loi de 2014 (3 niveaux) et celle de 2018 (2 niveaux).

Désormais, un décret, énonce le risque de perte de la qualité de prestataire CEP si certaines recommandations ne sont pas respectées.

A la MLP il n'y aura pas de conseillers dédiés. Il faudra se référer au cahier des charges CEP, sachant que dans le cadre du Pacea, le CEP est valorisé.

Le 1^{er} niveau ne s'adresse pas forcément au public jeunes. Déjà 2 sites (13° et 20°) sont Point Paris emploi et renseignent les + de 26 ans.

L'UNML (syndicat patronal des Missions Locales) préconise de professionnaliser les équipes, notamment s'agissant des aspects juridiques et financiers.

La MLP doit rencontrer d'autres Missions locales plus avancées sur le CEP, ainsi que les autres opérateurs afin de définir la durée d'un CEP et la détermination de sa clôture.

Le CEP ne change pas le métier de conseiller, il permet une professionnalisation, une nouvelle posture.

Il devra y avoir possibilité de ressources documentaires sur site (notamment sur CPF/CPA), sachant que Ouiform arrive à la MLP.

Des groupes d'échanges sont prévus (6 en tout) entre les équipes des sites y compris GJ, un groupe avec les chargés d'accueil, un groupe avec les responsables de site et de pôle.

Des préconisations devraient certainement émerger portant sur :

Les outils, l'activation du CPF, la documentation, etc...

Le secrétaire du CSE estime que la MLP manque d'analyse sur le CEP, et la place qu'il peut jouer dans le processus d'orientation. Par ailleurs, la MLP a 5 années de retard dans la mise en place du

CEP, et la fin du POP prive les jeunes d'un outil qui désormais leur fait défaut. Enfin, comment va s'articuler le CEP avec le CPA/CPF ? Les Livrables du CEP sont-ils prêts ?

Selon Kancou Ndao, il est nécessaire de former les collègues, d'organiser des temps d'échange. Tous les conseillers seront-ils formés au CEP ?

S. Barranco, regrette que le PRF (Programme Régional de Formation) ne propose pas assez de places pour répondre aux besoins. Mais des formations seront organisées.

Le Secrétaire du CSE précise qu'il y a une Action nationale de branche sur le CEP. Il faudrait solliciter une formation en Intra.

N. Gouarir interroge, la possibilité d'accès au bilan de compétences dans le cadre du CEP ?

M. A. Génissel estime que de donner la charge du niveau 1 du CEP aux chargés d'accueil et le niveau 2 aux conseillers n'est pas pertinent.

C. Ducros rappelle que le CEP est un enjeu car il y a une commande de l'État. Il est nécessaire d'outiller les chargés d'accueil.

Par ailleurs, l'arrivée de Ouiform est prévue en janvier 2020.

K. Ndao attire l'attention sur le fait que beaucoup de changements s'annoncent pour début 2020, entre le CEP, la nouvelle organisation Garantie Jeunes, et Ouiform.

S. Barranco dit entendre l'alerte. Cependant, le CEP n'est pas une révolution, cela peut affecter surtout les chargés d'accueil. Elle ne pense pas qu'il y ait de double impact et cela se fera sur une période plus calme.

8) Échanges sur la mise en œuvre du Portail et impact sur les pratiques professionnelles

Point présenté par Marc Antoine Génissel.

Une note est diffusée à ce sujet.

M.A. Génissel rappelle que tous les salariés ont été informés. Les contributeurs ont été formés. En effet, la mise à jour est très importante pour le portail.

S'agissant de la prise d'offres d'emploi, il faut encore inventer quelque chose qui permette qu'elles soient accessibles et compréhensibles pour les jeunes et les conseillers.

Les responsables de site seront formés en matière de saisie des plannings. Il n'y aura plus qu'un seul planning décliné en plusieurs plannings qui se parlent tous entre eux.

L'ouverture des comptes des salariés s'effectuera au fur et à mesure de leur formation.

Il y a beaucoup de rattrapage à effectuer puisque 300 tickets sont en cours pour poursuivre l'amélioration du portail.

9) Harmonisation des pratiques sur sites

R. Wintrebert présente ce point.

L'enjeu de cette harmonisation est l'égal accès au service public et à l'offre de service. En même temps, il y a des différences locales (histoire, spatial, composition équipe, typologie de publics...). Il faut donc trouver le bon équilibre

Comment assurer cette égalité d'accès malgré les disparités entre sites ?

Où mettre le curseur ? Faut-il harmoniser, homogénéiser ?

Tout ceci est un sujet central estime le DG Adjoint.

Il faut donc identifier les sujets. Faudra-t-il plus de procédures ? La volonté n'est pas d'uniformiser, ni de brusquer les choses.

En fait, si le service est rendu, même avec des disparités ce n'est pas gênant. Il faut accepter les adaptations quand il y a des contraintes ou raisons pertinentes qui les expliquent.

Il y a des outils qui permettent de tendre vers l'harmonisation : le portail, les procédures, les chartes de saisie imilo, celle des ateliers AREP... Il s'agit de fixer une norme avec souplesse.

S. Barranco : il est important aussi de laisser au CIP sa libre appréciation dans les actions à mener avec les jeunes qu'il suit. Sur normer peut enlever une liberté d'action professionnelle.

Sont évoquées par les élus la durée des entretiens fixée à 45 minutes sauf sur le site HDM, les différences de procédures suivant les sites s'agissant des chèques mobilités.

P. Martel, questionne quant à lui, l'harmonisation du travail de conseiller ?

S. Papp estime qu'il vaudrait mieux mettre en place une démarche qualité quant aux portefeuilles plutôt que d'introduire des process ou des procédures.

S. Duarte : c'est aussi la professionnalisation des équipes. Il n'y a pas toujours assez de temps laissé lors de la prise de poste pour l'immersion.

Lors des échanges sont abordés les thèmes suivants : Les périodes d'immersion pour les nouveaux salariés, la volonté de souplesse, le fait de tenir compte des besoins du jeune pour la durée des entretiens, le besoin d'améliorer la cohésion d'équipe et les échanges entre salariés, le besoin d'avoir un bureau par conseiller pour respecter la confidentialité, conduire une recherche action ou des focus group, etc...

Il est convenu de proposer à l'ensemble des salariés

10) Réclamations individuelles

Voir réponses en annexe

11) Informations diverses

Pour le CSE
Le secrétaire
Jean Philippe Revel



CSE 6 novembre 2019

CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI

LES EFFECTIFS

Sur ces trois dernières années, les effectifs de la Mission Locale de Paris sont plutôt stables. De nouvelles opportunités de financements en 2018 et 2019 ont permis de remplacer des actions qui se terminaient maintenant les effectifs à un niveau quasiment équivalent. Parmi les nouvelles actions, l'on peut préciser notamment la création de :

- 9 postes liés au programme « Accélérateur d'emploi » du PON FSE
- 2 postes de conseillers « repérage des NEET »
- 1 poste de formateur FLE
- 1 poste supplémentaire de conseiller pour le dispositif PRIJ

Les effectifs arrêtés au 30/09/19 vont être amenés à augmenter légèrement sur la fin du 2^e semestre car plusieurs arrivées sont prévues sur octobre, les intégrations étant quelque peu décalées de l'obtention des appels à projet pour permettre la phase de recrutement.

Effectifs présents (nombre) par catégorie

EVOLUTION DE L'EFFECTIF GLOBAL	2017			2018			2019 (30/09)		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Par catégorie									
Cadres	8	11	19	9	12	21	8	13	21
Employés	48	129	177	43	138	181	37	136	173
Total	56	140	196	52	150	202	45	149	194

La composition des effectifs entre cadre et non cadre reste stable depuis plusieurs années (environ **10% de l'effectif**). Cette proportion reste cohérente avec ce qui peut s'observer dans le réseau des missions locales, toutes tailles confondues (9,5% de cadres)¹ et est inférieure à ce qui se pratique dans le secteur de l'économie sociale (15% de cadres)².

Les effectifs de la MLP restent très fortement féminins avec une légère augmentation de cette tendance (env. 76% des effectifs) malgré le souhait d'avoir davantage de mixité. Ce phénomène est une caractéristique des structures associatives et du secteur social. Dans le réseau des missions locales, les effectifs sont composés en moyenne de 78% de femmes³.

¹ Etude 2014 de l'UNML

² INSEE Clap 2009

³ Etude 2014 de l'UNML

Effectifs présents (nombre) par type de contrat

EVOLUTION DE L'EFFECTIF GLOBAL	2017			2018			2019 (30/09)			Evolution 2019/2018
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Par type de contrat										
CDI	44	104	148	46	116	162	43	134	177	9,26%
CDD remplacement	2	11	13	1	13	14	1	5	6	-57,14%
CDD surcroît	8	12	20	3	12	15	0	6	6	-60,00%
Mise à disposition	1	1	2	1	2	3	1	0	1	-66,67%
Intérimaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
Contrats aidés	2	12	14	2	9	11	0	4	4	-63,64%
Contrat de professionnalisation	0	1	1	0	0	0	1	0	1	-
Apprentis	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%
stagiaires	2	4	6	0	2	2	0	2	2	0,00%

L'accroissement de la part des contrats à durée indéterminée s'observe depuis 2017, en lien avec la diminution du nombre de contrats CDD. **Cela est notamment le fait d'une politique volontariste affirmée dans le projet associatif 2018-2020 de réduction des contrats à durée déterminée notamment pour motif de surcroît d'activité (-60% entre 2018 et l'arrêté 2019).**

Le recours à des contrats de mission « intérim » reste peu courant avec seulement quatre missions d'intérim conclues en 2019 pour assurer principalement des tâches techniques (services généraux/informatique) et en lien avec l'activité paie. Aucun intérimaire n'est présent au 30/09/19.

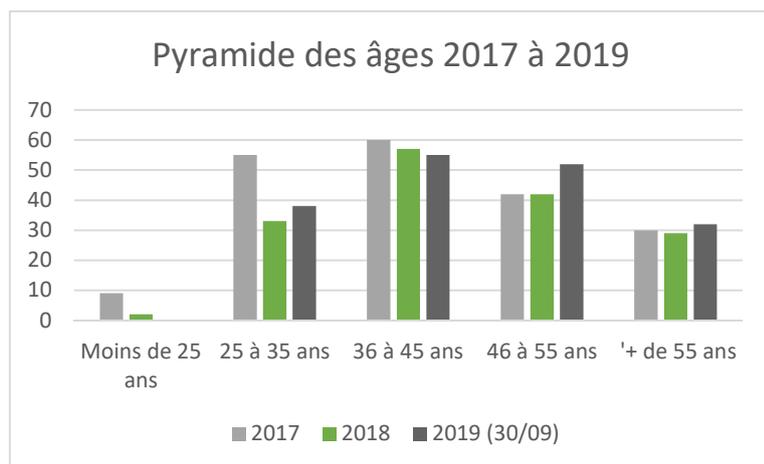
Effectifs présents (nombre) par emploi repère

EVOLUTION DE L'EFFECTIF GLOBAL	2017			2018			2019 (30/09)			Evolution 2019/2018
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
Par emploi-repère										
Agent d'entretien	0	1	1	0	1	1	1	1	2	100,00%
Assistant administratif	1	6	7	1	2	3	0	1	1	-66,67%
Assistant de gestion	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0,00%
Assistant financier	2	2	4	2	2	4	1	3	4	0,00%
Assistant de direction	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0,00%
Assistant informatique	2	1	3	0	1	1	0	1	1	0,00%
Chargé d'accueil	4	24	28	4	24	28	4	19	23	-17,86%
Chargé de communication	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0,00%
CISP 1	3	18	21	1	20	21	0	17	17	-19,05%
CISP 2	24	59	83	24	69	93	20	73	93	0,00%
Chargé de projet	11	14	25	11	15	26	11	17	28	7,69%
Psychologue	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0,00%
Responsable de secteur	7	8	15	7	8	15	6	11	17	13,33%
Directeur	1	3	4	2	4	6	2	2	4	-33,33%

La répartition par emploi repère reste assez similaire entre 2017 et l'arrêté 2019. La proportion des fonctions accueil est en très légère baisse passant de 14% à 12% de l'effectif alors que l'effectif CIP 1 et 2 progresse (55% au lieu de 53%) de même que les chargés de projet (13% à 14%). Les effectifs cadres sont stables.

La fin de l'année 2019 va permettre de continuer à renforcer le nombre de conseillers grâce au déploiement de nouvelles actions dédiées notamment le repérage des NEET.

Effectifs présents en CDI par âge et par sexe (en nombre)



Toutes les catégories d'âges sont représentées avec une **moyenne de 45 ans** au 30/09/2019. La tranche la plus représentée reste celle des 36-45 ans, correspondant à 31% de l'effectif CDI ce qui reste cohérent au regard de l'ancienneté moyenne de la MLP mais est en diminution par rapport aux chiffres observés en 2018. Par contre, on constate une proportion plus importante des salariés de la tranche « 46-55 ans », qui passe de 25% à 29% des effectifs et une diminution des effectifs de – de 25 ans liée notamment à la baisse des embauches de contrats aidés.

Plus de **47% des effectifs CDI ont plus de 45 ans, et environ 18% plus de 55 ans** ce qui traduit une poursuite du vieillissement des effectifs sur ces dernières années. On peut constater que l'effectif masculin est en moyenne plus âgé (50 ans en moyenne) que l'effectif féminin (43 ans en moyenne). Une vigilance sera donc toujours à maintenir sur les prochains recrutements pour éviter l'accentuation du déséquilibre homme/femme.

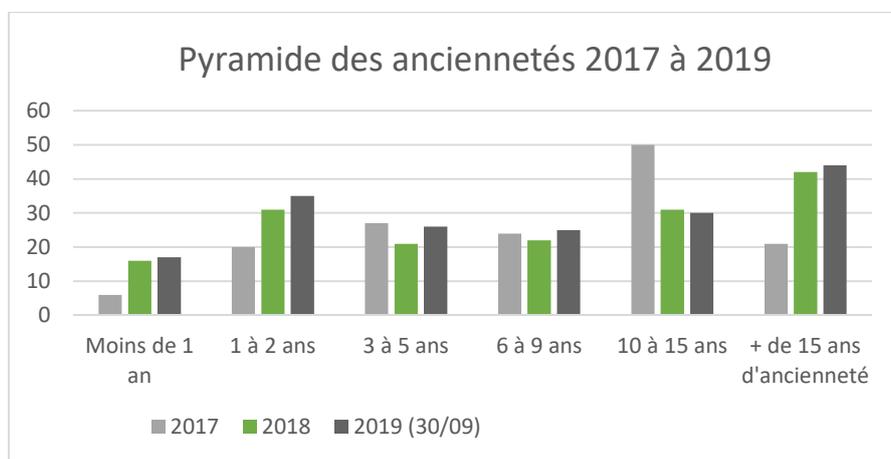
Concernant les départs à la retraite :

- En 2018, nous n'avons pas eu de départ à la retraite.
- Pour 2019, un départ est effectif et un autre programmé.
- Pour 2020 deux départs à la retraite sont programmés.

Le contrat de génération signé en 2017 permet aux salariés dits « seniors » de bénéficier de plusieurs mesures (absences préparation retraite, bilan de santé, cotisation retraite taux plein...). Une communication ciblée les détaillant sera réalisée d'ici la fin d'année.

Egalement, l'attention portée à la transmission des compétences et au lien intergénérationnel doit être plus soutenue compte tenu de l'accélération probable des départs à la retraite d'ici les 8 prochaines années.

Effectifs présents en CDI par ancienneté et par sexe (en nombre)



L'ancienneté moyenne des CDI à la MLP reste stable ces dernières années puisque l'on reste à une ancienneté moyenne de **9 ans**. Les hommes sont en moyenne plus anciens avec **+ de 11 ans d'ancienneté moyenne**, que les femmes (**env. 8 ans d'ancienneté moyenne**).

Les effectifs ayant au moins 10 d'ancienneté représentent environ **42%** des effectifs CDI à la date du 30 septembre 2019 ; **environ 25%** ont plus de 15 ans d'ancienneté.

De nouveaux salariés intègrent chaque année la MLP sur des postes en CDI. C'est ainsi 10% des effectifs CDI qui ont moins d'un an d'ancienneté. Les personnes initialement embauchées en CDD, puis accédant à un CDI par la suite ne sont pas intégrées à ces chiffres s'ils ont une ancienneté supérieure à 1 an au moment de leur passage en contrat à durée indéterminée.

LES POSTES

La multiplicité et la complexité des financements nécessitent d'avoir également une vision par poste, plus fine et qui complète celle par effectifs, en distinguant les postes dit « socles », des postes dédiés, dit « affectés ».

Au 30/09/19, 216 postes sont existants à la MLP.

Les postes socles

Les postes financés sur le « socle », au titre de 2019 sont au nombre de 136, soit env. 63% des postes de la MLP. Cette proportion est en légère hausse par rapport à 2018 (61% des postes). A cela se rajoute 9 postes en CUI-CAE eux aussi financés sur le socle. Ils représentent env. 4% de la totalité des postes.

Les postes « socles » sont en très grande majorité des postes sur site, c'est-à-dire en interface quotidienne et directe avec les jeunes (env. 77%). Ce chiffre est en légère augmentation par rapport à 2018 (71%).

Les fonctions de chargés d'accueil/administratif représentent environ 9,5% des effectifs totaux ; les conseillers en insertion socio-professionnelle env. 46%, les correspondants emploi environ 9% et le personnel encadrant site 4.5%.

Les effectifs « socles » restants sont répartis au sein des différentes équipes départementales :

- Pôle « entreprise » liés à l'emploi, 9 postes soit 6.6% des effectifs totaux,
- Pôle « compétences » : 4,5 postes, soit 3.4%
- Pôle « inclusion » : 2 postes, soit 1.5%
- Pôle « ESIO » : 5 postes, soit 3.6%
- Postes fonctions supports et direction générale, 19 postes, soit 14%.

Les postes dédiés dits « affectés »

Au 30 septembre 2019, les postes « affectés », c'est-à-dire financés pour des actions précises dans le cadre de conventions non pérennes, correspondent à env. 19% des postes de la MLP (42 postes sur un total de 216).

Sur ces 42 postes dédiés, 69% sont en CDI, 31% en CDD ou mission temporaire.

NB : le tableau ci-dessous n'a pas vocation à montrer la composition des équipes par projet car seuls les postes dit « affectés » sont repris ci-dessous.

Action	Type de contrat	Emploi repère	Durée convention
Alternance	CDI	Chargé de projet	1 an (fin 2019)
	CDI	CIP 2	1 an (fin 2019)
Bafa Citoyen	Mission temporaire	CIP 2	1 an (fin 2019)
Création d'entreprise	Mission temporaire	Chargé de mission	1 an (fin 2019)
	CDI	Chargé de projet	1 an (fin 2019)
DASES - Santé	CDI	Chargé de projet	1 an (fin 2019)
DASES - LCE	CDI	Chargé de projet	1 an (fin 2019)
DASES - Education Nat.	CDI	Chargé de projet	1 an (fin 2019)
DASES - Encadrement	CDI	Responsable de secteur	1 an (fin 2019)
DIP	CDI	CIP 2	1 an (fin 2020)
	CDI	CIP 2	
	CDI	CIP 2	
	CDI	CIP 2	

	CDI	CIP 2	
	CDI	CIP 2	
	CDI	Assistant de gestion	
	CDI	Chargé de projet	

Eveil citoyen	CDI	CIP 2	1 an (fin 2019)
---------------	-----	-------	-----------------

Formation FLE	CDD	CIP 2	2 ans (sept 2020)
---------------	-----	-------	-------------------

Justice	CDI	CIP 2	1 an (fin 2019)
	CDI	CIP 2	

Parrainage	CDI	Responsable de secteur	1 an (fin 2019)
------------	-----	------------------------	-----------------

PON FSE	CDD	Chargé de projet	18 mois (fin 2020)
	Mission temporaire	Chargé de projet	
	CDD	Assistant administratif	
	CDD	Assistant administratif	
	Mission temporaire	Assistant de Gestion	
	CDD	CIP 2	
	CDD	CIP 1	
	Mission temporaire	CIP 1	
	Mission temporaire	Chargé de projet	

PRIJ	CDI	CIP 2	3 ans (été 2021)
	CDI	CIP 2	
	Mission temporaire	Chargé de projet	

Repérage NEET	CDI	CIP 2	3 ans (oct 2021)
	CDI	CIP 2	

Points de vigilance :

Une incertitude concernant la prolongation de certaines actions déployées sur 2019 comme le BAFA Citoyen, le développement de l'apprentissage ou encore l'équipe justice (1 poste concerné).

Les postes dédiés Garantie jeunes

L'équipe Garantie Jeunes est composée au 30 septembre 2019 de 28 postes dédiés (env. 13% des postes totaux).

Les conseillers représentent la plus grande proportion des effectifs Garantie Jeunes, + de 60%. L'équipe « accueil et administratif » représente env. 22% des effectifs Garantie Jeunes, l'équipe emploi 7% et l'équipe encadrante 7% également.

Remarque : ces données ne tiennent pas compte des 6 ETP de conseillers référents GJ sites.

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Les mobilités

Les efforts en terme de mobilité sont poursuivis année après année. Au 30 septembre 2019, 10 salariés ont pu bénéficier d'une **mobilité verticale**.

En tout, c'est **+ de 18% de l'effectif CDI** au 30/09/19 concerné par un changement de fonction, un passage en CDI, une mobilité géographique ou un changement d'emploi repère.

Définition :

-Mobilité verticale : correspond à une augmentation de la cotation et un changement d'emploi repère.

-Mobilité horizontale : correspond à un changement de poste ou de fonction mais en restant sur une cotation identique.

Ces efforts seront poursuivis, la ML ayant à cœur de pouvoir accompagner ses salariés dans leurs projets professionnels et le développement de leurs compétences.

MOBILITES	2017			2018			2019 (30/09)		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Mobilité verticale	2	7	9	4	13	17	1	9	10
Mobilité horizontale	4	13	17	2	15	17	2	7	9
Mobilité géographique	0	1	1	1	3	4	1	2	3
Passage CDD > CDI	0	4	4	4	13	17	0	11	11
TOTAUX	6	25	31	11	44	55	4	29	33

Les recrutements

RECRUTEMENT	2017			2018			2019 (30/09)		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
CDI	3	3	6	4	6	10	4	12	16
CDD de remplacement			56	3	20	23	1	5	6
CDD surcroît	18	38		0	15	15	3	2	5
Contrat aidé				0	8	8	0	1	1
TOTAUX	21	41	62	7	26	33	8	20	28

Les effets de la stabilité des effectifs sur 2018 et 2019 sont également visibles sur le nombre de recrutements, en grande diminution par rapport à 2017.

Les embauches en CDI sont devenues majoritaires en 2019, toujours en lien avec les engagements du projet associatif.

Sur les embauches CDD, la moitié concerne des remplacements pour différents motifs (maternité, congé parental, maladie...). Les embauches pour accroissement d'activité sont essentiellement liées à des actions temporaires pour lesquelles un financement a pu être obtenu.

NB : Les données ci-dessus concernent le nombre d'embauches et non le nombre de personnes différentes recrutées ou le nombre de postes en CDD. Ainsi, pour un seul poste, il y a pu avoir 2 ou 3 recrutements, le recrutement pouvant être relancé suite à des fins de périodes d'essai par exemple. Egalement, des personnes ont été embauchées plusieurs fois la même année pour remplacer un ou plusieurs salariés absents.

Par exemple, un salarié qui aurait trois arrêts assez longs sur une même année peut être remplacé trois fois, ce qui oblige à lancer trois recrutements en CDD même si c'est la même personne qui en assure le remplacement.

Les départs

DEPARTS	2017			2018			2019 (au 30/09)		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Départs retraite	0	2	2	0	0	0	0	1	1
Démissions	2	8	10	3	3	6	3	2	5
Ruptures conventionnelles	1	0	1	3	1	4	2	1	3
Licenciements économiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fin CDD	6	12	18	1	24	25	6	12	18
Autre licenciements	1	2	3	1	2	3	1	1	2
Autres ruptures	2	8	10	1	6	7	1	6	7
TOTAUX	12	32	44	9	36	45	13	23	36

Les données arrêtées au 30/09/2019 sont très similaires à celles de 2017 et 2018. Les départs concernent majoritairement des fins de CDD, env. 45% sont liés à des fin de CDD de remplacement et + de 20% sont liés à des fins de CAE.

Les départs « Autres cas de ruptures » concernent pour 60% des fins de périodes d'essai (initiative salarié ou employeur). Les 40% restants sont des ruptures anticipées de CDD à la demande du salarié justifiées principalement par des conclusions de CDI.

Le taux de turn-over CDI quant à lui est en légère hausse entre 2018 et l'arrêté 2019, passant de 7,7% à 8,3%. Cela s'explique principalement par l'augmentation des embauches en CDI qui participent à l'accroissement du nombre d'entrées/sorties CDI dans l'année, principal indicateur dans le calcul du turn-over.

LES REMUNERATIONS

NB : les rémunérations ont été remises sur une base 35h annualisée et sans incidence de l'ancienneté. Les congés mobiles et la 7^e semaine de congés de certains salariés n'ont pas été neutralisés.

Les IP des effectifs CDI présents au 31/12/18

2018	CCN	FEMMES					HOMMES				
		Effectif	Mini	Moyen	Median	Maxi	Effectif	Mini	Moyen	Median	Maxi
Ass Administratif	344	1					0				
Ass Direction	389	1					0				
Ass Financier	389	1					2				
Ass Gestion	364	3					0				
Chargé d'accueil	360	14	378	395	378	459	2				
CISP 1	398	11	449	453	449	470	0				
CISP 2	442	63	470	504	493	670	22	470	521	501	621
Chargé de Projet	468	15	527	579	578	652	11	504	594	590	703
Responsable secteur	548	8	737	785	766	926	7	655	753	730	1001

Les IP des effectifs CDI présents au 30/09

2019	CCN	FEMMES					HOMMES				
		Effectif	Mini	Moyen	Median	Maxi	Effectif	Mini	Moyen	Median	Maxi
Ass Administratif	344	0					0				
Ass Direction	389	1					0				
Ass Financier	389	2					1				
Ass Gestion	364	3					0				
Chargé d'accueil	360	14	378	395	378	459	3				
CISP 1	398	15	449	453	449	470	0				
CISP 2	442	68	470	501	490	645	20	470	521	501	621
Chargé de Projet	468	16	537	587	578	737	11	543	610	614	703
Responsable secteur	548	11	700	827	781	1055	6	616	726	743	772

Les IP dans leur ensemble ne connaissent que peu de variations. Les changements qui s'observent entre 2018 et les données arrêtées au 30/09/19 sont surtout le fait de mouvements (mobilités, départ, recrutement).

Afin de pouvoir apprécier l'évolution des salaires, une comparaison a été réalisée pour une même population : les salariés présents de septembre 2017 à ceux septembre 2019, soit 133 salariés. Nous pouvons ainsi constater que :

68% des salariés qui composent cette population a bénéficié d'une augmentation de son salaire ou d'une prime, hors augmentation de l'IA :

- 57 augmentations de salaire ont été mise en œuvre.
- 46 primes ont été versées.

Les dépenses totales sur la période 01/2018 à 09/2019 pour cette population sont d'environ 140 000€ bruts et environ 235 000€ chargés.

NB : ces données incluent les effets des mobilités internes.

L'indice d'ancienneté

La convention collective des missions a instauré un système d'augmentation des salaires chaque année via un indice d'ancienneté. Ainsi, un salarié bénéficie d'une mesure de revalorisation annuelle automatique, quel que soit son poste et son niveau de rémunération.

Cet indice d'ancienneté entraîne ainsi une augmentation automatique de la masse salariale. En 2018, plus de 362k€ bruts (595k€ chargés) ont ainsi été versés au titre de l'indice d'ancienneté ce qui représente **+ de 6% de la masse salariale chargée**⁴.

L'augmentation de l'enveloppe « indice ancienneté » entre 2018 et 2019 est estimée à environ 20ke bruts, soit **env. 33k€** chargés.

Les indemnités de sujétion

- **L'indemnité de sujétion Garantie Jeunes :**

Une indemnité de sujétion spécifique Garantie Jeunes a été mise en place au printemps 2018. La prime complète est de 25 points mais peut être proratisée pour les conseillers référents GJ site jusqu'à un mi-temps, soit 12.5 points.

Au 30 septembre, ce sont 40 personnes qui perçoivent cette indemnité. Le coût annuel estimé est de 46.8k€ brut soit environ 77k€ chargés par an.

- **L'indemnité de sujétion multi-sites :**

Une indemnité de sujétion spécifique « multi sites » a été mise en place lors de la constitution d'une équipe de conseillers « volant » en 2017.

La prime complète est de 25 points.

⁴ MS de 6456M€ et charges de 3423M€

Au 30 septembre, ce sont 5 personnes qui perçoivent cette indemnité. Le coût annuel estimé est d'environ 6,8k€ brut soit environ 11,5k€ chargés par an.

▪ **L'indemnité de sujétion « milieu carcéral » :**

Une indemnité de sujétion spécifique « milieu carcéral » a été mise en place pour compenser les contraintes liées au travail en milieu fermé. Elle concerne uniquement les CIP justice qui réalise a minima 5 journées par mois en milieu carcéral.

La prime complète est de 45 points.

Au 30 septembre, ce sont potentiellement 3 personnes qui perçoivent cette indemnité. Le coût annuel estimé est d'environ 7k€ brut soit environ 11,5k€ chargés par an.

Les mesures salariales

Au titre de l'année 2018, 50 mesures salariales individuelles (MSI) ont été réalisées pour un montant total d'env. 28€ bruts soit env. 46€ chargés.

Au titre de 2019, à la date du 30 septembre, 51 mesures salariales individuelles (MSI) ont été réalisées pour un montant total annuel de 36k€ bruts soit environ 60k€ chargés.

Au total, l'ensemble de ces mesures a concerné 89 salariés différents et a pris la forme de prime exceptionnelle mais aussi d'augmentation de l'indice professionnel :

- 56 primes pour 53 salariés
- 45 augmentation IP pour 43 salariés

La proportion des MSI attribuées en fonction de l'emploi repère ou du sexe est tout à fait cohérente avec la structure des effectifs puisque :

- Env. 50% des mesures ont été versées à des salariés ayant un emploi repère de CIP 2,
- Env. 21% des mesures ont été versées à des salariés ayant un emploi repère de chargé de projet,
- Env. 10% des mesures ont été versées à des salariés ayant un emploi repère de chargé d'accueil,
- Env. 8% des mesures ont été versées à des salariés ayant un emploi repère de responsable de secteur ou directeur.
- Concernant l'égalité professionnelle, 74% des mesures ont concernés des femmes.

La politique salariale est donc dynamique, répartie de manière cohérente et permet de valoriser tous les métiers.

L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Les contours de la loi

Depuis la loi Avenir professionnel, les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de mesurer chaque année l'écart global de rémunération femmes/hommes, sous la forme d'un « **Index de l'égalité professionnelle** » et de le publier chaque année, au plus tard le 1er mars (c. trav. art. L. 1142-8 ; loi 2018-

771 du 5 septembre 2018, JO du 6). Cet Index est composé d'une série de **4 indicateurs** pour les entreprises de 50 à 250 salariés.

En fonction des écarts observés, l'entreprise acquiert pour chaque indicateur un certain nombre de points. Plus les écarts sont faibles, plus le nombre de points accordés est important. Le score total maximal est de 100 points (en cas de stricte égalité entre les sexes).

En cas de score inférieur à 75 points, l'employeur est tenu d'agir et de mettre en place des actions qui permettront dans les 3 ans d'atteindre a minima 75 points.

A défaut la structure s'expose à une pénalité.

Compte tenu de sa taille, la MLP devra publier ses résultats au plus tard le 31 mars 2020. Le détail des indicateurs sera communiqué dès parution.

LES STAGIAIRES

Obligation Région

Les élus régionaux ont adopté, par délibération du Conseil régional n° CR 08-16 du 18 février 2016, la mesure « 100.000 stages pour les jeunes franciliens », qui vise à favoriser l'accès des jeunes au marché du travail.

Le principe est que chaque bénéficiaire d'une subvention régionale en fonctionnement ou en investissement, dès le 1er euro, doit recruter au moins 1 stagiaire, pour une période de 2 mois minimum. Le stage et le profil du stagiaire doit respecter des conditions bien précises :

- Age du stagiaire = moins de 25 ans
- Durée du stage = 2 mois minimum ou 308 heures
- Démarrage du stage = sur l'année civile concernée (sauf pour 2016)
- convention de stage = une seule convention pour une période de 2 mois ou regroupant plusieurs périodes totalisant au minimum 308 heures comportant un certain nombre de mentions obligatoires.

Le nombre de stagiaires est fixé selon le montant de la subvention :

- Entre 23 000.01€ et 100 000€ : 2 stagiaires
- Entre 100 000.01 et 500 000€ : 3 stagiaires
- Au-delà de 500 000€ plus de 3 stagiaires, en fonction du montant de la subvention

Au titre de 2019, le nombre requis pour l'année est de 37 stagiaires, 31 femmes et 6 hommes.

Indépendamment de cette obligation récente, la MLP a toujours eu une politique volontariste d'accueil de stagiaires et cela quel que soit la typologie du stage, l'important étant qu'ils s'inscrivent dans une démarche d'orientation ou de formation.

Type de stage

Il existe différents types de stage accueillis au sein de la MLP :

- Les stages d'observation, immersion et de découverte : (stage de 3e, PMSMP...).
- Les stages en formation professionnelle continue : dont la majorité sont des personnes qui se forment au métier de CIP.

- Les stages étudiants/en formation initiale : essentiellement sur des fonctions administratives et support.

Au 30/09/2019, nous avons accueillis depuis le début de l'année 37 stagiaires dont : 31 femmes et 6 hommes.

Les stages étudiants sont les plus représentés, env. 40%. Les stages d'immersion représentent env. 33% des stagiaires accueillis et les stages en formation professionnelle continue env. 27%.

Conditions d'accueil

Chaque stage nécessite obligatoirement la signature d'une convention tripartite entre le stagiaire, l'organisme d'accueil et l'établissement ou organisme de formation.

En amont de l'intégration à la MLP, un tuteur est désigné afin d'accueillir et d'accompagner le stagiaire pendant toute la durée de son stage.

La MLP est attentive à ce qu'aucun tuteur ne suive plus de 3 stagiaires en même temps.

Les stagiaires, selon la typologie de leur stage, peuvent percevoir une gratification correspondant à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale ainsi qu'une prise en charge de leurs frais de transport et des titres repas aux mêmes conditions que celles fixées pour les salariés.

Pour tous les stages supérieurs à 2 mois, des congés et autorisations d'absences sont autorisées correspondant à 2,5 jours par mois de présence.

Les stagiaires accueillis à la MLP sont sur des durées de temps de travail de 35h maximum, sans présence la nuit, le week-end et les jours fériés.

LES SERVICES CIVIQUES

Les services civiques à la MLP

La MLP accueille chaque année des volontaires en service civique.

En 2018, 17 volontaires (82% de femmes et 18% d'hommes) ont ainsi été accueillis au sein de la MLP, sur les sites principalement avec des missions pour faciliter le lien entre les jeunes et la Mission locale de Paris, mais aussi pour aider les jeunes dans leur accès au droit.

A l'issue de leur volontariat, trois personnes ont été embauchées à la MLP sur des postes de chargés d'accueil.

Depuis janvier 2019, 9 nouveaux volontaires ont intégrés la MLP, dont + de 33% d'hommes.

En moyenne, les missions de service civique dure 6 mois.

NB : ces chiffres ne tiennent pas compte des contrats en intermédiation.

LES ACTIONS EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Le recrutement

La MLP donne un accès égal aux travailleurs avec ou sans handicap. Des échanges réguliers avec les CAP EMPLOI franciliens permettent de recevoir des candidatures de personnes présentant un handicap. Elles sont ensuite traitées avec attention, la compétence étant le seul critère retenu.

Néanmoins, il est souvent difficile de mobiliser les personnes ayant une RQTH sur les postes que nous avons le plus à pourvoir, celui de conseiller en insertion, souvent par manque de cohérence sur les qualifications et l'expérience demandées.

Afin d'être plus proactif et permettre d'accueillir davantage de personnes avec une RQTH, il est prévu de prendre attache avec l'agence pôle emploi Handipass.

Egalement, en 2019, l'accueil des stagiaires en situation handicap a pu être favorisé grâce au lien avec le Centre Jean Pierre Timbaud et l'Adapt. Il est prévu de poursuivre et si possible donner plus d'envergure à cette démarche de partenariat. Il sera également étudié la possibilité de participer à des forums dédiés au handicap, comme celui organisée par l'Adapt, afin de proposer des offres de stage.

Concernant des actions de sensibilisation au handicap, le baromètre « bien-être » au travail, qui sera prochainement lancé, permettra d'analyser le besoin en interne.

Toutes les demandes de stages, PMSMP ou volontariats en service civique qui parviennent à la MLP sont également étudiées avec équité.

Le maintien dans l'emploi

En cas de besoin d'aménagement du poste de travail, des dossiers sont montés en lien avec le SAMETH de Paris.

Les demandes d'aménagement horaires, mais aussi de formations des travailleurs handicapés sont étudiées avec la plus grande attention. A ce jour, au titre de 2019, aucun nouvel aménagement de poste n'a été demandé.

LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL ET LES CONGES

La durée du temps de travail à la MLP correspond à la durée légale théorique en France, c'est-à-dire 35h annualisées par semaine.

Deux possibilités sont ouvertes aux salariés à temps plein, être sur une base 39h avec octroi de 23 RTT ou être sur une base 35h sans RTT.

Il est également possible d'être positionné sur un contrat à temps partiel, soit pour les besoins du poste, soit pour convenances personnelles. Conformément aux dispositions légales, un salarié à temps partiel est un salarié dont le temps de travail est inférieur à 35h hebdomadaires en moyenne annuelle.

Au 30 septembre 2019, seul un poste est dimensionné à temps partiel en raison de la charge de travail qui lui est inhérente. Il s'agit d'un poste d'agent d'entretien.

Les autres contrats à temps partiel ont été conclus à la demande des salariés, pour des raisons personnelles.

La répartition du temps de travail

Durée du travail	2018		2019 (au 30/09)	
	H	F	H	F
Temps plein	51	141	43	135
Temps partiel	1	9	2	14
plus de 24h hebdo	2	8	1	9
moins de 24h hebdo	0	2	1	5
Nombre de passages à temps partiel dans l'année	2	2	0	4
Nombre de passages à temps plein dans l'année	0	0	0	4

Au 30 septembre 2019, 16 salariés sont à temps partiel, soit env. 9% de l'effectif présent au 30/09/19. Les motifs de contrat temps partiel sont les suivants :

>> 9 salariés sont à temps partiel pour motif personnel :

- 5 dans le cadre d'un congé parental partiel
- 4 pour autres motifs

>> 6 salariés sont à temps partiel pour raison médicale :

- 1 poste à 50% car invalidité
- 5 personnes en temps partiel thérapeutique allant de 40% à 70%

>>1 salarié est sur un poste calibré à temps partiel (quotité de 55,71%). Le salarié a par ailleurs une autre activité professionnelle complémentaire.

10 salariés travaillent au moins 24h par semaine, les six autres ont des temps de travail hebdomadaires inférieurs à 24h, avec un minimum de 14h.

Lors d'un passage d'un temps partiel à un temps plein ou inversement, un entretien est organisé avec le responsable du salarié concerné pour faire un point sur la nouvelle organisation, la charge de travail et les éventuelles modalités à mettre en œuvre pour favoriser le nouvel aménagement du temps de travail.

Fixation des jours de fermeture de la MLP

Pour la période de référence, du 1^{er} juin 2018 au 30 mai 2019, les jours de fermeture ont été fixés aux dates suivantes :

- Vendredi 16 août 2019
- Mardi 24 décembre 2019
- Vendredi 22 mai 2020

Proposition :

Pour la période à venir, soit du 1^{er} juin 2020 au 30 mai 2021, il est proposé les jours suivants :

- Lundi 13 juillet 2020
- Jeudi 24 décembre 2020
- Vendredi 14 mai 2021

Les groupes fermés « Centre » et « Soleil »

Il subsiste encore deux groupes fermés au sein de la MLP dont la particularité est l'acquisition de congés supplémentaires.

Ainsi, les salariés rattachés au groupe « Centre » bénéficie d'une 7^e semaine de congés payés et de 2 congés mobiles.

>> 20 salariés concernés au 30/09/19.

Les salariés rattachés au groupe « Soleil » bénéficie de 3 congés mobiles.

>> 11 salariés concernés au 30/09/19.

L'EFFORT DE CONSTRUCTION

Chaque année, la MLP contribue, via le versement d'un impôt appelé la participation à l'effort de construction (ou 1% logement) à développer des actions liées au logement en faveur des salariés. Elle verse ainsi une contribution correspondant à 0.45% de sa masse salariale à l'Action Logement par l'intermédiaire d'Astria.

Au titre de 2018, 25 179€ ont ainsi été versés.

En contrepartie, Astria propose une offre de service aux salariés de la structure (location de logement, prêt travaux, avance loca-pass...).

Bilan de services au 31/12/2018

Au titre de 2018 :

- 121 logements ont été proposés à 25 salariés.

Grâce à l'action logement, 8 services ont été rendus sur l'année 2018 pour une valorisation globale de 59 704€ :

- 1 salarié a pu bénéficier d'un logement pérenne mais désistement après accord du bailleur.
- 1 avance loca-pass a été accordée.
- 1 garanties loca-pass a été accordée.
- 4 VISALE ont été accordées (caution qui prend en charge le paiement de loyer et des charges locatives en cas de défaillance de paiement).
- 1 conseil en financement.

Bilan de services au 30/09/2019

Depuis le 1^e janvier 2019 :

- 115 logements ont été proposés à 47 salariés

Grâce à l'action logement, 3 services ont été rendus depuis le 1^e janvier 2019 pour une valorisation globale de 18 000€ :

- 1 garantie loca-pass
- 1 salarié a pu bénéficier d'un logement locatif pérenne
- 1 conseil en financement

Important : pour pouvoir bénéficier d'un logement, par le biais d'Astria, le demandeur doit être salarié de la MLP et obtenir l'accord de l'employeur. A ce jour, La MLP donne son accord pour l'ensemble des demandes reçues, et cela quel que soit la durée, ou le type du contrat ou encore l'ancienneté du salarié.
A compter du 1^e janvier 2020, le salarié qui souhaitera faire une demande de logement pérenne auprès d'Astria devra avoir terminé sa période d'essai.

Pour mémo, Astria procède à une recherche de logement sous réserve du respect des critères réglementaires attachés aux logements tout en tenant compte de l'urgence sociale, de l'ancienneté de la demande de logement sociale, de la composition familiale et des ressources de la famille.

Un bilan de services arrêté au 30/09/2019 réalisé par Astria est en annexe de la note.

LA FORMATION (bilan intermédiaire)

Les chiffres donnés ci-dessous sont tous arrêtés au 30/09/19. Un bilan complet des actions de formation déployées sur l'ensemble de l'année 2019 sera présenté, conformément au calendrier adopté en séance, au 1^e trimestre 2020.

Données générales

Répartition des heures par genre	Durées (en heures)		
	2017	2018	2019 (30/09)
Femmes	2544,5	3676	3458
Hommes	788	918	602,5
Total	3332,5	4594	4060,5

Remarque : ces données ne tiennent pas compte de la participation aux séminaires auxquels participent ponctuellement des salariés.

Toutes les actions de formations organisées au 30 septembre 2019 sont intégrées.

Données chiffrées sur les stagiaires et les actions de formation

PLAN DE FORMATION	2015	2016	2017	2018	2019(30/09)
Nombre total d'actions de formation	34	52	42	54	56
Nombre total d'heures de formation	2132,5	4259,5	3332,5	4594	4060,5
Nombre total de stagiaires	130	247	246	273	246
Nombre de femmes formées	87	181	187	219	204
Nombre d'hommes formés	43	66	59	54	42
Nombre total de stagiaires par emploi repère :					
Assistant administratif	8	4	6	5	3
Chargé d'accueil	24	38	29	42	28
CISP 1	23	36	47	66	41
CISP 2	46	125	105	120	110
Chargé de projet	10	22	27	22	37
Assistant de direction/gestion/informatique/financier	6	11	11	5	15
Responsable de secteur/directeur	13	11	20	12	12
Nombre de stagiaires différents	82	137	141	143	136
Nombre de stagiaires différents de + de 45 ans	29	43	71	46	64

Les données formation 2018 et 2019 (au 30/09) permettent de valoriser les efforts réalisés sur la formation.

Malgré la réforme, applicable depuis le 1^{er} janvier 2019, le nombre de départs en formation a pu être maintenu à un niveau supérieur à 2017 avec des formations en moyenne plus longues mais aussi plus nombreuses par salarié.

Focus départ en formation

Formation suivie selon ancienneté (30/09/19)	H	F	TOTAL
Nb de stagiaires formés arrivés dans l'année	2	16	18
Nb de stagiaires formés ayant moins de 2 ans d'ancienneté	6	25	31
Nb de salariés n'ayant pas été formé sur les 3 dernières années	8	13	21

Afin de faciliter la prise de poste, un effort important est réalisé en matière de formation dès l'embauche. Ainsi, env. 65% des personnes embauchées sur 2019 ont ou vont bénéficier d'a minima une action de formation d'ici la fin de l'année.

Cet effort se poursuit tout au long de la carrière des salariés à la MLP puisque - de 11% de l'effectif à fin septembre 2019 n'aura pas bénéficié d'une action de formation dans les 3 dernières années. Si l'on neutralise les personnes arrivées il y a moins de 3 mois (env. 24%) et les salariés absents plus de 12 mois sur la période (env. 10%), il ne reste que 13 salariés concernés dont 3 avec une ancienneté inférieure ou égale à 1 an.

Il sera organisé un temps d'échange avec les salariés concernés et leur responsable afin de réétudier les éventuels besoins de développement de compétences.

Plan de compétences 2020

En annexe

CSE 6 novembre 2019

INFORMATION SUR LE CEP

1 - Qu'est-ce que le CEP ?

Le CEP est un dispositif créé par la loi du 5 mars 2014 permettant à chaque personne de bénéficier tout au long de la vie d'un conseil en évolution professionnelle afin de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation (SPRO) selon l'arrêté du 16 juillet 2014 par les 5 opérateurs, Pôle emploi, Cap emploi, APEC, les Missions Locales et Tingari pour les salariés en Ile de France. Ce dispositif n'est pas borné dans le temps, il peut être interrompu à tout moment et repris ultérieurement.

Le CEP permet à son bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de réflexion et de travail sur son parcours professionnel. Ce dernier est accompagné par un conseiller, le CEP.

Ce temps de travail et d'échange doit permettre :

- ▶ D'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel.
- ▶ De cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer.
- ▶ De construire un plan d'action lui permettant d'identifier les bons interlocuteurs, les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet professionnel pour la mise en place d'une action de formation si nécessaire.

2 - Comment s'organise le CEP ?

Le CEP se décline désormais en 2 temps d'accompagnement (cf. arrêté du 29 mars 2019 – **application au 1er janvier 2020**).

=> **Niveau 1. Un accueil individualisé.**

Il permet au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider ou non de la poursuite de ses démarches et d'identifier les interlocuteurs susceptibles de l'y aider.

=> **Niveau 2. Un accompagnement personnalisé.**

Le jeune trouvera auprès d'un conseiller un accompagnement personnalisé qui le suit tout au long du processus. Ce temps de travail permet au bénéficiaire de construire et de formaliser son projet professionnel afin d'élaborer une stratégie pour le réaliser.

Le CEP accompagne le bénéficiaire dans la construction du plan d'actions, d'un projet de formation et à soutenir la réalisation du projet de manière globale.

Le conseiller doit établir à la fin du parcours un dossier de synthèse avec une copie remise au bénéficiaire reprenant, la description du projet, la stratégie de mise en œuvre, le plan d'actions et l'éventuel plan de formation.

Les prestataires CEP sont soumis à une obligation de communication des informations relatives aux parcours des jeunes *via* le système d'information commun Agora (Décret du 28 juin 2019 – **application au 1^{er} janvier 2020**). Le non-respect de cette obligation pourra entraîner la perte de la «qualité» de prestataire CEP.

3 - Les enjeux du CEP à la MLP

La mise en œuvre du CEP en Mission locale n'implique pas la création d'un nouveau métier, ni la désignation de personnels dédiés. Tous les chargés d'accueil et conseillers font partie de l'équipe CEP.

L'offre de services existante s'inscrit pleinement dans les attendus du cahier des charges CEP.

Les propositions liées au projet et la formation dans le cadre du PACEA sont valorisées dans la démarche CEP. La démarche CEP comporte une logique et une cohérence d'ensemble avec les autres dispositifs.

=> Le CEP niveau 1 : Un accueil et une information individualisée

- ▶ Accueillir toutes les personnes, quels que soient leur âge et leur situation.
- ▶ Savoir écouter et qualifier la demande afin d'aiguiller vers la ressource pertinente et si nécessaire vers un autre opérateur CEP.
- ▶ Mettre à disposition un premier niveau d'information sur les domaines de l'orientation, les métiers, les débouchés, les formations.
- ▶ Accompagner à l'activation du Compte Personnel d'Activité.

=> Le CEP niveau 2 : Un accompagnement personnalisé

A partir de ce niveau, le public est uniquement le public jeune 16-25 ans en demande d'insertion.

Le CEP doit permettre au jeune de disposer d'un plan d'actions et d'un soutien à la réalisation de son projet à travers :

- ▶ La réalisation avec le jeune de l'inventaire de ses expériences, l'identification et la valorisation de ses compétences, le repérage de ses atouts et de ses freins.
- ▶ Le soutien au jeune pour repérer et analyser ses goûts, ses aptitudes.
- ▶ La conception des actions d'aide à l'élaboration du projet.
- ▶ L'accompagnement du jeune à appréhender l'environnement socio-professionnel et à identifier les priorités dans la réalisation de ses objectifs.
- ▶ La proposition de solutions à la mise en œuvre du projet.
- ▶ Le soutien à l'ingénierie financière de formation si besoin.
- ▶ Le suivi et la réalisation de la formation en mobilisant les outils nécessaires à la sécurisation du maintien en formation.

3.1 - La Posture du CEP.

Posture du conseiller CEP – Préconisations de l'UNML.

L'accueillant au niveau 1 et le conseiller au niveau 2 doivent avoir **une posture neutre, un regard externe sur la faisabilité du projet.**

La structure doit rechercher une professionnalisation des équipes CEP pour consolider et harmoniser les pratiques au sein du SPRO.

Le CEP à partir du niveau 2 doit avoir **une expertise en ingénierie de parcours de formation.**

► Chaque référent compétences a suivi la formation PRF "Mettre en œuvre le CEP", avant la réforme de la loi en 2018.

Ce qui est renforcé par le CEP : la place des jeunes dans l'élaboration de leur projet.

Cela suppose de la part du professionnel de sortir d'une logique de prescription pour se mettre dans une posture de "tenir conseil" afin d'aider les jeunes à développer une compétence à s'orienter tout au long de sa vie professionnelle.

La posture du CEP doit aussi marquer notre volonté d'amener tous les jeunes à faire émerger un projet et les amener vers l'autonomie.

Dans quelle mesure Le CEP implique-t-il une manière d'agir différente auprès des bénéficiaires ?

Le CEP doit maîtriser des connaissances relatives aux aspects juridiques et financiers du droit de la formation, à l'évolution des métiers et faire expliciter le parcours professionnel du bénéficiaire afin d'élaborer son projet d'évolution professionnelle conduisant le CEP à adopter une nouvelle posture.

Notre mission est de permettre aux jeunes d'accéder à la ressource dans un logique d'aiguillage : conseil et accès ouvert à la ressource. Notre responsabilité est d'amener le jeune à faire un choix éclairé. Pour ce faire nous considérons le jeune comme étant au centre de son propre parcours et de sa décision en développant sa curiosité pour qu'il soit partie prenante du choix qu'il va opérer grâce à nos conseils et notre aiguillage.

3.3 - Contractualisation du CEP

Le CEP doit remettre au jeune (à partir du niveau 2) **un document de synthèse** à la fin de son parcours depuis l'édition I-milo. Aujourd'hui I-milo n'a pas fait les évolutions nécessaires CEP 1 et 2.

La prise de contact avec les opérateurs CEP est en cours afin de préciser : le type de document utilisé, la durée du CEP, la clôture du CEP.

4 - Proposition de mise en œuvre

Conscientiser le CEP auprès des conseillers et des chargés d'accueil et professionnaliser les équipes

=> Une ressource documentaire CEP sera mise à disposition sur les sites début 2020 à travers de l'affichage et des plaquettes de communication.

=> Une documentation sera disponible sur tous les sites afin d'outiller tous les conseillers dans leur connaissance et la présentation du CPF aux bénéficiaires.

Des groupes d'échanges seront proposés à l'ensemble des équipes, responsables de site et de pôle, CISP et chargés d'accueil. Des témoignages concrets d'opérateurs CEP viendront nourrir ce débat afin de définir tous ensemble le sens donné à la posture CEP et définir les caractéristiques du métier de CISP vis à vis du CEP défini par les textes juridiques.

► Janvier / Février 2020 :

=> Un groupe d'échange avec les chargés d'accueil

=> 6 groupes d'échange et de professionnalisation avec les équipes des sites dont la GJ

=> Un groupe d'échange et de professionnalisation avec les responsables de site et de pôle

Toutes les remarques et suggestions des différents groupes de travail feront l'objet d'une synthèse partagée afin de proposer certainement des préconisations sur :

- Nos espaces d'accueil pour faciliter la rencontre entre les jeunes, les chargés d'accueil et les conseillers
- Les outils à mettre à disposition
- L'accompagnement à la création du compte CPF
- L'accès et l'orientation à la ressource documentaire adaptée
- La posture de CEP et la formation nécessaire à organiser
- La formalisation des fiches de suivi CEP (synthèse)

Sources juridiques

CEP : LOI n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (1)
: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028683576>

Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029287549>

Décret n° 2019-657 du 28 juin 2019 : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038696026&categorieLien=id>

SPRO : LOI n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie SPRO

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000021312490&categorieLien=id>

CSE 6 novembre 2019

INFORMATION SUR LE PORTAIL MLP : déploiement des « espaces connectés » et impact sur les pratiques

INFORMATION

Tous les salariés de la MLP ont été informés du déploiement des « espaces connectés » via une actualité parue sur l'Intranet le 24 septembre 2019.

Dans le cadre de présentations collectives, intitulées « **Ateliers Portail – Découverte des espaces connectés** », qui mixaient les métiers et les sites de rattachement, et qui se sont déroulées de juillet à septembre 2019 (14 séances), la plupart des collègues a pu visualiser les espaces et les fonctionnalités associées des profils "Jeune", "Conseiller généraliste", et survoler aussi les espaces des « Chargé de filière », et des « Responsables de site » (dont l'interface est sensiblement identique à celui des « Chargés d'accueil »). Ces séances visaient notamment à ce que chacun puisse vérifier les interactions entre les différents profils dans les plannings.

L'atelier se concluait par des exercices que les participants étaient invités à réaliser en binôme : se connecter, rechercher un jeune, modifier ses droits, le positionner sur une offre, l'inscrire et le désinscrire à un atelier, prendre un rdv individuel. L'aisance avec laquelle chacun a pu réaliser ces exercices et l'accueil très favorable que le Portail a globalement reçu rendent optimiste quant à l'appropriation par les collègues de ce nouvel outil. L'esthétique, l'ergonomie et le maniement des principales fonctionnalisées ne devraient pas poser de difficultés.

FORMATION

Au mois d'octobre, ont débuté les « **Atelier contributeurs** ». Ils réunissent des collègues amenés à saisir des offres ou des ateliers (Correspondants emploi, Chargés de filières, Assistant emploi, Chargés de mission formation, orientation, vie sociale, etc.) et visent à approfondir les différentes options de publication. Ils permettent aussi plus globalement de sensibiliser sur l'importance de saisir des contenus courts, clairs et compréhensibles par tous, en premier lieu par les jeunes. Chaque session se conclue par la création de l'espace personnel de chaque salarié présent, qui repart donc avec ses logs de connexion.

Les Correspondants et Assistants Emploi ont bénéficié en plus, d'un accompagnement, sur leur site, pour l'ouverture de leur espace personnel et la saisie des premières offres et ateliers.

Les **Responsables de site** seront formés, mi-novembre, sur la gestion des plannings.

Les **autres salariés** recevront leur code de connexion dans le courant du mois de novembre, là encore progressivement, par site, avec un membre de l'équipe ESIO sur place pour répondre à toutes les problématiques individuelles (vérification des fonctionnalités selon les systèmes d'exploitation : vidage du cache, messagerie par défaut, paramétrage du navigateur, ... et aide individuelle à la prise en main si nécessaire).

Concomitamment, la rédaction et la diffusion des **chartes de saisie** va se poursuivre sur novembre et décembre.

IMPACTS et AJUSTEMENTS

PLANNING DE SITE

Dans la mesure où tous les plannings sont désormais reliés entre eux (le planning des Activités, Mon planning, celui de mon Site, de mon Groupe, des Salles), et qu'ils sont visibles par tous les professionnels et bénévoles "connectés", une nouvelle discipline de saisie s'impose. Cette "transparence" qui s'étend aussi aux jeunes, puisqu'ils accèdent au planning des activités et aux permanences de leur conseiller référent, va obliger chaque site à **anticiper suffisamment tôt**, mettre en place des **règles de programmation** identiques et les appliquer au même **rythme**.

PLANNING DES ACTIVITES

Tous les ateliers n'ont peut-être pas vocation à être publiés sur le Portail. Certains **ateliers destinés à des publics très spécifiques** animés par exemple par des partenaires de la MLP, souvent à l'extérieur de la MLP, devront faire l'objet d'une publication *modérée*. D'un côté, nous souhaitons donner une visibilité maximum aux activités proposées par la MLP, mais de l'autre, il faut veiller à ce qu'une trop grande quantité d'information trop spécialisée ne vienne compromettre la lisibilité globale et au final compliquer les échanges entre jeunes et conseillers. Peut-être faudra-t-il sélectionner certaines de ces prestations à titre d'exemples mais renoncer à l'exhaustivité pour ces dernières afin de préserver la clarté et l'efficacité d'un programme d'activité qui s'adresse d'abord au plus grand nombre.

SAISIE DES OFFRES

Après une période de rodage, durant laquelle chaque contributeur va progressivement s'approprier l'outil, il sera possible d'**estimer le temps de saisie** qui doit être consacré à la publication des offres sur le Portail. En fonction des spécialités, chaque contributeur n'aura pas forcément, ni les mêmes volumes à traiter ni les mêmes besoins en terme d'accompagnement méthodologique.

ANCIENS SITES

L'extinction des **anciens sites** (Intranet, mlparis.fr, AREP, GRRR, Portail GJ) se fera progressivement, à mesure que ces services en ligne deviendront effectifs et maîtrisés sur missionlocale.paris

L'utilisation du **mail** pour annoncer des offres ou des événements n'aura plus lieu d'être, dès lors que tous les contributeurs auront pris leurs marques sur le Portail MLP.

L'utilisation du **Drive** (Google Sheet, Google Agenda...) se poursuivra, mais uniquement pour des besoins que le Portail MLP ne sera pas encore en mesure de satisfaire.

OUVERTURE DES COMPTES & ACCOMPAGNEMENT UTILISATEURS

Lorsque tous les comptes professionnels auront été activés, et que les derniers bugs techniques auront été corrigés, la **création des comptes jeunes** pourra commencer. Un **accompagnement** de ces jeunes pour l'utilisation de leur espace personnel sera également proposé.

En matière d'aide à la prise en main du Portail, l'équipe ESIO pourrait être secondée par la fondation ORESYS-Care (émanation du cabinet de conseil Oresys), via du mécénat de compétences (complété éventuellement par un appui financier), si notre candidature à l'**appel à projet**, actuellement en cours, se conclut favorablement. Après notre succès à l'épreuve écrite du 27 septembre, un oral est prévu pour le 27 novembre.

INAUGURATION

L'inauguration officielle du Portail sera annoncée, à l'issue du séminaire du **9 décembre** prochain.

En préambule, il est rappelé aux élus quelques principes relatifs aux réclamations du CSE. Elles doivent notamment concerner des sujets précis :

« La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise (code du travail L 2312-5). »

Les représentants du CSE peuvent présenter des réclamations qui ont déjà été portées à la connaissance de l'employeur par d'autres voies et qui n'ont pas reçu une issue favorable, ou bien des réclamations inédites si elles rentrent dans les cas cités ci-dessus.

Il ne s'agit pas d'un canal d'information auprès de tous les salariés sur des sujets divers, mais c'est un moyen de régler des problématiques circonscrites par la législation. Ainsi, les élus n'ont pas pour rôle de transférer toutes les questions des salariés, ils doivent décider comment et quelles réclamations ils vont porter.

Pour permettre à chacun de mieux comprendre le périmètre des réclamations CSE, les questions ne relevant normalement pas de ce point sont précédées de la mention « Cette question ne rentre pas dans les réclamations CSE ». Une réponse, quand elle est possible, est tout de même donnée exceptionnellement à titre informatif pour les questions de cette séance.

RECLAMATIONS

- 1) **Intervention Rezo social sur site** Il y a eu récemment des interventions sur sites par Rezo social. Non seulement ces visites n'ont pas été annoncées, mais les intervenants insèrent des clés USB dans les PC, sans même se présenter, ni dire bonjour, ni expliquer leur intervention. Cela génère un certain malaise. Pourrions-nous avoir des explications ? Y-a-t-il eu un appel d'offres pour choisir Rezo Social ?

La direction :

Une partie de cette question ne rentre pas dans les réclamations CSE - Rezo social est une entreprise par l'IAE qui a gagné l'appel d'offres avec l'ARML pour mettre à disposition des ML un serveur partagé. La MLP a juste augmenté les prestations.

Concernant le comportement décrit des techniciens, Rezosocial en sera informé pour que les prochaines interventions se déroulent différemment.

- 2) **Site Planning responsable de site** : Les plannings des responsables de sites ne sont pas toujours renseignés ce qui pose souci lorsqu'il s'agit de signer des Cerfa, de répondre à des questions spécifiques d'ordre organisationnel ou hiérarchique.

La direction :

Les responsables de sites ont leurs plannings accessibles. En cas de changements de dernière minute, l'accueil est informé. Si une situation d'urgence apparaît, le responsable (ou le responsable

binôme) est joignable sur son téléphone portable. En dernier recours, le DGA ou le DG peuvent également être joints.

- 3) **Locale élu.e.s CSE** Le local CSE est non seulement vide mais également en mauvais état. Pourtant il nous avait été dit et promis son installation et équipement il y a plusieurs mois. Nous sollicitons l'octroi d'un local digne de nos missions et pouvant accueillir le nombre d'élu.e.s titulaires.

La direction :

Nous apprenons que ce local a été vidé. Nous demandons ce jour qu'il soit réaménagé dans les plus brefs délais pour pouvoir être réutilisé par les élus. Cependant, le local devra être restitué à la RIVP lors de la phase de travaux du site. La question du local sera donc reposée. Il sera peut-être nécessaire de trouver un local en dehors de nos murs, par manque de place.

- 4) **Planning GJ** C'est récurrent et source de tension. Les plannings GJ ne sont souvent pas prévus moins de quelques jours avant le début du mois suivant. Qui a en charge cette planification ? Qu'en est-il des conseillers GJ sur site qui doivent cumuler et articuler 2 plannings quand les responsables de sites oublient leur double activité ? Quand les collègues pourront-ils en fin disposer de plannings au moins 1 semaine à l'avance.

La direction :

Les plannings sont préparés en amont par l'encadrement GJ mais il arrive en effet que des aléas (absences...) viennent les modifier peu de temps avant le début du SAS. Le travail en cours sur la GJ prend en compte cette problématique et la nouvelle structuration retenue permettra d'y répondre au mieux.

- 5) **Procédures PMSMP** Il apparaît qu'il y a des procédures différentes pour les PMSMP. Sur certains sites, elles sont gérées totalement par les chargé.e.s d'accueil, sur d'autres saisies par les conseillers, sur d'autres contrôlées par les Responsables de sites... Peut-on avoir un état des lieux sur les différentes procédures existantes...et envisager une harmonisation après échanges avec le CSE et avis des salariés sur site.

La direction :

Cette question ne rentre pas dans les réclamations CSE- Il y a une seule procédure PMSMP (janvier 2016) qui indique les actions à opérer mais ne précise pas qui les réalise. Un travail sur l'harmonisation des pratiques est en cours comme cela a été évoqué en séance ce jour. Comme cela a été rappelé il est aussi important de tenir compte d'éléments de contexte et organisationnels de chaque site. Selon les possibilités, cela peut donc être organisé différemment.

- 6) **Accueil inconditionnel – cas des Lycéens Rappel de la règle.** Peut-on accueillir et recevoir les lycéens en 1er accueil (entretien avec un conseiller) ? Il semblerait que cela ne soit pas le cas partout. État des lieux sur ce sujet ? Quelle est la règle ?

La direction :

Cette question ne rentre pas dans les réclamations CSE – Cette information est donnée dans la procédure accueil et son annexe, le tableau « Procédure accueil – public spécifique ».

- 7) **Textes officiels GJ** Les textes officiels GJ sont-ils disponibles à la ML Paris : Circulaires, questions /Réponses, classeurs de formation etc...

La direction :

Cette question ne rentre pas dans les réclamations CSE - Néanmoins, de nombreux éléments sont à disposition auprès de l'équipe d'encadrement GJ. La question d'un pack GJ avec une base documentaire est possible.

- 8) **Affichage Syndical site Avenir** Un tract a été retiré du panneau d'affichage CGT sur le site Avenir. Pouvez-vous nous faire un rappel des règles et sanctions encourues.

La direction :

Cette question ne rentre pas dans les réclamations CSE - Nous n'avons pas d'éléments à apporter.

- 9) **Réquisition Démonstrateurs CEP le 21 novembre aux Halles** Des conseillers ont été réquisitionnés le 21 novembre pour présenter le site dédié au compte formation. Les horaires sont de 11h-16h/16-21h. Est-ce une réquisition ? Ou est-ce que la base du volontariat ? Comment se fait-il que les horaires de la ML Paris soient dépassés sans information du CSE ? Le Président avait évoqué la base du volontariat en cas de nouvelles amplitudes horaires. Nous demandons donc que ne participent à cette opération de « com' » que des collègues volontaires, et que la récupération soit doublée. Comment les collègues éventuellement volontaires vont-ils rentrer chez eux à cet horaire ? Nous demandons une prise en charge par taxi pour les collègues volontaires.

La direction :

Les salariés qui y assisteront sont tous volontaires. A la demande des différentes structures, l'évènement ne se terminera pas à 21h mais à 19h.

- 10) **Responsable de sites** quelle limite d'intervention sur un autre site : Un responsable de site qui se trouve sur un autre site peut-il intervenir auprès de l'équipe ? Quelles sont les limites d'intervention d'un responsable de site sur un autre site ? Un responsable de site peut-il s'immiscer dans l'organisation ou le travail d'un autre site ? Cas du binôme de site et hors cas binôme de site.

La direction :

Cette question ne rentre pas dans les réclamations CSE – Un cadre RS est d'abord un cadre responsable de l'activité avant d'être affecté à un site en particulier. Il peut si cela ne nécessite intervenir auprès d'une équipe de manière ponctuelle ou exceptionnelle.

- 11) **Primes direction, cadres de directions, Responsables de site... (rumeur... ?)**

Des primes seraient allouées à la Direction, à l'encadrement, aux responsables de sites.

Quels montants pour 2017 et 2018 ? Quels critères ?

Destinataires de ces primes ? Information du CA ?

La direction :

Ceci est bien une rumeur que la direction dément formellement. Comme vu en séance le même jour, les mesures salariales concernant les cadres sont inférieures en proportion aux effectifs présents.

12) **EAP contenu modalités** : les contours des EAP, leur contenu et les commentaires de conclusion varient d'un site à l'autre.

Comment cela se fait-il ? Pour quelles raisons ? Tous les responsables de site ont-ils été formés à l'EAP ? Est-il justifié qu'il y ait telles différences en matière d'EAP suivant le Responsable de site ou la personne qui le fait passer ?

La direction :

Il est tout à fait normal que le contenu ou les conclusions des EAP soient différents puisqu'ils sont individualisés et personnalisés.

13) **Décompte présence aux réunions équipe** : Y-a-t-il un décompte des présences aux réunions d'équipes ?

La direction :

Cette question ne rentre pas dans les réclamations CSE – Les participations aux réunions d'équipes sont obligatoires et les absences obligatoirement motivées ou dûment validées par le responsable d'équipe. Il n'y a pas de décompte à proprement parler mais les participants sont normalement notés sur le compte rendu.

14) **Inscription / Prescription Pole emploi pour accès Formation**

Depuis plusieurs semaines, il semble que l'inscription à Pole emploi soit rendue obligatoire pour inscrire les jeunes en formation, et en PEE en particulier. Récemment, une conseillère Pôle emploi a contesté une inscription à l'AFPA pour une jeune suivie par la ML Paris au motif que la prescription devait être réalisée par Pole Emploi.

Quelle est l'information officielle à ces 2 sujets ?

Si elle est avérée, qui est à l'origine de cette décision ?

La Région, l'État, Pôle Emploi ?

Comment s'opposer à cette décision si elle a été vraiment prise, dans la mesure où elle deviendrait un obstacle en plus rajouté au parcours d'insertion des jeunes ?

La direction :

Cette question ne rentre pas dans les réclamations CSE – En cas de souci lié à une inscription, il faut en référer à son responsable et si besoin au responsable compétences.

L'obligation d'inscription chez pôle emploi a été lancée par la Région via un avenant à destination des organismes de formation dont les PEE ou encore l'E2C. Cette obligation d'inscription est contestée à la fois par Pôle emploi et la MLP.

15) **Complémentaire Santé** (question posée en septembre par mail _ poser de nouveau pour que la réponse soit communiquée à tous les salariés)

Est ce une décision unilatérale de l'employeur que le choix de Malakoff Médéric

Si le CSE a été associé pourquoi aucune information n'a été remontée aux salariés.

Pourrait-on voir le comparatif des mutuelles avec coûts qui a amené le choix de Malakoff

médéric ?

- ☒ N'y avait il pas la possibilité de choisir une mutuelle dont l'échéance principale n'est pas le 1er janvier de chaque année mais la date anniversaire de souscription. (Amis , SwissLife,)
- ☒ Pourquoi aucun référendum sur le choix de mutuelle avec augmentation de cotisation ou sans n'a été initié autant du côté employeur que du côté syndical?

La direction :

Cette question ne rentre pas dans les réclamations CSE – Une réponse a déjà été apportée par mail. Comme indiqué dans l'info RH, l'avis du CSE a été recueilli avant d'initier un changement d'organisme de frais de santé. Pour information, la date anniversaire de notre contrat est le 1^e janvier, d'où le changement à cette date.

Le principe d'une adhésion unique « famille » est inscrite dans notre accord d'entreprise. Lors d'anciens échanges avec le CE, la MLP avait soumis l'idée de proposer différentes cotisations en fonction de la situation familiale mais les élus avaient préféré rester sur une cotisation unique.

16) Expression des salariés ou réunion d'équipe ?

La présence des Responsable de site a-t-elle été dictée par la Direction ?

En effet, certains Responsables de Site avaient fait savoir qu'ils n'assisteraient pas au droit d'expression des salariés, et se sont ravisés.

Les collègues non responsables de sites expriment le souhait que les Responsables de sites n'y assistent pas car cela fausse ce « Droit d'expression »...Les Responsables de site peuvent tout à fait avoir leur propre droit d'expression et se réunir au même titre que les autres salariés.

Le Droit d'expression semble dévoyé et les salariés non cadres risquent de le désertier.

Les élus du CSE doivent recevoir les comptes rendus des réunions droit d'expression des salariés. Quand les réponses seront-elles apportées aux équipes ?

La direction :

Le droit d'expression a été mis en œuvre conformément à l'accord qui a été négocié avec les partenaires sociaux. Les responsables de site sont des salariés comme les autres qui participent aux réunions avec leur équipe.

Nous renvoyons les élus du CSE à l'accord concernant le retour qui doit être fait, à savoir un bilan annuel en séance et non un envoi des comptes rendus après chaque réunion.

17) Culture du Cœur

L'accès aux prestations de culture du Cœur est-il possible ?

Un état des lieux est souhaité sur cet accès à la culture qui ne semble plus opérationnel

La direction :

Cette question ne rentre pas dans les réclamations CSE – La convention signée en 2016 est toujours d'actualité, des référents sont d'ailleurs présents sur la plupart des sites. Nous invitons les personnes qui s'interrogent davantage à en parler à leur responsable et si besoin au porteur de la thématique culture.

18) Recrutement filières : faut-il un profil « emploi » pour postuler à l'une des filières ?

La direction :

Cette question ne rentre pas dans les réclamations CSE – Cela n'est pas indispensable mais ce sont des compétences qui rentrent en compte dans l'analyse des profils.

19) **Figgo**

- a) Quelle décision suite consultation congés Mobiles (résultat de la consultation) ?
- b) Règle de dépôt des RTT trimestriels sur Figgo et accord responsable de site : La prise des 5 RTT trimestriels (pour les salariés qui ont choisi cette option) entraîne toujours un décompte négatif puisque l'acquisition complète se réalise sur le trimestre durant lequel sont pris les 5 Jours.
Or ce motif peut entraîner le refus d'un responsable de site pour accorder ces RTT. Quelles sont les règles en matière de prise de RTT sachant que suivant le moment du trimestre où ils sont posés, les soldes peut être plus ou moins négatif.
- c) Certains compteurs Figgo ne sont pas en coïncidence avec les informations de la fiche de paye. Parfois même ils ne sont pas cohérents avec les décomptes personnels des salariés.

Lesquels sont les bons? Quelle démarche faut-il faire pour pallier cela?

La direction :

Nous n'avons pas eu de retours de tous les salariés concernés. Nous allons à nouveau relancer. A date, les répondants souhaitent en majorité avoir des compteurs séparés. Si cela se confirme, la modification sera faite dès début 2020.

Concernant les poses de RTT, elles sont possibles à condition que les jours soient acquis ou qu'à minima ils soient acquis à la fin du mois en cours.

Si des salariés constatent des écarts entre leurs compteurs Figgo et leur propre décompte, ils sont invités à se rapprocher du service RH. Concernant les bulletins de paie, un décalage est possible dans certain cas, cela sera modifié dès janvier 2020 avec la mise en place d'un nouveau logiciel de paie.

20) **Accueil site centre : Comptoir**

Il devait y avoir un comptoir d'accueil sur le site Centre (depuis plusieurs mois...)

La direction :

Cette question ne rentre pas dans les réclamations CSE – Il était prévu plus largement de repenser l'espace d'accueil du site (incluant le mobilier), mais l'obtention inattendu de financements pour la rénovation de 3 autres sites modifie le planning envisagé et nous oblige à reporter ce projet à une date ultérieure.

21) **Favoriser les Parisiens et oublier les banlieusards ?**

Lors de mouvement sociaux dans les transports, il y a eu des aménagements 10h/16h. Ces aménagement s'appliquent-ils indifféremment pour la RATP et la SNCF ?
Tous les salariés n'utilisent pas la RATP....

La direction :

Le mouvement social dont il est question touchait la RATP et non la SNCF et concernait donc plusieurs lignes de métro mais aussi des RER. Nous ne comprenons pas la remarque sur le favoritisme pour les parisiens.

22) **Sites normalisés : Des boxes comme à Pôle Emploi ?**

"Dans le cadre de la réfection des sites, il a été dit aux équipes qu'il était question de "sites normalisés" sur le modèle du Pôle Emploi : plus de bureaux individuels, box à partager etc..."

Nous refusons cette logique de « Boxes » impersonnels et non confidentiels contraire à ce que doit proposer la mission locale en termes de qualité d'accueil aux jeunes.

Par ailleurs Cela soulève plusieurs questions :

- que faire des dossiers papiers, les conseillers devront les transporter avec eux de boxes en boxes ?
- dans ce cas, des malles à roulettes estampillées "Mission Locales de Paris" seront-elles fournies aux conseillers dans le but de ménager leurs dos qui, dans le cas contraire, seront mis à dure épreuve.
- dans le cas contraire, où seront mis les dossiers ? Quel respect de la confidentialité ?
- après l'idée contestable pour nous des open-spaces, verrons-nous l'ère des boxes, avec tout ce que cela entraîne en tant que gêne au travail ? Il serait peut-être pertinent de penser les choses en vue d'alléger le travail des conseillers et non à l'alourdir inutilement.

La direction :

Cette question ne rentre pas dans les réclamations CSE- Un point dédié sera fait sur les projets d'aménagements avec la CSSCT.

23) Est il possible d'avoir un/des organigramme(s) de la MLP?

Ou au minimum un listing à jour de qui fait quoi et où. C'est la demande de plusieurs salariés qui ont besoin de se repérer dans le qui fait quoi à la ML Paris. Demande légitime dans la mesure où l'appropriation des changements fréquents d'organisation et la mobilité des collègues, n'est pas du tout visible et lisible.

La direction :

Cette question ne rentre pas dans les réclamations CSE - Un organigramme est mis en ligne sur l'intranet. D'autre part, en cas de changement d'organisation et une info DG vient expliquer les modifications. De plus, un nouvel organigramme et une note d'information sont présentés aux élus du CSE et sont intégrés au PV adressé à tous les salariés.

24) Dossiers d'inscription

Des préconisations :

Le nouveau dossier d'inscription n'est pas totalement ergonomique. Les items du début sont mélangés et lors de la saisie ce n'est pas pratique.

Est-il possible de glisser le bloc "situation familiale" et le bloc "nationalité recensement" en page 1 et de passer le bloc "contacts" page 2?

De plus une case "saisie réalisée" peut être utile dans l'entête de la 1ère page.

Le dossier de 1er accueil finalisé a-t-il été présenté aux élu.e.s CSE ?

La direction :

Cette question ne rentre pas dans les réclamations CSE - D'autant que des groupes de travail et des temps d'échanges multiples ont eu lieu avec les salariés et des élus du CSE. Avant d'envisager une quelconque modification, est-ce un sentiment partagé par l'ensemble des conseillers ?

25) **Portail Mission Locale** : (cette question a été posée en amont des formations réalisées sur site)
Une présentation du nouvel portail a été faite auprès des salariés. La mise en place de cet outil

qui doit regrouper des "instruments" utiles issus des "anciens" sites et "anciens" intranet avait été annoncé pour fin septembre.

Quelle sera la date effective de la mise en place de ce nouvel outil ?

La direction :

Cette question ne rentre pas dans les réclamations CSE – Un point en séance a été réalisé.

26) **Planning : Expérimentation accueil**

Des pages "expérimentation accueil" sont apparues sur les plannings. Or nous n'avons pas les outils (tablettes, plaquettes) pour tester en situation réelle cette nouvelle procédure.

Quand les auront-nous ? Pour quel coût ? Où seront ils entreposés?

Qui en aura la responsabilité?

Des formations à les utiliser seront elles prévues? (pour les tablettes notamment).

La direction :

Cette question ne rentre pas dans les réclamations CSE – Cela concerne en effet un site. Il avait été anticipé sur les plannings du temps dédié pour expérimenter la mise en place du pack accueil. Pour différentes raisons, notamment matérielles, cela a été reporté.

27) **Renfort Conseillers GJ sur site pour dossiers GJ et conséquences**

Le bilan de ce renfort a-t-il été réalisé ?

Les conseillers GJ ont, pour certains été mis en difficulté dans l'évidente mesure où ils ne pouvaient ne pas connaître le contenu d'un dossier GJ.

N'était-ce pas les mettre en difficulté d'emblée que de leur demander cet appui purement administratif (ce qui n'est pas leur mission) ?

Heureusement que la solidarité a joué et que les collègues sur site leur sont venus en appui pour les informer.

Mais comment a-t-il été possible d'envisager cette idée sans en mesurer les conséquences ?

Ainsi :

Pourquoi une mise à pied conservatoire suivie d'un licenciement a-t-elle à été mise à exécution vers une collègue suite à différend sur la réalisation d'un dossier GJ ?

Quelle procédure de médiation à la mission locale ?

Quelle formation des responsables de site pour gérer des différends entre collègues ?

Il ne peut y avoir de licenciement suite à un tel épisode.

La direction :

Cette question ne rentre pas dans les réclamations CSE - D'autre part, il est important de rappeler que les renforts GJ sur site ne sont pas nouveaux et qu'ils ont été jugés comme utile sur les sites en cette période chargée.

28) **Avons-nous le titre de CISP ou de CIP ?**

La direction :

Cette question ne rentre pas dans les réclamations CSE - Pour information, dans le réseau il peut y avoir des libellés variables. La CCN par exemple évoque l'emploi repère de conseiller uniquement. Il existe par contre un titre professionnel de CIP reconnu par l'Etat.

29) Comportements agressifs de certains jeunes

Il arrive que des jeunes dépassent les limites et subissent des sanctions d'exclusion temporaire ou définitive.

Ces décisions sont annotées dans un livre/registre (est-ce le cas sur chaque site ?)

Mais quand ces jeunes se représentent plus tard sur le site ou sur un autre site, l'information de l'exclusion n'apparaît pas "tout de suite".

Serait il possible d'envisager que ces jeunes soient tous affectés à une personne bien identifiable (Conseiller Fictif ou Directeur Général pour ne pas avoir à créer un nouveau "fictif").

Cela permettrait d'éviter d'autres conflits et permettrait une cohérence et une sécurité.

La direction :

Cette question ne rentre pas dans les réclamations CSE - Néanmoins, l'idée de rattacher les jeunes en question à un compte spécifique dans I-Milo paraît être une idée intéressante à laquelle nous allons réfléchir rapidement.