

PROCÈS-VERBAL CSE ML PARIS – VENDREDI 12 MARS 2021

CSE EN VISIO – 9H30 – 16H45

Étaient Présents

S.Barranco (RRH), T.Jarlet (DG), A.Michaut, F.Bendelhoum, JP.Revel, R. de Almeida, P.Martel, M.Maman, S.Duarte, F.Villard, F.Tahiri, N.Gouarir, K.NDao, S.Papp,

Mr Wintrebert étant excusé certains points (Droit d’alerte) seront donc traités en sa présence de manière plus complète lors d’un CSE extraordinaire.

1) Calendrier

Prochain CSE le 19 mai 2021 à 9h30

Rappel restitution ECF Diagoris site GJ 13. Le 19 mars. À 10h30

Suite du droit d’alerte : CSE extraordinaire le 19 mars de 9h à 10h30.

2) Adoption du PV CSE du 14 Janvier 2021

Le PV du CSE extraordinaire du 14 janvier 2021 est adopté à l’unanimité

3) Comptes CSE

Aucune dépense. 74 858, 01 Euros (compte Fonctionnement) – 1 334,50 Euros (compte ASC)

4) Point sur travaux immobiliers : Avenir, Centre, Est, Soleil

Présentation T. Jarlet. Une note est fournie (en Annexe)

Plusieurs sites sont donc en phase de travaux ou de réaménagement.

Premières remarques de contexte :

Il y a une vétusté des sites. Cette situation de vétusté est désormais prise en compte dans le budget par la MLParis, ce qui n’était pas possible, faute de moyens auparavant.

Par ailleurs les objectifs d’entrées en GJ augmentent, ce qui implique des embauches et donc la nécessité de « pousser les murs ».

Or, le doublement de la GJ, ne va pas forcément durer, c’est un objectif qui est peut-être lié au seul contexte sanitaire, ce qui empêche des prévisions sur le long terme.

Autres éléments à prendre en compte : Le coût des locaux à Paris qui est élevé.. Globalement, pour la ML Paris, le coût moyen se situe autour de 300 euros du m2.

Au plan budgétaire, pour la GJ, il y a une dotation de 1350 euros par jeunes...Et ce, pour les premiers 1459 jeunes entrés dans la mesure.

Les 1500 jeunes supplémentaires seront valorisés à 1600 euros par jeune. Si l’on analyse ce coût par jeune : Il y a 1000 euros de Masse Salariale, 300 euros de loyer.

A Paris, ce budget de 1600 euros par jeune n’est pas suffisant si la MLP devait prendre à sa charge l’entièreté des dépenses immobilières.

Chantiers & travaux :

Il y a plusieurs chantiers simultanés. Nous n’avons pas eu le choix, car ce n’est pas la MLParis qui finance les travaux. (Voir Chiffres dans le tableau fourni dans la note).

Ce sont donc les subventions qui déclenchent les travaux sans autres possibilités d’étalement.

Il y a aussi une subvention de la ville de Paris de 50Keuros pour le site Centre (partie Hall accueil).

La note transmise est une note synthétique de travail pour appuyer cette présentation au CSE.

Sur le site GJ 15 (rappel 1200m2) : Démarrage des activités du site Avenir le 22 mars 2021

L'Occupation du site GJ 15 a été prolongée jusqu'à fin 2021.

L'aménagement pour l'arrivée du site avenir revient à un Coût de 30/35 Keuros.

Le site GJ 15 pourra ensuite servir d'annexe pour le site Avenir pour des ateliers collectifs par exemple.

Une demande a été effectuée pour une prolongation de l'occupation du site GJ 15 pour 2022.

Cela permettrait d'organiser du collectif pour la GJ notamment.

La ML Paris c'est 12% du poids des Missions Locales d'IDF. Donc normalement pour la ML Paris on devrait recevoir 4000 jeunes dans le cadre du doublement GJ porté à 200 000 jeunes au niveau national.

Il est important d'avoir un site « gratuit » pour 2022 pour la ML Paris.

On verra ensuite après les élections présidentielles ce qu'il en est des dispositifs à destination des jeunes. Les aménagements seront « rentabilisés ».

Site Soleil : Le Bâtiment n'a pas été rénové depuis 30 ou 40 ans. Il est donc important que le site soit réhabilité. Les travaux commencent mi-juin, sans conséquence trop lourdes. Des bureaux vont être rendus à la RIVP, en revanche une partie du fond du proche sera affecté à la ML Paris. La fin des travaux sera prévue fin mars 2022.

Il y aura 150 m2 de plus. Il y aura possibilité d'une grande salle là où était l'ancien porche.

Il y aura un bloc « GJ » de 80m2.

Sur le Site Est, on a déjà évoqué les travaux sur le patio. Le site Est, est petit, 370m2 + 100m2 pour le patio, mais ce n'est pas suffisant. Il y a une possibilité de 90 m2 supplémentaire (en cours de discussion).

Pour le Site Centre, pour le hall, des travaux notamment en matière d'économie d'énergie, sont prévus, avec un nouveau SAS d'entrée, il y aura une entrée par la gauche et une sortie par la porte de face. Le Hall sera équipé pour disposer de boxes d'accueil et des espaces de travail pour les jeunes.

Site QDL : la moquette va être progressivement changée.

5) Information sur projet nouveau site 20°

Les recherches datent depuis longtemps. Un site est proposé 1 rue de l'Est (qui pourrait s'appeler Site Pyrénées). Site de 900 M2 (RDC et 1^{er} étage) ...et 500 m2 de plus (2eme étage) que pourrait également prendre la MLP (en cours de discussion).

L'équipe du 20eme pourrait occuper une partie sur 500m2 (au lieu de 370 m2 actuellement).

Le site pourrait constituer un grand espace pour l'Est parisien. On pourrait organiser 3 espaces pour la GJ permettant la tenue de 3 SAS concomitants.

Le Loyer est de 250 euros du m2 sans TVA. C'est donc une bonne nouvelle.

Les clés seraient disponibles le 15 avril. Des travaux d'aménagements sont à réaliser pour occupation fin juin début juillet. Les autres aménagements auront lieu après.

Le Site HDM serait gardé. En effet, Il est proche de la PSA Belleville et de la future maison des réfugiés. On pourrait y installer l'équipe ALLERO par exemple avec l'activité en lien avec les publics réfugiés.

Le site est gardé jusqu'au 31 décembre 2021. Le loyer est de 100Keuros.

Globalement (voir tableau de la note jointe), Il va y avoir une hausse pour les loyers de 370 Keuros compensé par les subventions Garantie Jeunes

Cela représentera, au total, près de 6400 m2 au prix moyen de 314 euros (y compris valorisation Ville de Paris).

Coût total des travaux : 2,7 millions d'euros (sur 3 ans – 2020, 2021, et 2022).

Dont 1,3 de subventions. Donc 1,4 millions d'euros avec amortissement à assumer par la ML Paris.

Des visites seront organisées avec la CSSCT avec des focus dédiés sur tous ces travaux et aménagements.

R.De Almeida : Il n'y a pas eu d'aide pour le déménagement des locaux du site Avenir vers la GJ 15, il a fallu que j'emballer mon poste informatique qui était lourd. Cela a été difficile et fatigant. Il y a beaucoup de choses à faire.

T.Jarlet : Il devait y avoir des renforts pour vous aider.

K.Ndao : Un mail de la RS a indiqué qu'il y avait des aides prévues.

T.Jarlet : Il y a eu les appuis prévus par la DG. Je vais voir ce qui s'est passé. Il ne fallait pas toucher les postes informatiques.

P.Martel : pourquoi le site n'est-il pas fermé ?

S.Barranco : le site avenir sera fermé et les salariés en télétravail la semaine prochaine.

T.Jarlet : On doit préparer les cartons et ranger ses affaires en amont. Chaque salarié doit s'impliquer pour ce faire. Tout doit être prêt pour lundi 21 mars. Mais les salariés n'ont pas à s'occuper de porter ou déplacer des meubles, ni à toucher au matériel informatique.

Se pose aussi la question des archives. La cave d'Avenir était pleine d'archives entassée depuis des années à mettre au rebus.

N.Gourir : Le loyer sera-t-il augmenté sur le site avenir suite aux travaux.

T.Jarlet : La question n'a pas été abordée avec la Ville. C'est un loyer subventionné par la Ville de Paris. Qui est peu cher : 40Keuros. Même avec 150Keuros ce serait peu cher.

KNDao : Les plans sont-ils bouclés ? La présentation a été réalisée en réunion d'équipe. Or certains bureaux devaient être partagés par 3 conseillers, avec une seule fenêtre. Ce plan sera-t-il mis en œuvre ?

T.Jarlet : Les aménagements seront achevés la semaine prochaine. Les travaux de peinture seront effectués au fur et à mesure. Le plan sera mis en œuvre. On ne peut pas investir trop d'argent car c'est provisoire.

KNdao : Nous sommes en période de pandémie !

T.Jarlet : il n'y aura jamais 3 personnes en même temps dans le même bureau compte tenu de l'activité qui se poursuit en parallèle en télétravail. Il y a eu 18 mois de concertation sur l'aménagement du nouveau site Avenir. Le plan est connu il est communicable.

KNDao : Cela n'a pas été concerté avec les salariés. Nous n'avons pas le plan.

T.Jarlet : Le plan aurait dû être communiqué. On en a parlé au moins de janvier.

P.Martel : S'il n'y a pas 3 personnes en même temps pourquoi 3 bureaux ?

T.Jarlet : Pour que chacun ait sa place. Chaque salarié a son bureau attribué.

P.Martel : Sur le Site Est on change de Bureau à chaque fois et l'on se balade avec des casiers. Pourquoi n'y at-il pas de bureau fixe sur Est ? a remplacer par : « sur le site Est, il est prévu que l'on changera de bureau chaque jour de présence et on se baladera avec des casiers. Pourquoi des bureaux fixes dans le 15me et pas plutôt tournant comme le 19me ? » (le vendredi, les salariés d'Est n'avaient pas encore repris le boulot sur la partie rénovée, donc mettre la phrase au futur)

T.Jarlet : La règle c'est un bureau par salarié sauf cas exceptionnel comme des travaux qui se font en plusieurs phases ce qui est le cas sur Est.

F.Tahiri : Les salariés du site Est peuvent-ils venir sur un autre Site ?

T.Jarlet : C'est possible si c'est possible sur un autre site. Mais il n'y aura pas de transfert d'équipe.

F.Tahiri : Je travaille au niveau départemental ; il y a de la place sur Milord. Mais on m'a refusé de pouvoir y aller.

S.Barranco et T.Jarlet : Il va falloir voir cela avec les responsables des site et R.Wintrebert en tant qu'en charge de la Direction des activités.

JP Revel : La préservation de la Santé des salariés doit primer, il n'est pas possible de laisser non pas 3 mais 6 personnes par bureau- Il faut en effet un bureau par salarié, mais il faudrait limiter la jauge des salles comprenant ces bureaux- Le droit de retrait pourrait trouver à s'exercer si ce n'était pas le cas - Par ailleurs, personne n'évoque la confidentialité des entretiens qui est essentielles pour l'accompagnement. La situation est Kafkaïenne, finalement chaque Responsable de site décide, c'est à l'image de la désorganisation que nous dénonçons à la ML Paris. Un directeur Général doit décider plutôt que demander l'avis des Responsables de site et du Directeur des activités.

S'agissant des Plans, là encore, vous nous dites qu'il y a eu concertation durant 18 mois, mais les plans n'ont pas été présentés à l'équipe (sauf une présentation rapide en visio la semaine dernière).

S.Barranco : De quels plans s'agit-il ? Les plans d'aménagements du site avenir ? Vous auriez dû avoir les plans.

R.De Almeida & KNDao : On n'a pas eu les plans définitifs.

6) Droit d'alerte :

Organisation et conditions de travail sur l'ensemble des sites (hormis le siège)

Exposé des motifs : Le plan « 1 jeune, 1 solution » et notamment sa déclinaison en objectifs chiffrés doublés en matière d'entrées en garantie Jeunes, la réception des jeunes suivis dans le cadre par l'AIJ par pôle emploi ,en plus du flux habituel, pour évaluer leur situation sociale, l'obligation de formation 16/18 ans, la nouvelle organisation de la garantie jeunes à la ML Paris et la transition vers ce nouveau modèle, le manque de conseiller socle à la ML Paris (30% des effectifs totaux, alors que la moyenne se situe à près de 60% dans le réseau des missions locales), le contexte sanitaire, la situation des jeunes qui s'est aggravées, le manque de solutions en termes d'emploi voire de formation, etc...génère des inquiétudes qui risquent de se concrétiser par une situation portant atteinte à la santé des salariés.

Il s'agit donc pour la Direction de prendre la mesure de ce qui risque d'advenir et de le prévenir.

Il est demandé à la Direction Générale :

- De conduire une enquête auprès de l'ensemble des salariés en charge de la Garantie Jeunes conseillers socle et animateurs GJ. Cette enquête doit questionner l'organisation telle qu'elle a été prévue, la transition qu'elle implique, les éventuels risques ou inquiétudes repérés par les salariés.
- De fournir le plan exact de montée en charge des entrées Garantie jeunes (GJ)
- De fournir une modélisation basée sur 3000 jeunes et :
 - o De montrer comment avec 60 conseillers il est possible de proposer 1 Rdv par semaine par jeune suivi en Garantie jeunes
 - o De préciser combien d'ateliers sont proposés aux jeunes chaque semaine sur l'année

- De montrer comment les jeunes GJ peuvent suivre 2 ateliers par semaine. En détaillant le nombre d'atelier à mettre en œuvre sur une base d'une file active de 1200 jeunes (GJ)
- De montrer comment les conseillers pourront organiser un accompagnement en suivant en moyenne près de 300 jeunes chacun
- De détailler la procédure mise en œuvre de l'évaluation sociale pour les jeunes AIJ (accueil des jeunes, traitement administratif du dispositif, etc...)
- D'évaluer les risques liés au flux des jeunes habituels et ceux venant pour l'AIJ et aux délais de réception de ces jeunes
- D'évaluer les risques de perte de sens du métier dans la mesure où les solutions à proposer aux jeunes sont moindres (Ateliers en interne, Offres d'emploi ou de formation) sous forme d'enquête auprès des salariés
- D'évaluer les risques de comportements agressifs de la part des jeunes
- De garantir un fonctionnement de l'ASP permettant le versement des allocations (Pacea ou GJ)
- De planifier l'embauche ou le déploiement dans les prochaines semaines de conseillers pour atteindre 120 Conseillers à « mettre en face » des jeunes
- De trouver des locaux nécessaires pour accompagner dignement les jeunes
- De fournir du matériel informatique récent à tous les conseillers
- De questionner les jeunes sur la fin de l'accueil sur le flux

S.Barranco présente ce point

Ce point devra être abordé en plusieurs parties. Car il est très large. Nous aurons aussi un temps d'échange le 19 mars prochain. En présence du DGA.

Nous avons essayé de répondre de manière structurée.

Nous l'avons comprise comme d'une crainte de l'augmentation de la charge de travail liée à tous les dispositifs.

La note de réponse de la Direction est évoquée point par point.

JP.Revel : Je souhaite rappeler l'objet de ce droit d'alerte. En effet, l'ensemble des dispositifs du Plan de relance, assortis d'objectifs doublés pour la Garantie Jeunes, ainsi que le contexte particulier de la ML Paris avec une Garantie jeunes assurée par les conseillers socle, tout cela risque de venir perturber les conditions de travail et peser sur la santé des salariés. Il s'agit ici de prévenir cela.

S.Barranco : Sur le dispositif « obligation de formation 16/18 » : Il y a une enveloppe financière. 3 conseillers, 1 assistante de gestion et 1 coordination ont été recrutés. C'est donc l'équipe qui gère le dispositif. Ce qui va générer du travail sur site c'est ce qui suivra le travail de relance des jeunes puisque ce sont les conseillers socle qui assureront le suivi.

Selon nous la charge de travail est maîtrisée. La gestion de la liste RIO est effectuée par l'équipe 16/18 ».

JPRevel : Je tiens à rappeler tout d'abord que La loi sur l'obligation de formation est contestée par la CGT Missions Locales, car C'est à l'éducation Nationale que l'État doit donner des moyens plutôt que de demander aux missions locales d'intervenir. N'est-ce pas à l'équipe dédiée de faire le travail ?

T.Jarlet : Le cahier des charges et ce qui est demandé est plus large...Il y a des obligations de cogestion des PSAD.

S.Barranco : il y a beaucoup d'autres missions que le traitement des listes confiées à l'équipe obligation de formation qui ne pourra seule réaliser l'ensemble des tâches et l'accompagnement de tous les jeunes visés.

JP.Revel : De nouveau, et je ne serai pas d'accord avec T.Jarlet, le mode d'organisation choisie par la ML Paris n'est pas le plus pertinent et devrait être concerté avec les élu.e.s du CSE. L'organisation que vous avez décidée Mr Jarlet, c'est de modifier notre organigramme à chaque nouveau dispositif, alors que pour ma part, je pense que notre organisation doit être stable et pouvoir mettre en œuvre les dispositifs sans modifier l'organigramme. Par ailleurs, à chaque Appel à Projet (AAP), vous décidez de mettre en place une équipe dédiée pas forcément en lien avec le socle.

T.Jarlet : Les moyens dévolus au socle ne permettent pas de mettre en place des accompagnements spécifiques. Avec les AAP on peut accompagner ces publics spécifiques. Ce sont donc des chances en plus pour les jeunes.

KNDao : L'équipe dédiée devrait faire la relance des jeunes. Il ne faut pas que cela revienne sur les sites et aux conseillers socle.

T.Jarlet : l'équipe est nouvellement mise en place, il est donc normal qu'il faille encore faire davantage connaître le contour d'intervention de l'équipe dédiée.

S. Barranco : le choix fait est celui de laisser le conseiller socle faire l'accompagnement de ses jeunes. Pour lui éviter une charge supplémentaire liée aux nouvelles obligations légales, une équipe a été constituée qui se charge de ces missions spécifiques : relations avec les familles, participation au PSAD, relation partenariale, gestion des listes...

JP Revel : L'organisation d'un nouveau dispositif est difficile. Demander aux salariés d'organiser leur propre activité, c'est compliqué pour l'équipe dédiée. Par ailleurs cette équipe est donc au Siège, elle ne recevra donc pas de jeunes à qui le dispositif est destiné. Il faudrait au contraire que l'équipe puisse recevoir les jeunes. Je rappelle ici encore, qu'à la ML Paris il y a 30% seulement de conseillers socle. Il faudrait au minimum 100 postes de conseillers socle. Dans votre Organisation, finalement le lien entre équipe dédiée et équipes de conseillers socle est assuré par les jeunes qui sera baladé d'une équipe l'autre !?

Vous voyez bien que là encore tout va revenir aux conseillers socle, en plus de la Garantie Jeunes. C'est bien l'objet de ce droit d'alerte, de vous mettre en garde contre et de prémunir les salariés en matière de santé au travail.

S.Barranco : Les jeunes restent dans le portefeuille des conseillers socle, en quoi les jeunes sont baladés ? Le but au contraire est de les accompagner.

S.Duarte : Il y a eu une expérimentation sur le site Milord en matière de décrochage avec une Équipe dédiée sur un lieu dédié. Pourquoi n'a-t-on pas installé l'équipe 16/18 sur ce site, elle aurait pu recevoir les jeunes.

S.Barranco : l'idée de reconstituer une équipe à part entière n'a pas été retenue pour plusieurs raisons et notamment parce que l'enveloppe financière attribuée ne le permettait pas. De plus, il n'y a pas assez de place à Milord.

P.Martel : Les jeunes sont dans nos portefeuilles. Le problème c'est le nombre de conseillers socle.

S.Barranco : On va augmenter le nombre de conseillers socle. C'est pour cela qu'on cherche d'autres locaux.

KNDao : On ne sait pas ce que doit faire l'équipe dédiée. Ce n'est pas connu par les conseillers socle. Ce n'est pas très clair. L'accompagnement est laissé au conseiller socle. Donc à quel moment intervient le conseiller dédié 16/18 ? tout cela n'est pas clair...

P.Martel : Où s'arrête l'accompagnement ? Le jeune ne va pas comprendre ? Le jeune va être déboussolé ?

T.Jarlet : C'est normal qu'il faille encore prendre le temps d'expliquer les articulations, cela est tout nouveau. Vous pouvez interpeller Nora sur ce point si vous avez une question précise concernant l'accompagnement d'un jeune rentrant dans l'obligation de formation. Contactez vos collègues pour les questionner avant d'interpeller dans le cadre du CSE.

S.Barranco : Raphael n'est pas présent ce jour mais il pourra vous expliquer davantage cette articulation. Un point pourra être prévu.

T.Jarlet : Ce que je comprends c'est que l'information descendante n'est pas claire. Dans le cadre de cette obligation 16/18, l'une des missions principales c'est d'orienter vers l'Afpa. S'il y a des questions, nous les prendrons en compte.

S.Barranco au sujet de la Garantie Jeunes (GJ) :

Sur le volume attendu. L'objectif de 3000 jeunes n'est pas atteignable sur l'année. Des recrutements sont effectués pour accompagner la montée en charge. Notamment des conseillers animateurs, mais également des recrutements sur site de conseillers socle.

Nous verrons ce qu'il en est de la modélisation pour répondre au droit d'alerte vendredi 19 mars prochain en présence de R.Wintrebert.

Nous sommes d'accord pour proposer un questionnaire aux conseillers en charge de la GJ (Animateur et Socle) pour évaluer l'incidence de la nouvelle organisation GJ. Nous proposons d'élaborer ce questionnaire avec les élus du CSE. Il faut cependant attendre un peu pour que les équipes aient assez de recul. Pourrait être diffusé en mai/juin prochains.

S.Papp : Il faudrait mettre en place des groupes au-delà du questionnaire afin d'avoir un retour plus qualitatif.

T.Jarlet : Il manque sans doute 20 postes de conseillers socle à la MLParis. Indépendamment de la GJ, pour laquelle nous respectons la norme de 50 jeunes par conseillers. Il y aura globalement 60 postes en tout avec la GJ pour 3000 jeunes. Je rappelle donc la règle pour la GJ: 1 salarié pour 50 jeunes. Les postes de conseillers socle augmentent donc en fonction du nombre d'entrée GJ.

JPrevel : La fusion des budgets socle et du budget GJ est une esbrouffe de l'État. A la ML Paris, il nous faudrait le nombre de conseillers socle en lien avec le budget socle.

T.Jarlet : Nous avons décidé à la MLP de séparer les choses justement. Rappel : au début des discussions sur le plan de relance et le doublement des objectifs d'entrées en GJ, le gouvernement voulait financer

seulement 1100 euros par jeunes. Et l'UNML était prête à accepter ce tarif. La ML Paris s'est impliquée pour aboutir au tarif de 1600 euros par jeune, qui ne sont pas suffisants à Paris...

Les recrutements seront liés aux objectifs de l'État pour la GJ. Vous aurez les chiffres sur les conseillers socle le vendredi 19 mars.

Intervention d'Anne Michaut sur l'AIJ

La MLParis est obligée de mettre en place le décret malgré un avis différent que celui de l'UNML sur ce dernier.

Un projet de note de service est en cours (jointe) qui nécessite beaucoup d'aller-retour avec Pole Emploi. Il y a beaucoup d'échanges. Mais il y a une inconnue sur le nombre de jeunes concernés. Un potentiel de 5000 jeunes en AIJ pourrait être concerné. Il y a déjà eu des situations d'urgence à traiter. Un tableau de montée en charge a été établi. Le délai moyen de traitement est de 9 jours. La moyenne d'aide attribuée est de 920 euros par jeune (coté pôle emploi). 165 dossiers AIJ reçus à ce jour – 105 traités. Donc cela signifie qu'il y a eu déjà des refus. La grande majorité des jeunes sont des primos avec des niveaux plus élevés (ce sont des profils différents du PPAE).

La MLP prend le parti d'inscrire en tant que primo chaque jeune orienté, cela implique donc signature du Pacea (même s'il y a co-accompagnement avec Pole emploi). La décision prise par le conseiller ML sera la décision finale. Pôle emploi nous fait confiance. Quand une demande est déposée sur la plateforme, il y a prise de contact dans les 48 heures. On essaie de décider avec un délai maximal d'une semaine. Les délais annoncés sont des préconisations, selon les flux.

Mais on n'a pas encore le flux de jeunes orientés. Car il y a les nouveaux jeunes AIJ et le stock à prendre en considération.

Quand le jeune est connu, on l'oriente sur le conseiller référent.

Pour l'instant c'est les RS ou RS adjoint ou assistant administratif PPAE qui traite sur la plateforme.

Les conseillers ne renseignent que la fiche navette à ce jour.

Côté APEC, les volumes sont moindres mais c'est plus compliqué. L'APEC traite tout au niveau national, il n'y a pas d'interlocuteur au niveau Local. Pas de fiche navette.

50 000 jeunes sont accompagnés en tout par l'Apec au niveau national.

On va devoir s'adapter au niveau des flux mais aussi des agences Pole emploi partenaires par site.

Un point sera réalisé régulièrement.

JPRevel : Je tiens de nouveau à vous rappeler que nous sommes bien dans le cadre d'une alerte. Finalement, chaque dispositif abouti sur les conseillers socle qui sont comme le déversoir de tous les jeunes. Cette alerte concerne également nos collègues en charge de l'accueil qui doivent être au courant des dispositifs et de leur mise en place à la ML Paris. Je vous informe que les jeunes suivis par Cap emploi vont être également concernés par cette allocation.

Si les missions locales avaient gardé les conseillers pôle Emploi en interne nous aurions sans doute géré cela différemment et plus simplement.

A.Michaut : C'est une aide facilement activable. On essaie d'alléger les choses.

M.Maman : Une convention est en cours pour une convention Cap emploi, Pole emploi et la ML justement.

KNDao : Attention aux délais. 48 heures pour contacter les jeunes mais il ne sera pas toujours possible de recevoir les jeunes.

JPRevel : Il faut préciser que les délais s'expriment en jour de travail et non en heures

PMartel : Faudra-t-il un rapport social ?

AMichaut : L'on fait comme pour l'allocation Pacea. Pas besoin de pièces justificatives. L'aide est déclenchée rapidement par Pole emploi.

S.Papp : Sur Centre une collègue est dédiée. Est-ce le cas partout ?

AMichaut : La logique de 2 collègues dédiés est proposée. Une Estimation de 1500 jeunes concernés au total a été proposée. Sans compter le stock de jeunes existants. Tout sera suivi tous les mois.

7) Échanges sur Ouiform

S.Barranco : L'équipe compétence a été sollicitée sur ce point. Des pbs sont identifiés :

L'interconnexion imilo et Ouiform et certains dossiers.

Des problèmes de feed back entre imilo et Ouiform. Les mesures régionales n'étant pas incluses. Il faut donc saisir la mesure régionale.

Des problèmes de critères géographiques également: Le résultat de la recherche ne correspond pas aux critères quand on ne précise pas les critères géographiques.

Les Pistes d'adaptation proposées sont les suivantes : Il est possible d'orienter via intercarif. En saisissant manuellement.

JPrevel : Je peux vous faire état d'une liste de dysfonctionnements beaucoup plus nombreux. Je propose qu'un questionnaire soit adressé à tous les salariés utilisateurs de Ouiform. Un questionnaire simple qui puisse évaluer si ce système est pertinent ou non. L'idée est de faire remonter les résultats de ce sondage à ceux qui ont créé ce système. Par ailleurs les liens entre les différents SI (Ouiform, imilo, Kairos, Dokelio etc...) devient tellement ingérable qu'il vaudrait mieux revenir au coup de téléphone et l'envoi de la fiche de liaison ou du CV, comme avant. Nous perdons beaucoup de temps sans pouvoir positionner les jeunes.

PMartel : Ouiform ne nous facilite pas la vie. On ne peut pas travailler comme ça.

KNdao : La fiche de liaison générée doit être adressée par le conseiller, les adresses mail ne sont pas forcément les bonnes. Les dates d'ouverture de formation sont erronées.

S.Barranco : Apparemment, d'après vos remontées, le système d'interphasage entre système n'est pas opérant. Il faudrait en effet le faire remonter. L'équipe compétences va être informée et un questionnaire envoyé pour faire un état des lieux.

9) Suivi enveloppe Pacea et FAJ

A. Michaut : En Janvier février 2021 : Pacea (Enveloppe passée de 1,5 Meuros à 2,1 Meuros) - 570 Keuros ont été consommés en 2 mois (soit 27%)

FAJ 680 Keuros (pour l'année) - 20% ont été consommés - Soit 130 Keuros sur 2 mois

JPrevel : Il ne s'agit pas de consommation, mais d'une réponse aux besoins jeunes. Il ne s'agit pas de gérer l'enveloppe, mais d'alerter les financeurs des besoins de réabondements nécessaires pour pouvoir aider les jeunes jusqu'à la fin de l'année.

C'est pour cela que j'ai demandé, en tant que secrétaire du CSE, un suivi de ces enveloppes.

S.Papp : Il n'y a pas de régularisation des pratiques. L'argent coule à flot. Il n'y a pas de pratiques écrites. Chaque conseiller fait comme il veut. Il va y avoir beaucoup de difficulté avec les jeunes.

A.Michaut : Il y a un groupe de travail qui va être mis en place à ce titre. Il y a déjà des écrits au sujet de l'octroi des aides.

S.Duarte : J'ai participé à ce groupe. Pour le FAJ, il y a un règlement intérieur avec une aide accordée en fonction de la situation du jeune. En revanche, il y a un travail à réaliser et à transcrire notamment pour les nouveaux conseillers. Avant sur le site soleil avec Civis un collègue appuyait les collègues sur l'octroi des aides. Pour le Pacea, cela doit rester flexible.

10) Bilan conseillers multi-sites

11) Échange sur rôle et missions du postes Adjoint au responsable de site

Il faut attendre le retour de RWintrebert. Au sujet des conseillers Multisite. Il y a un Point à faire sur les missions et les postes. Ainsi que sur poste Responsable Site Adjoint.

12) Plan de développement compétences GJ

Il y a peu de places dans le cadre de la formation nationale assurée par Amilor. Seulement 5 places récemment.

F.Bendelhout :

Il y a eu une présentation aux salariés la GJ fin 2020. Ainsi qu'une présentation plus technique en janvier aux conseillers. Les retours font état de besoins sur l'outillage et l'accompagnement renforcé. Je travaille avec un consultant sur une commande autour de l'accompagnement et notamment sur l'accompagnement à distance. Cette formation se réalisera sur des chronos de 2 heures. Une Demande de prise en charge par Uniformation sera sollicitée. Il y a beaucoup de salariés à former.

Les formations proposées pour la GJ sont généralement axées sur l'accompagnement collectif.

Les questions se posent sur le remplissage des fiches prog'

KNDao : Quel est le Rôle des chargés de mission. Quel regard sur nos dossiers de candidature GJ ? S'agit-il d'un contrôle mensuel du travail des collègues. Est-ce que cela est harmonisé sur tous les sites ?

S.Barranco : Les postes de chargés de mission GJ, consistent à accompagner non à contrôler. Cela est harmonisé. L'info a été donnée de la même manière. Il faut un temps d'ajustement. Mais faites-nous des remontées si besoin.

F. Bendelhout : les 6 chargés de mission se voient tous les mois et un chat a été mis en place pour permettre des échanges rapides. On met en place des outils communs. Il y a un tableau commun pour chaque site. Les chargés de mission sont des facilitateurs. Ils doivent accompagner. Les pratiques sont en train de se lisser. Les choses se calent au fur et à mesure. Il y a encore des choses à caler, car les postes sont très récents. Il faut nous laisser le temps d'un trimestre pour finir de caler les choses. Par ailleurs il y a des choses qui relèvent du responsable de site.

Question des élu.e.s : La question n'est pas de savoir ce qu'est un accompagnement renforcé ? mais ce qu'est un accompagnement GJ ?

L'Appel d'offres avec consultant certes mais pour quel cahier des charges ? 2 heures seulement ? Pourquoi axer sur l'accompagnement à distance

N.Gouarir : Au sujet des consignes de RDV mensuels avec les conseillers, Il faut clarifier les choses.

S.Barranco : Si vous avez des interrogations concernant les rdv qui vous ont été proposés, vous pouvez aussi en discuter avec la personne concernée. Il est important que les grandes lignes soient harmonisées mais il ne faut pas non plus être rigide.

F.Bendelhoum : Je n'ai pas connaissance de cette organisation ?

S.Papp : Il y a des inquiétudes. Mais c'est le même travail en termes d'accompagnement. Sauf que le jeune doit être plus actif. C'est juste une question d'organisation.

P.Martel : Il y a en effet besoin d'accompagnement sur le suivi des cohortes et la fiche de progression.

JPrevel : La Présentation GJ n'est pas une formation. Elle n'entre pas dans le cadre du Plan de Développement des compétences. Au sujet des documents techniques : la fiche progression est-elle obligatoire, est-ce dans le cahier des charges DGEFP ?

Par ailleurs, à aucun moment je n'ai entendu parler du Cahier des charges GJ DGEF, de la mallette, des supports pédagogiques. Rien de tout cela...

Tout ce qui relevait du collectif en termes d'outils pédagogiques DGEFP disparaît-il ?

F.Bendelhoum : La fiche prog' est dans le Cahier des Charges. Elle a été Adaptée par la MLP. Les besoins et les attentes des salariés sont différents en matière de formation. Nous avons besoin également de travailler avec des consultants qui sont formateurs de métier.

S.Barranco : La MLP va construire un Cahier des Charges spécifique pour contacter des Organismes de formation et essayer d'obtenir un financement d'Unifformation.

13) Bilan EAP 2020

Note remise sur ce point (en annexe)

Il y a décalage du calendrier du fait de la crise sanitaire sur la fin d'année 2020 et début d'année 2021. Par ailleurs, il y a eu 3 types d'entretien celui de la Convention Collective, celui qui porte sur la formation professionnelle, enfin, celui sur le Bilan des 6 années.

168 EAP réalisés. 141 entretiens professionnels (bisannuels) et 98 bilans des 6 ans.

Pour les salariés en arrêt longue durée ce sera fait à leur reprise.

Le Bilan des 168 EAP est présenté. Les conseillers niveau 2 étant majoritaires bien entendu.

Sur les demandes exprimées par les salariés :

Voir tableau avec demande des revalorisations, des mobilités verticales ou horizontales (même si les postes n'existent pas en interne). Au total 98 demandes.

Il faut vérifier que les Entretiens soient bien signés par les salariés.

La signature signifie que l'entretien a eu lieu. S'il y a un commentaire du salarié il est possible de l'inscrire dans l'EAP.

Toutes les demandes des salariés sont étudiées. Les relations conflictuelles entre RS et salariés ne doivent pas empêcher l'étude des demandes.

Le rôle du RS est d'effectuer le retour à tous les salariés qui ont émis des demandes et de motiver notamment le refus.

Des décisions ont été actées. Un point sera réalisé en NAO.

Un tableau sur la maîtrise des compétences est également présenté.

Il est proposé d'effectuer les EAP plutôt en fin d'année.

Le document support va être adapté pour qu'il puisse être utilisé de manière dématérialisée.

14) Échange sur les 3 jours de fermeture 2021/2022

Ces dates sont calées du 1^{er} Juin 2021 au 31 mai 2022.

Décision : 12 novembre 2021 – 24 décembre 2021 - 27 mai 2022

15) Informations diverses

L'indice égalité professionnelle est dans la BDES. Le score est le même que l'année dernière. Une Perte de point est constatée sur 2 critères : sur les 10 plus hautes rémunérations (du fait de la majorité de femmes à ces postes à la MLP) et sur les hausses des salaires de retour de congés maternité.

Pour le CSE,
Jean-Philippe Revel
Secrétaire



CSE 12 MARS 2021

INFORMATION SUR LES TRAVAUX ET LES PROJETS IMMOBILIERS

Site Est : travaux en cours

La 1ère partie des travaux pour l'aile **Accueil** se termine le 8/03/2021, l'aménagement du site sera réalisé le 11 et 12 mars pour permettre une ouverture de site le 15/03.

Un aménagement temporaire est prévu le temps des travaux de l'aile **Suivis**, pour permettre aux salariés de travailler sur leur lieu de travail, grâce notamment à l'installation de panneaux acoustiques.

La 2^{de} partie des travaux pour l'aile **Suivis** débutera le 15/03/2021 pour une durée de 4 mois.

Concernant cette partie du bâtiment, un audit thermique a été réalisé par la société B27 BIGS, présenté le 22/02. L'une des solutions proposées a été retenue par la Mission locale.

L'intégralité des travaux sont réalisés par la société CRISTINBAT en lien avec notre architecte Mr AVICE.

Site Avenir /GJ15 : déménagement sur GJ15

Le site Avenir déménage vers le site GJ 15, le déménagement est prévu le 16 et 17 mars.

Les travaux d'aménagement débuteront le 8/03 pour une période d'environ 15 jours. Les travaux sont réalisés par la société CRISTINBAT.

L'aménagement du site aura lieu le 17/18 et 19 Mars. Le site sera ouvert au public le 22/03.

Les travaux du site AVENIR débuteront dernière semaine de Mars pour une durée approximative de 9 mois.

Site Soleil : top départ 15 juin

Réunion de présentation des différentes phases de travaux MLP/RIVP le 9 février.

Les phases de travaux réalisés par la RIVP se décomposent comme suit :

- Phase 1 Mi-Juin à mi- Septembre 2021
- Phase 2 Mi sept à fin Décembre 2021
- Phase 3 : Janv.2022 à fin Mars 2022

Un audit thermique a été réalisé par la société B27 BIGS, présentée le 22/02. L'une des solutions proposées a été retenue par la Mission locale.

Site Centre :

Un projet de rénovation de l'espace accueil est actuellement en cours, il est basé sur deux critères :

Amélioration de la circulation au sein du site : Le sas d'entrée permettant la séparation des flux d'entrée et de sortie. Une zone d'attente va être créée au niveau de l'entrée du site. Au centre de la nouvelle zone d'accueil se trouvera une zone de coworking, vaste, permettant l'installation d'écrans de plexiglas.

Amélioration du confort acoustique : Les cloisons extérieures des bureaux seront recouvertes d'un parement en bois afin d'éviter la réverbération du son et rendre plus agréable l'espace de coworking. Les façades sur rue sont entièrement changées, permettant à la fois une amélioration du confort acoustique et thermique.

Les plans définitifs du projet – pilotage par Ph. Avice - ont été validés par l'équipe du site et la DG. Les travaux devraient être réalisés au mois Mai 2021, la société de bâtiment n'a pas encore été sélectionnée.

Site QDL :

Des travaux de rénovation des sols, très dégradés, sont programmés pour le 15 mars pour une durée de 10 jours environ, ils concernent une partie des bureaux, au 4eme étage, les espaces de circulation et la salle de réunion.

Matériaux retenus : moquette (pour la partie bureau et salle de réunion) et Stratifié imitation parquet

Pose effectuée par la société CRISTINBAT

Nouveau site dans le 20e :

L'activité de la MLP est en forte croissance en raison de la mise en œuvre de plusieurs programmes

- doublement de la Garantie Jeunes

La mission locale de Paris, va bientôt disposer de nouveaux locaux situés au 3 rue de l'est dans le 20^e arrondissement, ce site est situé à proximité du site Hauts de mesnil.

Ces locaux nécessiteront des travaux d'aménagement pour que le site soit opérationnel.

Superficie : 882 m² sur 2 étages

Emménagement possible : 20 bureaux individuels et 3 espaces Garantie jeune

Sanitaire : 8 dont 1 PMR au rdc

Un prochain rendez-vous doit être organisé pour la signature du bail. La prise de bail devrait avoir lieu le 15 avril.

Intégration du site : possible été 2021

Au plan budgétaire

TRAVAUX 2020 - 2021						
SITE	2020	2 021	2 022	COUT TOTAL	Subvention	TOTAL NET
TOTAL	427 673	2 125 548	210 500	2 743 721	1 305 000	1 438 721
MILORD Pavillon Travaux	41 496			41 496	0	41 496
EST Patio Travaux	130 000			130 000	105 000	25 000
QDL Réfection sols		20 000				
EST	236 192	365 456	0	601 648	350 000	251 648
Assurance		6 000		6 000		6 000
Déménagement		5 000		5 000		5 000
Diagnostic Thermique B27		3 850		3 850		3 850
Mobilier		14 000		14 000		14 000
TVX- Cristin Bat- Tvx Suppl		13 000		13 000		13 000
Travaux	197 813	296 296		494 109	350 000	144 109
Honoraires - Avise	33 712	17 296		51 008		51 008
Mise au rebut - Urbyn		1 350		1 350		1 350
Téléphonie / Internet - Agilitas	4 666	8 665		13 331		13 331
CENTRE	18 257	102 008	0	120 265	50 000	70 265
Façade (2nde) - Ysofa	16 337	27 360		43 697		43 697
Mobilier		3 000		3 000		3 000
TVX- Cristin Bat		63 600		63 600	50 000	13 600
Téléphonie / Internet - Agilitas		3 000		3 000		3 000
Honoraires - Avise -13%	1920	5 049		6 969		6 969
AVENIR	0	842 260	0	842 260	800 000	42 260
Honoraires - Avise		14 000		14 000		14 000
Déménagements		4 260		4 260		4 260
Téléphonie / Internet - Agilitas		5 000		5 000		5 000
Mobilier		15 000		15 000		15 000
Mise au rebut - Urbyn		4 000		4 000		4 000
Coût des travaux		800 000	0	800 000	800 000	0
GJ15	0	41 394	0	41 394	0	41 394
TVX - Réaménagement GJ15		29 994		29 994		29 994
Honoraires - Avise		2 400		2 400		2 400
Déménagements		4 000		4 000		4 000
Téléphonie / Internet - Agilitas		3 000		3 000		3 000
Mobilier		0		0		0
Mise au rebut - Urbyn		2 000		2 000		2 000
SOLEIL	1 728	335 510	210 500	547 738	0	547 738
Assurances	0	6000	0	6 000		6 000
Déménagement		2500	2500	5 000		5 000
Diagnostic Thermique B27		3 850		3 850		3 850
Honoraires - Avise	1728	18160	0	19 888		19 888
Travaux	0	300000	200000	500 000		500 000
Téléphonie / Internet - Agilitas		3 000		3 000		3 000
Mobilier	0	0	8000	8 000		8 000
Mise au rebut	0	2 000	0	2 000		2 000

PYRENEES	0	418 920	0	418 920	0	418 920
Assurances		6 000		6 000		6 000
Déménagement		3 000		3 000		3 000
Honoraires - Avise		37 920		37 920		37 920
Travaux		350 000		350 000		350 000
Mobilier		15 000		15 000		15 000
Téléphonie/Internet		5 000		5 000		5 000
Mise au rebut		2 000		2 000		2 000

Coûts des loyers actuels et en projet, valeur des mises à disposition

	2 020	2 021	Année pleine	m1	€/m1
Total Loyers actuels	1 008 372	1 227 289	1 436 189	3 313	434
Total Loyers + MAD	1 573 055	1 593 222	1 623 372	3 669	442
Total y.c. projets	1 573 055	1 791 972	2 000 872	6 382	314

Sites payant actuels	3 313				
CENTRE	194 186	198 070	198 070	494	401
SOLEIL	95 192	97 096	97 096	483	201
SOLEIL Extension			30 150	150	201
AVENIR	37 396	38 144	38 144	490	78
MILORD	169 660	173 053	173 053	408	424
MILORD PAVILLON	101 894	103 931	103 931	200	520
EST	123 545	126 016	126 016	370	341
EST PATIO	22 800	23 256	23 256	100	233
QDL	263 699	268 973	268 973	618	435

Prêt à titre gracieux par la Ville de Paris	1659				
GJ13	278 083	278 083	278 083	664	419
GJ15	182600	182600	182600	657	278
HDM	104 000	104 000	104 000	338	308

Nouveaux Loyers	198 750	377 500	1 410		
PYRENEES 1er étage		111 250	222 500	850	262
PYRENEES 2ème étage		62 500	125 000	470	266
EST Complément		25 000	30 000	90	333

CSE 12 MARS 2021

INFORMATION DROIT D'ALERTE : ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL HORS SIEGE

Contexte :

Le contexte sanitaire actuel et les conséquences économiques qui en découlent ont un impact négatif sur l'insertion des jeunes.

Le gouvernement a ainsi mis en place un certain nombre de mesures rassemblées dans un Plan nommé « 1 jeune, 1 solution » pour les aider à traverser cette crise. En tant que service public de l'emploi, la MLP prend part à la mise en œuvre de ce Plan. Sa déclinaison a nécessité des ajustements, de nouveaux recrutements et de nouvelles procédures.

I/ Obligation de formation :

L'obligation de formation concerne l'accompagnement des mineurs de 16 à 18 ans sans situation. Afin de permettre à la MLP d'avoir plus qu'une simple attention portée à ce public, une enveloppe budgétaire lui a été attribuée. Une équipe dédiée composée de 3 conseillers, un assistant de gestion et un coordonnateur de l'action a ainsi pu être constituée.

Concernant la mobilisation des sites, à ce jour aucune action particulière n'a été demandée aux équipes, mais très prochainement, une relance sera organisée pour inviter les jeunes à venir et à s'inscrire dans une démarche d'accompagnement, contractualisée par un PACEA. Elle concernera les mineurs de 16-17 ans sans situation et qui n'ont pas contractualisé de PACEA, soit 250 jeunes à l'échelle de l'ensemble de la MLP.

En moyenne, cela représente **3 jeunes par conseiller**. Pour un seul conseiller, il a été constaté que le volume de jeunes concernés montait à 14 jeunes. A côté, d'autres conseillers n'en ont pas. Un rééquilibrage pourra donc être envisagé.

Egalement, la gestion de la liste RIO, auparavant gérée par les sites, est maintenant centralisée sur l'équipe obligation de formation en lien avec l'équipe PRIJ, ce qui vient décharger le travail des équipes « site ».

II/ Objectifs Garantie Jeunes et changement de modèle :

La demande de l'Etat d'augmenter de manière très conséquente le nombre de jeunes à faire entrer en GJ, jusqu'à atteindre 3000 jeunes, doit se faire progressivement et en recrutant de nouvelles personnes au bon rythme.

Nous visons un objectif de 3000 jeunes entrés en GJ en niveau au 31/12/21 et de 2500 jeunes en masse pour 2021.

La MLP a ainsi indiqué à la DIRECCTE que l'objectif attendu était inatteignable pour 2021 et qu'il fallait viser une échéance à plus long terme. Néanmoins, l'association doit organiser une montée en charge progressive.

Des mesures ont déjà été mises en œuvre pour faciliter à la fois le changement de modèle, opérant à compter du 1^e trimestre 2021, mais aussi pour accompagner la progression des entrées en GJ :

A/ Mesures mises en œuvre afin d'accompagner le changement de modèle GJ :

- Des temps d'informations ont été organisés auprès de toutes les équipes « site » pour expliquer le nouveau modèle et les spécificités de l'accompagnement individuel GJ.
- Un fonds documentaire a été mis à disposition des équipes avec des fiches et des outils opérationnels.
- Des postes de chargés de mission ont été créés sur chaque site pour accompagner les équipes des sites dans le changement de modèle mais aussi pour participer à l'accompagnement des jeunes en post SAS.
- L'accompagnement individuel des jeunes rentrés dans le dispositif en 2020 va exceptionnellement être réalisé par les équipes de conseillers-animateurs, cela afin de permettre une prise en charge progressive sur les sites.
- Un poste de coordinateur va également être prochainement ouvert en CDD pour notamment suivre ce changement de modèle, faciliter les échanges, organiser de nouveaux temps d'information auprès des équipes.

B/ Mesures mises en œuvre afin d'accompagner la progression des entrées en GJ :

Pour permettre d'accompagner davantage de jeunes dans le dispositif, des recrutements ont été initiés :

- 5 nouveaux postes temps plein en CDI sont en cours de recrutement pour venir renforcer l'équipe de conseillers animateurs, en charge de la partie collective du dispositif. Les équipes devraient être au complet d'ici la fin du mois.
- 6 nouveaux postes temps plein en CDI sont en cours de recrutement pour venir renforcer l'équipe de conseillers sur les sites (2 postes sont encore à pourvoir).
- 3 nouveaux postes temps plein en CDI ont été recrutés pour venir renforcer l'équipe administrative GJ et être en renfort des conseillers site sur le volet administratif.

C/ Mesures restant à mettre en œuvre :

- La réalisation d'un questionnaire à l'attention de l'ensemble des conseillers-animateurs mais aussi des conseillers participant à l'accompagnement des jeunes GJ sur site pourra être déployé à la fin du 1^e semestre pour recueillir avis et propositions d'ajustements. Le questionnaire pourra être construit dans le cadre d'un groupe de travail composé d'élus du CSE et de la direction.

- De nouvelles embauches seront à prévoir dans la perspective d'atteindre in fine 3000 entrées en Garantie Jeunes. Les recrutements seront calibrés en fonction de la montée en charge qui s'effectuera progressivement entre 2021 et 2022, en légère avance par rapport à la vitesse d'intégration des jeunes du programme.

III/ Mise en œuvre de l'AIJ

Sur la mise en place de l'AIJ, la MLP a fait part de son mécontentement à l'UNML concernant le rôle qui lui été attribué et le manque de visibilité sur une éventuelle lourdeur et une charge de travail supplémentaire que cela risque de faire reposer sur ses équipes, sans qu'aucun moyen supplémentaire ne lui soit donné.

De nombreux échanges avec Pôle emploi ont eu lieu pour essayer d'organiser au mieux les liens entre les sites de la MLP et leurs agences.

Les échanges avec l'APEC sont moins avancés, malgré une sollicitation de la MLP.

Un projet de procédure, en annexe, a été rédigé. Il sera diffusé à tous prochainement après une dernière validation et un retour de l'APEC.

Concernant le délai de prise de contact des jeunes « AIJ », il est à ce jour fixé à 48h. un simple appel suffit dans un premier temps.

Le délai d'instruction de la demande est quant à lui fixé à une semaine afin de tenir compte de l'urgence sociale mais cela n'est qu'une préconisation, non une obligation. Il est également précisé que ce délai pourra être modifié en fonction du flux.

La demande peut être instruite lors d'un entretien en distanciel ou présentiel, selon le souhait et les possibilités des jeunes.

Sur les risques liés au flux, une vigilance est de mise, mais on manque encore de recul. Il semble se dessiner avec les premiers retours un déséquilibre entre les sites qui peut s'expliquer par les compétences territoriales des agences pôle emploi. **Un suivi sera fait très régulièrement et une information pourra être réalisée à chaque CSE sur l'année 2021.**

Dans tous les cas, une vigilance particulière est portée à cette nouvelle disposition et à l'articulation avec les autres services de l'emploi impliqués.

IV/ Contexte sanitaire

Le contexte sanitaire, qui dure depuis une année maintenant, n'est pas sans conséquence sur l'organisation de l'activité et le moral des salariés.

Bien que la MLP ne puisse directement agir pour une amélioration de la situation, plusieurs actions ont tout de même été déployées, à la fois pour garantir la sécurité des équipes (mesures sanitaires, télétravail, horaires décalés...) mais aussi pour améliorer leur bien-être dans le cadre du plan « Santé et Bien-être au travail ». Mis en place début 2020, il a été adapté pour notamment aider les salariés à traverser au mieux cet épisode inédit et dramatique.

Ainsi, des formations en e-learning, des ateliers de sensibilisation, la mise à disposition d'une appli sur le bien-être, mais aussi des lignes de soutien et d'écoute ont été mis à la disposition de l'ensemble des salariés de la MLP.

Il est prévu, en lien avec la CSST, de poursuivre la programmation d'actions « bien-être et santé » sur l'année 2021.

V/ Modélisation et autres points soulevés :

- Nombre de rdv par semaine dans le cadre de l'accompagnement GJ : il n'a jamais été demandé à ce que les conseillers reçoivent chaque jeune GJ une fois par semaine. Il a été donné, à titre indicatif, l'information de 2 entretiens/mois (note CSE de juillet 2020).
- Concernant les ateliers devant être suivi par les jeunes GJ : il ne faut pas confondre participation à un atelier et justification de l'engagement du jeune dans son parcours, qui peut prendre différentes formes et pas seulement celle d'un atelier.
Il a également déjà été rappelé en CSE que compte tenu du contexte sanitaire générant une diminution de nos offres de service, mais aussi des offres externes, les CIP étaient décisionnaires quant au déclenchement des allocations. Des versements sont donc possibles même si le jeune ne peut attester de beaucoup d'activités.
- Sur les volumes des portefeuilles des conseillers et la modélisation du programme en 2022 basée sur 3000 jeunes, **nous proposons qu'un temps d'échange dédié soit organisé très prochainement en présence du directeur général adjoint et d'élus du CSE compte tenu de la technicité du sujet.**
- Sur le risque de perte de sens du métier compte tenu de la réduction de l'offre de services interne et externe, il est important de préciser que cette situation est passagère et que malgré le contexte actuel, les équipes de la MLP mais aussi les partenaires n'ont eu de cesse que d'adapter les offres au contexte. Ainsi, des ateliers se déroulent en groupe réduit ou à distance, des formations sont proposés par des OF en distanciel...
- Sur l'évaluation des risques inhérents au comportement agressif des jeunes : un suivi des fiches incidents est régulièrement réalisé. A ce jour, nous constatons une diminution du volume de fiches, sûrement liée à la réduction du temps en face à face avec le public et la mise en place du télétravail.
Les fiches reçues ne font pas non plus état d'augmentation de comportements agressifs.
Il est cependant proposé de mettre à l'ordre du jour de la prochaine CSSCT le bilan de ces fiches.
- Concernant l'ASP, la MLP ne peut garantir un fonctionnement sans accroc. Des dysfonctionnements dans le paiement des allocations ont parfois lieu et de très nombreuses réclamations ont déjà été portées par la MLP. Des temps d'échanges ont également été initiés avec l'agence de paiement, mais il semblerait que les dysfonctionnements soient liés à des problématiques internes sur lesquels la MLP n'a pas la main.
- Une enveloppe supplémentaire liée au PACEA va nous permettre **d'augmenter encore nos effectifs de conseillers site dans le courant de l'année (6 postes soit 1 CIP/site).**
- Un important travail de recherche et d'études de faisabilité ont été initiés pour trouver et agrandir les espaces des sites.

Un nouveau site va très probablement être retenu pour le 20^e arrondissement, offrant des espaces plus conséquents (900m² contre 300m² à HDM). Il est aussi à l'étude de louer un espace proche du site Est.

Egalement, d'importants travaux d'aménagement des espaces (avec agrandissement pour le site Soleil) sont actuellement en cours sur 3 sites.

- L'ensemble du parc informatique est en train d'être renouvelé. **Après 153 postes commandés et déployés en 2020, une nouvelle commande de 60 postes a été validée dernièrement. Les nouveaux postes seront déployés au fur-et-à mesure dans le courant 1^e semestre.**
- Sur la question de la fin de l'accueil sur le flux : cela n'a jamais été acté, il a seulement été proposé aux membres du CSE une expérimentation temporaire sur un seul site. Après échange, avec les élus, **il a été décidé de ne pas conduire cette expérimentation à ce jour.**

PROCEDURE	Version	REDACTION	VALIDATION	DIFFUSION
3 février 2021	1.0	3 février 2021		
Nom Procédure		Rédacteur	Valideur	Mode de diffusion
DISPOSITIF AIJ Aide Exceptionnelle <i>Version provisoire</i> <i>à compléter</i>		AMI RWI	Nom et signature en original Thierry JARLET - DG	Mail à tous les salariés Mise à disposition sur INTRANET Demande de commentaire en réunion d'équipe sur tous les sites

Contenu

CONTEXTE	2
Textes	2
L'essentiel	2
ORIENTATION ET DIAGNOSTIC	2
RECEPTION ET TRANSMISSION DES DEMANDES	2
MODALITES DE TRAITEMENT DES DEMANDES	4
Si le jeune est déjà connu de la Mission Locale	4
Si le jeune n'est pas connu de la Mission Locale	5
Ouverture du dispositif « Coopération plan jeune »	5

MLP	Dispositif AIJ	Version	REDACTION		VALIDATION		2
		1.0	03/02/2021	AMI RWI	03/02/2021	Thierry JARLET	

CONTEXTE

Textes

Décret n° 2020-1788 du 30 décembre 2020 instituant une aide financière à titre exceptionnel à destination des jeunes en précarité financière bénéficiant d'un accompagnement individuel intensif par Pôle Emploi dans le cadre de la AIJ ou par l'APEC dans le cadre du plan OPE (Objectif Premier Emploi).

Instruction DGEFP/DPE/2021/18 du 18 janvier 2021 relative à la mise en place d'une nouvelle aide financière à destination des jeunes bénéficiant d'un accompagnement individuel intensif par Pôle emploi ou par l'APEC.

L'essentiel

- Cette aide est mobilisable du 18 janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2021 pour les jeunes qui ne perçoivent pas de ressources supérieures à 300 € par mois au titre d'un emploi, d'un stage ou d'une autre allocation, et pour lesquels un besoin de soutien financier est identifié au regard de leur situation.
En cas de ressources inférieur à 300 €, l'aide exceptionnelle peut venir les compléter à hauteur des plafonds autorisés par l'aide.
- Cette aide mobilisable sur la durée de l'accompagnement intensif proposé par Pôle emploi ou l'APEC, ne peut dépasser le montant mensuel du RSA, avec un plafond de trois RSA socle sur 6 mois.
- Pôle Emploi verse l'aide pour le compte de l'Etat par le biais de son propre système de paiement.

ORIENTATION ET DIAGNOSTIC

Le conseiller Pôle Emploi ou APEC identifie un besoin d'aide financière et vérifie l'éligibilité du jeune à l'allocation au regard de ses ressources financières. Puis il oriente le jeune vers un conseiller Mission Locale grâce à une « fiche navette » pour :

- Réaliser avec le jeune un diagnostic global de sa situation
- Evaluer la nature et le niveau de l'aide à octroyer
- Identifier d'éventuelles autres problématiques à travailler avec lui (accès aux droits, logement, santé, mobilité, citoyenneté, etc.).

RECEPTION ET TRANSMISSION DES DEMANDES

Les fiches navettes sont transmises par Pôle Emploi à la MLP *via* une **plateforme sécurisée appelée « Fil'R »**. Y figurent :

- **1 dossier** pour chaque site MLP

MLP	Dispositif AIJ	Version	REDACTION		VALIDATION		3
		1.0	03/02/2021	AMI RWI	03/02/2021	Thierry JARLET	

- Au sein de ces dossiers, on trouvera 2 sous dossiers :
 - Un sous dossier « **DEMANDES** » où Pôle Emploi déposera les fiches navette à traiter
 - Un sous dossier « **DECISIONS ML** » où la MLP déposera les fiches navette remplies par nos soins



Par ailleurs, sont créés des emails génériques pour chaque site :

- aij.avenir@missionlocaledeparis.fr
- aij.centre@missionlocaledeparis.fr
- aij.est@missionlocaledeparis.fr
- aij.hdm@missionlocaledeparis.fr
- aij.milord@missionlocaledeparis.fr
- aij.soleil@missionlocaledeparis.fr

Ces emails permettent :

- **de recevoir les alertes** en cas de dépôt d'une nouvelle demande ;
- de se connecter à la plateforme afin de récupérer les demandes dans le sous-dossier « Demandes à traiter » ;
- de se connecter à la plateforme afin de déposer les décisions de la ML dans le sous-dossier « Décisions de la ML ».



MLP	Dispositif AIJ	Version	REDACTION		VALIDATION		4
		1.0	03/02/2021	AMI RWI	03/02/2021	Thierry JARLET	



Dans un premier temps, cette adresse sera partagée à titre expérimental entre les personnes habilitées suivantes :

- le responsable de site
- le responsable adjoint
- le chargé d'accueil en charge du PPAE

MODALITES DE TRAITEMENT DES DEMANDES

Avant transmission au conseiller qui sera en charge du diagnostic, il est nécessaire de vérifier si le jeune est déjà inscrit, ou non, à la MLP.

Cette vérification est réalisée par l'un des destinataires de la demande (le responsable de site, son adjoint ou le chargé d'accueil dédié).

Si le jeune est déjà connu de la Mission Locale

Il est orienté vers le conseiller référent ou, si ce dernier est absent, vers le conseiller de permanence dédié.

Le conseiller reçoit alors la fiche navette et doit prendre contact dans un délais de 48h.

Le délai d'instruction préconisé est d'une semaine, et pourra être modifié en fonction du flux.

La demande peut être instruite lors d'un entretien en distanciel ou présentiel, selon le souhait et les possibilités des jeunes.

Pour affiner son diagnostic, le conseiller a la possibilité d'accéder au dossier du jeune *via* la plateforme « DUDE ».

Ce dernier vérifie si le jeune est déjà inscrit dans le PACEA et si une demande d'aide financière a été faite.

MLP	Dispositif AIJ	Version	REDACTION		VALIDATION		5
		1.0	03/02/2021	AMI RWI	03/02/2021	Thierry JARLET	

Si le jeune n'est pas connu de la Mission Locale

La fiche navette est transmise à un conseiller dédié qui contactera (dans les 48h max) le jeune pour un premier échange. Ce dernier pourra être réalisé en présentiel ou à distance.

Les jeunes non connus feront l'objet d'une saisie comme tout jeune « primo ».

Le conseiller réalise le diagnostic social et décide, le cas échéant, de l'aide à attribuer en fonction de la situation du jeune.

Pour affiner son diagnostic, il a la possibilité d'accéder au dossier du jeune inscrit via la plateforme « DUDE ».

Le conseiller transmet la fiche navette complétée aux personnes « habilitées » afin que celles-ci déposent la fiche dans le sous dossier « DECISIONS DE LA ML » sur la plateforme Fil'R.

Enfin il supprime la fiche navette initiale qui était toujours dans le sous dossier « DEMANDES A TRAITER ». La plateforme Fil'R n'étant qu'une simple boîte aux lettres, elle n'a en effet pas vocation à conserver les documents qui y sont déposés.

Si la demande ne peut être traitée

Si la mission locale ne parvient pas à contacter le jeune orienté, cette dernière qualifie la demande comme « non traitable ».

Elle mentionne alors « non traitable » dans la partie observation de la fiche navette avant de la transmettre aux personnes habilitées. Ces dernières déposent la fiche dans le sous dossier « DECISIONS DE LA ML » sur la plateforme Fil'R.

Ouverture du dispositif « Coopération plan jeune »

Pour noter les montants demandés, il est nécessaire d'ouvrir dans i-Milo un nouveau dispositif (national) intitulé « Coopération Plan Jeunes ».

Il faudra :

- noter une date d'entrée identique à l'entrée dans le dispositif AIJ ou dans le Plan OPE.
- noter le montant financier demandé

Précision : le montant noté dans la fiche navette sera de fait mis en paiement par un agent Pôle Emploi dédié. Le conseiller MLP est donc bien décisionnaire du montant attribué.

MLP	Dispositif AIJ	Version	REDACTION		VALIDATION		6
		1.0	03/02/2021	AMI RWI	03/02/2021	Thierry JARLET	

COOPÉRATION PLAN JEUNES (EN COURS)

Date d'entrée: 22/01/2021
Fin prévisionnelle: 21/07/2021

Informations Versements

Entretien d'initialisation : 22/01/2021
Nom du prescripteur : -
Nom du référent : -
Pilote : -
Opérateur : -
Orienté par : POLE EMPLOI

Les dates saisies doivent être identiques à celles de l'AIJ ou de l'OPE

Sélectionner "POLE EMPLOI" ou "APEC"

DÉTAIL DE LA PÉRIODE

Date d'effet: 22/01/2021
Date de commission: 22/01/2021
Avis de la commission: Favorable
Montant demandé 300.00€ / 1491.03€
/maximum:
Versement Maximum: 497.01€

Saisir le montant demandé

CO-ACCOMPAGNEMENT AVEC POLE EMPLOI - ENTRÉE EN PACEA

Il est désormais possible pour un jeune d'être à la fois en AIJ et en PACEA. Le co-accompagnement Mission Locale / Pôle Emploi est ainsi organisé.

- Tout jeune en AIJ devra donc désormais être entré dans le PACEA (dans la phase "Accéder à l'autonomie et sécuriser son projet") dès le premier entretien, le dispositif de Pôle Emploi étant considéré comme une étape du parcours.
- Le jeune sera amené à revenir signer le PACEA ultérieurement si ça n'a pu être fait au premier rdv.
- L'allocation PACEA ne sera pas mobilisable pendant la durée des dispositifs de Pôle emploi et de l'APEC
- L'allocation PACEA pourra en revanche être mobilisée à l'issue de ces dispositifs si le jeune poursuit son accompagnement avec la Mission Locale.

Articulation MLP et APEC (à venir)

CSE du 12 mars 2021

NOTE D'INFORMATION : BILAN SUR LA CAMPAGNE DES ENTRETIENS 2020

La campagne d'entretien 2020 initialement prévue au printemps, a dû être décalée au dernier trimestre 2020 compte tenu du confinement de mars/avril 2020 et des mesures sanitaires particulières et restreintes mises en œuvre lors du déconfinement de mai.

La campagne a ainsi débuté le 1^{er} novembre 2020 et s'est terminée le 31 décembre 2020.

Cette campagne intégrait 3 temps distincts :

- Un temps dédié à l'entretien annuel (dit EAP)
- Un temps dédié relatif à l'entretien professionnel qui doit avoir lieu chaque 2 ans. Ce temps a été organisé avec l'ensemble des salariés ayant a minima 2 ans d'ancienneté au 31/12/2020.
- Un temps dédié au bilan professionnel, qui doit être réalisé chaque 6 ans. Cet échange a concerné les salariés ayant a minima 6 ans d'ancienneté au 31/12/2020.

Ces trois temps d'échanges ont été matérialisés par des formulaires distincts.

Au titre de 2020, ont été réalisés :

- 168 EAP
- 141 entretiens professionnels
- 98 bilans des 6 ans.

Sept personnes n'ont pas encore pu être reçues car en absence longue durée (congé parental, maternité, maladie). Les entretiens seront organisés dès leur retour respectif.

Un focus plus précis est réalisé ci-dessous. Les données concernent uniquement les remontées d'information via les EAP :

EMPLOI REPERE	NB D'ENTRETIENS REALISES
Assistant administratif	1
Assistant de direction	1
Assistant de gestion	3
Assistant de financier	4
Assistant informatique	2
Chargé d'accueil	16
Conseiller niv 1	12
Conseiller niv 2	86
Chargé de projet	25
Directeur	2
Responsable de secteur	16
Total	168

Demands exprimées par les salariés :

EMPLOI REPERE	Demands de revalorisations salariales	Demands de mobilités verticales	Demands de mobilités horizontales	Demands de mobilités géographiques
Assistant Administratif	-	-	-	-
Assistant de direction	-	-	-	-
Assistant de gestion	2	1	-	-
Assistant financier	1	-	-	-
Assistant informatique	1	1	-	-
Chargé d'accueil	4	1	1	-
Conseiller niv 1	1	6	-	-
Conseiller niv 2	33	13	10	1
Chargé de projet	13	3	3	-
Directeur	-	-	-	-
Responsable de secteur	2	1	-	-
Total	57	26	14	1

>> Au total, cela concerne 98 demandes toutes catégories confondues.

Depuis la réalisation de ces entretiens, 5 demandes de mobilité verticales ont été acceptées et 21 revalorisations salariales et 39 primes exceptionnelles actées.

Sur les domaines de compétences maîtrisés :

- 12% des salariés n'ont pu être évalués sur leur domaine de compétences du fait d'une prise de poste ou d'un changement de fonction récent.
- 12% des salariés n'ont acquis que partiellement les compétences de leur emploi repère. Pour ces personnes, des actions de formation ont été définies avec leur responsable.
- 76% des salariés maîtrisent le domaine de compétences de leur emploi repère ce qui leurs a permis d'obtenir les résultats attendus voire supérieurs aux attentes pour certains.

La prochaine campagne se tiendra au 4^e trimestre 2021. Afin de faciliter la complétude et le traitement des informations des différents formulaires, une réflexion sera menée sur leur dématérialisation via un outil dédié.