

PROCÈS-VERBAL CSE EXTRAORDINAIRE ML PARIS – MARDI 8 DÉCEMBRE 2020
CSE EN PRÉSENTIEL – 14H – 16H45

Étaient Présents

S.Barranco (RRH), R. Wintrebert (DGA), F. Bendelhoum, JP.Revel, R. de Almeida, P.Martel, M.Maman, K.NDao, D.Duarte, S.Papp, C. Lebreton, F.Villard.

1) Adoption du PV CSE du 5 novembre 2020

Le PV du CSE du 5 novembre est adopté à l'unanimité

2) Information sur l'organisation GJ (Plusieurs notes diffusées)

a) Retour sur recommandations Émergences (Expertise pour risques graves)

Sarah Barranco présente une note qui établit les réponses aux recommandations issues de l'expertise pour risques graves.

La MLP sera vigilante sur ces points et ne propose pas d'actions particulières, la nouvelle organisation venant largement répondre aux risques énoncés.

P.Martel : Au sujet du risque évoqué lié au déclenchement de l'allocation : Le conseiller est-il décideur pour le paiement totalement ?

F.Bendelhoum. : Lors du SAS il est rappelé les règles. Le jeune doit être actif dans ses démarches. Le jeune doit justifier ses absences. Le conseiller reste maître du paiement. La MLP donne tous les moyens pour rendre le jeune actif.

P.Martel : Les règles sont exposées en SAS, donc par quelqu'un d'autre que la personne en charge de l'accompagnement. Cela peut créer des soucis.

R.Wintrebert : Il n'y pas de règles mathématiques ou d'algorithmes. Il peut y avoir des exceptions à la règle en fonction de la situation du jeune, le conseiller est là pour apprécier l'engagement. Ce sont les règles du dispositif. C'est-à-dire un engagement réel du jeune dans son parcours.

P.Martel : Il peut y avoir des conflits suivant l'application de la règle en fonction des jeunes qui se parlent entre eux.

R.Wintrebert : Il ne peut y avoir que des exceptions et en même temps on ne souhaite pas tout mathématiser et tout figer.

F.Bendelhoum : Les jeunes comprennent quand il est décidé de ne pas verser l'allocation quand ils ont été moins motivés. Le souci se pose quand il y a un problème de paiement. Par ailleurs, les jeunes sont avertis quand il n'y a pas de versement de l'allocation, c'est obligatoire. Soit l'allocation est versée soit elle ne l'est pas du tout.

Le paiement reste à la main du conseiller. Il y a un portail jeune GJ qui répertorie les actions du jeune.

C.Lebreton. : Peut-on toucher l'allocation quand on est en détention ?

F.Bendelhoum : Non. Quelquefois c'est la famille qui répond ou renseigne à la place du jeune. Quand on l'apprend, on sort le jeune.

P.Martel : Comment procède-t-on avec les jeunes qui ont des difficultés avec l'informatique ? Qu'en est-il pour les jeunes réfugiés ?

F.Bendelhoum : de nombreux dons et prêts ont été déployés pour pouvoir équiper les jeunes (Téléphone, Tablettes, etc..). Et les accompagner dans les 15 jours du SAS. Nous faisons en sorte de les former à l'utilisation du matériel et des outils.

S.Barranco : Il y a donc intérêt à ce que le conseiller qui suit le jeune décide du paiement, car si le jeune a des difficultés d'utilisation des outils ou des carences de matériel, le conseiller pourra en tenir compte.

S.Duarte : L'avertissement au jeune doit être écrit afin qu'il puisse faire recours.

K.NDao : Se pose la question de l'harmonisation des pratiques entre conseillers ?

F.Bendelhoum : Cela dépend du jeune, du parcours et du contact avec le conseiller.

R.Wintrebert : Il peut y avoir risque de disparités de traitement, mais c'est à comparer avec le risque de tout formaliser et figer. Il n'y a pas de traitement égal. Laisser un ordinateur ou une tierce personne décidée nous semble représenter un risque plus important.

F.Bendelhoum : Il y a plus de difficulté avec le paiement et le traitement des dossiers par l'ASP qu'avec le paiement de l'allocation par le conseiller. Il y a également des difficultés liées à la tenue ou la fermeture des comptes.

R.Wintrebert : Un chantier de dématérialisation a été évoqué. Il semble que ce soit un problème juridique qui l'empêcherait pour l'instant.

b) Informations sur la GJ 2021

R.Wintrebert : on aurait aimé vous donner davantage d'infos mais tout cela reste encore très flou, et c'est assez déroutant en fin d'année. Le gouvernement avait annoncé une hausse de 50 000 GJ en plus. Pas de précision de déclinaison par territoire.

Le 1^{er} niveau de discussion que la MLP a voulu avoir avec l'État concernait ce découpage. Nous ne voulions pas de découpage basique car il doit tenir compte des « capacités » et des besoins des jeunes en fonction des territoires. On voulait également avoir une discussion sur les publics cibles.

Est-ce que cela voulait dire que tout le monde devait faire plus 50% ? La MLP ne le souhaite pas.

L'État ne répond pas sur le « comment cela va se faire ? », sachant que l'AIJ assurée par pôle emploi va également doubler.

Dans certaines régions les Directe ont demandé aux ML leur avis. En Ile de France, c'est différent, peut être parce que les chiffres d'entrées GJ sont moindres qu'en province.

Selon l'État il va y avoir de nouveaux publics du fait de la crise. C'est vrai pour les jeunes diplômés, mais cela ne représente pas 50% de plus.

Or, depuis quelques jours il y a désormais une annonce de 200 000 jeunes pour 2021. Les discussions vont devoir prévoir l'assouplissement du dispositif GJ. Sachant qu'il y a déjà eu des assouplissements, notamment, sur le reste à vivre.

KNDao : Comment justifier d'une activité et de démarches dans le contexte actuel (peu d'emplois, peu de formation). Certains jeunes ont vite fait le tour des ateliers proposés.

RWintrebert : Il va falloir proposer d'autres types d'ateliers pour les jeunes les plus autonomes.

F.Bendelhout : En effet, nous travaillons sur cette question, pour les jeunes qui sont de niveau licence ou master.

RWintrebert : Les ateliers ce sont des activités par défaut, quand les jeunes « ne font pas par eux-mêmes ». Il faudrait par exemple un atelier comment utiliser linkedin.

KNDao : Quand S. Boulefrad était là c'était déjà d'actualité.

F.Bendelhout : Attention de ne pas privilégier un public plutôt qu'un autre. On n'a pas eu le temps de proposer un panel spécifique pour ces public-là, qui suivent la logique GJ.

P.Martel : Y-a-t-il des ateliers spécifiques pour ces jeunes ?

F.Bendelhout : En ce moment, il y a entre 40 et 60 jeunes par semaine. Il y a très peu de déperdition. Les contenus sont adaptés. Le blason est effectué en numérique. Il n'y a qu'une journée en présentiel. Il faut solliciter des parrains, des offres qui leur correspondent.

M.Maman : Au regard des conséquences de la crise sanitaire, la Garantie Jeunes accueillera de plus en plus de jeunes diplômés ou décrocheurs universitaires. Il est nécessaire de créer des ateliers adaptés pour ce public. Plus globalement on peut noter qu'avec la disparition des POP, la MLP manque d'outils adaptés pour l'accompagnement à l'élaboration du projet professionnel pour ces jeunes diplômés.

R.Wintrebert : Plus le Gouvernement va vouloir augmenter les volumes d'entrées, plus il va falloir assouplir les critères et le format de l'accompagnement.

F.Bendelhout : Nous observons un besoin de soutien psychologique de la part des nouveaux profils de jeunes qui intègrent la GJ, notamment lié au contexte et aux difficultés de recherche d'emploi.

C.Lebreton : Y aura-t-il des moyens supplémentaires pour la GJ ?

R.Wintrebert : Oui, mais L'Etat ne finance plus la GJ par nombre de jeunes. Il n'y a aucune visibilité sur le financement accordé. On entend parler de 940 euros par jeunes. Or, à la MLP, la GJ coûte en moyenne 1450 euros par jeune !

Donc, à ce tarif-là, il faudra assouplir le format de l'accompagnement. Pour l'instant nous n'avons pas d'information. Donc on ne sait pas quelles ressources on pourra mettre sur la GJ.

Nous ne pourrions pas atteindre des objectifs doublés sur l'année 2021. Peut-être pourra-t-on être sur le rythme d'entrées prévues, mais seulement à compter de septembre ?

K.NDao et P.Martel : N'y a-t-il pas un risque de mise en concurrence des ML par des Organismes de Formation sur la base d'appels à projet ?

R.Wintrebert : Pour recruter, il nous faut des locaux. Par ailleurs, Pôle Emploi a déjà recruté des conseillers pour l'AIJ. Il y aura moins de conseillers disponibles.

F.B. : Organisation GJ en 2021. (Note présentée)

Bilan des informations GJ (Présentation de l'Univers GJ) auprès des conseillers :
Plutôt bien accueilli. Le Diaporama est enrichi au fur et à mesure des questions des conseillers. La Philosophie de la GJ est présentée. Nous ne sentons pas de résistance du tout mais plutôt des questions liées au dispositifs. Il reste 6 groupes à voir jusqu'au 17 décembre.

Tout jeune entré en 2020 restera avec son conseiller GJ actuel. Le suivi commencera en Février 2021 pour les conseillers socle ce qui permettra un démarrage en douceur.

Il va y avoir un recrutement de conseillers animateurs (5 soit 17 en tout) il va y avoir des renforts de conseillers (6), un par site.

Au niveau de l'administratif, on propose de déporter des tâches devant être réalisées par des conseillers sur une équipe dédiée, notamment le déclenchement de l'allocation.

il y aurait donc dissociation de la décision de paiement et l'acte du paiement.

S.Papp : C'est absurde. Le paiement c'est un clic. Cela n'a aucun sens. La difficulté c'est de récupérer les données et les pièces, pas d'effectuer le paiement.

R.Wintrebert : Il y a d'autres tâches comme les contacts ASP, et les courriers d'avertissement.

S.Papp : Cette semaine il n'y a que 10 ateliers. Les jeunes ne peuvent donc pas suivre 2 ateliers par semaine avec si peu d'ateliers. Il n'y a aucun sens à venir en atelier de manière contrainte dans ce cas. On passe beaucoup de temps à relancer les jeunes pour savoir ce qu'ils font. Pour réaliser un accompagnement renforcé il faut voir les jeunes au moins deux fois par mois.

R.Wintrebert : Plus le Gouvernement va nous demander de faire de la GJ, plus le portefeuille de jeunes GJ augmentera dans le portefeuille global . Sachant qu'il n'y a pas d'augmentation de jeunes accompagnés. Si on recrute c'est pour compenser l'accompagnement de jeunes « socle ».

J.P.Revel : Il ne faut pas se leurrer. Ne pas leurrer les jeunes. Avec les volumes, nous ne pourrions pas proposer un accompagnement renforcé avec des ateliers réguliers pour les jeunes. Finalement, Ce sera comme un accompagnement Pacea. Il se passera comme ce qui s'est passé avec le Civis et le Civis renforcé.

S.Papp : Il faut faciliter la centralisation des données et de l'information. Nous perdons trop de temps à chercher de l'information. Il y aura besoin d'échanges de pratique entre collègues sur site. Comment va se faire la répartition des portefeuilles GJ ?

R.Wintrebert : Il faudra une péréquation entre site.

F.Bendelhoum : Il y aura une moyenne de 35 jeunes GJ par conseiller.

R.Wintrebert : Il va y avoir nécessité d'effectuer des bilans à date. Avec des points d'étapes réguliers. Il va falloir valoriser les compétences acquises.

J.P.Revel : Il manque les POP ou un dispositif similaire. Nous avons besoin de cela pour la GJ. L'avoir supprimé c'est une faute de la ML Paris. Il faut remettre en place un atelier similaire. Par ailleurs, il va y avoir des besoins en formation : Garantie Jeunes, Formation ADVP etc...

R.Wintrebert : Il faut renégocier avec les PEE pour mettre en place des modules de 70 heures pour travailler l'orientation.

S.Duarte : On avait des compétences à l'interne, il faudrait voir ce qu'il y a à faire en la matière.

S.Barranco : Au sujet des questions posées par la CGT lors du CSE du 5 Novembre :
Il faudra remettre à jour le DUERP. Un bilan spécifique Hygiène et sécurité GJ sera mis en place pour 2021.

Pour 2021, nous n'avons pas d'information sur les contours budgétaires. La MLP lance une première vague de recrutement.

Locaux 2021 :

L'engagement sur des baux est délicat car nos engagements dépendent de la poursuite des dispositifs jeunes au-delà de la présidentielle de 2022.

JPrevel : Quel plan de formation pour 2021, quelle enveloppe ?

SBarranco : Nous n'avons pas encore le PRF IDF pour 2021 ni d'informations concernant les ACN et les formations ARML. Une enveloppe formation a été budgétée qui permettra de former en intra si besoin.

JP Revel : Il faudrait pouvoir faire revenir les groupes en présentiel. Des organismes de formation le font, il suffit de respecter les gestes barrière et adapter les jauges. Les jeunes en ont besoin. Il faut avoir l'avis des salariés à ce propos. Cela vaut également pour les ateliers de la MLP.

F.Bendelhoum : Les salariés de la GJ le réclament également.

S.Barranco : Nous verrons à reprendre progressivement le retour en présentiel pour la GJ et autres activités collectives. Nous attendions de voir comment la situation évoluait. Nous communiquerons prochainement à ce sujet.

Pour le CSE
Jean-Philippe Revel, Secrétaire



INFORMATION SUR LA NOUVELLE STRUCTURATION DE LA GARANTIE JEUNES

L'Etat a décidé de globaliser les financements « socle » et « Garantie Jeunes », nous poussant ainsi à reconsidérer l'imbrication de l'accompagnement GJ sur les sites. Le nouveau modèle d'organisation GJ pour 2021 a été discuté à plusieurs reprises avec les salariés d'une part (groupes de travail dédiés à l'automne 2019) et avec les représentants du personnel.

Au regard des récentes annonces gouvernementales, nous allons devoir adapter les volumes d'entrées, et donc certaines formes d'organisation du dispositif, mais nous maintenons les principes déjà discutés avec le CSE :

- Ne pas séparer le dispositif GJ de l'accompagnement sur site, et donc :
 - Permettre un suivi « post SAS » sur les sites, et donc au plus près des territoires de vie des jeunes ;
 - Maintenir le CISP référent « socle » (qui oriente vers le dispositif GJ) comme également référent du parcours Garantie Jeunes (sur le modèle de ce qui existait avec le POP-CO).
- Constituer une équipe de CISP animateurs spécialistes de l'animation collective, et donc particulièrement en mesure de proposer du SAS adapté.
- Construire des parcours et une offre de service « post SAS » plus adaptés aux besoins des jeunes en GJ.

En 2020, 1450 jeunes auraient dû intégrer l'accompagnement renforcé de la Garantie Jeunes à la Mission Locale, avec des promotions réparties sur les 2 sites GJ et les 6 sites d'accueil de la MLP. **La crise sanitaire du COVID** avec ses périodes de confinement et ses restrictions ont complètement modifié nos modalités d'accompagnement. En respectant les règles de distanciations sociales et en tenant compte de la période de confinement du printemps dernier, nous devrions pouvoir intégrer environ 1270 jeunes en 2020.

Les demandes de l'Etat concernant la GJ sont encore très floues à cette heure, comme le sont les modalités de financement de cet accompagnement renforcé. Nous partons pour le moment sur **une hypothèse de 2.200 entrées en GJ pour 2021**, mais ce volume sera bien sûr susceptible d'évoluer selon les consignes gouvernementales.

Pour 2.200 jeunes, nous prévoyons 100 SAS (22 jeunes / SAS en moyenne).

1/ Principes d'organisation de la GJ à la MLP à partir de 2021

- *Structuration.* Nous souhaitons garder la même structuration : SAS (2 semaines), PMSMP (15 jours), atelier rebond ; post SAS avec à la fois un suivi individuel et des ateliers collectifs (ateliers quotidiens proposés sur l'ensemble du département). Ainsi les jeunes pourront-ils continuer à bénéficier d'un accompagnement renforcé à la fois collectif et individuel.
- *Locaux.* La fermeture du site GJ15 prévue courant 2021 nous amène à repenser et à étendre sur l'ensemble du département les ateliers collectifs (SAS et post SAS). En 2021 : tous les sites ne seront pas en mesure d'accueillir une activité GJ collective permanente (cf. calendrier des travaux pour Avenir et Soleil & absence de salle sur HDM). Une partie des SAS territorialisés d'Avenir et Soleil pourront être organisés sur 3 sites (Centre, Est et Milord) qui bénéficient d'espaces pour accueillir des ateliers collectifs.
- *Animation collective GJ.* Pas de changement, celle-ci sera portée par l'équipe de CISP animateurs GJ, tant dans le SAS que dans le post SAS.
- *Diagnostic des compétences.* L'évolution et l'acquisition de l'autonomie du jeune sera évaluée lors de bilans réguliers fait en atelier Rebonds et lors de points de situation précis (à la 6^e semaine, à 3 mois, à 6 mois et au 11^e mois). L'outil nous permettant de capitaliser toutes ces informations sera la fiche de progression et plus généralement le portail Internet MLP.
- *Appui sur site.* Des postes de chargé de mission GJ sont maintenus sur chaque site. Ceux-ci auront d'un côté un volume d'environ 50 jeunes à suivre en post SAS et de l'autre seront en appui des collègues sur site pour la mise en œuvre et la coordination du dispositif.
- *Transition entre le modèle 2020 et le modèle 2021.* Afin de maintenir le suivi des jeunes par leur conseiller actuel, il est décidé que l'actuelle équipe GJ poursuivra en 2021 les accompagnements débutés en 2020. Les CISP socles ne commenceront donc à avoir des jeunes à suivre en post SAS que progressivement, à partir de février 2021, à mesure des nouvelles entrées.

Notons également que des partenariats sont envisagés avec des partenaires tels que l'Afpa ou encore les Apprentis d'Auteuil afin d'expérimenter des parcours GJ spécifiques.

2/ Structuration RH de l'équipe GJ :

Compte tenu de l'hypothèse de 2200 jeunes, l'équipe de la Garantie Jeunes sera redimensionnée :

- **17 CISP animateur GJ.**

- **6 chargés de mission GJ**
- **2 chargés d'accueil**
- **3 personnes en charge de la gestion administrative**
- **1 responsable de site (site GJ13) et 1 responsable départementale GJ.**

Afin de préparer au mieux la montée en charge importante, il est envisagé également de confier une mission de 12 mois à un coordinateur GJ.

3/ Accompagnement GJ :

Afin d'assurer l'accompagnement des jeunes entrant dans le dispositif, 6 postes de conseillers « socles » seront créés, soit un par site.

Également, il a été décidé suite aux échanges avec le CSE et compte tenu de la montée en charge demandée par l'Etat, de déporter une partie des tâches administratives liées au dispositif sur une équipe dédiée et non plus sur les conseillers socles pour leur permettre de se concentrer sur l'accompagnement. Le volume de jeunes GJ à suivre pour un conseiller à temps plein (ETP) devrait être d'environ 35 jeunes en moyenne pour un objectif hypothétique de 2200 jeunes sur l'année.

L'équipe administrative sera renforcée et prendra en charge notamment les tâches suivantes :

- Effectuer dans i-Milo les demandes de mise en paiement de l'allocation GJ, sur décision / validation des CISP ;
- Echanger avec l'ASP en cas de besoin ;
- Réaliser les démarches administratives disciplinaires (convocations, avertissements, etc.) ;
- Rappeler aux CISP le cas échéant les jeunes sans événement / situation ;
- Préparation des commissions d'entrée et des comités ;
- Préparation des sorties ;

CSE extraordinaire du 8 décembre 2020

REPONSES AUX « PROPOSITIONS GJ » de la CGT

Lors du CSE du 11 mars 2020 consacré notamment à la GJ, la CGT a transmis un texte concernant l'organisation du dispositif à la MLP.

Nous répondons ci-dessous aux 35 points avancés ; ceux-ci ne sont pas à proprement parlé des propositions mais, pour la très grande majorité d'entre eux, des orientations générales.

Il nous semble pouvoir être répartis en 3 catégories :

1/ Des « propositions » qui correspondent à ce qui est, à nos yeux, déjà mis en œuvre en réalité

2/ Des « propositions » trop imprécises ou ne correspondant plus au modèle visé

3/ Des « propositions » relatives au modèle envisagé qui dénotent des conceptions divergentes

Table des matières

1/ Des « propositions » qui correspondent à ce qui est, en réalité, déjà mis en œuvre	3
• « Pas plus de 12 jeunes par promotion par conseiller GJ référent »	3
• « L'accompagnement GJ ne doit pas être dissous dans l'accompagnement socle. Il doit garder toutes ses spécificités. »	3
• « La MLP doit devenir un lieu ressource pour les jeunes GJ »	3
• « Les autres conseillers peuvent être également ressource pour les jeunes GJ »	3
• « Le conseiller GJ restant le référent du parcours, c'est lui qui l'articule avec le jeune »	3
• « Le référent doit être concerté et associé, il est le garant du parcours et de l'accompagnement »	4
• « Il y a un enjeu de professionnalisation des salariés »	4
• « Il y a nécessité à former les conseillers GJ »	4
• « L'accompagnement collectif par le référent GJ sert de repère aux jeunes et consolide le suivi individuel »	4
• « Rappel d'un des objectifs GJ : Valoriser les aptitudes et les capacités des jeunes en intégrant un accompagnement à dimension collective »	4
• « Pour le jeune il s'agit de pouvoir découvrir, exprimer, valoriser et intégrer les éléments de son parcours. »	4

• « Le jeune, son parcours et son accompagnement sont le cœur du dispositif ».....	4
• « Remettre en exergue les ateliers clés dès le SAS et tout au long de l'accompagnement ».....	4
• « La GJ doit être un accompagnement global du jeune dans le cadre d'un groupe constitué réuni régulièrement dans le cadre des 4 ateliers évoqués plus haut »	4
• « Chaque atelier a un sens (voir 4 ateliers) »	5
2/ Des « propositions » trop imprécises ou ne correspondant plus au modèle visé.....	5
• « Pas plus de 5 groupes par an par conseiller référent GJ »	5
• « 50 jeunes par conseiller. Pas plus de 60 jeunes par conseillers soit 120 par binôme ».....	5
• « 1 groupe tous les 2 mois par référent GJ (1 groupe par mois pour le binôme) »	5
• « Pas de dispersion, mais une orientation des jeunes sur les ateliers en lien avec son référent GJ » 5	
• « Le SAS est une période de démarrage et non une période d'essai ».....	6
• « L'accompagnement en entreprise doit être valorisé et recherché »	6
• « Il faut sans doute revenir à l'esprit du dispositif à son origine dans l'intérêt des jeunes et des salariés »	6
• « Le principe du dispositif GJ est performant dès l'origine. Des adaptations restent possibles pour se conformer aux « cultures » locales. »	6
• « Il s'agit de remettre du lien entre tous les sites et la GJ, entre les jeunes et les conseillers » 6	
• « Il faut définir et structurer le temps et la durée de l'accompagnement ».....	6
• « Il y a un discours commun à tenir au jeune dans le cadre de cet accompagnement »	7
• « Actuellement chacun fait ce qu'il a à faire avec le jeune, ce qui peut engendrer un discours contradictoire, une segmentation et une perte de sens. ».....	7
• « Le paiement du jeune doit être effectif dès le 1er mois de présence »	7
3/ Des « propositions » relatives au modèle envisagé qui dénotent des conceptions divergentes.....	7
• « La base de construction du dispositif doit être autour de 800 jeunes ».....	7
• « Pour 23 conseillers : 1380 jeunes, cela reste un maximum et non un objectif préalable »	8
• « Les financements GJ doivent servir à la GJ ».....	8
• « Une GJ par site oui, mais en constituant des équipes GJ par site sans rendre obligatoire la GJ pour tous les conseillers »	8
• « La GJ doit donc s'articuler autour d'équipes GJ sur site fonctionnant en petites unités ».....	8
• « Il faut considérer que l'autonomie des jeunes est ce vers quoi tend le dispositif »	9
• « La sanction et l'exclusion ne doivent pas être inclus comme faisant partie du dispositif. Il s'agit justement d'accompagner les jeunes à surmonter leurs difficultés. ».....	9

1/ Des « propositions » qui correspondent à ce qui est, en réalité, déjà mis en œuvre

- « Pas plus de 12 jeunes par promotion par conseiller GJ référent »

Nous sommes d'autant plus d'accord que c'est déjà le cas. Il n'y a jamais eu plus de 24 jeunes par promo, soit jamais plus de 12 par CISP.

- « L'accompagnement GJ ne doit pas être dissous dans l'accompagnement socle. Il doit garder toutes ses spécificités. »

Outre qu'il ne s'agit pas là d'une proposition, nous sommes tout à fait d'accord avec cette exigence. N'est-ce pas d'ailleurs ce que parviennent à faire les 12 CISP qui travaillent à la fois sur la GJ et sur les sites avec des jeunes en PACEA socle ? Nous rappelons par ailleurs que le modèle proposé a été travaillé pendant plus d'un an avec des conseillers GJ dédiés et des conseillers GJ sur site.

- « La MLP doit devenir un lieu ressource pour les jeunes GJ »

Pas une proposition

N'est-ce pas déjà le cas ? Que font tous les collègues qui travaillent sur la GJ sinon apporter aux jeunes des conseils, des ressources et des opportunités ? Tout étant bien sûr perfectible, nous serons ravis d'entendre vos propositions d'amélioration concrètes.

- « Les autres conseillers peuvent être également ressource pour les jeunes GJ »

Pas une proposition

N'est-ce pas déjà le cas ? Si vous pensez que non, pouvez-vous être plus précis pour qu'on puisse améliorer concrètement les choses ?

- « Le conseiller GJ restant le référent du parcours, c'est lui qui l'articule avec le jeune »

Pas une proposition

C'est déjà le cas. Nous assumons en effet qu'un jeune puisse rencontrer une multitude de personnes qui peuvent l'aider dans son parcours, parce qu'aucune n'est en mesure d'apporter seule des conseils ou solutions sur l'ensemble des champs (social, logement, hébergement, orientation, projet pro, préparation à l'emploi, marché du travail, etc.) que nous couvrons. Donc en effet nous considérons que la notion de référent « unique » n'est plus pertinente (du moins à la MLP). Cela ne signifie pas pour autant qu'il n'y a plus de référent, il y a un référent de parcours qui, précisément, a pour fonction à la fois d'être le principal interlocuteur du jeune (ce lien reste évidemment essentiel) mais aussi de faire le lien entre les multiples intervenants possibles.

- « Le référent doit être concerté et associé, il est le garant du parcours et de l'accompagnement »

Pas une proposition

Idem, c'est déjà le cas.

- « Il y a un enjeu de professionnalisation des salariés »
- « Il y a nécessité à former les conseillers GJ »

Pas une proposition

Vous avez mis 2 points différents mais il s'agit nous semble-t-il du même enjeu. Des formations ont été mises en œuvre régulièrement pour l'ensemble des CISP MLP, dont les CISP GJ.

- « L'accompagnement collectif par le référent GJ sert de repère aux jeunes et consolide le suivi individuel »

Pas une proposition

Certes, c'est déjà le cas.

- « Rappel d'un des objectifs GJ : Valoriser les aptitudes et les capacités des jeunes en intégrant un accompagnement à dimension collective »

Pas une proposition

C'est ce que font déjà tous nos collègues sur la GJ.

- « Pour le jeune il s'agit de pouvoir découvrir, exprimer, valoriser et intégrer les éléments de son parcours. »

Pas une proposition

Idem, c'est déjà le cas.

- « Le jeune, son parcours et son accompagnement sont le cœur du dispositif »

Pas une proposition

Idem, c'est déjà le cas.

- « Remettre en exergue les ateliers clés dès le SAS et tout au long de l'accompagnement »
- « La GJ doit être un accompagnement global du jeune dans le cadre d'un groupe constitué réuni régulièrement dans le cadre des 4 ateliers évoqués plus haut »

La GJ est bien toujours aujourd'hui un accompagnement global, il suffit d'observer le contenu des ateliers réalisés. Quant à proposer régulièrement (tout au long du parcours GJ) les 4 ateliers évoqués, c'est bien entendu envisageable si ceux-ci sont plébiscités par une majorité de CISP.

- « Chaque atelier a un sens (voir 4 ateliers) »

Pas une proposition

Les collègues travaillant sur la GJ réfléchissent en permanence aux contenus des ateliers proposés, que ce soit via des échanges informels entre eux ou via des groupes de travail dédiés. Les ateliers sont bien décidés au regard du sens qu'ils peuvent avoir pour les jeunes.

2/ Des « propositions » trop imprécises ou ne correspondant plus au modèle visé

- « Pas plus de 5 groupes par an par conseiller référent GJ »

Notre projet consiste fondamentalement à imbriquer au maximum l'accompagnement renforcé GJ au sein des sites, tout en actant que tous les conseillers ne souhaitent pas forcément animer des ateliers collectifs.

D'où l'idée d'avoir certains CISP qui seraient chargés uniquement de l'animation en début de GJ, et d'autres CISP qui feraient le suivi individuel (tout en pouvant quand même s'ils le souhaitent faire des ateliers après le premier mois de parcours).

D'où l'idée également de fonder l'accompagnement GJ sur site selon une logique territoriale (un CISP suivra au maximum les jeunes qu'il aura lui-même orienté sur le dispositif, ou que son site aura orienté. La logique « territoriale » prévaudrait ainsi sur la logique de « promotion » (où le CISP accompagnait les jeunes de la promotion, issus de tous les sites de la MLP)

La notion de « 5 groupes par an par conseiller référent GJ » n'est donc plus d'actualité.

- « 50 jeunes par conseiller. Pas plus de 60 jeunes par conseillers soit 120 par binôme »

Ce mode de calcul n'est plus adapté au regard du nouveau modèle proposé.

- « 1 groupe tous les 2 mois par référent GJ (1 groupe par mois pour le binôme) »

Idem. La notion de « groupe » au sens de « promotion de jeunes » restera valable pour les ateliers en début de parcours GJ mais ne le sera plus après. Le CISP référent GJ n'aura pas des nouveaux jeunes tous les 2/3/4 mois mais au fil de l'eau.

- « Pas de dispersion, mais une orientation des jeunes sur les ateliers en lien avec son référent GJ »

Pas une proposition

Le terme de « dispersion » n'est pas clair.

- « Le SAS est une période de démarrage et non une période d'essai »

Pas une proposition

Qui a parlé de « période d'essai » ? Cette expression n'est pas de nous, elle n'a jamais été dite ni écrite.

Peut-être faites-vous référence au fait que certains jeunes interrompent la GJ prématurément, ou que la MLP met fin prématurément au parcours en GJ.

Les collègues CISP GJ ont dû vous dire que, pour une partie des jeunes (pas tous bien sûr), ils savaient très bien au bout de quelques semaines que la GJ ne leur correspondait pas du tout (absence répétée, présence uniquement pour des raisons financières, incapacité à rester en collectif, etc.). Pourquoi dès lors s'interdire de réorienter ces jeunes ?

- « L'accompagnement en entreprise doit être valorisé et recherché »

Pas une proposition

2 Correspondants Emploi travaillent spécifiquement pour la GJ actuellement et, au-delà, l'ensemble des CISP GJ s'efforcent, en fonction de leur temps disponible, de faire un suivi des jeunes en entreprise lorsque c'est nécessaire.

- « Il faut sans doute revenir à l'esprit du dispositif à son origine dans l'intérêt des jeunes et des salariés »

Pas une proposition

C'est-à-dire ?

- « Le principe du dispositif GJ est performant dès l'origine. Des adaptations restent possibles pour se conformer aux « cultures » locales. »

Pas une proposition

Idem.

- « Il s'agit de remettre du lien entre tous les sites et la GJ, entre les jeunes et les conseillers »

Pas une proposition

Certes, nous nous y efforçons au quotidien et sommes preneurs de toute bonne idée.

- « Il faut définir et structurer le temps et la durée de l'accompagnement »

Pas une proposition

Ce point semble faire référence à un autre passage de votre texte :

« Tout comme l'accompagnement, ce qui le fonde et ce qui le construit pour atteindre l'autonomie, n'est pas conceptualisé et élaboré suffisamment, son temps et sa durée ne sont pas pensés non plus. Le sens du temps et de la durée de l'accompagnement du jeune vers son autonomie ne sont pas envisagés autrement que sur le registre de leur rétrécissement maximal (Rentabilité du dispositif !). » Les missions locales accompagnent les jeunes potentiellement de 16 à 25 ans (voire l'âge de 29 ans revendiqué par certains). A la MLP pour la GJ, c'est l'annulation de ce temps qui est visée : Est-ce normal ?

Là encore, la MLP va mettre en place « un process »... Comme si le temps de l'accompagnement pouvait faire l'objet d'un process...Établir un process c'est enfermer les choses...autant dire les immobiliser.

La GJ à la MLP relèverait-elle donc d'un accompagnement immobile ? »

Ces propos sur « l'annulation du temps » de l'accompagnement et sur l'« accompagnement immobile » sont très philosophiques mais à vrai dire nous voyons mal leur traduction concrète dans l'organisation du dispositif GJ.

- « Il y a un discours commun à tenir au jeune dans le cadre de cet accompagnement »
- « Actuellement chacun fait ce qu'il a à faire avec le jeune, ce qui peut engendrer un discours contradictoire, une segmentation et une perte de sens. »

Pas une proposition

Ces 2 points nous semblent relever du même enjeu. C'est un point important en effet car il est probable que la manière de présenter le dispositif diffère assez sensiblement selon les CISP. Le travail doit en effet être poursuivi avec les équipes.

- « Le paiement du jeune doit être effectif dès le 1er mois de présence »

Pas une proposition

Nous sommes malheureusement tributaires des capacités et délais de traitement de l'ASP. Nous relançons très régulièrement cette dernière pour faire avancer plus rapidement dossiers les plus en difficulté.

3/ Des « propositions » relatives au modèle envisagé qui dénotent des conceptions divergentes

- « La base de construction du dispositif doit être autour de 800 jeunes »

En tant que participant au CA de la MLP, la CGT a pu entendre les échanges entre le représentant de l'Etat et la direction de la MLP au sujet des objectifs d'entrées en GJ pour 2020. Vous savez donc que l'Etat demande une réalisation minimum de 1450, demande que le Conseil d'administration n'a pas

validée. Par ailleurs le gouvernement a récemment annoncé des objectifs beaucoup plus ambitieux d'entrées en GJ au niveau national (150.000 voire 200.000 entrées par an).

- « Pour 23 conseillers : 1380 jeunes, cela reste un maximum et non un objectif préalable »

L'épidémie de COVID rend quelque peu caduque les objectifs GJ assignés pour 2020. Ils devront être reconsidérés avec l'Etat. Décider d'affecter plus de CISP à la GJ c'est automatiquement appauvrir en ressources humaines les sites non GJ. Nous espérons que les financements de l'Etat prévus dans le cadre du plan 1 jeune 1 solution nous permettront de renforcer non seulement l'accompagnement GJ mais également l'accompagnement socle.

- « Les financements GJ doivent servir à la GJ »

Pas une proposition

La MLP a une stratégie de reconstitution de ses fonds propres et une politique de rémunération complémentaire via de l'intéressement lorsque c'est possible. L'hypothèse de faire des économies « sur le dos de l'accompagnement des jeunes » n'a donc pas de sens, toute « économie » ne bénéficiant in fine qu'aux jeunes et / ou aux salariés.

Par ailleurs le financement de la GJ n'est que formellement excédentaire. Il ne l'est que parce que la ville de Paris nous met à disposition des locaux. En l'état, si l'on souhaite accroître les financements dédiés à la GJ, ce sera autant en moins pour les autres équipes de la MLP.

- « Une GJ par site oui, mais en constituant des équipes GJ par site sans rendre obligatoire la GJ pour tous les conseillers »
- « La GJ doit donc s'articuler autour d'équipes GJ sur site fonctionnant en petites unités »

Vous semblez confondre des choses distinctes. Le fait de demander à tous les CISP de faire de la GJ n'a rien à voir avec une « logique de rentabilité ». L'objectif est de ne pas couper les collègues qui travaillent sur la GJ des autres, car on connaît bien les limites de cette organisation (expérimentée au début de la GJ presque partout en France) : des équipes qui se parlent peu, se comprennent encore moins et donc de très faibles orientations vers le dispositif. D'où l'idée d'intégrer, progressivement, la GJ sur les sites : avec 2 collègues travaillant à 50% sur la GJ, avec l'organisation de SAS territorialisés, avec une offre de services générale mobilisable pour les jeunes GJ comme pour les autres jeunes.

Ne pas rendre obligatoire la GJ pour tous les CISP, ce serait :

- 1) prendre le risque que certains sites n'aient pas assez de volontaires ;
- 2) ne pas maintenir le conseiller référent qui a commencé l'accompagnement (avant la GJ) ;
- 3) réinstaurer une coupure entre les 2 formes d'accompagnement et donc entre les équipes.

Pour se prémunir de ces risques, nous maintenons notre souhait de rendre effectivement obligatoire le suivi individuel post SAS, et de confier les animations collectives du SAS à une équipe GJ dédiée.

- « Il faut considérer que l'autonomie des jeunes est ce vers quoi tend le dispositif »

Pas une proposition

Ce point fait référence à un autre passage de votre texte :

« Les jeunes orientés vers la GJ ne doivent pas “avoir trop de problèmes”. Malgré le profil du public cible du dispositif, la MLP exige du jeune une autonomie quasiment a priori. Le jeune doit gérer son parcours, ses inscriptions, son planning quasiment d'emblée. L'avertissement venant sanctionner finalement un manque d'autonomie qui est pourtant un des objectifs finaux de l'accompagnement. »

A aucun moment nous avons dit, ou sous-entendu, que les jeunes ne devaient pas « avoir trop de problèmes ». En réalité vous confondez autonomie insuffisante et un engagement insuffisant. On peut très bien ne pas être très autonome (dans ses actes de la vie quotidienne comme dans sa recherche d'emploi / de formation) et être cependant engagé dans son parcours GJ. Il faut bien entendu continuer à accompagner ces jeunes en GJ, l'objectif étant bien qu'ils soient davantage autonomes au fil des mois. A l'inverse certains jeunes peuvent être ou non autonomes mais surtout montrer une faible implication dans le dispositif. Il n'est plus question ici d'autonomie mais bien d'engagement.

Le dispositif GJ impose indéniablement des contraintes, tous les jeunes ne sont pas prêts à les assumer. Le cas échéant ils doivent être sortis du dispositif et réorientés vers d'autres propositions d'accompagnement (il n'y a pas que la GJ).

Ces contreparties d'engagement ne sont pas irréalistes (bien moindre que dans des dispositifs PEE ou E2C par ex) et sont présentées bien en amont de l'entrée dans le dispositif. Il ne saurait donc question d'attendre plusieurs mois pour acter qu'un jeune ne « joue pas le jeu » et ainsi clore le dispositif.

Certains jeunes peuvent avoir de bonnes raisons de n'avoir pu respecter, un temps, les exigences du dispositif. Dès lors que celles-ci sont connues du conseiller et explicables, elles peuvent tout à fait justifier un maintien dans le dispositif. Mais on ne saurait en faire une règle générale ; il s'agit de cas exceptionnels pouvant et devant être justifiés.

Nous récusons donc votre affirmation selon laquelle les jeunes devraient « sortir rapidement », ou que les sanctions des jeunes seraient « encouragées ». Les sanctions doivent simplement être données lorsque c'est justifié, ni plus ni moins (cf. point ci-dessous sur l'enjeu de la contrainte).

- « La sanction et l'exclusion ne doivent pas être inclus comme faisant partie du dispositif. Il s'agit justement d'accompagner les jeunes à surmonter leurs difficultés. »

Pas une proposition

Votre propos fait référence à un autre passage de votre texte :

« Selon la CGT, l'autre aspect, quasiment assumé de la part de la MLP, est la volonté de « sanctionner les jeunes pour mieux exclure ». Tout autant, si ce n'est plus que l'accompagnement, c'est la manière de gérer les flux par les sanctions en vue d'exclusion que nous devinons à l'œuvre. C'est comme si l'accompagnement devenait un prétexte, et les jeunes, un moyen de justifier le dispositif. »

Ce que vous croyez « deviner » sont en réalité vos propres projections. Quand aurait-on « quasiment assumé » de « sanctionner pour mieux exclure » ? Jamais. L'accompagnement GJ n'est aucunement

pour nous un prétexte. Tous les échanges avec les conseillers (dédiés ou sur site) qui travaillent sur la GJ en témoignent. Le vrai sujet légitime est plutôt : toute forme de contrainte est-elle illégitime dans l'accompagnement des jeunes ?

Nous considérons que certaines contraintes (évidemment pas physiques) sont nécessaires : nécessaires pour apprendre à vivre en société puisque celle-ci est de fait régie par des règles qui nous obligent ; nécessaires pour ne pas se laisser aller à une procrastination excessive ; nécessaires car les contraintes dessinent aussi le cadre de la relation entre un jeune et son conseiller, cadre qui sécurise le premier comme le second¹. Notons enfin qu'elles font parties de la démarche même de contractualisation qui octroie des droits en fonction de devoirs.

Nous assumons donc que :

- 1) la GJ est un dispositif contraignant ;
- 2) le dispositif ne convienne pas à tous les jeunes ;
- 3) les contraintes non assumées aboutissent à des sanctions (jusqu'à des exclusions le cas échéant), puisque le sens d'une contrainte ne perdure que si son non-respect donne lieu à réaction.

¹ Nous serions tout à fait preneur un temps d'échange spécifique sur ce vaste sujet. Nous renvoyons pour le moment à ce qu'écrit François Dubet, spécialiste de la jeunesse : "Chacun en appelle à l'autorité, dénonce le manque d'autorité, tout en considérant que l'affirmation de cette autorité n'est pas son travail : les enseignants envoient les perturbateurs chez le conseiller d'éducation, tout en considérant que ce qui se passe dans les couloirs et dans la cours ne les concerne pas. De la même manière, dans les établissements spécialisés, les travailleurs sociaux et les éducateurs sont souvent tentés de considérer que « l'authenticité » de leur relation avec les jeunes ne doit pas être pervertie par une autorité qui briserait la confiance et la proximité. (...) L'exercice de l'autorité est épuisant, inconstant et difficile puisqu'il ne peut plus être assis sur la formule qui clôt généralement le débat : « c'est comme ça ! » Au contraire, l'autorité doit être sans cesse justifiée, négociée, puisqu'elle peut toujours être contestée par un individu, jeune ou adulte, convaincu de ses droits. (...) L'exercice de l'autorité est d'autant plus difficile que, depuis une trentaine d'années, nous remplaçons méthodiquement les institutions par des « dispositifs » complexes, et la prise en charge stable par des « parcours ». Aussi, les jeunes peuvent avoir le sentiment que les prises en charge se multiplient autant que les intervenants sans que, au bout du compte, personne ne soit vraiment responsable d'eux. Alors que les jeunes pouvaient se sentir écrasés par les institutions, ils ont aujourd'hui le sentiment d'être placés dans des « cases » dont les adultes responsables tendent à se dérober sans cesse en les renvoyant vers d'autres dispositifs : stages, soutiens scolaires, missions locales, foyers, mesures éducatives, thérapies... La nature des relations avec les jeunes est profondément ambivalente car les mutations de l'exercice de l'autorité n'atténuent pas le besoin d'une autorité qui légitime les règles de vie et qui sécurise les individus puisque l'autorité est aussi une responsabilité" (François Dubet, "Cultures juvéniles et régulation sociale", *L'information psychiatrique* 2014/1 (Volume 90), pages 21 à 27. <https://www.cairn.info/revue-l-information-psychiatrique-2014-1-page-21.htm>

CSE extraordinaire du 8 décembre 2020

RETOUR SUR LA RESTITUTION DE L'EXPERTISE « RISQUES GRAVES » GARANTIE JEUNES

Le cabinet Emergences a réalisé à la demande du CSE une expertise pour risques graves auprès des équipes Garantie Jeunes.

Huit recommandations classées dans 3 sous parties ont été émises. Chacune de ces propositions a été étudiées et analysées. Pour chacune d'entre elles, un retour a été apporté.

Recommandations :

4.1. LIMITER LES RISQUES DE L'INTENSIFICATION DU TRAVAIL

- 4.1.1. Réduire le nombre de sas collectif par conseiller

***Retour :** cette recommandation n'est plus d'actualité, car la nouvelle organisation confie la réalisation des SAS à une équipe dédiée de conseillers-animateurs.*

- 4.1.2. Réduire le nombre de stagiaires par sas collectif

***Retour :** le rapport fait état de SAS de plus de 22 jeunes, ce qui n'est pas la réalité. Le modèle de l'Etat est calé sur 20 jeunes en moyenne pour un SAS animé par un binôme de conseillers. La moyenne de la MLP au titre de 2019 est d'environ 17 jeunes par SAS (84 SAS pour 1459).*

- 4.1.3. Préserver le binôme en sas collectif

***Retour :** Le principe est bien d'avoir un binôme/promo complète. En cas d'absence imprévue d'un conseiller, un remplacement est réalisé dans les délais les plus courts possibles. La situation où un conseiller se retrouve seul devant 20 jeunes est donc extrêmement rare et jamais durable.*

Sur les années 2017, 2018 et 2019, soit plus de 200 SAS, moins de 10 ont fait l'objet d'une animation par un seul conseiller et jamais pour la totalité du SAS. La recommandation faite par Emergences est assise sur quelques cas accidentels et ne serait avoir la moindre valeur générale.

- 4.1.4. Agir sur la lourdeur des démarches administratives

Retour : *La lourdeur administrative exceptionnelle liée au FSE n'existe plus depuis 2019. Une équipe de 6 personnes en charge de tâches administratives a été constituée dès début 2017 puis a été ajustée lors de la sortie du FSE. L'équipe actuelle est composée de 5 personnes.*

- 4.1.5. Supprimer la tâche de validation du paiement de la fonction des conseillers

Retour : *Nous voyons mal comment nous pourrions confier la décision du paiement à quelqu'un d'autre que le conseiller, qui ne connaîtra donc pas le jeune et ne sera pas en mesure d'apprécier finement sa situation. D'autre part il nous semble que l'allocation doit être considérée comme un levier de mobilisation du jeune à la main (et à la responsabilité) du conseiller. Comme le PACEA socle et autrefois l'allocation CIVIS. Déléguer cette décision c'est aussi déléguer cette responsabilité et ce levier d'action qui est aussi pédagogique.*

4.2. EVITER LES ATTEINTES PSYCHIQUES CAUSÉES PAR LA PERTE DE SENS

- 4.2.1. Eviter la segmentation du travail GJ

Retour : *Le principe de référent de parcours est inscrit dans le projet associatif, tout comme le principe de co-accompagnement.*

La nouvelle organisation de la Garantie Jeunes prend bien cela en compte.

Pour rappel, cet enrichissement des accompagnements était déjà mis en œuvre dans le cadre des accompagnements POP, par exemple.

Enfin, cette organisation a été co-construite en groupe de travail avec des conseillers fin 2019.

- 4.2.2. Créer une base de données partagée en faveur de l'insertion des jeunes

Retour : *pour rappel, la MLP est dotée d'un outil métier "I-Milo", sur lequel le parcours et le projet du jeune peuvent être notés (depuis 2015).*

En complément, il existe le Portail, un 2e outil important de partage (offre d'emploi, formation...).

Rappelons aussi que le site de Pôle emploi et maintenant le site de Ouiform sont des outils nationaux, accessibles facilement à tous les conseillers.

Enfin, une équipe, ESIO, composée de 4 personnes, mène déjà une réflexion approfondie sur les outils de travail à partager afin d'œuvrer collectivement à la mission et en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes.

4.3. AGIR SUR LE RISQUE D'AGRESSION

Retour : *L'identification des cas a priori difficiles n'est pas dans la philosophie humaniste de la MLP.*

Deuxièmement, en cas de difficultés, tout conseiller a la possibilité de signifier un incident via une fiche spécifique. En 2019 : 7 incidents, et 3 en 2020.

D'autre part, un plan d'action a été mis en place en 2018 en lien avec le CHSCT et des membres de l'équipe GJ. Cela a permis la mise en œuvre d'actions concrètes (alarme, porte clef "alerte", mot de passe d'alerte, bouton panique...) mais aussi le déploiement de formations spécifiques sur la prévention et la gestion de l'agressivité.

Enfin, le psychologue qui intervient une fois par semaine sur les sites GJ a également comme mission d'être disponible et à l'écoute des équipes salariées.