

**PROCÈS-VERBAL CSE ML PARIS – VENDREDI 2 JUILLET 2021
CSE EN VISIO – 9H30**

Étaient Présents

Matin

S.Barranco (DRH), T.Jarlet (DG), R.Wintrebert (DGA), M.Modrego, Elise Delaugère (DAF)
JP.Revel (Secrétaire CSE), F.Villard, K.NDao, M.Maman (DS CFDT), P.Martel (DS CGT), A.Baltagi, Z.Horozian,
D. Naudon, A.Amor, L.Moke Ngaiy

Après-midi

Présence de F.Tahiri (qui a annoncé son départ de la MLP et qui assiste à son dernier CSE avec l'accord du CSE)

1) Calendrier

Prochain CSE le Jeudi 9 septembre 2021

2) PV CSE du 19 Mai 2021 et du 15 Juin 2021

PV du 19 mai 2021 – Approuvé à l'unanimité après ajouts de M.Maman.

PV du 15 Juin 2019 – Approuvé à l'unanimité.

3) Comptes CSE

Inchangés.

Une Visite au Crédit Coopératif est prévue pour régler les soucis liés aux frais pour fusion indûment prélevés.

4) Point sur l'IAE

M.Modrego présente ce point.

Une nouvelle plateforme a été mise en place, la fiche IAE disparaît au 15 Juin 2021. 15 sessions en visio ont été organisées par N.Malstras pour informer les équipes. L'État a augmenté les moyens en faveur de l'IAE. Les outils ont été mis sur le portail. 3 sessions de formations des correspondants emploi (CE) ont été organisées. Ce sont les CE qui vont dans un premier temps saisir sur la plateforme. Il y a 6 comptes qui ont été créés sur la plateforme.

Un point est fait sur l'IAE à Paris, il y a 85 structures IAE à Paris dont une trentaine en lien avec la MLP. En tout 55 offres ont été traitées par la MLP à Paris et 26 jeunes retenus.

(Exemple : Humando gérée par Gladys. Exemple : Suez Rebond, peu d'offres en 2020.)

Les critères d'éligibilité n'ont pas changé : Ce sont des critères administratifs (1^{er} niveau et 2^{ème} niveau)

Le passage par la Plateforme est obligatoire, puisqu'il n'y a plus de fiche IAE. Les correspondants emploi passent par la filière et assurent la saisie sur la plateforme.

Auparavant, il fallait être prescripteur habilité Pôle Emploi, désormais, les prescripteurs positionnent directement sur la plateforme sans passer par le filtre Pôle Emploi.

1^{er} cas : l'offre est ouverte à la MLP. En ce cas on positionne sur le portail et l'offre sera saisie sur la plateforme.

2^{ème} cas : Vérifier l'éligibilité du jeune, la fiche diagnostic, la MER est réalisée sur le portail par le correspondant emploi et le chargé de filière

La MER par le conseiller se fera en 2022.

A.Baltagi : On perd la main sur la prescription. Pourquoi ne pas transférer plus rapidement aux conseillers sociaux cette prescription.

MModrego : il n'y a plus le filtre Pole emploi donc la prescription est désormais plus directe. Par ailleurs la plateforme est instable. Et la formation auprès de tous les conseillers n'a pas pu se réaliser dans l'immédiat.

A.Baltagi : Il faut qu'il y ait du monde cet été pour réaliser ces prescriptions.

MModrego : Il faudra que les RS s'assurent d'une permanence en matière de prescription d'IAE

SBarranco : en l'absence de Natacha, il y a 12 correspondants emploi qui peuvent prendre le relais pour faire le positionnement sur la plateforme si l'offre n'est pas déjà mise sur I-Milo et faire le lien avec le SIAE, donc il y aura toujours quelqu'un pour assurer les prescriptions.

KNdao : Si on ouvre une offre IAE hors MLP, il faudra donc revenir vers les correspondants emploi pour la saisir sur la plateforme.

MModrego : il faut informer le CE qui saisira l'offre sur la plateforme et le portail et imilo.

Les prescripteurs habilités doivent réaliser les diagnostics. Ainsi, les Assistantes Sociales de la Ville peuvent saisir sur la plateforme

JPrevel: Le décret date de déc 2020, sachant qu'un autre décret sur l'IAE est à paraître, cela fait donc 6 mois sans information spécifique du CSE. Il est étonnant que la MLP ne mette pas ce point à l'Ordre du jour et que ce soit au secrétaire de la faire. Cette question de la prescription de l'IAE n'est pas anodine. Cela pose la question de la place de la Mission Locale, mais aussi du Service public de l'Emploi, puisque tout le monde peut prescrire. L'autre souci c'est le fait que nous sommes en porte à faux vis-à-vis des jeunes et des structures IAE avec lesquelles les conseillers sont en contact qui nous renvoient vers la plateforme dont l'accès est verrouillé à la MLP. J'en profite pour évoquer ici la fin de Ouiform qui ne fonctionnait pas très bien, et dénoncer le caractère inopérant d'orianeformpro, qui conduit les conseillers à devoir passer beaucoup de temps pour trouver une formation et la proposer aux jeunes. Cette situation n'est pas tenable. Il va falloir trouver une solution rapide.

SBarranco : l'ordre du jour est co-contruit avec le CSE qui peut, comme l'employeur, proposer un point à l'ordre du jour.

TJarlet : Il y a un problème de positionnement pour la MLP notamment entre les règles imposées par l'État et celles des autres financeurs. On n'a toujours pas la solution. En effet il y a des sujets qui mériteraient des points au CSE. S'agissant de Ouiform, la ML Paris se bat pour faire évoluer les choses. Mais c'est au niveau de l'ARML qu'il faut traiter cela.

C'est un combat à mener également au niveau de l'UNML. Il faudrait être plus pugnace. La MLParis se retrouvant souvent seule à protester.

Au sujet de Ouiform, nous avons réalisé une enquête, qui a été transmise à l'ARML qui l'a transmise à la Région. La région intervient désormais avec son système qui est moins performant.

5) Informations sur les quartiers d'été

MModrego et TJarlet présentent cette action.

TJarlet : C'est une demande de l'État d'animer les quartiers. Il s'agit d'avoir une présence dans les 20 quartiers politique de la Ville en lien avec nos partenaires sur le terrain. Il y a eu 6 mois de construction du programme. Cette action est amenée à perdurer, il s'agit de sortir « Hors les murs ». Cela permet aux jeunes qui ne partent pas en congés d'être touchés par des actions qui mêlent les loisirs et le professionnel. Il y a la présence d'employeurs, et donc des offres d'emploi.

Sur les moyens : le budget alloué est de 30 Keuros (20Keuros l'année dernière). On espère obtenir encore d'autres financements.

Il y a 150 événements prévus entre juillet et Aout. Un chargé de campagne a été recruté. Il s'occupera des autres campagnes également. On ne peut pas organiser ce genre d'opération sans avoir quelqu'un qui s'en charge tout au long de l'année.

L'édition de cette année va permettre de renouer les partenariats (Club de prévention, Équipes de développement local), nous avons 600 contacts en lien avec cette opération.

MModrego : au sujet des contenus, il y a 15 thématiques via 134 ateliers et 197 animations. Il y a chaque jour des actions en lien avec l'emploi. Ces animations conduisent les jeunes à se déplacer sur les sites. Il y a des stands en lien avec les thématiques. Près de 120 personnes ont été conviées à l'inauguration qui aura lieu le mardi 6 juillet. Il y a une trentaine de lieux d'actions en tout.

Z.Horozian : Quel accès possible pour les jeunes via le portail ?

MModrego : Il va y avoir une information aux jeunes par mail pour leur donner l'adresse de la page où les activités sont visibles.

Z.Horozian : L'accès est difficile pour les jeunes.

MModrego: les ateliers seront repérés étiquetés « quartiers d'été » par un soleil. L'information est éditée semaine après semaine. Certaines animations seront en accès libre et d'autres nécessiteront une inscription préalable.

6) Consultation sur les orientations stratégiques

La Direction Générale informe les élu.e.s que leur demande sera honorée puisque le rapport de la Cour Des Comptes sera transmis uniquement aux élus du CSE.

Au sujet de la consultation sur les orientations stratégiques la CGT ML Paris lit la déclaration suivante :

« AVIS CGT ML PARIS

CONSULTATION ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Sur la Partie Projet associatif

Les élu.e.s du CSE n'avaient pas approuvé le projet associatif 2018/2020 ; le fait de reconduire en 2021, donc en cours d'année, et ce, jusqu'à la fin de l'année, un projet élaboré il y a près de 4 ans ne peut donc conduire à un avis différent de la part des élu.e.s du CSE.

Plus questionnant est le fait que le projet associatif 2022/2024 ne soit pas du tout abordé. C'est comme s'il y avait un arrêt du Projet associatif en 2020, alors qu'il était de la responsabilité du CA et de la Direction Générale de préparer le PAS 2020/2022 dès 2019.

Nous constatons donc un retard qui génère une rupture dans la continuité du PAS qui ne saurait être incombée à la crise sanitaire puisque normalement c'est à la fin de l'année précédent l'échéance du PAS que doit se préparer sa version successive.

Si le document présenté est moins indigeste et comptable que l'évaluation qui avait été présentée en janvier 2020, avec la déclinaison en ratios et pourcentage des 55 indicateurs, il n'en reste pas moins que l'aspect qualitatif est clairement lacunaire.

Par ailleurs prétendre être à la pointe du simple fait d'essayer de mettre en place les open badges, ou les « nudge » pour essayer d'influencer les comportements, ne correspond pas à notre vision de l'accompagnement des jeunes.

Le point sur le rapport de la cour des comptes

Introduire dans la consultation sur les orientations stratégiques des éléments issus du rapport de la Cour des Comptes est très perturbant dans la mesure où ce rapport n'a pas été porté à la connaissance des élu.e.s du CSE. Nous prononcer sur des éléments dont nous n'avons pas connaissance n'incite pas à un dialogue ouvert sur des orientations et un rapport qui concernent tous les salarié.e.s.

Sur la partie Appels à projets

La multiplication des Appels à Projets n'est pas une voie à suivre pour la ML Paris. Non seulement elle est coûteuse dans la mesure où pour chaque AAP la Mission Locale doit apporter sa part de financement, mais elle est hasardeuse et précaire puisque ces projets sont des projets à durée limitée comme si les problématiques des jeunes étaient à durée limitée.

Ces AAP fragilisent le « socle » et ne favorise pas l'absolue nécessité qu'il y a à le renforcer.

La ML Paris faisant, en plus, le choix d'équipes dédiées pour ces AAP, ne vient pas favoriser la cohésion d'équipe et la cohérence du projet associatif. »

Vote sur les orientations stratégiques : 3 abstentions – 6 voix Contre

7) Consultation sur la situation économique et financière

Élise Delaugère présente ce point.

Documents diffusés aux élu.e.s : Plaquette comptable, document plus analytique et note de synthèse).

Socle 2020 : 9813 Keuros

TOTAL PRODUITS SOCLE 2020

	REEL 2019	BUDGET 2020	REEL 2020	R20-B20	R20-R19
SOCLE	9 561	9 755	9 813	58	252
ETAT	3 152	3 377	3 383	6	231
VILLE	3 270	3 270	3 270	0	0
REGION	1 939	1 939	1 926	-13	-13
POLE EMPLOI	988	988	980	-8	-8
AUTRES	212	181	253	72	41

- Socle en hausse de 252 k€ vs 2019 (subv Etat) et +58 k€ vs Budget
- Région / Pôle Emploi : écarts non significatifs avec le budget, ainsi qu'avec 2019
- Autres :
 - Taxe d'apprentissage (TA) 133 k€ pour un budget à 100 k€
 - Subventions investissements : portail Web et Travaux site Est Patio

EVOLUTION PRODUITS SOCLE

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Etat	3 214	3 214	3 422	3 003	3 152	3 383
<i>Evolution Etat</i>	100,0	100,0	106,5	93,4	98,1	105,3
Ville	3 270	3 270	3 270	3 270	3 270	3 270
Région	1 703	1 705	1 620	1 801	1 942	1 926
<i>Evolution Région</i>	100,0	100,1	95,1	105,8	114,0	113,1
Pôle emploi	708	843	935	977	988	980
<i>Evolution Pôle Emploi</i>	100,0	119,2	132,1	138,1	139,6	138,5
TOTAL	8 894	9 608	10 898	11 178	11 542	11 449
<i>Evolution Total</i>	100,0	108,0	122,5	125,7	129,8	128,7

Etat - GJ	0	576	1 651	2 126	2 191	1 890
Total Etat	3 214	3 790	5 073	5 129	5 343	5 273

- Etat : avec une subvention à 3 383 k€, nous revenons au niveau de 2017
- Ville : subvention linéaire. Cependant, nous bénéficions à hauteur de 630 k€ /an de locaux à titre gracieux et nous bénéficions par ailleurs de subventions pour financer les travaux des sites (Patio Est et Est)

TOTAL PRODUITS PROJETS 2020

	REEL 2019	BUDGET 2020	REEL 2020	R20-B20	R20-R19
PROJETS	2 407	2 459	2 446	-13	+39

➤ Gestion et financement d'environ 30 projets

Principaux points

- #1Jeune 1Solution → plusieurs volets dont l'obligation de formation des 16-18 ans (146 k€ en 2020 et 352 k€ en 2021)
- PON FSE Accélérateur Emplois : projet démarré en juillet 2019 / 1,2 M€ financés à 50% par le FSE → 406 k€ impact sur 2020
- PIC Repérage : projet de 625 k€ en consortium avec l'association Espoir18 sur 3 ans → impact 127 k€ sur 2020
- PIC Réfugiés : Projet 1,8 M€ (avec l'EPEC notamment, dont 1,06 M€ pour la MLP) → impact sur 2020 : 113 k€
- DIP (Dynamique Insertion Emploi) : projet sur 2 ans (avec un nouvel avenant pour 2021- cofinancement 50/50 FSE / Ville de Paris) impact 2020 528 k€

JP Revel : Quelle montant doit-il être engagés sur nos fonds propres au total pour pouvoir conduire les appels à projets?

E.Delaugère : Cela représente 15 % du montant Global.

TOTAL PRODUITS GJ 2020

	REEL 2019*	BUDGET 2020	REEL 2020	R20-B20	R20-R19
GJ	2 323	1 890	1 749	-141	-574

- Budget 2020 bâti sur un objectif MLP de 1 350 Jeunes x 1 400 €/J : 1 890 k€
- Objectif initial 2020 de l'Etat : 1 459 Jeunes / Révisé à 1 234 jeunes
Réal 2020 : **1 271 jeunes**
- En 2020, la subvention fléchée sur la Garantie Jeunes est de 1 890 k€ comme budgétée.
Ce sont les fonds dédiés reportés sur 2021, qui sont plus élevés que budgétés : prestations qui n'ont pu être effectuées sur 2020, et méthode de report classique selon le nombre d'entrants sur les 4 derniers mois de 2020

* 2019 : 1 570 jeunes

Il y a une mise en tension liée à la mise en place de la GJ.

Tjarlet : Le budget GJ c'est la MLP qui le définit comme cela. Ce n'est pas l'État qui décide de la manière dont nous répartissons et utilisons les fonds.

Le coût unitaire est tombé sous le coût de la GJ pour la ML Paris.

TOTAL PRODUITS 2020

	REEL 2019	BUDGET 2020	REEL 2020	Poids %	R20- B20	R20- R19
TOTAL	14 291	14 104	14 008	100	-95	-283
SOCLE	9 561	9 755	9 813	70	58	252
PROJETS	2 407	2 459	2 446	17,5	-13	39
GJ	2 323	1 890	1 749	12,5	-141	-574

- Réal 2020 : légèrement en retrait vs budget , mais également vs 2019 du fait principalement du mécanisme des fonds dédiés sur la GJ

TOTAL CHARGES 2020

	REEL 2019	BUDGET 2020	REEL 2020	R20-B20	R20-R19
TOTAL	14 291	14 104	14 008	-94	-283
IMMOBILIER	1 428	1 478	1 371	-107	-57
FONCTIONNEMENT	904	719	924	205	20
ACTIVITES	290	237	174	-63	-116
FRAIS PERSONNEL	10 596	10 974	10 448	-525	-148
DOTATIONS / PROVISIONS	1 073	696	1 091	396	18

- Baisse des frais de personnel vs budget : - 525 k€ → effet conjugué de différents facteurs
- Frais de fonctionnement en hausse vs budget, mais peu d'écart avec 2019
- Provisions en hausse vs budget, peu d'écart également avec 2019

CHARGES 2020

Baisse des frais de personnel vs budget : - 525 k€ → effet conjugué de différents facteurs

- Absentéisme indemnisé : 200 k€ d'indemnités IJSS
- Postes non remplacés dans les délais prévus (difficultés à recruter notamment)
- Effet Noria, enveloppe CDD partiellement utilisée, etc...
- Cotisations URSSAF nettement inférieures à celles budgétées (comme en 2019)
- Frais de remboursement de transport en baisse, du fait du télétravail
- Intéressement provisionné (190 k€ - comme prévu au budget) pour un versement en 2021
- Versement de 2 primes exceptionnelle de pouvoir d'achat : 30 k€ au 1^{er} sem et 95 k€ au 2nd

CHARGES 2020

Hausse des dépenses de fonctionnement liée au télétravail : informatique et téléphonie

- Télétravail lié au confinement → déclencheur et accélérateur pour l'évolution nécessaire de l'informatique (matériel, installation) et de la téléphonie
- Accompagnement de prestataires externes pour aller vers un fonctionnement plus nomade, tout en sécurisant l'informatique avec un environnement plus robuste
- Autres charges externes : liées au COVID (non budgétées) → masques, gels hydroalcooliques, écrans plexi-glass
- Achats de 100 tablettes recyclées pour prêt aux jeunes GJ non équipés

CHARGES 2020

Baisse de certains postes de dépenses, liée à la crise sanitaire

- Franchise d'1 semestre de loyers pour le site Avenir (-19 k€)
- Poste Nettoyage des locaux
- Poste maintenance / réparation en baisse
- Frais de duplication
- Frais d'affranchissement
- Notes de frais (transport, déplacement,...)

CHARGES 2020 (suite)

	REEL 2019	BUDGET 2020	REEL 2020	R20-B20	R20-R19
TOTAL DOTATIONS	1 073	696	1 091	395	18
AMORTISSEMENTS	242	396	374	-22	132
ELEMENTS PONCTUELS/ EXCEPTIONNELS	481	50	299	250	-181
FONDS PROPRES	350	250	418	168	68

Le Résultat est finalement de 418 Keuros au lieu des 250Keuros initialement prévus.
C'est positif pour reconstituer les fonds propres de 250Keuros tous les ans.

CHARGES 2020

- **Amortissements en hausse de 132 k€ vs 2019**

- Portail Web : 135 k€
- Matériel informatique : 153 postes achetés
 - Le renouvellement du parc informatique
 - L'accélération du passage au télétravail
 - 63 fixes et 90 portables : impact 18 k€ sur 2020 et 50 k€ sur 2021

- **Eléments exceptionnels/ponctuels : 374 k€**

- Provision pour risque sur subventions (notamment FSE) : 110 k€
- Provision prud'homale : 60 k€
- Provision retraite : 31 k€
- Dépréciation sur cautions (antérieures à 2011) : 79 k€

↳
Reconstitution des fonds propres : 418 k€
Affectation en Report à Nouveau

REPARTITION ANALYTIQUE

- En 2020 (comme en 2019), les charges immobilières, de fonctionnement ainsi que les amortissements ont été ventilés sur **les projets et la Garantie Jeunes** en fonction du poids de la masse salariale.
- En 2020, les charges exceptionnelles ou les provisions le sont également, sur la seule clef de la masse salariale sauf les charges qui ne sont pas liées à l'activité, comme le prud'homme, la dépréciation des cautions
- Les salaires et les charges d'activité restent elles directement affectées aux projets et à la GJ

REPARTITION ANALYTIQUE

		Réel 2019	Budget 2020	Réel 2020	R20-B20	R20-R19
TOTAL	Produits	14 290	14 104	14 008	-95	-282
	Charges	14 291	14 104	14 008	-95	-282
	Résultat	0	0	0	0	0
SOCLE	Produits	9 561	9 755	9 813	58	252
	Charges	8 974	9 444	9 398	-46	424
	Résultat	586	311	415	104	-172
	%	6,1	3,2	4,2	1	-1,9
GJ	Produits	2 323	1 890	1 749	-141	-574
	Charges	2 483	1 900	1 778	-122	-705
	Résultat	-159	-10	-29	-19	-131
	%	-6,9	-0,5	-1,6	-1,1	5,3
PROJETS	Produits	2 407	2 459	2 446	-13	39
	Charges	2 834	2 760	2 833	73	-1
	Résultat	-427	-301	-387	-86	40
	%	-17,8	-12,2	-15,8	2	-3,6

Projets : - 15,8% (Ce montant est donc compensé par le Socle)

TJarlet : Nous utilisons une méthode par approximation. Nous avons choisi la masse salariale comme clé de répartition.

2021

- L'exercice 2020 a été marqué par l'épisode de la pandémie du Covid 19
➡ Mesures d'accompagnement de l'Etat, de la Ville et de la Région

- L'exercice 2021 s'inscrit dans cette trajectoire
➡ Plan de relance de l'Etat : #1Jeune1Solution

Accompagnement renforcé des jeunes
Doublement de la Garantie Jeunes

- ➡ Plan de la Ville : Paris Boost Emplois
Actions Emploi en faveur des QPV, des femmes et étudiants décrocheurs

PREVISION PRODUITS 2021

	BUDGET 2021 VOTE	BUDGET 2021 ACTUALISE	ECART
TOTAL	14 282	16 655	2 373
SOCLE	9 797	10 119	322
PROJETS	2 546	2 996	450
GJ	1 940	3 540	1 600

- Forte augmentation de la Garantie Jeunes : + 1 000 jeunes à 1 600 €/jeune soit 1,6 m€
- Hausse du PACEA pour près de 300 k€
- Hausse de 450 k€ avec le Projet Paris Boost Emploi
- Hausse de Pôle Emploi : + 30 k€ vs budget

Budget réactualisé : Sur la Base de 16,7 Millions d'euros avec hausse socle et Pacea
Et augmentation GJ sur la base de 1600 euros par jeunes
Enveloppe Pacea : 300 Keuros avec création de 6 postes

JPrevel : tous les postes créés ne sont pas des postes de conseillers

SBarranco : Pour enveloppe Pacea si, pour la GJ il y a des postes de CIP et animateurs mais aussi administratif/accueil et un coordinateur.

CHARGES 2021

Principale variation sur les **charges de personnel** : en hausse de 1 832 k€

Recrutements prévus :

- ✓ 6 conseillers Socle : augmentation PACEA et nécessité d'augmenter les effectifs sur les sites
- ✓ 21 salariés : pour l'augmentation de la Garantie Jeunes avec un objectif à 2 500 jeunes
- ✓ 11 salariés : pour la GJ avec un objectif à 3 000 jeunes
- ✓ 1 chargé RH CDD
- ✓ 7 recrutements pour le Paris Boost Emploi

PREVISION CHARGES 2021

	BUDGET 2021	REVISE 2021	ECART
Immobilier	1 493	1 556	63
Fonctionnement	899	986	87
Amortissements	430	530	100
Activité	223	374	151
Frais de personnel	10 937	12 769	1 832
Charges exceptionnelles	50	50	0
Reconstitution des fonds propres	250	250	0
TOTAL	14 283	16 515	2 232

Nouveau Bail signé en juin pour le nouveau site 20^{ème} avec travaux et franchise de loyer jusqu'en novembre 2021.

CHARGES 2021

- ✓ **Loyers** : hausse de 63 k€
- ✓ Nouveau site dans le XXème Arrdt : 882 m2 - bail signé
Impact de 40 k€ (loyers de nov et déc) – franchise jusqu'à fin oct
- ✓ Antenne MLP au sein des locaux de l'AFPA dans le XIème, destinée à l'Obligation de formation
- ✓ **Travaux** : Hausse prévue des amortissement +100 k€
Travaux sur 2021 sur les sites Est, Centre, Avenir, Soleil et prochainement Pyrénées

ORGANISATION 2021

Points importants ayant un impact très fort sur l'organisation 2021

- **Croissance de la GJ** : de 1 500 jeunes prévus initialement dans le budget à 2 500 jeunes, la cible étant de 3 000 jeunes début 2022
 - **Mise en place à la MLP d'un nouveau modèle GJ en 2021**
 - ✓ SAS (collectifs sur 2 semaines) : assurés par des conseillers animateurs dédiés
 - ✓ Accompagnement individuel renforcé : réparti sur les conseillers Socle
- ➡ **Nécessité de recruter des conseillers et conseillers animateurs : 40**
- ➡ **Nécessité de prendre de nouveaux locaux**

PREVISION RESULTAT PREVISIONNEL 2021

	BUDGET 2021 VOTE	BUDGET 2021 ACTUALISE	ECART
PRODUITS	14 282	16 655	2 372
CHARGES	14 282	16 515	2 233
RESULTAT	0	139	139

Sur la base des éléments connus à ce jour, l'exercice est bénéficiaire de 139 k€.

L'Exercice bénéficiaire Intègre les fonds propres et l'intéressement.

A.Baltagi : La Maison de la jeunesse est-elle dans le BP ?

TJ : C'est en cours de négociation. Le projet de la Maison de la jeunesse n'est pas celui de la MLP.

La MLParis demande 2 postes pour la création d'un point Paris Emploi, alors que la Mairie de Paris souhaiterait que l'animation du Point Paris Emploi soit assurée par la ML Paris, alors que nous avons besoin de conseillers pour l'activité de la ML Paris. L'espace mis à disposition est d'environ 28m2 sans loyer avec utilisation de salles d'ateliers en plus. Le CLAAJ et le CIDJ seront présents. Ouverture début septembre.

Les lieux sont ceux de l'ancienne Mairie du 1^{er} arrdt.

JP Revel : Je sou mets au vote une Motion pour désigner dans le cadre d'une Expertise Comptable et Financière, Le cabinet Diagoris. Les comptes de la MLP sont complexes il y a toujours utilité à une expertise comptable qui est un droit pour les élus afin de leur permettre de les comprendre et les interpréter.

TJarlet : je ne remets pas en cause le droit du CSE à se faire assister par un expert, mais les rendus de Diagoris sont inutiles et de mauvaise qualité. Cet argent pourrait être utilisé différemment, un cabinet différent qui pourrait apporter une lecture utile.

JPREvel : Nous ne serons jamais d'accord sur le choix et la qualité des experts.

MMamam : Le synami n'a pas été contacté pour discuter de cette motion. La CFDT qui aurait souhaité une mise en concurrence pour le choix de l'Expert, votera Contre.

JP Revel : Nous avons évoqué cela lors de la dernière restitution de l'Expertise comptable et financière, vous pouviez nous solliciter et proposer un autre expert. C'est toujours lors du CSE de Juillet que sont présentés les Comptes de l'année précédente. Il suffisait donc de proposer un autre cabinet comme nous l'avions évoqué lors de la restitution sur les comptes 2019.

Vote : 6 Voix Pour – 3 Voix Contre

Le Secrétaire du CSE demande aux élu.e.s CFDT s'ils souhaitent être invités aux réunions avec Diagoris. Réponse affirmative de la CFDT.

8) Information sur les travaux et aménagements en cours

La CSSCT qui a eu lieu le 25 juin 2021 a prévu 2 visites organisées prévues sur le Site Est (Fin de travaux) et le site Pyrénées (début de travaux).

Site centre : Des travaux d'aménagement de l'accueil se déroulent en ce moment.

Site Soleil : les phasages des travaux sont différents – Les visites auront lieu quand les travaux auront avancé.

Site Avenir : Le site est toujours en travaux.

Quai de la Loire : Travaux différés à 2022.

Un nouvel Office manager vient d'arriver.

TJarlet : Quand c'est la MLP qui maîtrise les choses c'est plus simple que quand c'est la RIVP qui gère et pour laquelle la MLP n'est qu'un locataire. En revanche nous avons choisi la même entreprise que celle qui intervient sur l'Immeuble du site Soleil.

Sur le site Avenir c'est la Ville de Paris qui traite, mais avec une seule entreprise ce qui est plus simple.

Sur Centre : Les travaux sont ralentis par la nécessité d'intervenir sur la Climatisation.

40Keuros vont être engagés par le propriétaire pour modifier la climatisation. Un cabinet de thermotechnicien est venu en appui de la MLP

Pour Quai de la Loire, il a fallu différer car il y avait beaucoup de travaux en cours. Le cloisonnement du 4eme étage ne va pas changer.

Sur le site Pyrénées, les démolitions de cloisons vont débuter en Juillet 2021 et vont s'étaler jusqu'en décembre 2021.

P.Martel : Il y a beaucoup de malfaçons sur le site Est. J'espère que cela ne sera pas la même entreprise qui sera sollicitée pour le 20°.

TJarlet : Je n'ai pas eu d'éléments là-dessus.

PMartel : Il y a des problèmes sur les Ventilateurs et la Robinetterie, les Stores etc...

9) Point sur la notion d'objectif d'activité

RWintrebert :

Le fonctionnement des ML repose sur des indicateurs perçus comme négatifs...certains peuvent avoir peu de sens et être mal conçus...C'est le cas par exemple des Kpi 7 à 10.

Pour autant il faut s'interroger sur la logique de pilotage par objectifs.

Il s'agit de dépassionner le sujet et d'engager une réflexion sur ce point dont il y a des aspects positifs.

La logique de quantification : Il y a une logique de quantification croissante de l'activité. La question du dénombrement avait par le passé des fins économiques, comptables...Petit à petit cela s'est développé. Il y a eu l'avènement de la statistique pour rendre compte en masse du fonctionnement de notre société.

D'où les critiques de la gouvernance par les nombres.

On a besoin de quantifier : Pour décrire, évaluer, piloter, pour agir sur le monde (Cf Débats sur statistiques ethniques du moment).

Il s'agit de comprendre et d'agir sur le Monde.

Il faut comparer dans l'espace et dans le temps (par ex. entre Missions Locales ou bien entre sites de la MLP)

Il y a des risques liés à cet excès de quantification. On ne peut pas réduire l'activité des conseillers à des chiffres, nous le savons. Les indicateurs ne décrivent pas l'intégralité du réel.

Les indicateurs sont des moyens d'aide à la décision.

Les ML ont été créées en 1982, à titre expérimental, et sont devenues des opérateurs de politiques publiques. Il y a donc souvent des objectifs imposés (Voir GJ).

Pour analyser notre activité il nous faut cette logique de quantification.

Il y a un enjeu : s'assurer que l'activité est réalisée et qu'elle doit être valorisée.

Dans quelle mesure les objectifs quantitatifs sont-ils utiles et jusqu'où doivent-ils être déclinés ?

On ne peut pas faire « sans », jusqu'où va-t-on ?

Il faut suivre l'activité départementale ce qui relève d'une bonne gestion.

Il y a un principe d'équité en matière de service rendu aux jeunes. Il faut que chaque salarié ait une contribution équitable à la ML Paris.

Le principe n'est pas à la concurrence entre salariés (pas de rémunération liée aux objectifs).

Les objectifs sont fixés au niveau Départemental et déclinés sur chaque site. Cela peut se traduire en repères d'objectifs. Il ne faut pas afficher les résultats individuels aux yeux de tous. Mais il faut que le salarié puisse se repérer pour se situer par rapport aux autres salariés.

Enfin, il y a un principe d'utilisation des objectifs pour améliorer nos pratiques.

JPrevel : Il y a une facilité à utiliser des indicateurs et des tableaux de bord pour les directions envers les équipes – La CPO a été construite en accord avec l'UNML – Les Indicateurs portent seulement sur des critères quantitatifs jamais assortis d'éléments qualitatifs – Il y a nécessité à mettre en parallèle quantitatif et qualitatif, Or dans votre présentation, les aspects quantitatifs ne sont pas pondérés par d'autres qualitatifs.

Par ailleurs, nous constatons que ces Indicateurs chiffrés s'appliquent surtout aux conseillers qui sont face aux jeunes. Il faudrait pouvoir conduire une étude pour modifier la CPO telle qu'elle est et y intégrer des éléments qualitatifs. C'est la seule DGEFP qui décide alors même que les parlementaires peuvent reconnaître l'aspect néfaste des indicateurs quantitatifs.

RWintrebert : Je suis d'accord les indicateurs sont insuffisants – Nous sommes en contact travail avec L'Inetop – à la MLParis nous serions disposés pour réfléchir à des indicateurs qualitatifs. En soi un indicateur n'est pas mauvais. Qu'est-ce qu'on pourrait faire valoir comme compléments aux objectifs quantitatifs ? Les deux ne sont pas incompatibles.

TJarlet : Les statistiques sont nécessaires. On utilise l'argent public il faut savoir comment on l'utilise. On a un devoir de bon usage. On a une responsabilité collective. Un système de mesure de l'utilisation de l'argent public est primordial pour une Mission Locale. Il y a un aspect moral.

Il y a également un rapport de force politique, les 4 derniers indicateurs de la CPO, n'ont pas de sens. La Direccte était d'accord, pour ne pas les remplir. Mais l'an dernier on a reçu un courrier exigeant de remplir les 10 indicateurs pour recevoir notre subvention (soit 2,5 Meuros)

Quand on remplit l'indicateur on le valide. Il y a un rapport de force politique. A Paris, on n'a pas pu résister. L'UNML non plus.

TJarlet : Les indicateurs retenus ont fait l'objet d'un rapport de force. Ceux proposés par la MLP mettaient en avant l'utilité sociale de la MLP. Il faudrait mesurer sur les années l'effet de l'accompagnement de la MLP.

MMaman : Je partage les propos de Jean-Philippe. Les indicateurs servent à améliorer l'activité certes mais l'accompagnement social ne peut pas être mesuré. Faut-il envisager des groupes de travail pour travailler sur d'autres indicateurs ?

TJarlet : L'idée de mesurer l'accompagnement social est ancienne. Notamment avec l'équipe de S.Boulefrad. Avec l'idée d'un Indice d'action sociale. On ne sait pas donner de valeur à l'action sociale. Cela n'est compté pour rien. J'ai échangé avec la Préfète de Paris à ce sujet afin d'envisager d'apprécier les progrès sociaux des jeunes.

JPrevel : Comment modifier la CPO et évaluer l'impact de l'accompagnement pour les jeunes ? Pourquoi la CPO ne comporte-t-elle pas de questionnaire de satisfaction auprès des jeunes ?

RWintrebert : Il ne faut pas pour autant jeter le bébé avec l'eau du bain. On a besoin d'outils et de données quantitatives. Par ex. pour évaluer mon temps passé en réunion. Le principe des données ne pose pas problèmes.

MMaman : quelles suites peut-on donner à cela ?

RW : Il faut réfléchir à d'autres indicateurs sur notre plus-value sociale, je peux prendre contact avec l'INJEP.

TJarlet : Il faudrait que cela relève d'un groupe au niveau national de l'UNML.

JPrevel : Cela devrait relever de l'Institut Bertrand Schwartz. Et mériterait en effet une étude d'ampleur nationale pour interpeller la DGEFP.

10) Point sur la Garantie Jeunes

Questionnaire GJ :

RWintrebert : A la suite des groupes de travail des 10 et 17 juin 2021. Nous vous proposons un questionnaire dont l'Objectif est d'avoir un bilan des 6 premiers mois d'organisation GJ.

Les Destinataires : Tous les salariés impliqués dans la GJ.

Ce sera un questionnaire en ligne.

Un document à partager a été travaillé. Les questions proposées par la CGT ont été intégrées.

Il y a également des questions pour les RS et RS Adjoints.

Z.Horozian : Je tiens à rappeler que ce questionnaire intervient dans le cadre du droit d'alerte exercé par la CSE, il ne s'agit donc pas uniquement d'un questionnaire sur la nouvelle organisation de la GJ.

RWintrebert et SBarranco: En effet il y avait un droit d'alerte, le but était également de recueillir les avis pour les ajustements supplémentaires concernant la nouvelle organisation mise en place.

JPrevel : Il est important de ne pas omettre le droit d'alerte pour que le questionnaire en soit le reflet.

KNDao : Pour ce qui concerne les groupes de travail sur le questionnaire, combien de conseillers socle étaient présents ? Il me semble qu'ils n'étaient pas assez représentés dans ce groupe de travail alors qu'ils sont parmi les principaux intéressés par cette nouvelle organisation.

RWintrebert et SBarranco : Tous les salariés étaient représentés. Le questionnaire sera adressé à tous les salariés impliqués dans la GJ.

A la suite de la Présentation du questionnaire proposé par R.Wintrebert après les groupes de travail des échanges se déroulent.

JPrevel : Ce questionnaire ne me semble pas le reflet de ce que souhaite évoquer les salariés, mais globalement c'est plutôt un questionnaire de la direction pour évaluer les salariés et non pas l'organisation. Plus précisément ce questionnaire semble cibler la manière dont les salariés mettent en œuvre la nouvelle organisation.

Il ne met pas en avant les points qui mettrait en avant les risques psychosociaux, le stress et les conditions de travail...

Il y a deux approches différentes celle de la direction celle de la CGT. La CGT a proposé son questionnaire. D'un côté, il s'agit d'évaluer les salariés sur l'application de la nouvelle organisation. De l'autre, pour le questionnaire CGT, il s'agit d'interroger le contenu de l'accompagnement et les conditions de travail.

Nous avons proposé également d'interroger les jeunes sur la manière dont il percevait l'accompagnement GJ.

RWinterbert : Interroger les jeunes pourquoi pas, mais ce n'est pas l'objet.

Tout va résider dans la formulation. Par ex., la CGT propose de questionner le nombre suffisant ou non d'ateliers post-Sas, ce sera forcément non. Sur la question des objectifs et la pression qui serait ressentie, cela va biaiser les choses et cela ne permettra d'affiner et de creuser. Cela relève d'un travail qualitatif. Le questionnaire n'est pas le bon format pour interroger cela.

Par ailleurs, les salariés peuvent s'exprimer sur les espaces dédiés dans le questionnaire.

KNDao : Au sujet de la pression aux objectifs, on peut poser la question. Il pourrait y avoir des réponses négatives...Poser la question de la pression ce n'est pas orienté.

Les questions posées interrogent les salariés sur la manière d'appliquer la nouvelle organisation.

PMartel : La pression va arriver de toute manière. Interroger les salariés n'est peut-être pas utile puisque la pression existe...Notamment en fin d'année moment durant lequel il va falloir viser l'atteinte des quotas d'entrée en GJ. Il va y avoir des appréciations suivant les conseillers. On peut déjà y répondre.

JPrevel : La CGT proposera d'amender le document proposé par la direction dont nous avons eu la présentation qu'aujourd'hui.

SBarranco : un délai est laissé jusqu'au 9 juillet pour amender le questionnaire.

ZHoroizian : Au sujet des ateliers post-Sas. On demande aux jeunes 2 ateliers par semaine et ils n'y ont pas accès et cela a une incidence sur les paiements.

SBarranco : Il n'y a pas d'obligation de suivre 2 ateliers par semaine pour les jeunes, cela a déjà été évoqué et affirmé en CSE.

PMartel : Cela ne s'applique toujours pas et l'on nous demande de mettre des avertissements aux jeunes si les 2 ateliers ne sont pas suivis alors qu'il n'y en a pas assez.

ZHoroizian : Ce n'est pas le discours tenu face aux jeunes.

RWintrebert : La consigne est la suivante : les jeunes doivent être en démarches. Il n'y a pas que le fait d'assister aux 2 ateliers par semaine pour être en démarche. On vous laisse apprécier pour les paiements. Les ateliers c'est en plus. Il n'y a pas de lien entre le paiement et uniquement la présence aux ateliers. Il y a des objectifs assignés, mais on ne fera pas grand-chose, en termes de pression pour les jeunes.

KNDao : C'est encore la question des consignes qui se pose. On déclare quelque chose en CSE au sujet des 2 ateliers par semaine, mais la consigne n'est pas appliquée.

JPrevel : J'aimerais attirer votre attention sur le contrat d'engagement. Ce contrat que l'on demande aux jeunes de signer est tout simplement en dehors de la réalité. Le contenu de ce contrat est même

mensonger à mon sens. Comment se fait-il qu'après 6 mois de nouvelle organisation, ce contrat qui est primordial n'ait pas été modifié. Ce n'est pas normal. Les jeunes seraient légitimes à se plaindre du contenu de ce contrat. Il faut modifier le contrat d'engagement.

ZHoroizian : D'autant plus qu'il y a une pression mise sur les jeunes concernant le versement de l'allocation dans la charte d'engagements.

RWintrebert : Il va falloir modifier ces documents durant l'été. Il va falloir adopter un message partagé. Les jeunes doivent pouvoir vous dire ce qu'ils ont fait. Indiquer un nombre d'atelier doit être conseillé plutôt que rendu obligatoire. Il faut cependant maintenir une exigence.

PMartel : Attention à ne pas relier le paiement à un nombre d'ateliers. Un autre indicateur est le contact avec le conseiller. Il faut laisser les conseillers juges.

KNDao : Pour les chargés de mission dans le questionnaire, on leur demande s'ils effectuent leur travail. Sur l'utilité de leur mission, il vaudrait mieux solliciter les conseillers. Car les chargés de missions ne peuvent être les juges de leur propre utilité.

RWintrebert : L'idée du questionnaire est plutôt de savoir s'ils ont le temps d'exercer leur mission.

ZHoroizian : Pour les animateurs il y avait 17 questions proposées par la CGT. Qu'en reste-t-il ? Notamment sur les risques psychosociaux.

RWintrebert : On peut se laisser une semaine. Il me semble qu'il y a moyen de voir s'il y a un sentiment de surcharge.

JPrevel : Pour nous la solution c'est d'augmenter le nombre de conseillers socle notamment. Et on souhaite questionner la surcharge au travail et les risques psychosociaux.

RWintrebert : Nous essayons de recruter ? Dans le questionnaire il y aura pas mal d'espace pour l'expression des salariés.

Jeunes Sous Main de Justice & GJ :

RWintrebert : Un Point avec les salarié.e.s concerné.e.s a été effectué le 24 juin.

La poursuite du suivi des jeunes SMJ (Sous Main de justice) par l'équipe SMJ dans le cadre de la GJ est cohérent. Ces jeunes ont particulièrement besoin de nouer un lien avec leur CIP, changer 3 fois d'interlocuteurs (CIP justice, animateur GJ, CIP site) n'est pas adapté.

Le suivi des Jeunes SMJ nécessite également une expertise et un partenariat spécifique.

Les discussions ont fait apparaître des points de vue pas forcément uniformes entre les conseillers concernés.

Des inquiétudes sont apparues : Comment suivre les jeunes GJ en conciliant les Sas PJJ, comment suivre des jeunes correctement quand on est en milieu fermé ? Il y a un enjeu global des conditions de travail et des relations avec le SPIP et en milieu fermé.

Bilan : A partir de juillet les CISP Justice garderaient les jeunes GJ en suivi. Les chargés de mission seront en soutien de ces collègues. Un point et un suivi régulier seront effectués, le 1^{er} en octobre puis janvier pour identifier les difficultés éventuelles persistantes. La question des conditions de travail en milieu fermé est un sujet en soi, et sera traitée avec la direction du SPIP. Un courrier lui a d'ailleurs été adressé en ce sens.

Enfin, il sera particulièrement regardé les entrées et sorties des portefeuilles des CIP justice pour éviter toute surcharge.

F.Tahiri : En milieu fermé il n'y a plus d'accès au téléphone portable. F.Tahiri évoque son départ et le transfert de son portefeuille. Cela représente une cinquantaine de jeunes.

SBarranco : Un recrutement a été lancé, nous espérons une nouvelle arrivée rapidement pour limiter la vacance sur le poste.

F.Tahiri : Rappelle que la mission est d'accompagner les jeunes en milieu fermé et non pas quand ils sont sortis de détention. Actuellement nous ne sommes que 3 jours en milieu fermé. Avec la GJ, on va réduire le temps d'accompagnement en milieu fermé. La Mission d'accompagnement des jeunes en détention se réduit de plus en plus et perd de son sens dès lors qu'on demande aux conseillers d'accompagner des jeunes qui sont sortis de détention.

11) Suivi des enveloppes Pacea et Faj :

Rappel du montant des 2 enveloppes pour 2021 :

- 2.464.284 € pour l'enveloppe PACEA
- 680.000 € pour l'enveloppe FAJ.

Au 31 mai 2021 :

- Concernant l'enveloppe PACEA, **1.696.158 €** ont été demandés au bénéfice de **2770** jeunes soit une moyenne de 612 € par jeune. A cette date, **69 %** de l'enveloppe a été consommée.
- Concernant l'enveloppe FAJ, **299.882 €** ont été demandés au bénéfice de **715** jeunes soit une moyenne de 419 € par jeune. A cette date, **44 %** de l'enveloppe a été consommée.

Au total sur la période, la consommation des enveloppes s'élève à **1.996.040 € au bénéfice de 3485 jeunes.**

Au 30 mai 2021, **3.162.483 € ont été demandés au bénéfice de 1974 jeunes GJ** soit une moyenne de 1602 € par jeune.

Au sujet de la Restriction des allocations Pacea

PMartel : La note de service ne tient pas compte de la réalité. Nous proposer d'orienter vers le CASVP alors que le CASVP nous demande de faire entrer les jeunes dans le Pacea n'est pas pertinent.

SBarranco : Le CASVP doit attribuer des aides. Il faudra informer les CASVP.

MMaman : Les chargés de mission n'ont pas été destinataires de la note. Y a-t-il une règle par site ?

SBarranco : Il y a des sites et des conseillers qui aident plus que d'autres.

JPrevel : Il s'agit plutôt de répondre aux besoins des jeunes plutôt que de restreindre les versements...Les besoins accusés des jeunes ont été reconnus, le montant de l'allocation annuelle ayant été doublée par le gouvernement...Dans d'autres ML, l'enveloppe n'a pas été surconsommée, au-delà de 50%.

KNDao : C total correspond-t-il aux demandes ou aux versements ?

SBarranco : Le total correspond aux demandes.

12) Consultation sur application avenant 65

SBarranco : Présente une note diffusée.

L'organisation de la MLP s'adapte bien à l'avenant 65, il ne devrait pas y avoir de difficultés particulières. Un rappel du contexte de signature, des objectifs de cet accord révisant la classification est proposé.

Les Nouveautés concernent notamment les emplois repères déclinés en compétences, elles-mêmes, déclinées en compétences socles, complémentaires ou transversales.

L'avenant revalorise certaines cotations et augmente l'indice professionnel de la cotation 11 qui passe de 390 à 420.

Pour la MLP : Les conseillers GJ seront cotés 12 avec hausse de 5%. Les conseillers emploi seront positionnés cotation 13 avec hausse de 5%.

Les IP d'embauche étaient supérieurs à la CCN. Il n'est, par ailleurs, pas prévu de revaloriser les IP plancher à ce jour.

Le Coût total de l'application de cet avenant est d'environ 25,5 Keuros.

Par ailleurs, il va falloir rédiger des avenants notamment pour tous les conseillers et les chargés d'accueil. Ce sera prêt début septembre. Il va falloir établir des fiches de postes pour tout le monde. Il y a une réflexion sur le temps de travail des cadres. Normalement on devrait se diriger vers un forfait heure ou un forfait jours.

Délai d'application : 14 Octobre 2021.

Application pour les augmentations : 1^{er} Octobre 2021

Une info RH sera diffusée. Une info collective en Septembre sera prévue, elle sera animée par le cabinet Lexlegalis. Les salariés concernés par les modifications feront l'objet d'une réunion spécifique.

KNDao : Pourquoi faut-il des fiches de postes personne par personne ?

SBarranco : Parce que c'est exigé par l'avenant 65.

KNDao : Les conseillers PRIJ peuvent réaliser du recrutement et se faire reconnaître la 4.7 ?

SBarranco : Non car ils n'exercent pas toute la 4.7

KNDao : Les conseillers PRIJ le font effectivement

SBarranco : Si c'est le cas il faut leur reconnaître la 4.7 mais ce ne sont pas les informations que j'ai eu. Je vais en reparler avec le DGA et le coordinateur du dispositif.

MMaman : Les conseillers PRIJ font effectivement plus que ce que font les conseillers niveau 2.

Qui rédige les fiches de postes ? Il faut valoriser les conseillers PRIJ. Il y a eu des primes pour certains postes et pas pour ces conseillers PRIJ.

JPrevel : Il ne faut pas dévaloriser l'action des conseillers PRIJ au motif que la 4.7 ne peut leur être reconnue.

SBarranco : L'avenant est très évolutif. La 4.7 n'est pas réservée aux correspondants emploi.

Le CSE doit être consulté. Consultation en Septembre 2021.

JPrevel : Je rappelle qu'un avenant peut s'améliorer dans le cadre d'un accord d'entreprise.

13) Désignation d'un référent lutte contre le Harcèlement sexuel et agissements sexistes

Candidats :

Kancou NDAO

Dominique NAUDON

Un Vote à bulletin secret est demandé.

Résultat du vote réalisé à bulletin secret les jours suivants la tenue du CSE :

Référent Harcèlement sexuel et agissements sexistes : Kancou Ndao
--

14) Désignation Secrétaire et trésoriers adjoints

Trésorier Adjoint : Linda MOKE NGIAY – 9 POUR

Pas de volontaire pour le poste de Secrétaire Adjoint

JP Revel : J'espère qu'on ne dira plus que le Secrétaire du CSE a un mandat à vie.

Manifestement le poste de Secrétariat n'attire pas.

15)CSSCT

Candidats : Après le départ de la ML Paris annoncé par F.Tahiri, P.Martel annonce sa démission de la CSSCT.

Il est proposé à une nouvelle désignation pour pouvoir 2 postes vacants en plus du poste encore pourvu par Zara Horozian.

Candidats :

Ahmed Baltagi , Kancou NDAO, Estelle ALINE

Vote demandé à bulletin secret

Résultat du vote réalisé à bulletin secret les jours suivants la tenue du CSE :

CSSCT: Zara Horozian, Estelle Aline, Kancou NDao

16)Mise à jour du règlement Intérieur du CSE en lien avec le projet d'accord

Il est sollicité la Désignation et délégations du Président à la DG, DRH, DGA.

Ce document sera transmis d'ici le prochain CSE.

Point sur le RI : Validation en septembre 2021

Point sur l'accord CSE : validation en septembre 2021

17)Précisions apportées après le CSE :

Mail de la DRH du 9 Juillet 2021

Point sur MMH :

Comptes de résultat : il n'y a pas de compensation d'une année à l'autre car il y a un principe de mutualisation qui est appliqué à l'échelle des structures adhérentes.

Fond de solidarité : notre contrat en comprend bien un. Le service des branches de MMH et les partenaires sociaux ML se sont mis d'accord apparemment sur 2 services dans le cadre du DES, à savoir :

- La prise en charge des alternants à 50 % de leur cotisation
- Un forfait fragilité famille de 250 € => sur dossier auprès de l'action sociale

Ce DES est en cours de signature ou vient d'être signé.

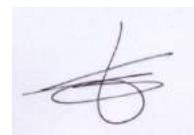
- **Remboursement** : après comparaison, nos taux de remboursement sont les mêmes entre notre ancien contrat Harmonie mutuelle et celui de MMH. Ce qui peut expliquer la baisse de remboursement, c'est éventuellement que la sécurité sociale ait réduit sa prise en charge car le remboursement mutuel est un % de la base de remboursement sécurité sociale.

Consultation avenant 65 :

Pour donner suite aux échanges en séance, nous avons rebalayé les métiers en interne et notamment celui des conseillers PRIJ concernant l'exercice de nouvelles compétences, et notamment la 4.7.

Après échange avec le coordinateur du dispositif et le DGA, je vous confirme que la 4.7 n'est pas exercée par l'équipe qui restera positionnée sur une cotation identique à celle d'un autre CISP. En PJ une annonce type de CIP PRIJ. La casquette emploi avec par exemple la constitution d'un réseau d'employeur ou le conseil aux employeurs ne font pas partie des missions du poste.

Pour le CSE, Jean-Philippe Revel – Secrétaire



CSE 19 mai 2021

CONSULTAT SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES –

Point sur les appels à projets (AAP)

Contexte

Le financement des missions locales repose en premier lieu sur l'engagement des pouvoirs publics : Etat, conseils régionaux, conseils départementaux, collectivités locales. Mais, au regard de la raréfaction des subventions de fonctionnement général, ceux-ci invitent de plus en plus les ML à répondre aux multiples appels à projet qui sont lancés. Le Programme d'Investissement dans les Compétences (PIC) est à ce titre symptomatique de cette nouvelle logique de soutien à des programmes d'action ciblés (sur des territoires, des thématiques ou des sous publics identifiés).

Grâce à sa taille, la MLP a développé une réelle expertise et une capacité d'ingénierie de projets : veille, élaboration de dossiers complexes, ingénierie financière pour trouver des cofinancements, contractualisation / conventionnement, animation de la gouvernance du projet, reporting, suivi administratif et financier, etc.).

En 2020 tous les domaines d'activité étaient concernés : café bien être, moi(s) citoyen et le poste chargé de mission citoyenneté (convention FIPDR), actions linguistiques pour les réfugiés (convention BOP 104), services civiques réfugiés (convention ville de Paris-DDCT), lutte contre le décrochage institutionnel (convention ville de Paris - DASES), actions auprès des jeunes sous main de justice (conventions ville de Paris - DPSP / FIPD / SPIP / PJJ), actions dans le cadre des Cités éducatives (convention Etat), la création d'activité (Convention FSE-Le pari d'entreprendre). Et bien sûr également nos gros programmes d'action : DIP (convention ville de Paris – DASES / FSE), PRIJ (convention Etat) reconduits depuis plusieurs années.

Information sur les AAP 2021

L'année 2021 consiste en premier lieu bien sûr à poursuivre les projets entamés les années précédentes :

- Poursuite du PIC Repérage (débuté en octobre 2019 pour 3 ans)
- Poursuite du PIC Réfugiés (débuté en juillet 2020 pour 3 ans)
- Poursuite de l'obligation de formation (débuté en septembre 2020, pour une durée inconnue) : 352.075€ euros attribués par l'Etat pour 2021 et intégrés à la CPO. Une équipe de 5 personnes a été constituée, composée d'une chargée de projet, d'une assistante de gestion et de trois conseillères dédiées.
- Mise en place des actions « Cité éducative » dans les 19^e et 20^e arrondissements. Ces actions auraient dû se réaliser en 2019 mais ont été prolongées en raison de la Covid.

Il s'agit par ailleurs de prolonger, par convention, des actions déjà existantes :

- En raison de la crise sanitaire, la DIP a pu bénéficier d'un avenant prolongeant d'un an la CPO 2019-2020, et ainsi se poursuivre jusqu'à fin 2021 avec la même structure RH et le même budget.
- La CPO PRIJ conclue pour 3 ans de juin 2018 à mai 2021 arrive à terme.
 - Une nouvelle CPO est en cours d'écriture. Elle s'étendra de juin 2021 à décembre 2022 (19 mois) afin de coller à la durée du contrat de ville parisien qui a été prolongé de 2 ans.
 - L'Etat souhaite élargir l'action du PRIJ afin de couvrir tous les QPV parisiens. Pour cela, la Préfecture a validé le recrutement de 2 référents de parcours supplémentaires, l'un positionné dans le 18^e, l'autre dans le 20^e. Ce dernier interviendra en renfort sur le QPV « Grand Belleville » pour la partie du 20^e permettant ainsi au référent de Centre de se focaliser sur les parties 10^e et 11^e du Grand Belleville. Le référent supplémentaire du 20^e interviendra également en renfort de la collègue s'occupant des micro-quartiers des Portes du 20^e.
 - Le budget global pour le PRIJ devrait ainsi être de 428.000€ pour une année.

Enfin, la MLP souhaite développer de nouvelles actions :

1/ Paris Boost Emploi :

La MLP s'inscrit dans le plan "**Paris Boost Emploi**", souhaité par la Maire de Paris ([communication lors du conseil de Paris de novembre 2020](#)), en proposant un projet tourné vers quatre populations spécifiques :

Public cible :

Les jeunes, premières victimes de la crise, peinent à accéder à une solution. La situation sociale de certains d'entre eux s'est précarisée. Le nombre de jeunes accompagnés par la MLP croît ainsi de 20% par rapport à l'année précédente. Si tous jeunes sont concernés, il nous semble essentiel de mettre l'accent sur quatre sous-groupes :

- Les **jeunes diplômés (Bac+3 validé et plus)**
- Les jeunes **décrocheurs universitaires (niveaux L1 et L2)**
- Les jeunes résidant dans les **quartiers prioritaires**, et tout particulièrement les **jeunes filles**.
- Les jeunes **réfugiés** continuent de venir en grand nombre depuis le mois de juillet et sont également particulièrement démunis face au manque d'emploi.

Objectifs :

- Densifier des **actions territorialisées Emploi "hors les murs"**. Des actions locales focalisées sur l'emploi et la découverte des métiers, avec l'appui des partenaires du territoire et l'implication des équipes du Programme Régional d'Insertion des Jeunes (PRIJ), permettent de repérer, (r)accrocher, mobiliser les jeunes et leur fournir des opportunités d'emploi rapides.
- Développer des **actions différenciées, complémentaires** à l'offre de services de la MLP et **adaptées** à 4 sous-groupes de jeunes ayant des profils et des besoins spécifiques.
- Renforcer des **outils et méthodes** pour rendre les jeunes autonomes dans leur recherche d'emploi.

Descriptif :

- **Repérage des publics et délivrance d'un premier niveau d'information et de service** : aller vers / aller au contact des jeunes sur leur lieu de vie, via les réseaux sociaux, avec des partenaires connus et nouveaux.
- **Offre de (re)mobilisation** : proposer un bouquet de services modulaires et facilement activable qui viendra compléter l'offre existante à la MLP.
- **La mixité des publics et l'échange entre pairs** étant des principes d'action inhérents à notre projet, certaines offres pourront être **communes** à plusieurs sous-groupes.

Offre commune à tout ou partie des sous-groupes :

- Leur permettre de prendre conscience de leurs compétences et les valoriser
Informer systématiquement des opportunités d'emploi et de formation dans les métiers en tension
- Elargir les choix professionnels
- Connaître les métiers et s'orienter vers les formations professionnelles
Accompagner vers les immersions professionnelles
Maîtriser les outils numériques / développer sa stratégie numérique de recherche d'emploi
- Promouvoir le service civique et accompagner les candidatures
- Inciter à la création d'activité, en lien avec leurs projets de vie
- Proposer des espaces d'échange / de réseaux entre pairs, dans des lieux MLP dédiés (avec accueil convivial - journaux, café, documentation - ordinateurs à disposition, appui de professionnels, etc.)

D'autres, au contraire, seront dédiées et développées pour répondre aux besoins spécifiques de certains publics.

- Ces ateliers seront modulaires et facilement activables. Ils seront soit animés en interne (recrutement de nouveaux salariés grâce au financement Paris Boost Emploi), soit confiés à des prestataires.

Synthèse :

- Durée du projet : 1 an
- Nb de bénéficiaires visés : 2000 en repérage, 1200 en mobilisation
- Budget prévisionnel : 562 500€ sur 12 mois
- Financeurs : 80% VDP, 20% fonds propres MLP
- Ressources humaines prévisionnelles :
 - Recrutement de 7 ETP dédiés : 1 coordinateur.rice et 6 conseiller.ère.s coachs ;
 - Valorisation de postes de plusieurs salariés (2,12 ETP) : chargée de mission service civique, chargé de mission création d'activité (à temps partiel sur le projet), chargé.e.s de filière et les Correspondants Emploi.
- Coût de prestations : 19.185€ sont prévus pour l'achat de prestations à destination des publics cibles.
- Validation attendue : lors du Conseil de Paris de juin 2021
- Début prévu du projet : septembre 2021

2/ PIC 100% Inclusion QPV :

Un des enseignements des premières années du PRIJ était qu'il manquait aux référents de parcours une offre de services intégrée, courte et modulable, pour accrocher les jeunes et les impliquer véritablement dans leur parcours. L'équipe du PRIJ - et en premier lieu son coordinateur - ont ainsi conçu, avec leurs partenaires, une offre intitulée « Pack de remobilisation ». Celle-ci a été expérimentée une première fois en 2020, et va être renforcée dans le cadre des Cités éducatives (actions prévues en juin).

Afin de pouvoir proposer une telle offre sur l'ensemble des QPV et ainsi impliquer la majorité des jeunes suivis par l'équipe PRIJ / PIC Repérage, nous avons répondu en avril, en consortium avec l'EPEC et la ville de Paris, à l'AAP PIC 100% Inclusion QPV, l'EPEC étant le porteur du projet.

Ce financement permettrait de recruter un coordinateur dédié et ainsi d'organiser 38 sessions de « Pack de remobilisation » pour 225 jeunes par an.

Public cible : les jeunes résidant dans les **quartiers prioritaires**

Descriptif :

- un pack d'actions assez courte sur 3 semaines, rémunéré (allocation PACEA).
- modulable (pour s'adapter aux souhaits très changeants des jeunes)
- organisé au plus près des territoires
- articulant différents leviers d'engagement : actions sportives, culturelles, confiance en soi, découverte des métiers, présentation des offres de formation / d'alternance, compréhension du marché du travail, etc.
- mobilisant différents partenaires

Plus qu'un simple outil de remobilisation, il s'agit d'une action d'animation sociale et territoriale :

- Valoriser les jeunes talents issus des QPV
- Renforcer leur réseau et l'accès à l'information sont les valeurs portées par le Pack
- Collaborer en transversalité avec les acteurs institutionnels et les acteurs locaux Jeunesse

Cf. en annexe un exemple de programmation concrète

Synthèse :

- Durée du projet : 2 ans
- Nb de bénéficiaires visés : 450 jeunes des QPV
- Budget total : subvention demandée au PIC de 534.800€ (pour un projet MLP total de 881.300€)
- Ressources humaines prévisionnelles :
 - Recrutement de 1 ETP de coordinateur dédié
 - Valorisation de 3,5 ETP la première année (correspondant Paris Boost Emploi, chargés de filière, référent PRIJ) et de 2,5 ETP la deuxième

- Coût de prestations : 402.800€ sont prévus pour financer les sessions de Pack de (re)mobilisation pour les 2 ans
- Validation attendue : juin 2021
- Début prévu du projet : septembre 2021

3/ Le bien-être comme levier d'insertion

Le projet a été déposé auprès de l'Agence régionale de santé en mars 2021.
Démarrage souhaité : septembre 2021

Objectifs :

- Stabiliser et développer l'offre de santé mentale de la Mission locale de Paris

Descriptif :

Ce projet vise à :

- Pérenniser l'offre de santé mentale existante (cafés bien-être tous les quinze jours sur chaque site, permanence hebdomadaire d'un psychologue sur site)
- Compléter cette offre et mobiliser des professionnels qui pourront chacun et de manière très complémentaire répondre aux besoins identifiés.

Les Partenaires :

- **Société MYC Business Group :**
 - 1^{ère} action : initiation au cross training, à la course à pied.
 - 2^{ème} action : boxe thérapie : **5 ateliers de 3h répartis sur 10 mois**

Happy Développement :

- Ateliers Boost ta confiance : 1 formateur, 4 h par mois sur 10 mois

Cabinet EosPsy & association ParADOxes :

- Cafés bien-être : 2 ateliers par mois répartis en 2h d'échange informel et 1h de face à face individuel
- Permanences psychologiques : 120 permanences de 4h

Synthèse :

- Durée du projet : 1 an
- Budget prévisionnel : 78 256€ TTC sur 12 mois
- Financeurs : ARS
- Echéance : dossier déposé en mars 2021 à l'ARS pour un démarrage en septembre 2021

4/ Inclusion par le travail indépendant

En consortium avec le groupement de créateur, nous avons candidaté avec 39 autres missions locales d'IDF.

Objectifs :

- Répondre aux conséquences de la crise, et plus particulièrement à l'augmentation prévisible du nombre de créations d'entreprises par des personnes fragilisées sur le marché du travail, dont les jeunes, mais ayant peu de culture entrepreneuriale et de réseaux, via le soutien au déploiement d'une offre de service d'accompagnement renforcée et de qualité ;
- Soutenir les démarches d'accompagnement qui contribuent aux chances de réussite et à la pérennisation des entreprises créées ou reprises et participent à la sécurisation des parcours professionnels des personnes ;
- Eclairer les décisions relatives aux conditions de mise en œuvre d'une offre de service d'accompagnement renforcée. Une évaluation sera menée à cet effet afin d'identifier et de valoriser des pratiques performantes.

Objectifs quantitatifs : 156 jeunes

Durée : 2 ans

Descriptif :

- Permettre rapidement à un nombre significatif de personnes d'accéder à la création / reprise d'entreprise
- Soutenir la mise en œuvre d'une offre de services renforcée, adaptée à la diversité des besoins et des profils des personnes concernées.

Synthèse :

- Budget prévisionnel : 180 460 € sur 2 ans
- Financeurs : 50% Etat, 50% fonds propres MLP
- Echéance : dossier déposé en avril 2021 à l'ANGC en vue de la rédaction de la candidature régionale

ANNEXES

ANNEXE 1

Offre de services visées pour le programme « Paris Boost Emploi »

	Diplômés L3 - M1	Décrocheurs L1-L2	QPV dont femmes (peu visibles)	Réfugiés
Offre commune	- Elargir les choix professionnels - Prendre conscience de ses compétences et les valoriser - Connaître les métiers et s'orienter vers les formations professionnelles - Accompagner vers les immersions professionnelles - Maîtriser les outils numériques / développer sa stratégie numérique de recherche d'emploi - Promouvoir le service civique et accompagner les candidatures			
	- Favoriser l'insertion et l'autonomie socioprofessionnelle par la création d'activité en accord avec ses valeurs, ses projets de vie			
	- Club de pairs + Espace dédié proposant un accueil convivial (journaux, café, documentation) sur 3 sites (HDM + Avenir + Est) - Développement des opportunités emploi dans les métiers en tension - Préparation au concours d'éloquence - Plan alternance 2021			

Volume de bénéficiaires	Diplômés L3 - M1	Décrocheurs L1-L2	QPV dont femmes (peu visibles)	Réfugiés
Offre spécifique	- Favoriser les échanges d'expériences - Se préparer aux échanges avec les entreprises : Visio, forum, speed meeting - Produire un vidéo CV pour les réseaux sociaux et les candidatures en ligne	Atelier Confiance en soi (dépasser "l'échec" et le transformer en ligne de force)	- Organisation de "pack de remobilisation 1^{er} pas 1^{er} victoire" (dans le cadre d'un projet plus vaste porté par l'EPEC, avec un cofinancement attendu du PIC 100% Inclusion QPV) - Atelier mobilité - Atelier prévention de la violence intrafamiliale - Développement des opportunités emploi dans les métiers en tension	Orientation vers les formations linguistiques - Promotion spécifique des opportunités emploi dans les métiers en tension

ANNEXE 2

Déroulé d'une session de Pack de remobilisation

Semaine 1 : Mieux se connaître, pour mieux s'orienter				
Lundi 07/06	Mardi 08/06	Mercredi 09/06	Jeudi 10/06	Vendredi 11/06
Rencontre Rôle Modèle Joueur Pro Team Building Sport Lidaire – Wafi Equipement sportif « City Stade »./ Cross training/Dojo Vidéo	Coaching développement personnel Les softs skills Présentation Identification croisée Profils Ismail – The Mind Factory	Coaching développement personnel Vers une meilleure version de soi Présentation du développement personnel Présentation des concepts Zone de confort - Habitudes - Echec - Opportunité - Pensées limitantes Ismail The Main Factory		Coaching développement personnel Les softs skills Présentation Identification croisée Profils
Déjeuner 1 jour / 1 métier	Déjeuner 1 jour / 1 métier	Déjeuner 1 jour / 1 métier	Déjeuner 1 jour / 1 métier	Déjeuner 1 jour / 1 métier
Team Building Présentation programme Signature contrat engagement Rendre les jeunes acteurs, règles de vie en commun. Prendre le temps d'échanger avec eux et entre eux	Coaching développement personnel Les softs skills Présentation Identification croisée Profils	Coaching développement personnel Se construire et se projeter La construction des objectifs : le court terme, le moyen terme et le long terme The Mind Factory		Rencontre Rôle modèle entreprise Bilan 1^{ère} semaine

Semaine 2 : CROSS TON FUTUR => J'ouvre le champs des possibles				
« Je prépare mes outils » CV / LM/ Entretien d'embauche	T Connecté ?	Projet collectif « Les jeunes parlent aux jeunes »	Accès aux Droits (mini forum) Prévention des risques, droit du travail, droit vie quot. / Asso Charonne/ Maison des Volontaires/ Parcours le monde	Coaching développement personnel Vers une meilleure version de soi

	Rendre autonome les jeunes sur les questions d'outils et logiciels informatiques, de réputation digitale et de recherche d'emploi RECONNECT		REGROUPEMENT	Ismail The Main Factory
Déjeuner 1 jour / 1 métier	Déjeuner 1 jour / 1 métier	Déjeuner 1 jour / 1 métier	Pizza Déj 1 jour / 1 métier	Déjeuner 1 jour / 1 métier
Joue le jeu Coaching par le sport PB REGROUPEMENT Halle Carpentier	T Connecté ? RECONNECT	Rencontre partenaires entreprises Préparation entretien d'embauche ACTUAL Parrain, Mécénat de compétence, CF Vidéo	Speed Formation découverte des CF et recherche de solutions Vidéo REGROUPEMENT	T'es Connecté ? Ateliers « Initiation développement d'une application mobile ». Vidéo

Semaine 3 : PLAY THE GAME / JOUE LE JEU - J'active mon parcours				
Lundi 21/06	Mardi 22/06	Mercredi 23/06	Jeudi 24/06	Vendredi 25/06
Atelier Théâtre « Ateliers Belacqua » Préparation à l'entretien d'embauche	« Je finalise mes outils » CV / LM / Entretien d'embauche		Atelier coup de Pouce La cravate solidaire Coaching pro Coaching en image Photos 3 binômes, studio, photos La Cravate Solidaire	"Joue le Jeu" coaching par le sport / Initiation Basket PB
Déjeuner 1 jour / 1 métier	Déjeuner 1 jour / 1 métier	Pizza Déj 1 jour / 1 métier	Déjeuner 1 jour / 1 métier	Déjeuner 1 jour / 1 métier
Atelier Théâtre « Ateliers Belacqua » Préparation à l'entretien d'embauche	Rencontre partenaires entreprises Présentation opportunités Regroupement 19/20ème CPA Louis Lumière Vidéo		Module Focus Alternance CFA / Face Paris « Osons l'apprentissage » 1 jeune/1 parrain	Rencontres rôle modèle Acteurs du territoire Bilan Retour collectif et individuel Participation partenaires Vidéo

CSE 19 mai 2021

POINT 5 : Note diffusée

CONSULTAT SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES

Point sur le projet associatif (PAS)

Les orientations stratégiques de la Mission Locale de Paris, depuis 2012, font l'objet d'un plan appelé Projet Associatif. Des travaux ont été menés dès 2012, avec l'ensemble des salariés ; ils ont pris la forme de plusieurs séminaires, animés notamment par le cabinet OPUS3. Mais le premier Projet Associatif formel a été présenté pour la période 2015-2017, suivi du Projet Associatif 2018-2020.

Le CA du 7 mai 2021 a adopté une mesure de prolongation de 1 an de ce programme, qui devient le Projet Associatif 2018-2021. A la fin de l'année 2021 ou au début de 2022, en fonction des contraintes sanitaires, un nouveau cycle d'évaluation et de construction d'un nouveau projet associatif sera organisé.

Le PAS 2018-2021 comprend 8 axes déclinés en 55 projets, qui traduisent à des degrés divers les orientations de la MLP. Lors de l'évaluation réalisée fin 2019, il a été clairement montré quels étaient les progrès accomplis et ceux qui restent devant nous.

Les 8 axes restent d'actualité :

1. Promouvoir le recrutement de nouveaux usagers
2. Développer les accompagnements renforcés et spécifiques et les moyens visant l'autonomie
3. Adapter et Consolider le modèle d'accompagnement
4. Promouvoir et manager la qualité
5. Promouvoir les méthodes « interactives et participatives » auprès des jeunes
6. S'inscrire dans le grand plan Formation
7. Poursuivre et consolider la relation entreprise dans sa diversité et les partenariats complémentaires pour l'action
8. Revisiter la gouvernance (AG, CA, CLO) et consolider le modèle économique

L'accueil de nouveaux public

Décliné en divers projets qui ne seraient peut-être pas déterminés de la même façon en 2021, cet objectif reste important. Si le nombre de jeunes en contact dépasse le nombre de jeunes NEETs sur le territoire parisien, on ne peut encore dire que tous les jeunes susceptibles d'avoir besoin de l'aide de la MLP sont suivis par la MLP.

- C'est ainsi que le programme PRIJ se développe encore en 2021 et vise la couverture des 20 QPV de Paris L'objectif d'aller vers les publics, notamment dans les quartiers les moins

favorisés, reste fort. Il est associé au *PIC Repérage* et va être renforcé dans son aspect *Mobilisation*.

- La MLP coopère avec Pôle Emploi sur l'accueil de jeunes suivis dans le programme AIJ, pour la délivrance de *diagnostics socio-financiers*. La signature d'un PACEA est un passage obligé mais nous ne savons pas encore combien de ces jeunes seraient venus à la MLP sans ce passage par Pôle Emploi qui attend, en 2021, 5000 jeunes en AIJ.
- Les concurrents sont nombreux à vouloir accueillir et accompagner des jeunes vers l'emploi (AEF, Pôle Emploi, CIDJ, Mozaïk RH, etc.). La MLP se doit de défendre des positions, c'est-à-dire un modèle d'accompagnement moins utilitariste, moins court termiste, plus global, humaniste et individualisé. Cette stratégie implique le maintien et le développement des actions de communication déjà engagées : campagne digitale *EPOKA* de janvier 2021, Quartiers d'Été, etc.

Accompagnements spécifiques et l'autonomie

Décliné en 8 objectifs, tous quasi atteints à l'exception du développement d'un programme dédié aux Jeunes au RSA, il s'agit maintenant plutôt de travailler à leur articulation et à la simplification des prescriptions : aide à la décision, sourcing, information des jeunes, etc.

- Sur l'objectif GJ, traité par ailleurs, rappelons que l'objectif 2000 était de 1459, ramené à 1234 en raison de la crise sanitaire. En 2021, 1274 jeunes ont finalement pu intégrer le dispositif. Pour 2021, la MLP s'est fixé un objectif de 2500 jeunes en volume mais un rythme d'entrée de 250 par mois atteint avant la fin de l'année, ce qui signifie, en niveau un objectif de 3000 jeunes, permettant d'envisager l'atteinte, en volume, de 3000 jeunes en 2022.

Les moyens financiers sont là puisque l'accroissement de 1500 à 2500 est financé par l'Etat à hauteur de 1600€ par jeune, sans condition de sortie. Les conséquences immobilières, à inertie forte, sont importantes : le nouveau site du XXe va permettre d'augmenter la surface de la MLP de 450 m², mais cela ne suffira pas. Avec un SAS de 2 semaines, besoin de m² spécifiques GJ est de 1m² par jeune entrant en GJ.

- Le développement d'une offre de service nouvelle par AAP reste difficile : on le voit au niveau de la santé, de la mobilité, de la justice et de la citoyenneté, du sport, etc. Les AAP sont de taille trop modeste ou bien sont réservés à des ML de plus petite taille en Île de France. Autre difficulté : tous les AAP demandent un co-financement. Le plus souvent le socle doit contribuer, mais le socle n'augmente pas, voire diminue. Le niveau du budget socle est l'enjeu majeur des prochaines années.

Adapter et consolider le modèle d'accompagnement

Cet objectif, tel que défini en 2017 est largement mais non complètement atteint. De nouvelles perspectives apparaissent au cours du temps et des événements. Dernier en date, les 3 vagues de confinement liées au coronavirus, qui ont entraîné un développement sans précédent, brutal et non prévu du télétravail, de l'accompagnement à distance et des équipements informatiques (architecture et moyens individuels) et téléphoniques permettant une organisation nomade du travail.

- Sur 3 des 5 principes d'accompagnement essentiels, **Co-accompagnement** (nouvelle organisation de la GJ, développement partenarial, AIJ), **Engagement** (PACEA) et **Information** (Portail, campagne digitale), des progrès très importants ont été accomplis. Sur le **Jeune au Centre** (diagnostic) et sur la **Pédagogie de l'Action** (Validation des projets par l'expérience), des progrès restent à accomplir.

Toutefois, des avancées importantes comme la Boussole, outil de synthèse et de présentation des compétences sur le Portail, le développement des Open Badges sur lesquels la MLP est en pointe, ou encore le projet développé avec le BIT, la DARES et la DITP, pour une meilleure compréhension des prescriptions, nous permettent d'avancer sur cette voie difficile et nécessaire de l'amélioration des prescriptions.

- Sur la modélisation du diagnostic initial, malgré le développement du projet Accueil, les progrès sont plus difficiles. Le manque de ressources humaines disponibles lors de la phase d'accueil en est une des raisons. On peut noter le développement important des demandes de pré-inscription en ligne (1/4 des primos en 2020) bien que toutes les potentialités n'en aient pas encore été exploitées. On peut regretter le refus de la DGEFP de développer une API entre des systèmes locaux comme le Portail de la MLP ou le Shaker d'Occitanie, malgré les efforts de lobbying consentis depuis plusieurs années.

Mais il faut poursuivre nos efforts en ce sens. La reconnaissance par la DGEFP de l'intérêt d'un outil complet comme l'est le Portail et le lancement d'un successeur à i-Milo, processus en cours, ouvrent des perspectives intéressantes.

Qualité

Au sens formel, il n'a pas été initié de démarche qualité ni de certification, comme cela a pu être le cas dans certaines ML.

Par ailleurs, sur le recueil de l'avis des publics jeunes, beaucoup reste à faire : développer des questionnaires plus systématiques de satisfaction (au-delà de l'enquête nationale sollicitée par l'UNML), analyser et exploiter les retours au sein des équipes ; organiser et structurer les modalités d'échanges avec les parrains. Un questionnaire est désormais systématiquement transmis, par email, aux jeunes qui viennent de s'inscrire à la MLP afin de mieux comprendre leur demande mais cela reste encore insuffisant.

Enfin, le système de production de données tant qualitatives que quantitatives sur les parcours des jeunes ne permet pas encore d'analyser facilement la qualité des actions mise en œuvre par la MLP, individuelles et même collectives. nous tâchons, dès que c'est possible, d'associer des équipes de recherche permettant d'évaluer nos dispositifs. C'est par exemple ce qui est en cours d'élaboration avec l'équipe J-PAL / Ecole d'Economie de Paris pour le programme ALLERO PIC Réfugiés.

Si on ne peut parler de « démarche qualité », on peut en revanche évoquer une démarche qui vise à être plus attentif au suivi des parcours. La signature du PACEA oblige les jeunes (notamment à informer leurs conseillers de leur changement de situation, à se rendre aux rendez-vous prévus, etc.), mais elle oblige également les professionnels de la MLP ; elle nous oblige a minima à les relancer si nous n'avons pas de nouvelles d'eux depuis un moment, et à leur faire des propositions d'offres de service qui seraient pertinentes. C'est pourquoi nous avons développé différents outils d'analyse et de suivi des portefeuilles (cf. différents modules de l'outil Microsoft Power BI qui est interconnecté avec i-Milo,

mais aussi OuiForm, le portail MLP ou encore DUDE), et nous avons accompagné l'ensemble des conseillers à leur prise en main (ateliers dédiés en visio).

C'est ainsi que nous avons fortement mis l'accent sur l'accompagnement des équipes au changement, l'information (newsletter, intranet, réunions d'équipe), la formation aux temps collectifs, aux nouveaux outils, aux nouveaux dispositifs (*via* des ateliers en visio notamment), sur la formalisation des procédures et les process, ou encore la conception concertée des outils d'évaluation (fiche de progression GJ par exemple) ; tout en sachant qu'il s'agit là d'un processus de transformation permanent et non d'une situation à atteindre.

Notons que la création des postes de responsable adjoint (en binôme de site) vise de la même manière à venir en appui des équipes opérationnelles pour améliorer la qualité de l'accueil et du suivi des jeunes.

Outils pour les jeunes

Le développement d'outils pour les jeunes a été une question importante depuis 2015, et le reste aujourd'hui. Le portail Internet est l'outil majeur qui a vocation non seulement à permettre la capitalisation de l'ensemble des informations / données pertinentes pour les jeunes (et accessibles directement à ces jeunes), mais aussi à intégrer des outils connexes.

Le « coffre fort » du portail pour chaque jeune est déjà opérationnel, tout comme les fonctionnalités permettant de se positionner sur des ateliers ou encore de manifester son intérêt pour tel ou tel offre d'emploi. Ou encore la possibilité pour les jeunes de faire des tests (encore très insuffisants), d'auto-évaluer ses compétences (boussole) ou de capitaliser ses fiches de progression (pour la GJ pour le moment).

Une deuxième étape est déjà engagée qui permettra d'interconnecter le portail avec des outils tiers. Le lien avec l'outil DiagOriente (identification des compétences, travail sur le projet professionnel) est en cours de finalisation. D'autres outils sont envisagés (comme l'outil « Mon parcours pro » qui va être expérimenté avec le B.I.T) ou envisageables (comme EVA ou encore les Open Badges). L'objectif est à la fois que les jeunes puissent accéder facilement à ces outils depuis notre portail (sans avoir à ressaisir des identifiants de connexion par ex), mais aussi que les informations produites par l'usage de ces outils soient renvoyées dans le portail et combinées avec les données déjà existantes.

Mais outre la possibilité de créer (ou d'interconnecter avec) de nouveaux outils, l'enjeu majeur demeure la question de leur appropriation, tant par les jeunes que par les salariés. Outre un déficit d'information sur notre portail et sur toutes ses fonctionnalités, il faut davantage comprendre comment les jeunes – dont un bon nombre maîtrisent peu le numérique pour un usage professionnel – pourraient utilement bénéficier de tous ces outils pour leurs démarches d'insertion.

L'expérimentation de l'outil « Mon parcours pro » est un bon exemple à poursuivre, puisqu'elle va permettre d'analyser comment, concrètement, un tel outil est utilisé par les jeunes et par les conseillers, et quels effets ces usages peuvent produire.

Les mises en situation des jeunes, axes 6 et 7

La réorganisation de la DCIE en 4 pôles, Compétence (Evaluation, Orientation et Formation), Entreprise (Emploi et Entreprises), Inclusion et Bénévolat a précisément eu pour objectif d'accroître la force de frappe de la Mission Locale en matière de mise en situation des jeunes, à la fois parce qu'il s'agit du choix stratégique de pédagogie de l'action, et parce que les jeunes demandent le plus souvent, d'abord, un job, une formation, une action concrète rapide.

La progression des mises en situation formation et emplois (emplois courts, durables, alternance) a été encourageante puis importante, de 2015 à 2019. Mais la volonté des jeunes et celle de la MLP ne suffisent pas pour atteindre un objectif qui dépend fondamentalement de l'offre. Hors les années 2019 et 2020 ont été gravement perturbées par d'importantes grèves des transports puis par l'épidémie du Covid-19, qui dure encore en ce mois de mai 2021.

Les 2 axes 6 et 7, « S'inscrire dans le grand plan Formation », qui ne serait plus formulé ainsi, et « Poursuivre et consolider la relation entreprise dans sa diversité et les partenariats complémentaires pour l'action » restent donc plus que jamais d'actualité.

Gouvernance

Sous le chapitre *Gouvernance* figurent divers sujets. Principalement :

- **Dialogue social interne** – L'objectif « faire vivre le dialogue social interne » est largement atteint. Tous les sujets sont abordés au fil des CSE, Commissions CSCT et NAO, en plus des participations es qualité à divers débats internes. En 2020, 6 séances de CSE ordinaires et 8 CSE extraordinaires. En 2019, 7 séances de CSE ordinaires et 5 CSE extraordinaires. Au titre des NAO 2019 (en 2020), 5 séances, au titre des NAO 2018, 5 séances.
On peut noter la faiblesse de la représentation des jeunes, usagers aussi, et donc sans doute la prise en considération insuffisante de leurs positions au sein de nos débats internes.
- **CLO et démocratie locale** – L'objectif du maintien de ces instances est atteint, mais non encore l'assouplissement de leur fonctionnement par intégration à des instances territoriales existantes, s'agissant de CLO mono arrondissement.
- **Suivi du projet associatif** – Une grande attention a été accordée au suivi scrupuleux du projet associatif, depuis 2015. La chronologie annexée à la présente note en atteste. Cette résolution devra rester ferme à l'avenir. L'évaluation par les bénéficiaires/usagers, notamment, par sa difficulté de mise en œuvre, n'a pas été à la hauteur des attentes et sera susceptible d'être améliorée.
- **ESS** - S'agissant de la reconnaissance de la MLP comme acteur de l'ESS (statut ESUS), l'objectif est atteint et cela nous a permis d'accéder à certains instruments financiers (500 K€ empruntés par ce moyen, par billets à ordre) avec le Crédit Coopératif. Au-delà, le positionnement ESS de la MLP, formel, devrait ouvrir certaines perspectives en lien avec l'organisation des JOP Paris 2024, premiers jeux inclusifs.
- **Les modes de financement** – L'Emission de titres associatifs, la reconstitution des fonds propres à hauteur de 250 K€ par an sont 2 objectifs réalisés à 100%. L'augmentation du

périmètre financier, de 12 millions à presque 17, et le risque inhérent à la faiblesse relative des ressources stables (budget socle) nous conduit cependant, mécaniquement, à envisager un objectif plus élevé pour atteindre non pas 3 millions mais 4 millions de fonds propres, soit un plan de provisionnement plus proche de 350 K€ par an.

Le risque lié à la structure des produits – La part des ressources stables, socles, tend à diminuer, et la part des financements obtenus sur divers projets et réponses à AAP est en croissance constante. L'Etat lui-même finance certaines actions très structurantes comme la Garantie Jeunes sur un mode non permanent (crédits du « Plan de relance ») alors même que l'on s'active à élaborer les contours d'une Garantie Jeunes Universelle. C'est un facteur majeur de fragilisation de la MLP.

Stratégie de reconstitution des fonds propres - La Cour des Comptes, dans son rapport sur la MLP (2021, voir ci-après) préconise aussi une plus dynamique reconstitution des fonds propres. Mais elle recommande pour cela, curieusement, non pas de préserver un écart minimal de 3 à 4% entre les produits et les charges, projet par projet, mais de « réduire nos dépenses et de faire des économies ». Mais beaucoup d'économies ont déjà été faites depuis 2014. Les importants surcoûts observés sur la photoreproduction et la téléphonie ont été résorbés ces dernières années, les loyers restent très élevés à Paris, et les équipements informatiques et téléphoniques sont des investissements stratégiques qu'il serait périlleux de réduire. Au contraire, il serait souhaitable d'accroître les dépenses en la matière.

La part du budget SOCLE – Les clefs de répartition de la dotation socle de l'état, ainsi que son montant (net du financement de la GJ) sont des données, de fait, confidentielles. Une estimation succincte (ARML et MLP) a permis déterminer un manque à gagner pour la région IDF de 10 millions d'€ par an. Pour la MLP cela représenterait environ 1,2 M€ par an de plus, de ressources SOCLE, soit 10 postes de conseillers, des locaux supplémentaires, etc. La reconquête de cette marge financière perdue est certainement l'enjeu financier fort des prochaines années.

Point sur le rapport de la Cour des Comptes

Un contrôle de la Cour des Comptes a été mené pendant 8 mois. Ce rapport n'est pas public et ne peut être diffusé en tant que tel aux membres du CSE. Mais il a été transmis par le Président aux membres du Conseil d'administration.

Ce rapport contient des éléments qui peuvent éclairer la réflexion pour la rédaction du prochain Projet Associatif 2021-2024, d'autres qui peuvent faire débat et qui ont d'ailleurs déjà fait l'objet de remarques écrites de la part de la MLP en réponse à la CC, d'autres enfin qui peuvent être directement intégrés à nos orientations stratégiques.

Le rapport en substance

La conclusion du rapport de la Cour des Comptes rappelle la multiplicité des contraintes qui pèsent sur la MLP, tant sur son cadre d'intervention que sur ses financements, relève sa capacité d'adaptation et alerte sur la nécessaire consolidation de son socle.

Ci-après, le texte de la conclusion du rapport de la CC

« La période de contrôle est marquée par de multiples évolutions du cadre d'intervention de la mission locale de Paris. La montée en puissance de la Garantie jeunes et le développement de dispositifs ciblés sur des publics connaissant d'importantes difficultés d'insertion ont modifié les modalités d'accompagnement des jeunes.

La mise en œuvre de la dernière génération de Conventions pluriannuelles d'objectifs renouvelle le cadre d'évaluation de la performance et soulève des enjeux nouveaux de financement. À ces évolutions s'ajoutent des problématiques structurelles de gestion communes aux missions locales mais particulièrement sensibles au sein de la mission locale de Paris (déficit de coordination des financeurs, fragmentation des financements, fragilité du modèle économique, difficultés de recrutement).

Les multiples réformes internes à la mission locale de Paris ont permis de stabiliser son fonctionnement et d'améliorer sa gestion malgré un contexte instable.

L'accroissement des objectifs d'accompagnement en Garantie jeunes, la mise en œuvre de l'obligation de formation des jeunes âgés de 16 à 18 ans, la généralisation des emplois francs et la perte de la compétence régionale en matière d'apprentissage constituent les défis à venir de la mission locale de Paris.

La multiplication des missions confiées à cet organisme soulève, à moyen terme, la question de la définition du socle d'accompagnement et présente le risque d'une dilution des accompagnements spécifiques si des moyens suffisants n'étaient pas apportés au soutien de ces multiples dispositifs. »

Observations de la Cour

Les recommandations adressées à la MLP

Recommandation n° 1. et 11 Améliorer l'information du conseil d'administration concernant la gestion des RH (politique indemnitaire, ruptures de contrat) et l'analyse de la situation financière.

Mis en œuvre. Cependant les statuts de la MLP devront être toilettés.

Recommandation n° 2. Définir un schéma directeur immobilier.

De nombreux éléments sont d'ores et déjà disponibles. Cf point suivant

Recommandation n° 4 . Mettre en place une procédure d'affectation des jeunes à leur conseiller référent qui permette d'équilibrer la taille des portefeuilles des conseillers socle.

Equilibrages constants. Mais une procédure qui fixerait certains automatismes n'est pas souhaitable.

Recommandation n° 7 et 9. Préciser les axes de réduction des dépenses dans un plan pluriannuel afin de garantir l'atteinte de l'objectif de reconstitution des fonds propres. Définir une politique d'achat pour réaliser des économies sur les charges.

La rédaction d'une procédure d'achat sera terminée en juin 2021. Mais les éventuelles économies de charges sont sans commune mesure avec les montants nécessaires à la reconstitution des réserves.

Recommandation n° 8. Adapter les outils de gestion afin de permettre l'interconnexion des logiciels de paie, de comptabilité et de suivi budgétaire.

Recommandation n° 10. Mettre en place un tutorat pour la formation des conseillers nouvellement recrutés.

Recommandation n° 12. Réaliser le bilan de l'accord prévoyant le maintien systématique de la rémunération des jours de carence et envisager éventuellement sa renégociation dans le cadre des actions de lutte contre l'absentéisme.

Suivi des points 8, 10 et 12 : la MLP n'a pas de remarque.

Recommandations qui impliquent d'autres acteurs

Les recommandations 3, 5 et 6 : la MLP n'a pas la main mais partage le souci exprimé par la Cour.

N° 3. [DGEFP, UNML] Mettre en place une grille d'évaluation partagée des difficultés d'insertion sociale rencontrées par les jeunes et assurer le suivi de la progression des jeunes au cours de leur parcours d'insertion.

N° 6. [Direccte, MLP] Mettre en place une conférence des financeurs de la MLP pour :

- déterminer les activités relevant du socle de fonctionnement de la mission locale ;
- analyser chaque année l'activité et les résultats de la mission locale ;
- proposer la fusion, au sein de conventions multilatérales uniques, des financements spécifiques alloués à des actions ayant des objectifs et des cibles communs ;
- déterminer des modalités communes de valorisation des coûts de structure associés aux conventions de financement des actions spécifiques.

N° 5. [DGEFP, Direccte Île-de-France, MLP] Définir un objectif réaliste d'accompagnement en Garantie jeunes reposant soit sur une réduction du coût de l'accompagnement soit sur une diminution du nombre de jeunes accompagnés fixé par la convention pluriannuelle d'objectifs.

Observations de la Mission Locale de Paris

La Mission locale a tenu à apporter des précisions et exprimer des positions sur plusieurs aspects du rapport mais certaines divergences d'analyse de fond ont persisté après cet échange. Ces points pourront être à nouveau interrogés dans le cadre d'un nouveau plan stratégique.

Notamment, sur la **part « limitée » des effectifs affectés à l'accompagnement des jeunes et la "lourdeur du siège" :**

Nous avons fait valoir qu'au-delà des libellés de poste, il importe surtout de comprendre la division sociale du travail d'accompagnement avec les jeunes, celui-ci ne se réduisant pas aux seules interactions de face-à-face présentes.

De fait, beaucoup plus de personnels interviennent de façon partielle ou indirecte, ou les deux à la fois, pour l'accompagnement des jeunes, que les seuls conseillers en contact direct et exclusif du seul socle.

Il ne nous semble pas juste, au contraire de ce que soutient la Cour, de les extraire de la part des personnels dédiés à l'accompagnement. Au sens de la MLP, seules les fonctions support, 5% de l'effectif, sont à exclure de la liste.

Point sur la question immobilière

Comme évoqué au point précédent, le rapport de la Cour des Comptes préconise la réalisation d'un Schéma Directeur Immobilier. La direction de la MLP partage cet objectif. Mais, au-delà d'un souhait qui reste de principe, il faut noter que cet outil conceptuel ne trouve sa pertinence que dans la mesure où la structure est assez importante et où elle a la maîtrise de ses moyens : la MLP ne se trouve pas dans ce schéma.

- Nous sommes contraints d'engager des financements amortissables sur 10 ans alors que les dispositifs hébergés, GJ, ALLERO, PRIJ, etc. ne sont financés de façon certaine ou quasi certaine que sur 2 ou 3 ans. Cette écart fait porter à la MLP un risque important. Nous tentons de nous adapter en introduisant dans les nouveaux baux des clauses nous permettant de sous-louer les locaux.
- Nous avons obtenu des locaux mis à disposition gratuitement par la Ville de Paris permettant l'organisation de la GJ dans des conditions correctes, 600 m² s'agissant de la GJ13, en contrepartie du portage d'un Point Paris Emploi, et 1000 m² s'agissant de la GJ15, sans contrepartie. Cette surface nous a permis d'accueillir jusqu'à 1400 jeunes/an, avec un SAS d'accueil de 3 semaines en présentiel collectif.

Le site Olivier de Serre doit cependant être restitué à la Ville de Paris (son attribution était temporaire dès le départ) fin 2021, peut-être début 2022.

- Depuis 2019 les SAS ne sont plus proposés en collectif présentiel que sur 2 semaines ou lieu de 3, en parallèle avec l'émergence d'une offre importante d'ateliers collectifs post-SAS. Et, depuis l'avènement du télétravail et des mesures de distanciation, le temps collectif en présentiel a été réduit à 2 jours pour des groupes de 5/6 jeunes. Cela nous permet d'envisager la montée en charge de la GJ, de 1350 à 2500 en 2021, à iso-surface, mais seulement pour 2021.
- Cette montée en charge s'accompagne, en 2021/2022, de nouvelles surfaces disponibles : réaménagement de SOLEIL (+150 m² attendus début 2022), de la prise à bail d'un nouveau site pour le XXe (le site Pyrénées, 880 m² attendu en août 2021 pour la première phase et automne 2021 pour la fin des aménagements) qui permet de dégager 400m² pour développer la GJ.

- Le changement de modèle d'organisation de la GJ, répartie dorénavant sur l'ensemble des sites, a déjà conduit à créer une extension de 100 m² sur le site EST (Patio) et à affecter à la GJ toute l'annexe, 150 m², du site MILORD (Pavillon).
- A partir de 2022, il sera nécessaire de louer une nouvelle surface de 500 m² environ, pour assumer l'organisation de SAS de 2 semaines en présentiel pour 3000 jeunes puisque ce niveau (soit 250 jeunes intégrés par mois) devrait être atteint en fin d'année 2021. Un SAS de 2 semaines en présentiel, plus au moins l'équivalent d'une semaine sous forme d'atelier, nécessite une surface de 1 à 1,2 m² par jeune.
- Les nouvelles surfaces louées, soit le nouveau site du XXe, devront être financées sur le budget GJ. Cela ne pose pas de difficultés dans la mesure où le budget par jeune, s'agissant des jeunes au-delà de 1500, est de 1600€ contre 1300 € pour les autres. Mais cet engagement fait référence au « plan de relance » et nous ne savons pas combien de temps il tiendra.
- On peut signaler que l'Etat a annoncé une rallonge de 1 million d'euros pour l'Île de France en raison de la cherté de l'immobilier. La MLP peut espérer un abondement de 100 à 120 K€ selon le calcul adopté.
- On peut signaler également l'aide importante de la Ville de Paris s'agissant de la rénovation des sites : 450k€ pour le Patio et le site Est, 800 k€ pour la rénovation du site Avenir et 50 k€ pour la rénovation de la façade et de l'accueil du site Centre.

Ce manque de visibilité ne nous permet pas d'envisager un plan au-delà de 2022.

ANNEXE 1 / PRINCIPAUX POINTS DE REPERE DES PAS

PAS 2015-2017

13.05.2013 : Le CA adopte le Projet de rapport d'orientation de la Mission locale de Paris

26.06.2014 : Organisation d'un séminaire pour relancer le travail sur le projet de structure en capitalisant le travail fait et en se dotant d'une méthode et d'un calendrier de travail. Présentation des objectifs stratégiques du projet associatif et de la méthode de finalisation (OPUS 3)

25.09.2014 : Le CA adopte une méthode et un calendrier de finalisation du Projet Associatif

04.11.2014 : Présentation du PAS en CA - 1er échange sur le cadre stratégique.

28.11.2014 : Séminaire. Discuter et approfondir les propositions d'orientations stratégiques présentées au CA du 04/11, décliner les orientations stratégiques en leviers et chantiers opérationnels en s'appuyant sur les synthèses des GT thématiques du séminaire du 26/06

18.12.2014 : Le projet associatif 2015-2017 de la MLP est présenté en CA. Une version amendée est envoyée le jour même aux membres du CA pour approbation définitive.

11.06.2015 : DUP (CE) - Présentation formelle du PAS devant les représentants des salariés

02.10.2015 : En CA, point de suivi du PAS

22.06.2017 : Présentation en CA des propositions issues des travaux menés sur le modèle d'accompagnement de la MLP

29.06.2017 : séminaire de restitution à l'ensemble des salariés du travail mené avec le cabinet Opus3 (M. de SAHB)

PAS 2018-2020

29.09.2017 : Présentation en CA des travaux préparatoires à l'élaboration du Projet Associatif 2018/2020. Synthèse des travaux concernant l'accompagnement des jeunes.

19.12.2017 : Présentation et validation en CA des 8 axes retenus pour le PAS 2018/2020.

03.04.2018 : Présentation du projet de PAS 2018-2020 complet

13.04.2018 : AG Présentation pour avis du PAS 2018-2020. Vote favorable.

28.06.2018 : Séminaire de présentation à tous les salariés du PAS 2018-2020

03.07.2018 : Adoption en CA avec 19 votes exprimés sur les 24 membres du CA, dont 18 votes positifs et 1 vote contre.

14.12.2018 : Présentation en CA d'une Méthode de suivi et d'évaluation du PAS 2018-2020 avec instauration d'un comité de suivi.

14.05.2019 : CA – Information sur l'état d'avancement du PAS et perspectives

24.10.2019 : séminaire d'évaluation, avec le Comité d'évaluation (à la GJ15)

30.01.2020 : séminaire Restitution de l'évaluation du PAS 2018-2020, avec tous les salariés



CPO 2019/2022

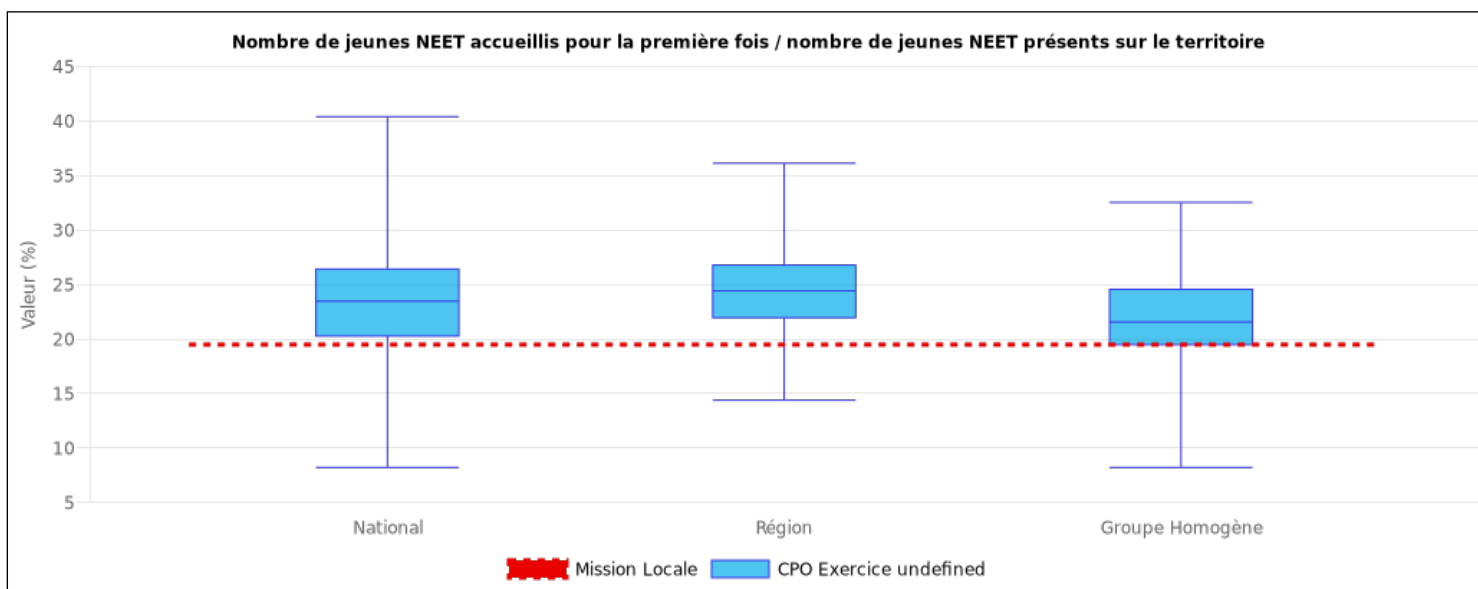
75-ML PARIS 19

Structure départementale Paris

Structure régionale Île-de-France

Année 2020

Objectif 1: Repérer, identifier et mobiliser dans un parcours la population la plus en difficulté



Indicateurs	Mission Locale	National	Région	Groupe Homogène
Valeur de l'indicateur	19,49%	22,30%	23,05%	
Valeur minimale		8,23%	14,39%	8,23%
Valeur maximale		40,40%	36,12%	32,53%
Valeur du 1er quartile		20,28%	21,96%	19,49%
Valeur médiane		23,47%	24,42%	21,57%
Valeur du 3e quartile		26,42%	26,78%	24,56%



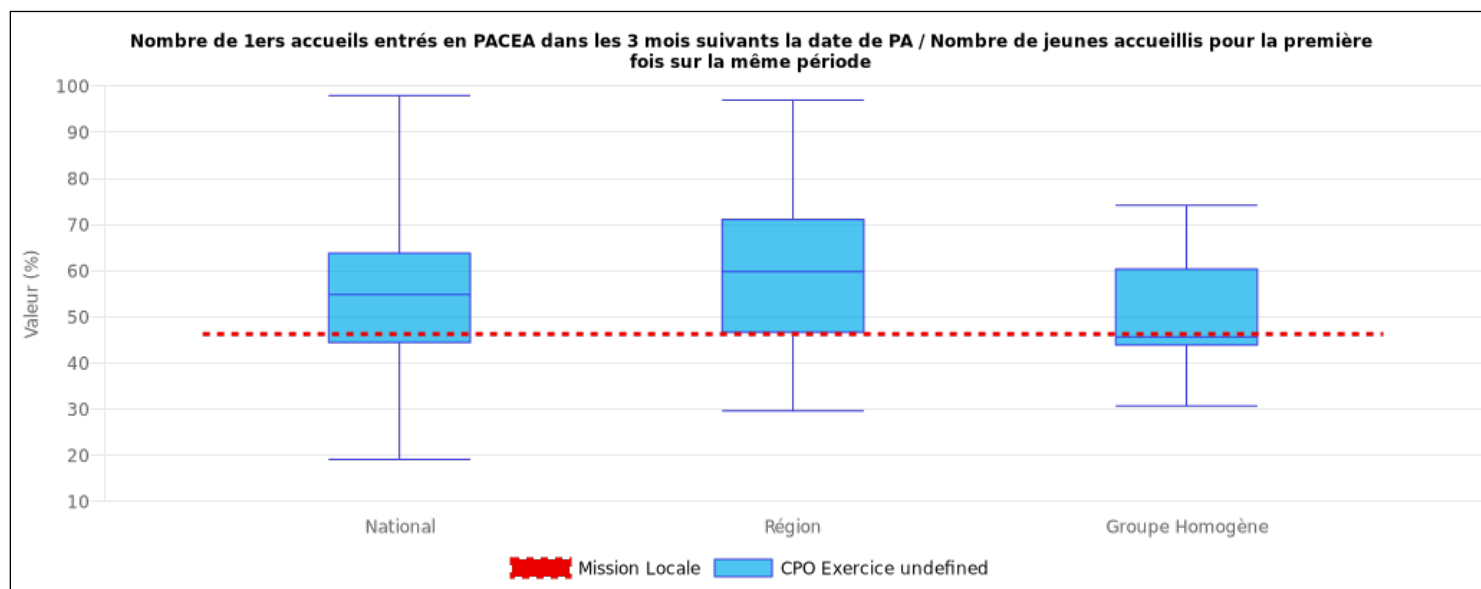
CPO 2019/2022

75-ML PARIS 19

Structure départementale Paris

Structure régionale Île-de-France

Année 2020



Indicateurs	Mission Locale	National	Région	Groupe Homogène
Valeur de l'indicateur	46,31%	54,75%	59,35%	
Valeur minimale		19,16%	29,64%	30,74%
Valeur maximale		97,97%	96,99%	74,18%
Valeur du 1er quartile		44,49%	46,68%	43,93%
Valeur médiane		54,86%	59,83%	45,67%
Valeur du 3e quartile		63,81%	71,10%	60,37%



CPO 2019/2022

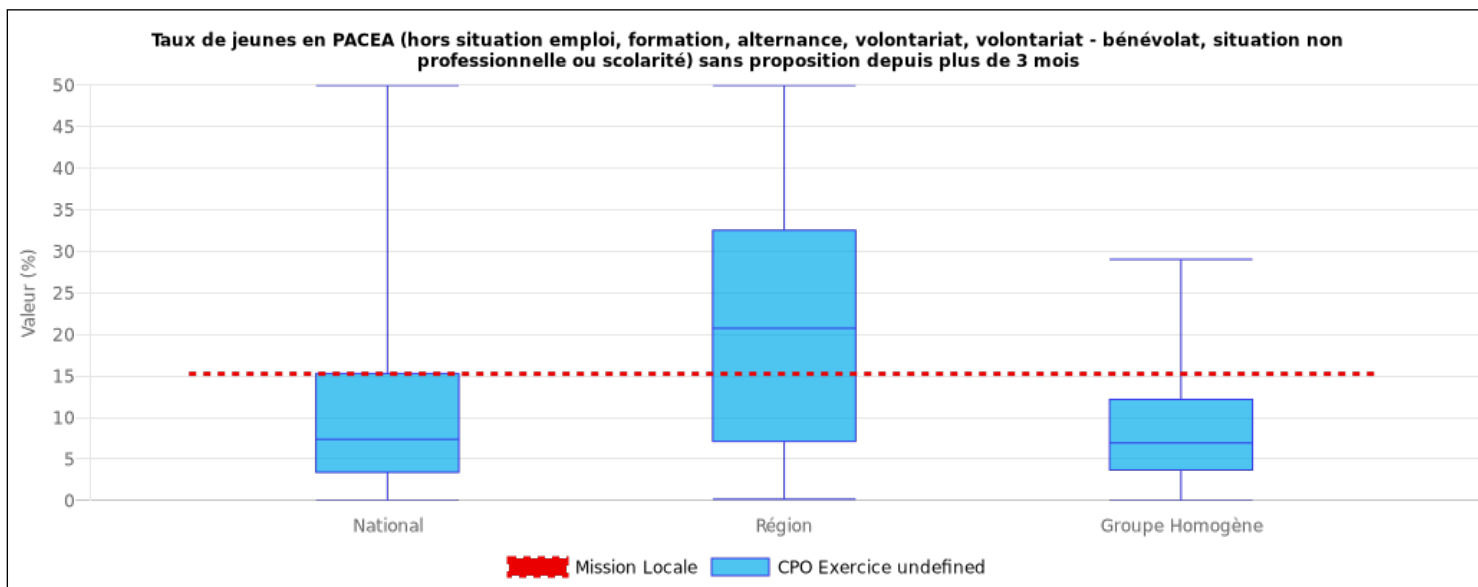
75-ML PARIS 19

Structure départementale Paris

Structure régionale Île-de-France

Année 2020

Objectif 2: Accompagner les jeunes dans des parcours intensifs vers et dans l'emploi et la formation



Indicateurs	Mission Locale	National	Région	Groupe Homogène
Valeur de l'indicateur	15,26%	12,29%	20,62%	
Valeur minimale		0%	0,18%	0%
Valeur maximale		49,97%	49,97%	29,03%
Valeur du 1er quartile		3,42%	7,13%	3,70%
Valeur médiane		7,38%	20,74%	6,94%
Valeur du 3e quartile		15,30%	32,53%	12,18%



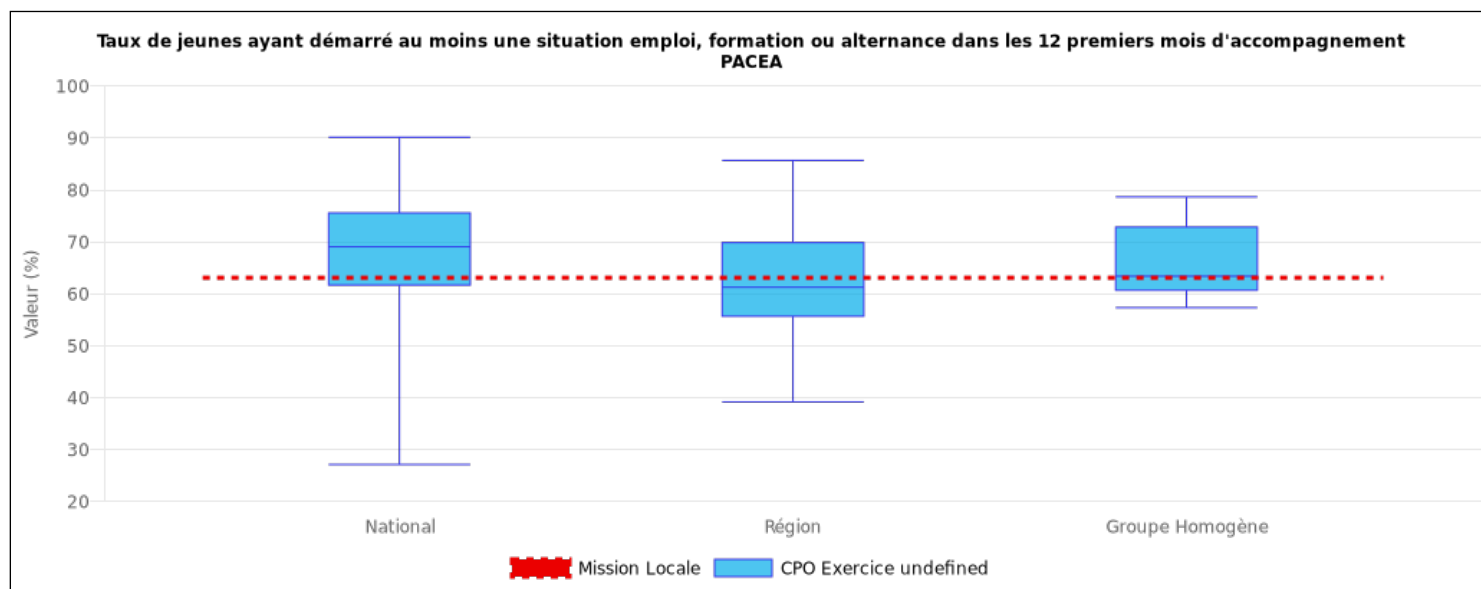
CPO 2019/2022

75-ML PARIS 19

Structure départementale Paris

Structure régionale Île-de-France

Année 2020



Indicateurs	Mission Locale	National	Région	Groupe Homogène
Valeur de l'indicateur	63,10%	65,19%	60,61%	
Valeur minimale		27,15%	39,21%	57,35%
Valeur maximale		90,17%	85,71%	78,67%
Valeur du 1er quartile		61,71%	55,70%	60,70%
Valeur médiane		69,07%	61,28%	63,41%
Valeur du 3e quartile		75,58%	69,87%	72,86%



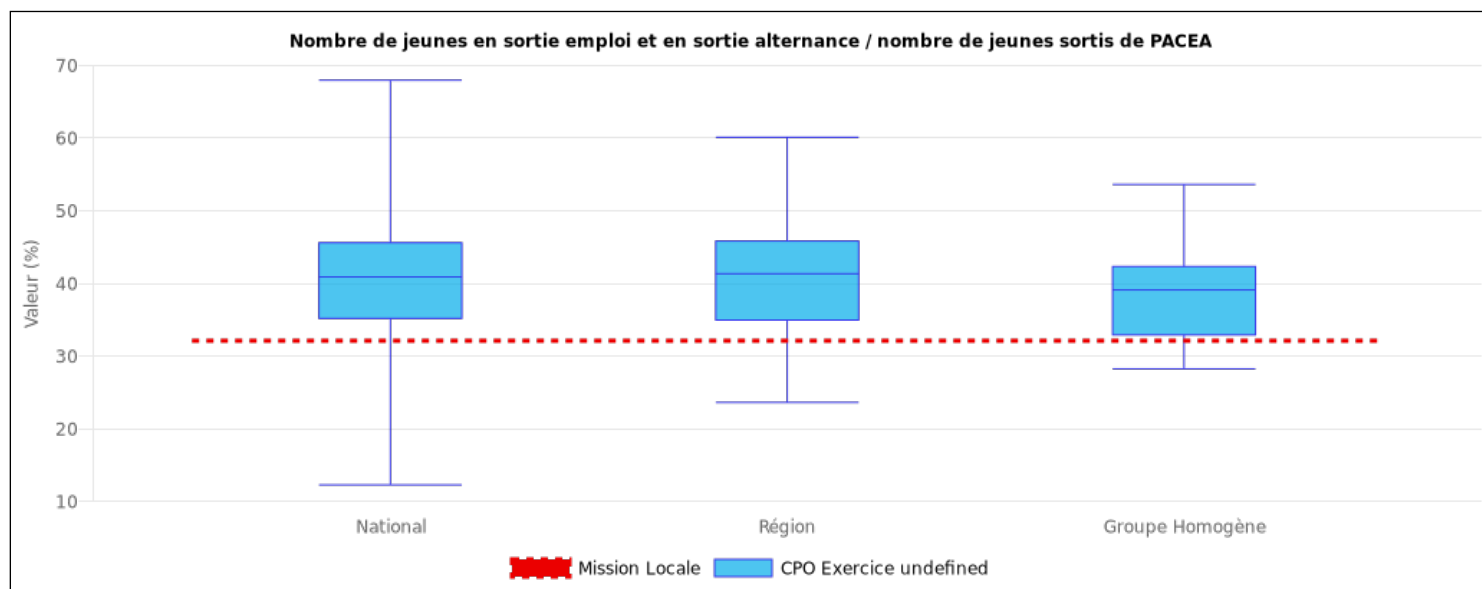
CPO 2019/2022

75-ML PARIS 19

Structure départementale Paris

Structure régionale Île-de-France

Année 2020



Indicateurs	Mission Locale	National	Région	Groupe Homogène
Valeur de l'indicateur	32,14%	40,24%	39,68%	
Valeur minimale		12,31%	23,65%	28,27%
Valeur maximale		67,97%	60,12%	53,63%
Valeur du 1er quartile		35,21%	34,98%	32,94%
Valeur médiane		40,91%	41,35%	39,12%
Valeur du 3e quartile		45,61%	45,84%	42,34%



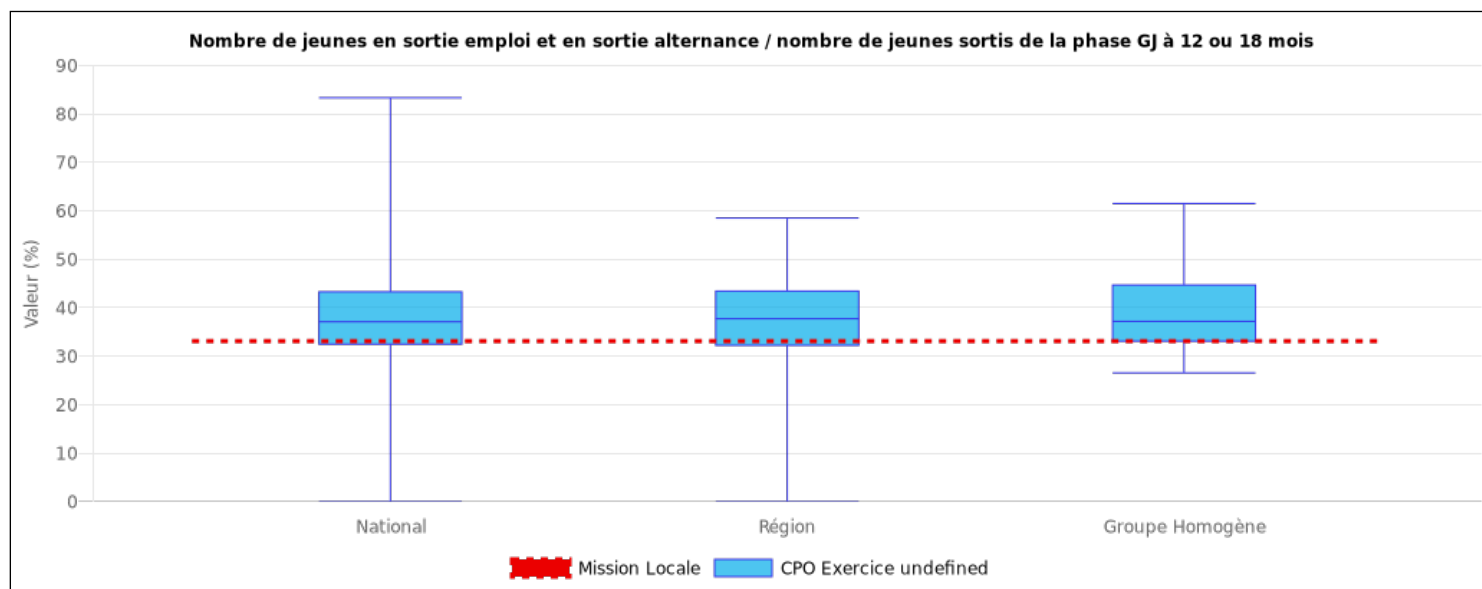
CPO 2019/2022

75-ML PARIS 19

Structure départementale Paris

Structure régionale Île-de-France

Année 2020



Indicateurs	Mission Locale	National	Région	Groupe Homogène
Valeur de l'indicateur	33,12%	36,16%	36,67%	
Valeur minimale		0%	0%	26,57%
Valeur maximale		83,33%	58,51%	61,51%
Valeur du 1er quartile		32,50%	32,26%	33,12%
Valeur médiane		37,11%	37,74%	37,20%
Valeur du 3e quartile		43,28%	43,44%	44,69%



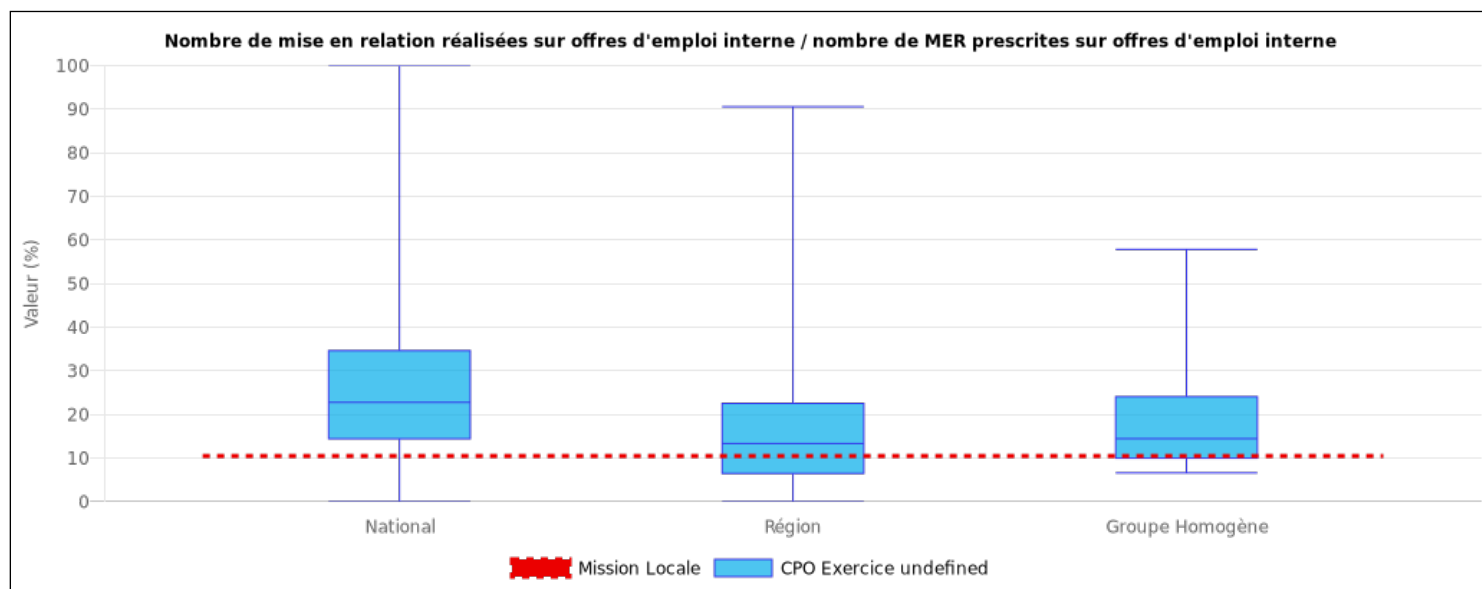
CPO 2019/2022

75-ML PARIS 19

Structure départementale Paris

Structure régionale Île-de-France

Année 2020



Indicateurs	Mission Locale	National	Région	Groupe Homogène
Valeur de l'indicateur	10,46%	21,86%	11,83%	
Valeur minimale		0%	0%	6,59%
Valeur maximale		100,00%	90,54%	57,83%
Valeur du 1er quartile		14,42%	6,47%	9,97%
Valeur médiane		22,77%	13,32%	14,45%
Valeur du 3e quartile		34,61%	22,52%	24,05%



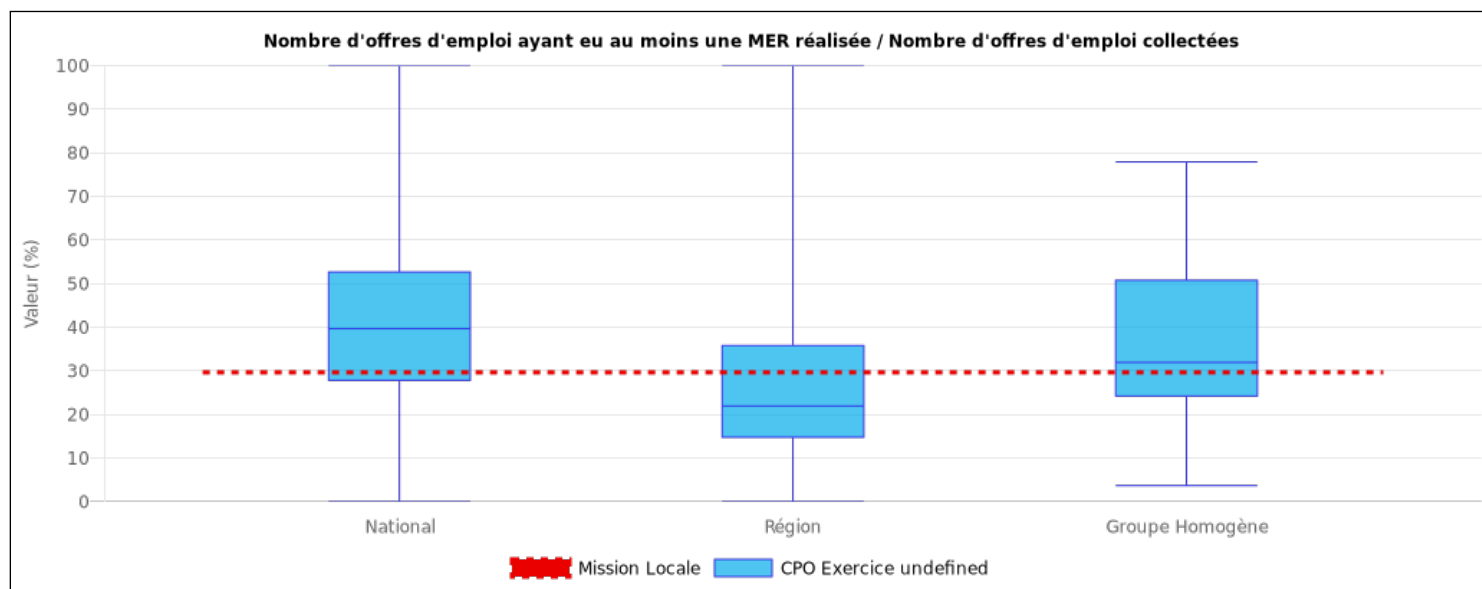
CPO 2019/2022

75-ML PARIS 19

Structure départementale Paris

Structure régionale Île-de-France

Année 2020



Indicateurs	Mission Locale	National	Région	Groupe Homogène
Valeur de l'indicateur	29,64%	42,92%	25,07%	
Valeur minimale		0%	0%	3,67%
Valeur maximale		100,00%	100,00%	77,87%
Valeur du 1er quartile		27,83%	14,77%	24,22%
Valeur médiane		39,65%	21,93%	31,92%
Valeur du 3e quartile		52,63%	35,78%	50,74%



CPO 2019/2022

75-ML PARIS 19

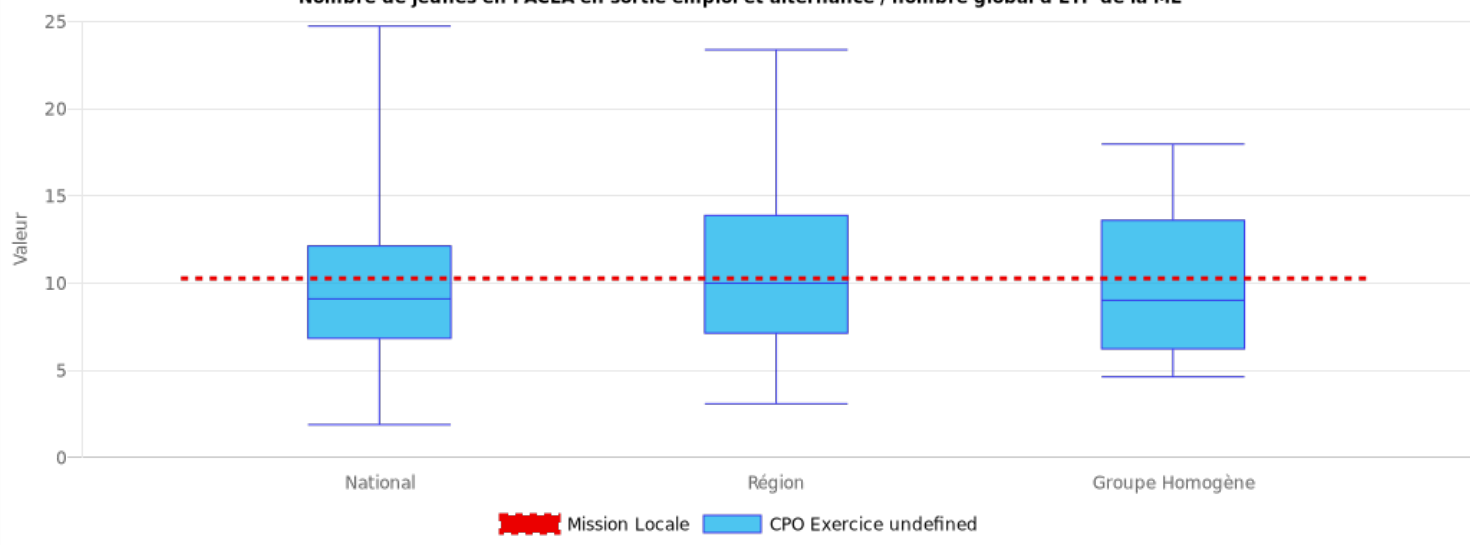
Structure départementale Paris

Structure régionale Île-de-France

Année 2020

Objectif 5: Rendre les structures, le réseau et l'organisation plus efficaces

Nombre de jeunes en PACEA en sortie emploi et alternance / nombre global d'ETP de la ML



Indicateurs	Mission Locale	National	Région	Groupe Homogène
Valeur de l'indicateur	10,27	9,82	10,40	
Valeur minimale		1,89	3,09	4,63
Valeur maximale		24,73	23,38	17,97
Valeur du 1er quartile		6,84	7,14	6,24
Valeur médiane		9,10	10,00	9,02
Valeur du 3e quartile		12,13	13,88	13,60



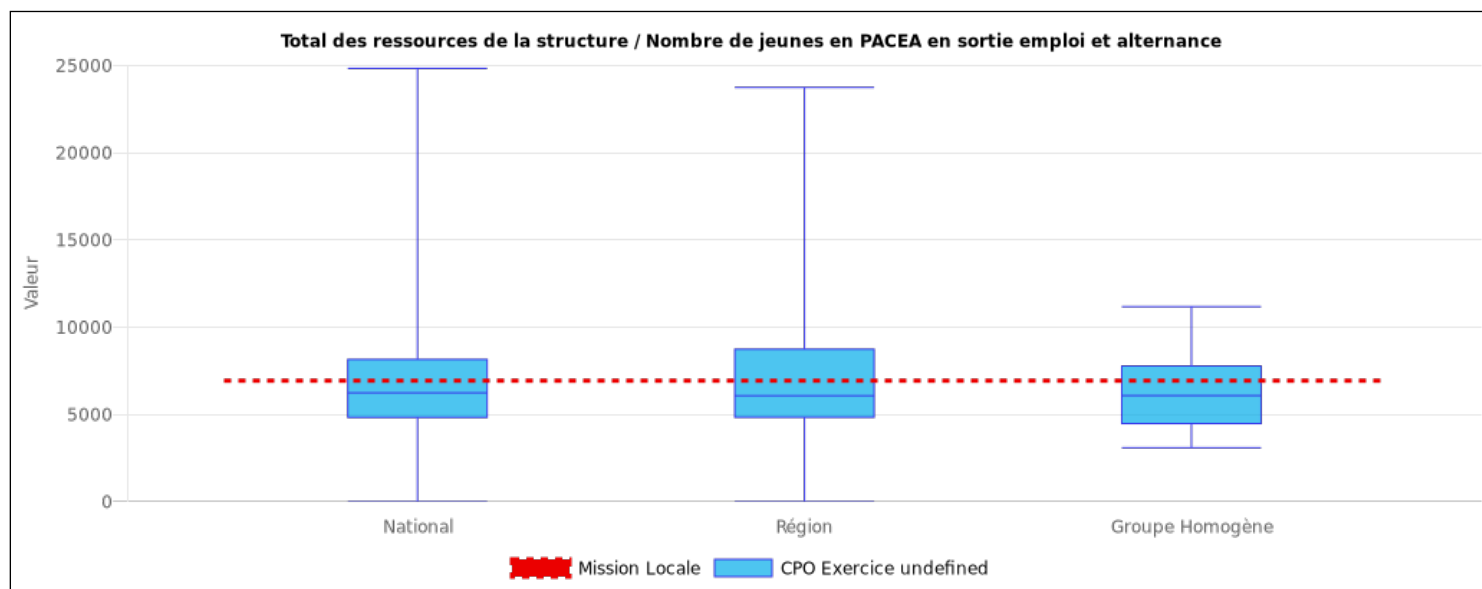
CPO 2019/2022

75-ML PARIS 19

Structure départementale Paris

Structure régionale Île-de-France

Année 2020



Indicateurs	Mission Locale	National	Région	Groupe Homogène
Valeur de l'indicateur	6 931,95	5 905,66	6 355,45	
Valeur minimale		0	0	3 089,30
Valeur maximale		24 834,68	23 738,92	11 173,76
Valeur du 1er quartile		4 829,02	4 837,65	4 474,26
Valeur médiane		6 237,15	6 069,07	6 077,13
Valeur du 3e quartile		8 149,97	8 735,23	7 770,23

Révision de la classification

Avenant 65

Révision de la classification : avenant 65

1. Historique
2. Objectifs de l'avenant 65
3. Maintien des grands principes de classification actuelle
4. Les modifications apportées par l'avenant 65
5. Les impacts et la mise en œuvre à la MLP
6. Calendrier d'application à la MLP

1- Historique

- La première révision globale du système de classification date du 20 mars 2013. Pour autant, cette dernière n'a pas vu le jour, un droit d'opposition ayant été formé par certains syndicats de salariés représentatifs dans la branche.
- De nouveaux travaux ont débuté en 2014 et ont pris fin le 20 juin 2019 aboutissant à la signature unanime de l'avenant 65 (révision du titre VI de la CCN et des annexes) par la CFDT, la CGT et l'UNML.
- Elle s'impose à la MLP et ne peut être modifiée.

2 – Objectifs

- ***Simplifier et moderniser***

La simplification et la modernisation de la classification portent essentiellement sur la réduction et l'adaptation du nombre d'items (activités) passant de 243 à 137 et par la suppression de domaines de compétences obsolètes.

- ***Permettre la promotion et la mobilité des salariés par la mise en place de 3 types de compétences:***

- *socles*
- *complémentaires*
- *transversales temporaires*

- ***Adapter***

Adaptation de la classification afin de la rendre en adéquation avec « le terrain », en créant:

- *des emplois repères*
- *des emplois hors « emploi repère »*
- *de nouvelles compétences*
- *en fusionnant des emplois repères*

- ***Revaloriser les emplois repères de « 1^{er} niveau »***

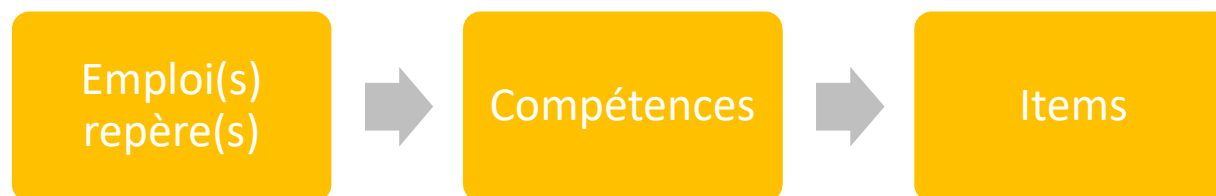
3- Maintien des grands principes de classification actuelle

Mécanisme de validation des compétences

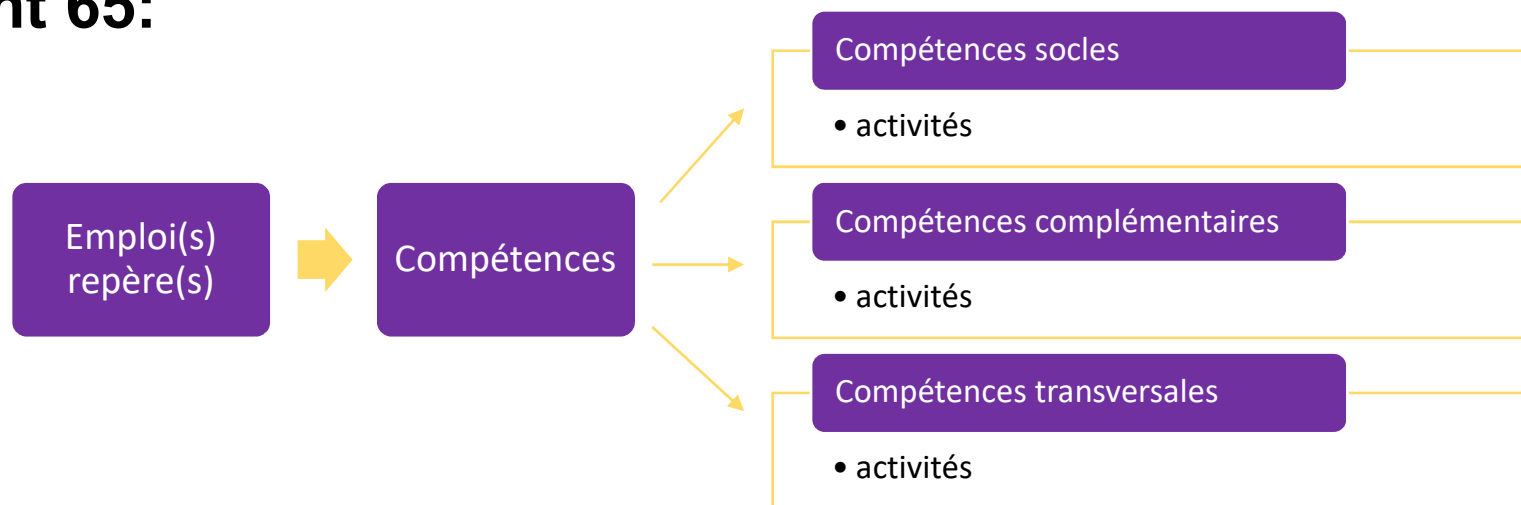
- Le salarié doit maîtriser et exercer **l'ensemble** des items (devenus activités) composant la compétence.
- ✓ **L'exercice** = pratique effective.
- ✓ **La maîtrise** = connaissance effective.
- La reconnaissance **appartient toujours** à l'employeur.

4 - Les modifications apportées par l'avenant 65

Depuis 2001 à ce jour:



Avenant 65:



4- Les modifications apportées par l'avenant 65

Création d'un classement de compétence :

- Une **compétence socle** est une compétence qu'il est indispensable de maîtriser dans l'emploi repère.
- Une **compétence complémentaire** est une compétence qui enrichit l'emploi repère. Cette compétence est à l'initiative de l'employeur. Les cotations des compétences complémentaires peuvent être, dans certains cas, supérieures aux cotations des compétences socles.
- Une **compétence transversale** est une compétence temporaire hors cotation commune à plusieurs emplois repères. Elle est à l'initiative de l'employeur. Elle octroie des points supplémentaires pendant son exercice

4- Les modifications apportées par l'avenant 65

Création d'emploi repère et d'emploi hors emploi repère :

- **des emplois repères** : agent d'hygiène et de maintenance des locaux et des espaces verts, Responsable administratif et financier, Responsable des Ressources Humaines.
- **des emplois hors « emploi repère » (annexe 7)** qui sont fréquents dans les structures : assistant social, infirmier, psychologue, éducateur spécialisé, conseiller ESF, moniteur éducateur. [A ne pas confondre avec les emplois hors classification]

4- Les modifications apportées par l'avenant 65

Création de nouvelles compétences Suppression de compétences

Exemples (liste non exhaustive) :

- 4.6 accompagner collectivement un groupe dans son parcours,
- 4.7 appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi,
- 7.5 accompagner l'évolution professionnelle des salariés,
- 9.4 élaborer des outils de communication interne et externe
- 10.1 entretien et hygiène des locaux
- 10.2 entretien des espaces verts

Exemples (liste non exhaustive) :

- 7.3 coordonner la structure,
- 8.7 gérer un dispositif ou service délégué,

4- Les modifications apportées par l'avenant 65

Création de nouvelles compétences

Exemples (liste non exhaustive) :

➤ **4.6 accompagner collectivement un groupe dans son parcours :**

- ✓ Elaborer le programme d'animation du groupe
- ✓ Planifier les actions d'animation et les interventions
- ✓ Coordonner les actions et les intervenants
- ✓ Assurer le suivi personnalisé des parcours des membres du groupe
- ✓ Rendre compte des actions conduites avec le groupe et chaque membre

4- Les modifications apportées par l'avenant 65

Fusion d'emplois repères :

- Le chargé d'accueil et le chargé d'animation deviennent « chargé d'accueil et d'animation »
- Le conseiller niveau 1 et le conseiller niveau 2 deviennent « conseiller en insertion sociale et professionnelle »

Focus sur la compétence « Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi »

Complément d'information suite à la commission d'interprétation du 07/04/2021 :

La commission paritaire s'est mise d'accord pour définir de la manière suivante cette compétence:

- **Un appui au recrutement:** conseille l'employeur, recueille l'offre d'emploi et propose les services de la ML en termes d'accompagnement au recrutement.
- **Une aide au maintien dans l'emploi:** assure **des médiations entre** le public et les employeurs en cas de difficultés qui pourraient remettre en cause leur emploi.
- **Développer et maintenir un partenariat avec les entreprises et les employeurs:** initie ou maintient un partenariat entre les employeurs de droit privé ou de droit public dans l'objectif de **constituer un réseau de façon formalisée et de l'animer.**

>>Nécessité de maîtriser ces 3 activités pour reconnaître cette compétence

4- Les modifications apportées par l'avenant 65

Revalorisation de certaines cotations :

- Le chargé d'accueil et d'animation passe de la cotation 6 (IP 360) à la cotation 7 (IP 364)
- L'assistant administratif passe de la cotation 4 (IP 344) à la cotation 5 (IP 347)
- L'assistant de gestion passe de la cotation 7 (IP 364) à la cotation 10 (IP 389)
- L'assistant financier passe de la cotation 10 (IP 389) à la cotation 11 (IP 420)

Augmentation d'un indice professionnel :

L'indice professionnel de la cotation 11 (conseiller en insertion sociale professionnelle et l'assistant informatique) passe de **398 à 420**.

4- Les modifications apportées par l'avenant 65

Comparaison Avant et Après avenant 65 des emplois suivants :

- Chargé d'accueil et d'animation
- Conseiller en insertion sociale et professionnelle

Comparaison sur l'emploi de chargé d'accueil et d'animation :

Avant avenant 65

Chargé d'accueil (6)

- 2.1. Accueillir le public
- 2.2. Ecouter et recueillir la demande
- 2.3. Informer et diriger vers
- 2.4. Animer, organiser un espace d'accueil et d'information

Chargé d'animation (6)

- 2.4. Animer, organiser un espace d'accueil et d'information

Après avenant 65

Chargé d'accueil et d'animation (7 - 8)

Compétences Socles :

- 2.1. Accueillir le public (6)
- 2.2. Informer, recueillir la demande et orienter (7)
- 8.4. Assurer un suivi administratif (5)

Compétences Complémentaires :

- 2.3. Animer un espace d'accueil et d'information (7)
- 4.5. Documenter (8)

Compétences Transversales :

- A1. Entretien et maintenance des bâtiments
- A2. Transmettre, accompagner



Le Réseau
des Missions
Locales

Comparaison sur l'emploi de conseiller en insertion :

Avant avenant 65

Conseiller niveau 1 (11)

- 1.1. Recevoir le public en entretien
- 1.2. Etablir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu
- 1.3. Informer et aider à l'orientation du public cible
- 1.5. Accompagner l'élaboration du parcours d'insertion
- 3.4. Coopérer avec des partenaires extérieurs
- 4.7. Assurer une veille sur l'activité d'insertion
- 8.5. Assurer un suivi administratif

Conseiller niveau 2 (12)

Ensemble des items niveau 1 auquel s'ajoutent :

- 1.4. Etre référent sur un domaine spécifique
- 3.3. Construire, développer un réseau de partenaires extérieurs
- 4.1. Animer des réunions techniques
- 4.8. Outiller l'activité d'insertion
- 5.3. Conduire un projet
- 9.2. Participer à l'élaboration de supports de communication

Après avenant 65

Conseiller en insertion sociale et professionnelle (11 - 12 - 13)

Compétences Socles :

- 1.1 Recevoir le public en entretien (8)
- 1.2 Etablir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu (10)
- 1.3 Informer et aider à l'orientation du public cible (11)
- 1.4 Etre référent dans un domaine spécifique (11)
- 1.5 Accompagner le public dans son parcours d'insertion (11)
- 2.2 Informer, recueillir la demande et orienter (7)
- 8.4 Assurer un suivi administratif (5)

Compétences Complémentaires :

- 4.3. Assurer une veille sur l'activité d'insertion (10)
- 3.3. Construire, développer un réseau de partenaires (12)
- 4.1. Organiser des réunions techniques internes et externes (11)
- 4.4. Outiller l'activité d'insertion (12)
- 4.6. Accompagnement collectivement un groupe dans son parcours (12)
- 4.7. Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi (13)
- 5.3. Mettre en œuvre des projets (11)
- 9.2. Participer à l'élaboration de supports de communication (8)

Compétences Transversales :

- A1. Entretien et maintenance des bâtiments
- A2. Transmettre, accompagner

5- Les impacts et mise en œuvre de l'avenant 65

Augmentation salariale :

Article « promotion » : avec la nouvelle compétence 4,6, les conseillers animateurs Garantie Jeunes positionnés actuellement sur une cotation 11 seront repositionnés sur une cotation 12.

Avec la nouvelle compétence 4,7, les correspondants emploi positionnés actuellement sur une cotation 12 seront repositionnés sur une cotation 13.

>> Une augmentation de 5% sera automatiquement appliquée dès le 1^{er} octobre 2021.

Revalorisation des IP planchers : la MLP appliquait déjà des IP supérieurs pour l'ensemble des emplois repères, donc pas de salariés concernés par ces revalorisations.

5- Les impacts et mise en œuvre de l'avenant 65

Estimation de l'impact financier :

L'application de l'article « promotion » génère les coûts suivants :

- 10 correspondants emploi concernés pour un coût brut chargé sur une année pleine d'environ 23,5k€.
 - 1 conseiller animateur GJ concerné pour un coût brut chargé sur une année pleine d'environ 2k€.
- **Soit au total 11 salariés concernés et un coût par an de 25,5 k€ brut chargé par an.**

5- Les impacts et mise en œuvre de l'avenant 65

Signature d'avenants au contrat de travail :

Pour tous les salariés concernés par un changement d'intitulé de poste, d'emploi repère, de cotation ou de classification (environ 95 personnes) :

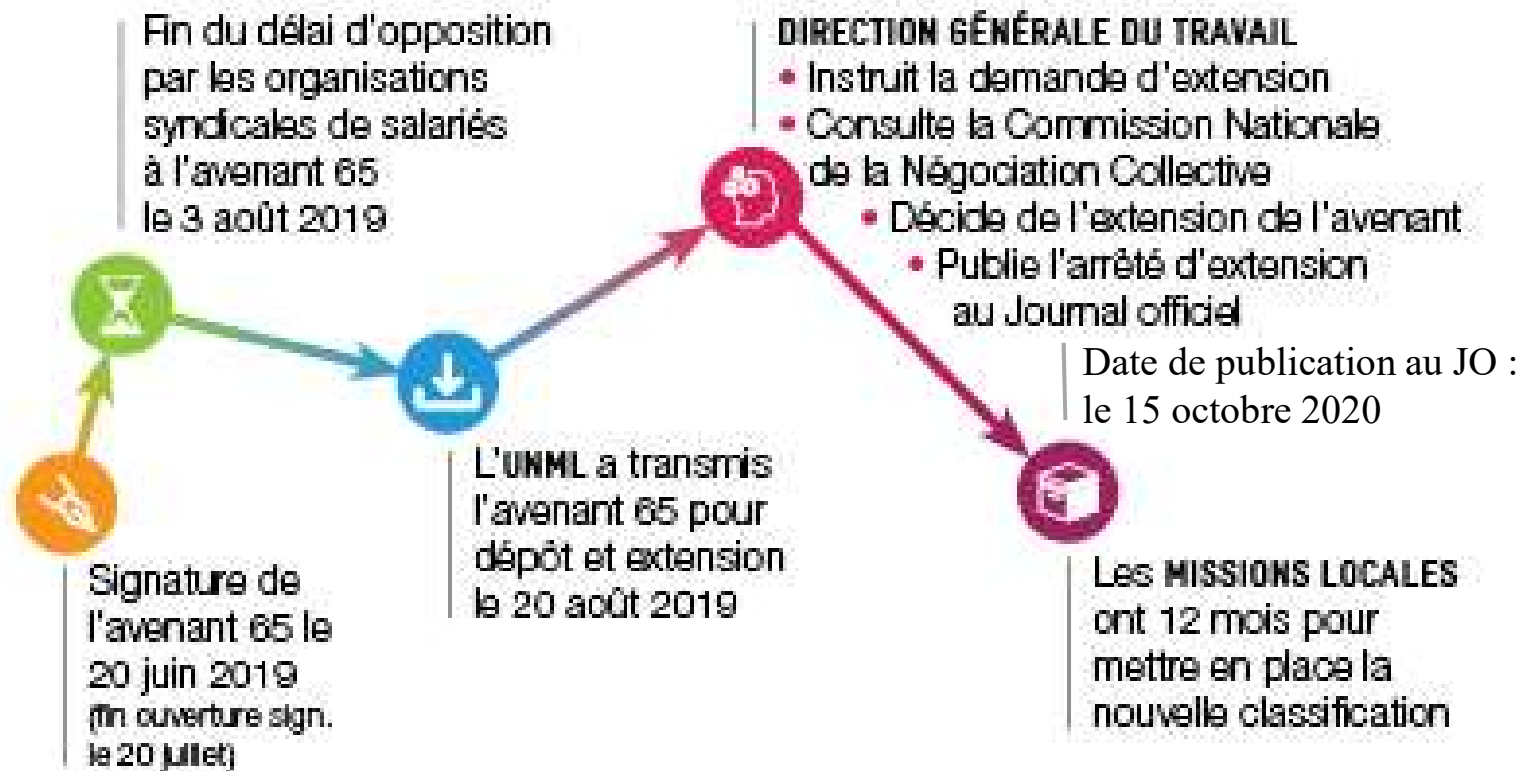
- Chargés d'accueil
- Assistants administratifs
- Conseillers en insertion sociale et professionnelle
- Salariés se retrouvant hors classification

Rédaction de fiche de poste : pour l'ensemble des salariés

Réflexion à mener sur le temps de travail des cadres

6- Calendrier d'application

LA PROCÉDURE D'EXTENSION D'UN ACCORD DE BRANCHE (AVENANT 65)



Entrée en vigueur :

Dans un délai de 12 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension soit jusqu'au 14 octobre 2021.

6- Calendrier d'application

