

**PROCÈS-VERBAL CSE EXTRAORDINAIRE ML PARIS – JEUDI 4 NOVEMBRE 2021**  
**RAPPORT EXPERTISE COMPTABLE ET FINANCIÈRE COMPTES MLP 2020**  
**CSE EN PRÉSENTIEL 9H30 – 11 H 30**

**Étaient Présents**

N. Garnier (Directeur Général), S.Barranco (ex-DRH), N. Jonathan (Nouvelle DRH)  
JP.Revel (Secrétaire CSE) , F.Villard, Z.Horozian, D. Naudon, L.Mokengiy, A. Robert, G.Absire, S.Duarte,  
M.Maman(DS CFDT)

**1) Présentation du Rapport d'Expertise Comptable et Financière – Diagoris**

Le Cabinet Rappelle le cadre Légal de son intervention et notamment l'obligation de la part des entreprises de consultation notamment sur Situation économique et Financière auprès du CSE.  
Après avoir mentionné le Plan de son intervention, le Cabinet présente son rapport

**L'Organigramme :**

Intervention du Cabinet Diagoris : L'organigramme H apparaît déséquilibré. Il a subi de nombreuses modifications. Un organigramme qui change souvent peut perturber les équipes.

Ce qui avait déjà été signalé l'an dernier et ce qui apparaît également dans le rapport de Cour des Comptes. Le cœur de métier c'est l'accompagnement du jeune. Il représente 150 ETP. Le cœur de métier pourrait être renforcé. (Référence au rapport de la cour des comptes).

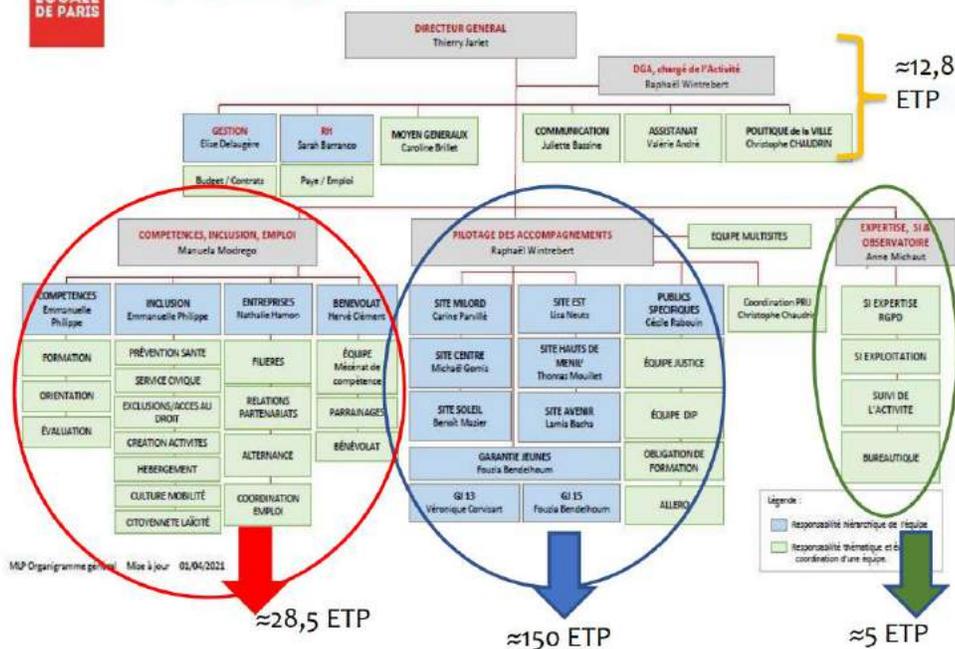
Le Cabinet Diagoris estime que la référence au rapport de la Cour des comptes a sa place dans une expertise comptable et financière. Le Secrétaire du CSE, fait état de l'enquête conduite par l'intersyndicale en 2018 qui a été transmise aux auditeurs de la Cour des Comptes, c'est peut-être à ce baromètre là que la Cour des comptes fait référence.

En propos liminaire, La Direction précise que le rapport a été remis la veille de la séance plénière et s'étonne de la mention « son profil apparemment plus opérationnel » par le Cabinet Diagoris.

La Direction générale indique que les conclusions de la Cour des comptes reprises par le Cabinet Diagoris méconnaissent le rôle et la contribution de la DCIE dans l'accompagnement et l'accueil des jeunes. L'effectif support aux jeunes en insertion ne se limite pas aux 150 salariés. Nicolas Garnier pose le sujet de l'articulation entre la DCIE et la Direction de l'activité, comme le rôle d'interface de la Direction ESIO.

S'agissant des références aux données sociales, Sarah Barranco rappelle que l'Expertise comptable et Financière ne porte pas sur les données sociales. Par ailleurs, la référence au rapport de la Cour des Comptes évoquant un baromètre social datant de 2016 n'est pas pertinente compte tenu que l'expertise mandatée par le CSE au Cabinet Diagoris concerne les données 2020 et uniquement les données financières et économiques.

**Organigramme général**



- Ci contre l'organigramme de la Mission Locale de Paris.
- La Cour des comptes a souligné les nombreux changements opérés ces dernières années qui ont pu perturber les équipes selon le baromètre social.
- A compter du 1<sup>er</sup> Septembre 2021, Nicolas GARNIER est devenu le nouveau directeur général de la Mission Locale de Paris. Son profil apparaît plus opérationnel.

7

**Les subventions**

Intervention du Cabinet Diagoris :

Il y a Globalisation de la CPO avec GJ.

La Ligne GJ est donc à Zéro. Par ailleurs de nouvelles conventions apparaissent :

- PIC réfugiés et Repérage NEETS
- Obligation Formation
- PON FSE (année pleine en 2020)

Avec le PON FSE sur 1 million d'euro 50% sont financés par la MLP pour 500Keuros

Il y a des baisses : notamment financement Justice de 55KE à 40Keuros.

Il faut suivre l'évolution de ces postes.

Et globalement l'évolution des effectifs régulièrement auprès de la Direction.

Sur la globalisation, la cour de comptes fait remarquer que le nombre de subventions génère des couts de suivi. Il faudrait tendre vers de la globalisation et faire en sorte que les financeurs se coordonnent mieux. Notamment les financements émanant de la Ville de Paris. Mais pour chaque subvention il y a un interlocuteur. Une globalisation cependant introduit un risque de diminution de l'enveloppe.

La Direction générale valide la notion de globalisation de la Cour des Comptes, c'est l'État qui sollicite la globalisation et la Mission Locale de Paris est en échange avec la Préfecture et la Préfecture de Police comme interlocuteur. Par ailleurs, aucun financeur ne dit ce qu'il attend du financement socle de la part de la ML Paris. Nous avons demandé à la Ville de Paris d'être plus claire sur ses attentes.

Il faut que nous soyons financés sur une mission pour répondre à des besoins. Le sujet est le suivant : Quels sont les besoins des jeunes ?

En interne, deux éléments doivent être dissociés : les financements d'une part et les postes d'autre part.

La Direction souligne qu'il y a un systématisme, dans cette structure qu'est la Mission Locale de Paris, entre financements sur appel à projets et les postes - systématisme qu'elle souhaite changer.

JPrevel : Il y a une sorte de course effrénée aux projets dont la logique de financement aux postes génère une pression sur les salariés concernés. Le Socle finance les AAP et la GJ (Appels à Projets) cela induit une espèce de concurrence entre Socle et AAP et GJ...

La Direction précise qu'il y a une grande majorité de CDI à la MLP. Nous sommes financés sur des projets, certes mais on peut dédier des équipes sur des projets. Il est nécessaire d'ancrer notre action sur les besoins de notre territoire et non pas d'intégrer des projets parce qu'ils existent. Autre élément questionnant : la validation des financements concernant des projets non pérennes par les chargés de projet eux-mêmes alors qu'ils ont la charge de les déployer. Il nous faut partir des besoins sur le territoire. Les AAP peuvent créer de la réflexion.

Nos financeurs nous orientent déjà vers la logique de financements non pérennes, il est donc impératif d'être vigilant sur la nature des appels à projet. Au sujet de la globalisation des financements, la Direction rejoint les conclusions de la Cour des comptes.

## ..PORTÉE PRINCIPALEMENT PAR DES NOUVEAUX PROJETS

en k€	2016	2017	2018	2019	2020	Ecart 20/19	Var 20/19
741100 Sub.Fonctionnement Etat	3 214	3 422	3 003	3 152	5 273	2 122	67%
741200 Sub.Fonct. Dépt De Paris	3 270	3 270	3 270	3 270	3 270	0	0%
741300 Suvention fonct. Conseil Régional	1 705	1 620	1 801	1 942	1 930	-11	-1%
742400 Subv.Pôle Emploi PPAE	843	935	977	988	980	-8	-1%
743391 Subvent"Etat Garantie Jeunes	576	1 651	2 126	2 213	0	-2 213	-100%
743446 SUBV Pon FSE	0	0	0	170	406	236	139%
743413 Subv FSE ASE	0	244	244	167	270	102	61%
743411 Subv FSE Dynamique d'insert"Prof	0	244	244	258	258	0	0%
743210 Sub.Dpt Paris.Dases Ani.Territorial	250	250	250	236	236	0	0%
743434 "Réfugiés Accompagnement social"	0	0	130	200	177	-23	-12%
741101 Subv état-obligation formation	0	0	0	0	147	147	-
743444 Subv. Repérage NEETS	0	0	0	27	127	100	368%
743453 Subv. PIC Réfugiés 2020	0	0	0	0	113	113	-
743390 Convention Justice ville	203	55	107	107	107	0	0%
743388 Subvention Etat Radicalisation	0	50	25	50	105	55	110%
743110 Sub. Etat- Parrainage	87	83	96	98	73	-24	-25%
743435 Subv Réfugiés formation	0	0	50	15	65	50	333%
743432 Aangc Groupement créateurs (subvention PIJ pacte 2ème chance)	0	0	60	60	60	0	0%
743424 Subv Rég"Développeur Apprentiss	0	100	100	95	55	-39	-42%
743141 Subv. Etat Justice FIPD ACSE	68	48	48	55	55	0	0%
743443 Subv Cision Revitalisation	0	0	0	25	41	16	66%
743142 Subv Etat Justice DISP	53	55	55	55	40	-15	-27%
743143 Subv Etat Permanence emploi ville	50	50	50	50	35	-15	-29%
743396 FIPD En route Monde Professionnel	9	12	12	24	35	11	44%
742600 Subvention gestion FAJ	34	33	0	16	32	16	97%
743417 Subv Indemnité Service Civique	0	21	33	33	32	-1	-2%
Autres	1 641	1 373	579	460	150		
<b>Subventions d'exploitation</b>	<b>12 001</b>	<b>13 516</b>	<b>13 261</b>	<b>13 765</b>	<b>14 073</b>	<b>308</b>	<b>2%</b>

- La globalisation de la CPO de l'Etat est désormais effective en 2020, l'enveloppe de subvention comprend à la fois la subvention de fonctionnement et celle de la GJ.
- On note également l'apparition de nouvelles subventions telle que l'obligation de formation pour 147 K€ le pic réfugiés pour 113 K€.
- La subvention PON accélérateur d'emploi est en année pleine sur 2020 ce projet est évalué à 1 M€ dont la moitié est financé directement par la Mission Locale de Paris.

- La justice était cofinancé par la ville l'Etat et l'administration pénitentiaire qui en 2020 a réduit son montant (55 K€ à 40 K€) et a arrêté de financé le poste en 2021. Cela concernait un CDD qui n'a pas été renouvelé. L'Etat et la ville finance deux autres postes à hauteur de 55K€ chacun.

## Un suivi budgétaire par dispositif

### Intervention du Cabinet Diagoris :

On constate que la MLP fait encore le choix d'un suivi par dispositif même en 2020. Est-il pertinent de suivre encore de manière séparée ?

Les subventions sont globalement pérennes. Cela doit entraîner une stabilité des salariés. Il y a également une question de turn over.

JPRevel : L'on voit bien qu'avec la globalisation, Il y a risque de baisse de subvention. C'est ce qui se passe d'ailleurs avec la GJ désormais intégrer au socle. Il y a un impact sur les salariés, notamment sur les projets ce qui implique beaucoup de CDD sur ces AAP.

La Direction générale indique qu'il devient assez artificiel de suivre séparément le dispositif GJ car l'État l'intègre dans la convention globale. On peut dire également que les subventions ne sont pas pérennes, puisqu'elles se rediscutent chaque année. La Mission Locale de Paris a pour mission de maintenir les salariés en CDI et d'intégrer les ressources humaines recherchées. Il s'avère que le marché du travail est tendu, des difficultés de recrutement existent.

## UN SUIVI INTERNE PAR DISPOSITIF MALGRÉ LA GLOBALISATION SOCLE/GJ

en k€	2016	2017	2018	2019	2020	Ecart 20/19	Var 20/19
Subventions de base (socle) Hors GJ	9 032	9 247	9 051	9 351	9 563	212	2%
Subventions spécifiques (fléchés)	2 393	2 618	2 084	2 201	2 619	418	19%
Subventions GJ	576	1 651	2 126	2 213	1 890	-323	-15%
<b>Total Subventions d'exploitation</b>	<b>12 001</b>	<b>13 515</b>	<b>13 261</b>	<b>13 765</b>	<b>14 073</b>	<b>308</b>	<b>2%</b>

- En 2020, l'enveloppe totale de subvention versée par l'Etat s'élevait à 5,3 M€. Le budget GJ a été voté à raison de 1 400 € pour 1 350 jeunes soit 1,9 M€ alloués à la GJ. Cela est inférieur au montant de 2019 de 323 K€. Finalement, c'est 1 271 jeunes qui ont pu bénéficier du dispositif.
- Les subventions spécifiques augmentent également de 418 K€ via les nouvelles conventions signées.

Répartition des subventions par dispositif



## Les principaux financeurs

### Intervention du Cabinet Diagoris :

Part de l'État 45%

La Ville est aussi un financeur fidèle

La Région : baisse de 100Keuros

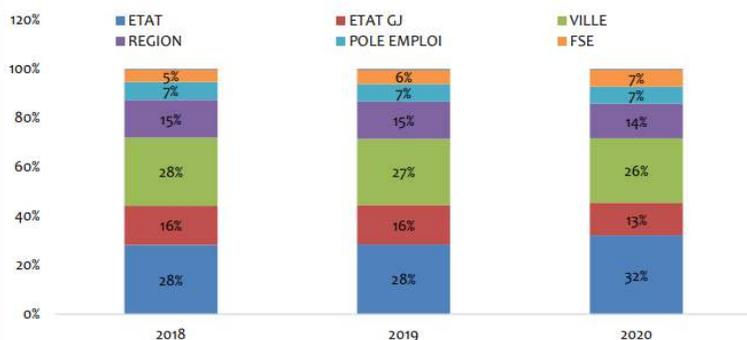
Le FSE prend du poids

La Direction générale souligne la contribution de la Ville pour plus de 600Keuros pour la mise à disposition de locaux.

## L'ÉTAT ET LA VILLE DE PARIS PRINCIPAUX FINANCEURS DE LA MISSION LOCALE DE PARIS

En K€	2018	2019	2020	Ecart	Var
ETAT	3 744	3 918	4 519	601	15%
ETAT GJ	2 126	2 213	1 890	-323	-15%
<b>TOTAL ETAT</b>	<b>5 870</b>	<b>6 131</b>	<b>6 409</b>	278	5%
VILLE	3 688	3 721	3 701	-21	-1%
REGION	2 032	2 088	1 981	-106	-5%
POLE EMPLOI	977	988	980	-8	-1%
FSE	650	780	959	180	23%
PRIVE/AUTRES	44	57	43	-15	-26%

Structure des subventions par financeurs



- 46 % des subventions perçues par la Mission Locale proviennent de l'Etat. La ville de Paris contribue également à hauteur de 26% destiné principalement au socle.
- 7 % des fonds proviennent du Fonds Social Européen, pour rappel ces derniers sont reversés à la mission locale 2 ans après signature de convention.
- La région a réduit son financement de 106 K€ et le poids de la ville s'est réduit malgré la stabilité des financements en valeur.

## Indicateurs d'activité – Une Année record

JPREvel : Il faudrait être vigilants sur l'incidence des indicateurs et de la CPO en ce qu'ils peuvent entraîner des baisses de subventions

La Direction affirme que la Mission Locale ne travaille pas pour les indicateurs. Les indicateurs ne sont pas des objectifs. (Reflète de l'activité). Si on va vers un rendu pour qu'un indicateur soit plus favorable, nous allons dégrader un autre élément. Primos, primos QP, contact, accompagnés, jeunes gj, subvention par jeune en k€, ces indicateurs sont le reflet de notre activité.

### PLUS DE 20 000 JEUNES ACCOMPAGNÉS : UN RECORD

Capture rectangulaire

ACTIVITE	2016	2017	2018	2019	2020	Ecart 20/19	%20/19	%20/16
Primos	9 064	9 003	8 840	9 354	8 621	-733	-7,8%	-4,9%
Primos QP	1 042	1 017	1 216	1 274	1 207	-67	-5,3%	15,8%
<b>Accompagnés</b>	<b>19 277</b>	<b>19 213</b>	<b>18 460</b>	<b>18 797</b>	<b>20 810</b>	<b>2 013</b>	<b>10,7%</b>	<b>8,0%</b>
<b>Contact</b>	<b>43 412</b>	<b>32 346</b>	<b>40 240</b>	<b>35 417</b>	<b>43 242</b>	<b>7 825</b>	<b>22,1%</b>	<b>-0,4%</b>
Jeunes GJ	412	1 222	1 357	1 442	1 271	-171	-11,9%	-
Subvention par jeune en K€	1,61	1,42	1,39	1,37	1,48	0,11	8,3%	-7,9%

- Malgré le confinement et la fermeture des sites, la barre des 20 000 jeunes suivis a été franchie en 2020. La crise sanitaire n'a pas été sans conséquences sur la situation des jeunes, que ce soit d'un point de vue social, économique, au niveau de l'emploi etc..
- On observe une baisse des primos sur 2020, qu'on peut expliquer par la fermeture des sites.
- Avec les nouveaux objectifs de l'Etat, une hausse des jeunes suivis et notamment bénéficiaires de la GJ sera visible sur l'année 2021.

## Le résultat – Un excédent de 417 Keuros

### Intervention du Cabinet Diagoris :

Les Raisons de cet excédent : Il est dû à des baisses en matière de : Frais de personnel (149 Keuros), Charges Loyers, Charges d'activité,

JPREvel : matériel informatique, pas de logique de BCP obsolète

La Direction générale a déjà initié le renouvellement du parc informatique. A date, près de 60 postes restent à renouveler.

## UN EXCÉDENT DE 417 K€ EN 2020 : DÉPASSEMENT DE L'OBJECTIF FIXÉ À 250 K€ DE RÉSULTAT...

En K€	Réel 2019	Budget 2020	Réel 2020	Ecart 20/19	%R20/R19	%R20/B20
<b>Subventions</b>	<b>14 290</b>	<b>14 104</b>	<b>14 008</b>	<b>-282</b>	<b>-2,0%</b>	<b>-0,7%</b>
Masse salariale	6 455	6 654	6 504	49	0,8%	-2,3%
Charges sociales	4 008	4 320	3 930	-78	-1,9%	-9,0%
Intérim	133	0	14	-119	-89,5%	-
<b>Total Frais de personnel</b>	<b>10 596</b>	<b>10 974</b>	<b>10 448</b>	<b>-148</b>	<b>-1,4%</b>	<b>-4,8%</b>
Loyer et charges	1 428	1 478	1 371	-57	-4,0%	-7,2%
Fonctionnement	857	704	904	47	5,5%	28,4%
Activité	290	237	174	-116	-40,0%	-26,6%
Dotations aux amortissements	242	396	374	132	54,5%	-5,6%
Charges financières et pénalités	47	15	20	-27	-57,4%	33,3%
Réajustement Provisions Retraite	180	0	31	-149	-82,8%	-
Provisions pour dépréciation actifs	102	0	110	8	7,8%	-
Charges excep. liées aux exercices ante	144	0	20	-124	-86,1%	-
Dépréciation Immos financières (cautions)	0	0	79	79	-	-
Litiges / Prudhommes	55	50	60	5	9,1%	20,0%
<b>TOTAL CHARGES</b>	<b>13 941</b>	<b>13 854</b>	<b>13 591</b>	<b>-350</b>	<b>-2,5%</b>	<b>-1,9%</b>
<b>Résultat de la mission locale de Paris</b>	<b>349</b>	<b>250</b>	<b>417</b>	<b>68</b>	<b>19,5%</b>	<b>66,8%</b>
<b>En % des subventions</b>	<b>2,4%</b>	<b>1,8%</b>	<b>3,0%</b>			

L'exercice se clôture par un excédent de 417 K€ en 2020 en nette hausse vis-à-vis du budget et de l'exercice 2019.

En effet les principaux postes de charges ont diminué à commencer par les frais de personnel, les loyers et les ateliers reportés ou annulés à cause du confinement. En revanche on relève une hausse des frais de fonctionnement.

Les provisions pour dépréciations d'actifs correspondent au risque provisionné de non comptabilisation de subvention.

### 415 Keuros d'excédent pour le socle

Intervention du Cabinet Diagoris : La Ligne transfert : La Direction décide d'affecter sur le budget « Socle », des coûts de fonctionnement affectés aux « Projets » et à la GJ. Cela signifie que le « Socle » finance les projets et à la GJ. Pourquoi se positionner sur des AAP ? Pour se positionner face à des concurrents... Avec les AAP c'est ce qui se passe pourtant.

MMaman : Certains de nos projets obligent des partenaires à travailler avec nous.

JPRevel : Je rappelle le contexte et le discours du premier ministre au sujet du CEJ (Contrat Engagement Jeunesse), il y est bien question d'appel à projets s'agissant des associations qui vont le mettre en œuvre avec les Missions locales et Pôle emploi. Les AAP constituent un risque...Faut-il y répondre pour occuper le terrain ?

La Direction générale confirme qu'il n'y a pas de concurrence : la Mission Locale de Paris est l'Opérateur Jeunesse. Avec nos partenaires, la MLP répond au besoin du territoire. Il faut valoriser ce que fait la MLP, la qualité de son accompagnement en rendant des services que d'autres ne rendent pas.

## UN EXCÉDENT DE 415 K€ POUR LE SOCLE : QUEL EST LE SENS DE CE RÉSULTAT?

SOCLE en K€	Réel 2019	Budget 2020	Réel 2020	Ecart R20/R19	Var R20/R19	Var R20/B20
<b>PRODUITS</b>	<b>9 561</b>	<b>9 755</b>	<b>9 813</b>	<b>252</b>	<b>3%</b>	<b>1%</b>
Masse salariales	4 080	4 419	4 329	249	6%	-2%
Charges sociales	2 517	3 112	2 616	99	4%	-16%
Intérim	95	0	6	-89	-94%	-
Charges exceptionnelle (absentéisme indemnisé)		-135			-	-100%
<b>Total Frais de personnel</b>	<b>6 693</b>	<b>7 396</b>	<b>6 951</b>	<b>258</b>	<b>4%</b>	<b>-6%</b>
% MS totale	63,2%	67,4%	66,5%		5%	-1%
Coûts immobiliers	1 428	1 478	1 371	-57	-4%	-7%
Coûts de fonctionnement	857	704	904	47	5%	28%
Transfert	-842	-718	-768	74	-9%	7%
Dotations	490	269	249	-241	-49%	-7%
Charges financières	47	15	20	-27	-58%	30%
Activité	1	0	7	6	635%	-
Provisions et charges exceptionnelles	144	50	246	102	71%	392%
Reconstitution fonds propre	350	250	418	68	20%	67%
<b>Total Charges</b>	<b>9 168</b>	<b>9 444</b>	<b>9 398</b>	<b>230</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>
<b>Résultat</b>	<b>393</b>	<b>311</b>	<b>415</b>	<b>22</b>	<b>6%</b>	<b>33%</b>
% des subventions	4,1%	3,2%	4,2%			

Capture rectangulaire

- Selon le suivi interne de la MLP, le socle dégage un excédent de 415 K€ en 2020 soit en hausse de 33% par rapport au budget et 6 % par rapport à 2019. Cela représente 4,2% des subventions. 768 K€ ont été refacturés aux projets et à la GJ concernant les coûts immobiliers et de fonctionnement, pour rappel cette refacturation de coût se fait selon le poids de masse salariale des dispositifs. Les dotations sont également réparties selon le poids de masse salariale par dispositifs.



Cabinet d'Expertise comptable  
43 rue de Rennes  
75006 Paris  
Tél : 01 42 17 04 15  
Fax : 01 42 17 04 10  
contact@diagoris.fr

21

### LES RÉSULTATS COMPTABLES

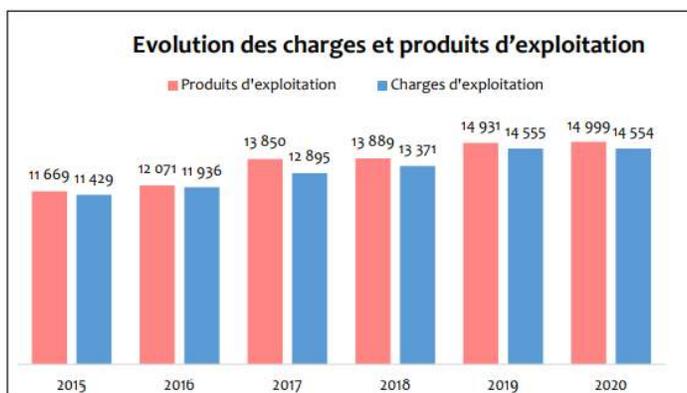
#### Résultats d'exploitation

Intervention du Cabinet Diagoris :

Les économies réalisées en 2020 ne vont pas se renouveler en 2021.

## UN RÉSULTAT D'EXPLOITATION AMÉLIORÉ EN 2020

en k€	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Ecart 20/19	Var 20/19
Produits d'exploitation	11 669	12 071	13 850	13 889	14 931	14 999	68	0%
Charges d'exploitation	11 429	11 936	12 895	13 371	14 555	14 554	-1	0%
<b>Résultat d'exploitation</b>	<b>240</b>	<b>135</b>	<b>955</b>	<b>518</b>	<b>376</b>	<b>445</b>	<b>70</b>	<b>19%</b>



- Le résultat d'exploitation s'élève à 445 K€ en 2020 soit une hausse de 19% par rapport à 2019.

## UN RÉSULTAT POSITIF À 418 K€ EN 2020

en K€	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Ecart 20/19	Var 20/19
Production vendue	0	0	122	237	271	246	-25	-9%
Production immobilisée				256	150	0	-150	-100%
Subventions d'exploitation	11 505	12 001	13 516	13 261	13 765	14 073	308	2%
Autres produits d'exploitation	1	2	145	3	20	75	55	275%
Reprises sur amortissements et provisions, transferts de charges	164	68	68	132	167	240	73	44%
Produits financiers	0	5	0	2	0	0	0	-27%
Produits exceptionnels	128	4 265	27	82	23	96	73	319%
Utilisation des fonds dédiés	227	320	426	667	557	366	-191	-34%
<b>Total produits</b>	<b>12 024</b>	<b>16 660</b>	<b>14 304</b>	<b>14 639</b>	<b>14 953</b>	<b>15 096</b>	<b>143</b>	<b>1%</b>
Charges de personnel interne	7 896	8 224	9 253	9 879	9 754	9 698	-56	-1%
Autres achats et charges externes	2 284	2 483	2 543	2 516	2 742	2 511	-231	-8%
Impôts, taxes et versements assimilés	726	742	685	679	908	895	-13	-1%
Dotation aux amortissements et provisions	296	268	249	295	579	732	153	26%
Autres charges	227	220	164	2	207	30	-177	-86%
Charges financières	110	54	0	0	0	80	80	-
Charges exceptionnelles	147	4 909	250	656	49	44	-5	-10%
Reports en fonds dédiés	315	408	760	557	366	687	321	88%
<b>Total charges</b>	<b>12 002</b>	<b>17 307</b>	<b>13 906</b>	<b>14 584</b>	<b>14 603</b>	<b>14 677</b>	<b>74</b>	<b>1%</b>
<b>Excédent ou Perte</b>	<b>22</b>	<b>-647</b>	<b>398</b>	<b>55</b>	<b>350</b>	<b>418</b>	<b>68</b>	<b>20%</b>



Cabinet d'Expertise comptable  
43 rue de Rennes  
75006 Paris  
Tél : 01 42 17 04 15  
Fax : 01 42 17 04 10  
contact@diagoris.fr

- Le résultat comptable de la MLP finit à 418 K€ en hausse de 20% par rapport à 2019. Globalement les charges et les produits totaux sont restés stables (+1%) mais les postes affichent des évolutions disparates.

26

## LES PRINCIPAUX FOURNISSEURS DE LA MISSION LOCALE DE PARIS

Fournisseurs	Description	2020
Le Chèque Déjeuner CCR	Chèques déjeuners	399 514
<b>AEI GESTION</b>	<b>Loyers</b>	<b>280 215</b>
CRISTIN BAT	BTP/construction	250 801
<b>SCI SIGE IMO</b>	<b>Loyers</b>	<b>229 970</b>
<b>SCI ADAR</b>	<b>Loyers</b>	<b>200 044</b>
<b>ABEILLE D'OR</b>	<b>Loyers</b>	<b>183 960</b>
ATES	Prestations de ménage	157 542
<b>CDC HABITAT</b>	<b>Loyers</b>	<b>155 990</b>
DELL	Informatique	101 520
<b>RIVP</b>	<b>Loyers</b>	<b>100 116</b>
<b>NET.COM</b>	<b>Agence de communication web</b>	<b>82 422</b>
SIMILO	Connexion informatique outil imilo	75 595
<b>SMART IT</b>	<b>Infogérance et maintenance info</b>	<b>63 714</b>
EDF	Electricité	54 387
DOCUMENT STORE	Equipement/ documentation	53 310
Bouygues Telecom	Opérateur téléphonique	52 866
Maif	Assurances	44 064
CABINET AVICE	cabinet d'études (urbanisme)	43 918
Bnp Paribas Lease Groupe	Banque	41 306
<b>NETMEDIA</b>	<b>Agence web</b>	<b>40 548</b>
<b>Total</b>		<b>2 611 802</b>

- Parmi les principaux fournisseurs de la mission locale on dénombre 6 bailleurs.
- Les sociétés NetMedia (Assistant à maîtrise d'ouvrage) et Net.com (développeur) interviennent directement dans la maintenance du portail intranet de la mission locale. La société Smart It elle intervient sur les serveurs, la sécurisation de données, l'augmentation de capacité etc.



Cabinet d'Expertise comptable  
43 rue de Rennes

### Le poids des charges locatives

#### Intervention du Cabinet Diagoris :

La Ville de Paris participe pour 630 Keuros pour les locaux. Le budget doit prévoir un excédent pour assurer le développement de la MI Paris.

Comment investir s'il n'y a pas de résultat ? Il faut dégager de l'excédent notamment pour l'informatique, pour préparer les futures missions qui vont intervenir...

La Direction générale précise qu'une bonne gestion budgétaire au sein d'une association consiste à produire un budget à l'équilibre, intégrant les investissements et leurs amortissements.

## LES LOCATIONS, PRINCIPALE CHARGE EXTERNE ALOURDIRA LES COMPTES POUR LES FUTURS EXERCICES

en k€	2016	2017	2018	2019	2020	Ecart 20/19	Var 20/19
613200 Locations immobilières	898	971	1 024	1 050	1 066	16	2%
614000 Charges locatives et de copropriété	97	103	99	76	79	3	4%
613500 Locations mobilières	1	5	2	2	0	-1	-74%
<b>Locations et charges locatives</b>	<b>995</b>	<b>1 079</b>	<b>1 125</b>	<b>1 127</b>	<b>1 145</b>	<b>18</b>	<b>2%</b>
En % des subventions	8,3%	8,0%	8,5%	8,2%	8,1%		

- Les locations s'élèvent à 1,1 M€ en 2020 soit une légère hausse de 2% et représentent 8,1 % des subventions. La Mission Locale de Paris bénéficie d'une mise à disposition de locaux pour la ville de Paris pour 630 K€.
- La MLP bénéficie également d'un nouveau site en 2021 dans le 20<sup>e</sup> arrondissement pour un coût de 230 K€ annuel environ. Ce site est actuellement en travaux.
- Une autre antenne aurait également été ouverte au sein des locaux de l'AFPA pour le plan Obligation de formation. Un autre site dans le 15<sup>e</sup> arrondissement aurait été récupéré par le conservatoire.
- Du fait de la hausse des objectifs annoncé par l'Etat, d'autres locaux risquent d'être récupérés par la Mission Locale de Paris (prêtés par la mairie ou louer).
- À l'avenir, cette charge s'ajoutera sur un plein exercice, ce qui réduira d'autant les marges de manœuvre pour dégager un excédent confortable.

### Frais de personnel

Intervention du Cabinet Diagoris :

Ils sont stables comptablement

La ligne prime et gratification s'élève à 569 Keuros

## LES FRAIS DE PERSONNEL DÉTAILLÉS : COMPTABILISATION D'UNE PROVISION CET 2019

en ke	2016	2017	2018	2019	2020	Ecart 20/19	Var20/19
641000 Rémunération du personnel	5 201	5 118	5 305	5 458	4 967	-491	-9%
641200 Conges payes	-34	642	693	688	700	13	2%
641202 PROVISION CET 2019					66	-4	-6%
641210 Variation provision CP	0	66	151	-11	24	35	-
641211 Variation Prov. RTT				0	91	91	-
641300 Primes et gratifications	145	103	194	181	569	389	-
641410 Transports	65	78	82	83	66	-18	-21%
<b>Salaires et traitements</b>	<b>5 378</b>	<b>6 007</b>	<b>6 424</b>	<b>6 398</b>	<b>6 417</b>	<b>19</b>	<b>0%</b>

- Les salaires et traitements restent stables à 6,4 M€ en 2020.
- On note une diminution du poste rémunération du personnel liée notamment à la comptabilisation de l'absentéisme indemnisé pour 200K€ ainsi que d'autres effets tels que les postes non remplacés, recours au CDD limité etc..
- Le compte provision Compte épargne Temps 2019 a été recommandé par le commissaire aux comptes
- Les primes sont en hausse sur 2020, parmi elles la prime Macron.

Primes brutes 418K€  
 Prime exceptionnelle 24K€  
 Prime exceptionnelle non soumise (MACRON) 96K€  
 Gratifications stagiaires 22 K€  
 Indemnité service civique 10 K€

## Bilan

### Intervention du Cabinet Diagoris :

Une Trésorerie d'un montant de 4 541 KEuros et des Fonds propres pour 2 941 Keuros

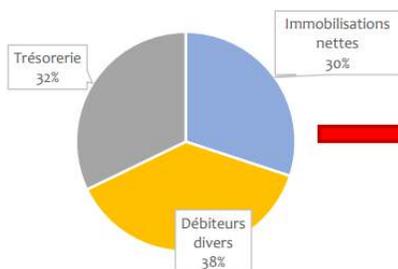
La MLP a contracté 2 emprunts pour 1 millions d'euros qui permettent par exemple de financer les travaux.

La Direction générale précise que la Mission Locale de Paris a pour objectif de reconstituer les fonds propres (ce qui sera effectif à fin 2021, conformément à l'engagement pris dans le cadre du projet associatif). Le Budget est à équilibre. Il n'y a pas de logique de capitalisation. La Direction a le souhait d'offrir de bonnes conditions de travail pour les salariés ce qui explique des engagements d'investissement en matière de travaux, également en qualité de locataire.

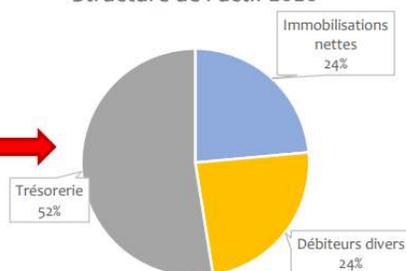
## UNE TRÉSORERIE ABONDANTE À FIN 2020

En milliers d'euros	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Ecart 20/19	Var 20/19
Immobilisations nettes	5 251	1 396	1 302	1 610	1 964	2 037	73	4%
Débiteurs divers	1 563	1 676	2 751	2 825	2 469	2 070	-399	-16%
Trésorerie	1 084	639	1 206	274	2 102	4 541	2 439	116%
<b>Actif</b>	<b>7 898</b>	<b>3 711</b>	<b>5 259</b>	<b>4 709</b>	<b>6 536</b>	<b>8 648</b>	<b>2 112</b>	<b>32%</b>

Structure de l'actif 2019



Structure de l'actif 2020



- Au 31/12/2020, la trésorerie s'élevait à 4,5 M€, il s'agirait de signature tardive d'avenants pour laquelle la Mission Locale aurait été pénalisée en 2019 selon la direction.

## LA MLP POURSUIT SES EFFORTS POUR LA RECONSTITUTION DES FONDS PROPRES

En milliers d'euros	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Ecart 20/19	Var 20/19
Fonds associatifs	1 427	510	765	961	1 502	2 253	752	50%
Fonds dédiés	338	426	760	557	366	687	322	88%
<b>Fonds propres</b>	<b>1 765</b>	<b>937</b>	<b>1 525</b>	<b>1 518</b>	<b>1 867</b>	<b>2 941</b>	<b>1 073</b>	<b>57%</b>
Provisions	392	178	178	178	414	505	91	22%
Emprunts et dettes	3 788	0	0	8	17	1 000	984	-
Dettes fournisseurs	375	652	1 105	731	607	563	-44	-7%
Dettes fiscales et sociales	1 386	1 348	1 695	1 811	1 985	2 222	237	12%
Autres	192	596	755	463	1 647	1 418	-228	-14%
<b>Passif</b>	<b>7 898</b>	<b>3 711</b>	<b>5 259</b>	<b>4 709</b>	<b>6 536</b>	<b>8 648</b>	<b>2 112</b>	<b>32%</b>

- Les fonds propres de la Mission Locale de Paris s'élèvent à 2,9 M€ en 2020 soit une hausse de +1M€. Les derniers résultats réalisés (dépassant l'objectif de +250 k€ d'excédents) permettent une reconstitution plus rapide des fonds propres.
- Des grands travaux ont été entamés au sein de la structure (4 sites le sont actuellement), dont l'effet se retrouve au passif avec des dettes financières à hauteur d'1 million d'euros.
- 500 K€ ont été empruntés au crédit coopératif dont 300 K€ sont dédiés aux travaux et 200 K€ à l'informatique.
- Les autres 500K€ ont été empruntés à Ecofi remboursables par tranche de 100 K€ à date anniversaire, également pour les travaux.
- Le poste **autres** comprend des produits constatés d'avance pour 1,2 M€.

## LES FONDS ASSOCIATIFS SE RECONSTITUENT PROGRESSIVEMENT DANS UN CONTEXTE DE CORRECTION RÉCURRENT DES COMPTES

En K€	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Ecart	Var
Fonds associatifs sans droit de reprise	1 987	1 987	1 987	1 987	1 987	1 987	0	0%
Report à nouveau	-1 004	-981	-1 628	-1 230	-1 175	-826	349	-30%
Résultat de l'exercice	22	-647	398	55	350	418	68	20%
Subventions d'investissement sur biens non renouvelables	421	151	8	149	340	674	334	98%
<b>TOTAL FONDS ASSOCIATIFS</b>	<b>1 427</b>	<b>510</b>	<b>765</b>	<b>961</b>	<b>1 502</b>	<b>2 253</b>	<b>751</b>	<b>50%</b>

- Les fonds associatifs se reconstitue progressivement, du fait des relatives confortables excédents dégagés en 2019 et 2020.
- On notera cependant que les faits comptables antérieurs sont nombreux. En effet, l'année 2019 était caractérisé par des créances irrécouvrables d'un montant de 205K€ qui recouvraient des subventions comptabilisées des exercices précédents (depuis 2016) mais jamais encaissés et donc comptabilisés à tort du fait d'un manque de suivi. De même que des charges financières (lié au retard CPO), des pénalités sociales (urssaf), des charges sur exercices antérieurs, des provisions pour comptabilisation de retraite ainsi que des provisions pour risques (prud'hommal et litige commercial) avaient fortement impacté les comptes.
- Pour 2020, seul la comptabilisation du CET 2019 pour montant de 66 k€ vient obérer le résultat.

### Les investissements

#### Intervention du Cabinet Diagoris :

Sont-ils suffisants et adéquats ?

Exemple du portail. Des difficultés remontent sur sa lenteur. L'outil informatique doit fonctionner au quotidien et faciliter la tâche des salariés.

FVillard : Le portail fonctionne mieux. Il est aussi au service des jeunes il ne faut pas l'oublier. Le portail évolue sans cesse. Les prestataires ont proposé des solutions quand ils sont venus sur site.

ZHorozian : Il faut prévoir une formation. Notamment pour les nouveaux arrivants.

FVillard : il y a des formations proposées. L'équipe Esio se déplace sur site. C'est aux responsables de sites de faire remonter les demandes.

La Direction générale précise que le prestataire smart It agit sous notre supervision, contrairement à l'analyse faite par le Cabinet Diagoris. Des lenteurs ont été constatées et ont été résolues.

Le portail est un plus. Sur l'ergonomie il y a eu des remarques et des questions. Un groupe d'utilisateurs serait à constituer.

Au sujet de l'accueil des nouveaux, on retravaille actuellement sur un process d'intégration. Sur la formation au portail, nous construisons un programme, dans laquelle elle sera intégrée.

La part du transfert entre collègues est importante.

**DES INVESTISSEMENTS AXÉS SUR LE PORTAIL ET LE PARC  
INFORMATIQUE : MAIS SONT-ILS SUFFISANTS ET ADÉQUATS AUX  
BESOINS DE L'EXPLOITATION ?**

Libellé	Date	Site	Désignation	Valeur d'achat
MAT.BUREAU & INFORMATIQUE	13/07/20	QDL	Document Store - 63 ordis HP Business 7EM45EA	49 518
MAT.BUREAU & INFORMATIQUE	07/10/20	Loire	DELL 50 adaptateurs+ écrans avec PC portables Dell	40 200
INSTAL./AGENC.DIVERS	03/08/20	Milord PAV	Cristin Bat - Site Pav Milord - RDC- Bureau 1-4 Coworking	35 424
MAT.BUREAU & INFORMATIQUE	09/09/20	Loire	DELL 40 PC portables	32 160
LOGICIELS	28/04/20	Loire	Netcom - Evolution - Gestion réservation salles, plannings,...	21 842
MATERIEL DE TRANSPORT	01/01/20	Loire	Aménagement et customisation du Kangoo	18 960
INSTAL./AGENC.DIVERS	30/06/20	Centre/Patio	Menuiserie Ysofa	16 338
MAT.BUREAU & INFORMATIQUE	07/10/20	Loire	DELL 50 PC portables	16 200
LOGICIELS	19/08/20	Loire	Smart-IT Fact 2020080191 - Licences antivirus	14 352
MAT.BUREAU & INFORMATIQUE	09/09/20	Loire	DELL 40 adaptateurs+ écrans avec PC portables Dell	12 960
LOGICIELS	26/06/20	Loire	Netcom - Evolution Evaluation Portail	11 002
LOGICIELS	13/11/20	Loire	Netcom - Evolution Portail (devis202009251705)	7 975
INSTAL./AGENC.DIVERS	03/08/20	Milord PAV	Cristin Bat - Site Pav Milord - Sous-sol	6 072
LOGICIELS	30/12/20	QDL	Netcom - Développement internet Portail	4 168
LOGICIELS	30/03/20	Loire	Netcom - Evolution - Gestion des droits	3 713
LOGICIELS	25/05/20	Loire	Netcom - Evolution - Chatroom et Jitsi	3 276
MAT.BUREAU & INFORMATIQUE	18/06/20	QDL	CANON rétroprojecteur	2 232
MAT.BUREAU & INFORMATIQUE	09/06/20	QDL	Portable Apple Bouygues	803
MAT.BUREAU & INFORMATIQUE	06/11/20	Loire	Rétroprojecteur Smart IT - Acer P1255	545
			<b>Total</b>	<b>297 739</b>

- Les investissements concernent principalement le renouvellement du parc informatique et le portail. Pour rappel le coût initial était d'environ 700 K€. Des développements et investissements supplémentaires seraient en cours de réalisation afin de performer la plateforme selon la direction.



Cabinet d'Expertise comptable  
43 rue de Rennes  
75006 Paris  
Tél : 01 47 17 04 42

## Le Budget prévisionnel 2021

### Intervention du Cabinet Diagoris :

16, 7 Millions d'euros soit 2,373 Millions d'euros de plus.

Les fonds propres seront recouverts plus rapidement.

## UNE HAUSSE D'ACTIVITÉ QUI SE TRADUIT SUR LES COMPTES PRÉVISIONNELS

En K€	Réel 2020	Budget 2021	Prévisionnel 2021	Ecart P21/B21	B21/R20	P21/B21
<b>Subventions</b>	<b>14 008</b>	<b>14 282</b>	<b>16 655</b>	<b>2 373</b>	<b>2%</b>	<b>16,6%</b>
Masse salariale	6 504	6 640	7 661	1 021	2%	15,4%
Charges sociales	3 930	4 296	5 109	813	9%	18,9%
Intérim	14	0	0	0	-100%	-
<b>Total Frais de personnel</b>	<b>10 448</b>	<b>10 937</b>	<b>12 769</b>	<b>1 832</b>	<b>5%</b>	<b>16,8%</b>
Loyer et charges	1 371	1 493	1 556	63	9%	4,2%
Fonctionnement	904	879	966	87	-3%	9,9%
Activité	174	223	374	151	28%	67,7%
Dotations aux amortissements	374	430	530	100	15%	23,3%
Charges financières et pénalités	20	20	20	0	0%	0,0%
Réajustement Provisions Retraite	31	0	0	0		
Provisions pour dépréciation actifs	110	0	0	0		
Charges excep. liées aux exercices ante	20	0	0	0		
Dépréciation Immos financières (cautions)	79	0	0	0		
Litiges / Prudhomms	60	50	50	0	-17%	0,0%
<b>TOTAL CHARGES</b>	<b>13 591</b>	<b>14 282</b>	<b>16 265</b>	<b>1 983</b>	<b>5%</b>	<b>13,9%</b>
<b>Résultat</b>	<b>417</b>	<b>250</b>	<b>389</b>	<b>139</b>	<b>-40%</b>	<b>55,6%</b>
<b>En % des subventions</b>	<b>3,0%</b>	<b>1,8%</b>	<b>2,3%</b>		<b>-41%</b>	<b>33,4%</b>

- Le budget 2021 a été établi sans prendre en compte les nouveaux objectifs de l'état en termes d'accompagnement et de garantie jeune. Le prévisionnel qui est un budget révisé (ou forecast) met en avant cela avec une hausse des subventions à 16,7 M€.

## LE SOCLE DEVRAIT ÊTRE EXCÉDENTAIRE EN 2021

Socle en K€	Réel 2020	Budget 2021	Prévisionnel 2021	Ecart P21/B21	B21/R20	P21/B21
<b>PRODUITS</b>	<b>9 813</b>	<b>9 797</b>	<b>10 119</b>	<b>322</b>	<b>0%</b>	<b>3,3%</b>
<b>Total Frais de personnel</b>	<b>6 951</b>	<b>7 270</b>	<b>7 640</b>	<b>370</b>	<b>5%</b>	<b>5,1%</b>
part de la MS / MS Totale	63,6%	66%	60%	0	4%	-9,1%
Immo-Fonctionnement-Dotations-Ffi	1 775	1 876	1 838	-38	6%	-2,0%
Activité	7	5	5	0	-29%	0,0%
Provisions et charges except	246	50	50	0	-80%	0,0%
Reconstitution fonds propres	418	250	250	0	-40%	0,0%
<b>TOTAL CHARGES</b>	<b>9 398</b>	<b>9 451</b>	<b>9 783</b>	<b>332</b>	<b>1%</b>	<b>3,5%</b>
<b>RESULTAT</b>	<b>415</b>	<b>346</b>	<b>336</b>	<b>-10</b>	<b>-17%</b>	<b>-2,9%</b>
%	4,2%	3,5%	3,3%			

- Le budget annonçait un socle excédentaire à hauteur de 346 K€ et ce après reconstitution des fonds propres. Le prévisionnel présente une hausse des subventions perçues en hausse de 3,3% par rapport au budget.

## LES PROJETS PRÉVUS DÉFICITAIRES EN 2021

PROJETS	Réel 2020	Budget 2021	Prévisionnel 2021	Ecart P21/B21	B21/R20	P21/B21
<b>PRODUITS</b>	<b>2 446</b>	<b>2 546</b>	<b>2 996</b>	450	4%	17,7%
<b>Total Frais de personnel</b>	<b>2114</b>	<b>2 098</b>	<b>2 516</b>	418	-1%	19,9%
part de la MS / MS Totale	19,3%	19%	20%	0	-2%	5,3%
Immo-Fonctionnement-Dotations-Ffi	540	541	605	64	0%	11,8%
Activité	147	168	209	41	14%	24,4%
Provisions et charges except	33			0	-100%	-
<b>TOTAL CHARGES</b>	<b>2833</b>	<b>2 808</b>	<b>3 330</b>	522	-1%	18,6%
<b>RESULTAT</b>	<b>-387</b>	<b>-262</b>	<b>-335</b>	-73	-32%	27,9%
%	-15,8%	-10,3%	-11,2%			

Le budget annonçait un déficit de 262 K€ en 2021 en recul par rapport à 2020.

Le prévisionnel estime un montant de subvention à hauteur de 3 M€ mais avec un déficit à 335 K€.

## LA GJ SERAIT POSITIVE EN 2021

GJ en K€	Réel 2020	Budget 2021	Prévisionnel 2021	Ecart P21/B21	B21/R20	P21/B21
<b>PRODUITS</b>	<b>1 749</b>	<b>1 940</b>	<b>3 540</b>	1 600	11%	82,5%
<b>Total Frais de personnel</b>	<b>1384</b>	<b>1 568</b>	<b>2 613</b>	1 045	13%	66,6%
part de la MS / MS Totale	12,7%	14%	20%	0	11%	42,9%
Immo-Fonctionnement-Dotations-Ffi	353	405	629	224	15%	55,3%
Activité	19	50	160	110	163%	-
Provisions / charges except	21	0	0	0	-100%	-
<b>TOTAL CHARGES</b>	<b>1 778</b>	<b>2 023</b>	<b>3 402</b>	1 379	14%	68,2%
<b>RESULTAT</b>	<b>-29</b>	<b>-83</b>	<b>138</b>	221	186%	266,3%
%	-1,6%	-4,3%	3,9%			

- Le budget annonçait une GJ déficitaire de 83 K€ malgré une hausse de subvention de 11 % pour 2021. Au vu des nouveaux objectifs de l'Etat, le nombre de jeunes à faire rentrer en GJ est désormais de 2 500 jeunes pour 2021 et 3 000 en 2022. On estime désormais à 3,5 M€ les subventions GJ avec un excédent de 138 K€.
- Les frais de personnel ont été également revus à la hausse, d'après la direction 40 conseillers supplémentaires auraient été embauchés suite à ces nouveaux objectifs.

## LE PRÉVISIONNEL À OCTOBRE 2021 ANNONCE UN EXERCICE QUI SURPASSERAIT LES OBJECTIFS

En k€	Budget 2021	Prévisionnel 2021	Ecart P21/B21	%P21/B21
<b>TOTAL PRODUITS</b>	<b>14 282</b>	<b>16 073</b>	1 791	12,5%
<b>REPORT SUR L'EXERCICE 2022</b>		<b>-543</b>		
Masse salariale (*)	6 640	7 130	490	7,4%
Charges autres provisions salariales	4 296	4 520	224	5,2%
Intérim	0		0	
Charges / Brut (hors intérim)	64,7%	63,4%	0	-2,0%
<b>Total Frais de personnel</b>	<b>10 937</b>	<b>11 651</b>	714	6,5%
Loyer et charges	1 493	1 607	114	7,6%
Fonctionnement	879	1 053	174	19,8%
Activité	223	328	105	47,1%
Dotations aux amortissements	430	530	100	23,3%
Charges financières et pénalités	20	20	0	0,0%
Litiges / Prudhomms	50	-65	-115	-230,0%
<b>TOTAL CHARGES</b>	<b>14 032</b>	<b>15 124</b>	1 092	7,8%
Reconstitution fonds propres	250	407	157	62,8%

### CONCLUSIONS

## UNE ANNÉE QUI SURPASSE L'OBJECTIF DE RÉSULTAT FIXÉ : ÉCONOMIES SUR LA MASSE SALARIALE, SUR LES PRESTATAIRES, SUR LES CHARGES DE LOCATION ...

- 2020 a été une année particulière pour la Mission locale de Paris, notamment avec la pandémie du covid-19. Les équipes ont dû s'adapter afin de poursuivre l'activité à distance auprès d'un public plus que touché par les conséquences de la pandémie.
- Le bilan de l'activité 2020 se solde par une augmentation de subventions de +2%, une hausse du nombre de jeunes suivis (dont à distance) et une baisse des primos en lien avec le confinement. La hausse des subventions proviennent de l'Etat dont le financement est désormais globalisé entre le socle et la GJ. On notera la hausse significative du FSE, financement non pérenne et non intégral qui obligera la MLP à utiliser les ressources internes pour remplir la mission qui lui est confiée dans le cadre de ce projet (PON FSE).
- Les différentes économies sur la masse salariale et les charges de locations ont conduit à surpasser l'excédent initialement budgété, à 250 K€ contre 417 k€ de résultat effectif en 2020. De même, les contraintes sanitaires ont décalés le recours aux prestataires dans le cadre de certains projets, ce qui a également abouti à constater une économie sur l'exercice 2020.

## À LA RECONSTITUTION DES FONDS ASSOCIATIFS TOUJOURS EN COURS S'AJOUTENT DE NOUVEAUX DÉFIS POUR FINANCER L'AVENIR : ABSORPTION DES COÛTS IMMOBILIERS, INVESTISSEMENTS

- Si ces efforts accélèrent l'objectif de retrouver des fonds associatifs solides, il n'en demeure pas moins que les défis demeurent importants. La pérennisation et le développement de la Garantie Jeune par l'Etat engageront plus de dépenses structurelles pour les comptes de la Mission locale de Paris, lui laissant moins de marge de manœuvre pour l'emploi et les conditions de travail et comptant davantage sur plus de productivité des salariés.
- Avec les nouveaux objectifs de l'Etat, la Mission locale va devoir encore s'adapter via notamment le recrutement de nouveaux conseillers et l'acquisition de locaux. Toutefois, il est important que les moyens mis en place (via les investissements) soient efficace et adaptés (notamment le portail) et suffisants (recrutements de conseillers afin que les conseillers puissent assumer convenablement leur missions et que les jeunes suivis, plus nombreux, soient bien accompagnés.
- Après des années de rectifications des comptes, la Mission locale de Paris devra poursuivre ses efforts et dégager du résultat pour financer ses investissements (travaux des sites, informatique, etc) et ce au-delà du programme de redressement initié pour la reconstitution des fonds associatifs.

## DES CHANGEMENTS S'ANNONCENT POUR LA MISSION LOCALE DE PARIS AVEC UNE GOUVERNANCE PLUS OPÉRATIONNELLE

- Selon nos échanges, Nicolas Garnier, nouveau DG de la Mission Locale de Paris garde comme préoccupation le sujet budgétaire. Il est en train de recruter son directeur adjoint. Ce qui pourrait amener à d'autres changements de personnes sur des postes sous leur direction. Monsieur Garnier n'envisage pas de modifier pour le moment l'organisation qui le satisfait. Cependant, selon le profil des recrutements, il se pourrait que des modifications substantielles interviennent selon nous.
- La mission du nouveau DG consistera à mieux valoriser les missions de l'association auprès des différents publics (ex: parents) toujours pour mieux faire connaître les compétences et le savoir-faire de la MLP.
- La direction générale posera également une réflexion sur le rôle des conseillers qui pourraient évoluer. Celui-ci pourrait consister à élargir leur champs d'intervention (ex: emploi : offrir la possibilité au jeune de se placer sur un emploi si tel est son souhait). Ceci se ferait grâce à des outils d'aide à la décision, des échanges réguliers et permanents entre des fonctions supports et des sites. L'idée étant de mieux répondre aux besoins des jeunes. Le modèle d'accompagnement et la façon de rendre compte aux financeurs seront donc questionnés pour réorienter le jeune vers le meilleur interlocuteur.
- Il estime par ailleurs, que les emplois ne doivent pas forcément s'adosser et correspondre à des projets ou des financements spécifiques, ce qui se traduirait avec la volonté de négocier avec les financeurs des clauses qui ne font pas apparaître des obligations de recrutement par exemple. L'idée est de déconnecter le financement des postes. Selon lui, la gestion et l'utilisation du ou des financements est une affaire interne qui peut conduire soit à la mobilisation d'une ressource interne, soit au recours d'un prestataire. Concernant les projets, la Direction générale réfléchit à ne pas systématiser les réponses pour les appels à projets.

Additifs de JP Revel :

- le télétravail permet des économies tout de même. Un constat est sûr : le télétravail coûte aux salariés.
- Jusqu'alors le Projet associatif et l'organigramme étaient sans lien. Il faut construire une Organisation plutôt qu'un organigramme. Il est vrai que vous décidez de changer d'organigramme ou non, nous nous y attendions. Il est vrai que les salariés de la MLP ont l'habitude des changements d'organigramme.

La Direction générale s'exprime sur les conclusions du Cabinet Diagoris :

- L'octroi de Subventions (notamment GJ) implique le déploiement d'investissement et de financement comme soutien à l'activité. La politique d'investissement fait partie de l'exploitation au sens financier du terme.
- Le financeur doit financer des missions et non des postes.
- Sur le projet associatif et sa déclinaison en plan stratégique, l'organisation au sens large peut être amenée à bouger. L'arrivée d'un Directeur Général ne doit pas forcément donner lieu à une modification de l'organigramme, comme le départ d'un DGA. Les affirmations du Cabinet Diagoris concernant un nouvel organigramme sont donc inappropriées : changer l'organigramme n'est pas une priorité.
- L'amélioration de nos outils et en particulier du Portail permettra de dégager du temps à des activités à plus fortes valeurs.
- Nous nous dissociions de l'expression prononcée par le cabinet Diagoris « Productivité des salariés ».
- La crise sanitaire a contraint la Mission Locale de Paris à mettre en œuvre du télétravail. Les recrutements ont été différés, les arrêts de travail ont été pris en charge. Ce n'est donc pas le télétravail, seul élément d'économies.
- Sur le modèle d'accompagnement et sur l'emploi : Les conseillers interviennent sur l'emploi. Il est donc impératif que le jeune soit en contact avec l'interlocuteur idoine.

Pour le CSE, Jean-philippe Revel, secrétaire



**PROCÈS-VERBAL CSE ML PARIS – JEUDI 4 NOVEMBRE 2021**  
**CSE EN PRÉSENTIEL 13H30 / 17 H**

**Étaient Présents**

N. Garnier (DG), S.Barranco (ex-DRH), N. Jonathan (Nouvelle DRH),  
JP.Revel (Secrétaire CSE), F.Villard, Z.Horozian, D. Naudon, L.Mokengiay, A. Robert, G.Absire,  
S.Duarte, M.Maman (DS CFDT)

**1) Présidence du CSE**

Nicolas Garnier annonce qu'il préside le CSE ML Paris. Le Secrétaire du CSE rappelle qu'il faudrait que le mandat soit notifié aux membres du CSE.

N. Garnier précise que l'ensemble des mandats du DG ont été notifiés lors du dernier Conseil d'Administration de la MLP.

Nathalie Jonathan assistera aux réunions en qualité de DRH.

**2) Calendrier**

Prochain CSE Ordinaire le Jeudi 13 Janvier 2022.

Prochain CSE Extraordinaire le jeudi 16 décembre 2021- 9h30/13h

Le calendrier des réunions reste inchangé : le 1<sup>er</sup> jeudi, tous les deux mois. Un calendrier prévisionnel va être établi pour 2022.

**3) PV CSE du 9 septembre 2021**

Le PV du 9 septembre 2021 – Approuvé à l'unanimité des présents.

**4) Comptes CSE**

Compte ASC : Virement de 23 254, 66 euros effectué récemment. Au total 24 589, 16 euros

Compte Fonctionnement : 66 622, 12 euros

La Répartition des chèques cadeaux est en cours. Le montant attribué par salarié sera moindre que les années précédentes car il y a plus de salariés présents.

**5) Point Paris Boost Emploi**

Point présenté par N.Hamon.

Il s'agit d'un Point d'étape (document remis en séance – voir annexes)

Il y a eu une réévaluation du projet notamment en modifiant certains publics cible et le nombre de jeunes concernés (Ont été notamment ajoutés les jeunes bac+ 2 + 3 validés)

Le nombre d'ateliers est quasiment finalisé. Il en reste 4 ou 5 sont en cours de construction notamment sur l'orientation avec Diag oriente

Il y aura également un Atelier sur les secteurs en tension

4 coaches ont démarré après immersion sur les sites. Formés sur imilo et sur le portail

Reste un dernier coach qui arrive.

Beaucoup d'ateliers se dérouleront à « QJ ».

La communication : Affiches et Flyers sont en cours d'impression.

JPrevel :

Je regrette que les collègues nouvellement recrutés aient eu en charge de construire les ateliers. Ce sont de nouveaux collègues, ils doivent s'approprier le fonctionnement de la MLP et en plus on les

charge de concevoir des ateliers. Le projet aurait dû être déposé avec les ateliers conçus même si les nouveaux collègues auraient pu en concevoir de nouveaux.

Par ailleurs, je rappelle que l'équipe Pop a été supprimée par l'ancienne direction Générale et qu'il n'y a aucune capitalisation en matière d'orientation pas ! Pour ma part j'estime que Diagorienté est un outil à visée adéquationniste, il existe d'autres outils en matière d'orientation. Il est dommage de n'utiliser que celui-là.

NGarnier : Nous répondons à un AAP. En effet, la question peut se poser : Qui construit le projet ? L'équipe recrutée ou la MLP en amont.

Sur l'orientation il faudra s'entendre et ouvrir le débat dans le cadre du projet associatif.

Je ne pense pas que l'on reparte de zéro en matière d'orientation.

NHamon : Les ateliers devaient venir en complément de ce qui existe déjà avec des formes d'animation différentes de ce qui étaient réalisés.

C'est toujours plus facile d'animer des ateliers qu'on a contribué à construire. C'était une volonté. L'équipe devait travailler ensemble sur la conception des ateliers.

Nous nous sommes appuyés aussi sur des travaux animés par le pôle compétence.

Si cela fonctionne, nous capitaliserons bien entendu.

Au sujet de Diagorienté, il se déroule sur 4 demi-journées. Il va s'articuler avec les PMSMP et les autres ateliers.

Les coachs sont aussi présents sur site quand ils ne sont pas en ateliers. Ce qui est malgré tout compliqué avec la configuration des locaux.

RWintrebert : il n'y a pas que Diagorienté en effet. Ce n'est pas l'outil unique. Il a été testé en interne. Il part des tâches et des pratiques des jeunes, pour arriver aux compétences qu'ils peuvent mobiliser.

ZHoroizian : Diagorienté utilise beaucoup le numérique pour certains publics cela ne va pas de soi. Il n'y pas eu de formation. Le lien avec l'entreprise n'est pas opérant.

Quelle articulation y aura-t-il entre les ateliers de paris boost emploi avec la GJ ?

NHamon : Les jeunes peuvent être en GJ pour accéder aux ateliers. Il y aura un appui pour rechercher les PMSMP. Une partie du public va se superposer mais pas tout le public. Ce sera plutôt utile pour les jeunes GJ post Sas.

GAbsire : Pourquoi n'y -a-t-il seulement que 3 ateliers pour les réfugiés. Qui les anime ?

NHamon : Un des coachs a travaillé avec ce public en PEE. L'équipe ALLERO sera associée également. Une autre Coach a déjà une expérience avec les réfugiés dans le cadre d'une SIAE.

LMokengiy : Quelle est le contenu du module recherche de stages ?

NHamon : Le contenu s'articule autour de : - Travailler l'argumentaire, Passer à l'action, Se fixer des objectifs, voilà notamment les contenus de cet atelier.

## **6) Garantie Jeunes**

RWintrebert présente ce point.

a) Le questionnaire dans le cadre du droit d'alerte (en cours)

JP Revel rappelle que ce questionnaire fait suite à un droit d'alerte et qu'il concerne la nouvelle organisation de la GJ telle qu'elle a été mise en œuvre en Janvier 2021.

b) Communication :

Affiche A2 et communication pour les jeunes et partenaires. (+de 300 exemplaires par site)

JP Revel : Nous disposons enfin d'une documentation qui soit conforme à nos attentes...Au moment où s'annonce le Contrat d'engagement jeunes...

c) Charte

JPRevel : Nous allons donc attendre le CEJ pour en produire une autre.

Z.Horoizian : la nouvelle version est utilisée sans que nous ayons revu son contenu en CSE.

## **7) Chargés d'accueil & charge de travail**

JPRevel : Nous tenons à alerter la Direction sur la charge de travail accrue des chargés d'accueil sur site. Outre les tâches d'accueil du public, de standard, de gestion des chèques mobilité, de gestion du PPAE, vient de s'ajouter la gestion très lourde du Pacea, sans compter pour les collègues de Centre, des obligations à se rendre sur « QJ » ...

Il est très difficile en termes de charge mentale de passer de l'un à l'autre.

SBarranco : Il faudrait organiser une réunion pour comprendre leur quotidien , les charges administratives, et quel est le travail et son organisation.

NJonathan: Il faudrait évoquer cela dans l'EAP avec le Responsable de Site. Il faut voir aussi comment s'organisent les tâches. Il y a aussi à travailler sur la pression qui s'exerce de la part du public. Il nous faut avoir une vision plus fine.

La première porte d'entrée c'est l'entretien d'évaluation.

LMokengiy : Nous n'attendons pas les EAP, nous interpellons régulièrement les RS voire tout le temps. Nous faisons remonter les choses quotidiennement. La question est plutôt de savoir comment cela va être remonté et pris en compte et si c'est vraiment pris en compte

FVillard : Il faut aussi parler de ce qui va. Mais il est clair que Ce qui ne va pas est mis sous le tapis. Les tâches se rajoutent les unes aux autres pour nos chargés d'accueil.

NJonathan : Quand j'entends le mot alerte, je pense que ce n'est pas forcément de l'ordre du collectif.

LMokengiy : Il s'agit bien d'une alerte collective.

FVillard : il y a une diversité énorme des tâches qui varient suivant les sites pour les chargés d'accueil. Sur chaque site qui fait quoi ? Il faudrait évaluer cela également. Là encore l'harmonisation entre chaque site est peut-être souhaitable.

NGarnier : Les chargés d'accueil doivent intervenir sur leur site, mais intervenir sur d'autres sites en cas de besoin. Il faut en effet unifier les choses. Nous ferons en sorte que les choses puissent progresser.

MMaman : Il faut vraiment qu'il y ait une harmonisation.

NGarnier : Peut-être faudrait-il l'intégrer au projet associatif ? Il faut tout de même se donner le 1<sup>er</sup> semestre 2022 pour traiter ce point spécifique.

## **8) Centre Léveillé – réduction poste psy**

MMaman : C'est un point porté par le Secrétaire du CSE. Je souhaite intervenir pour dire que le centre Léveillé est un partenaire dont les missions sont essentielles en matière de bilan psychotechnique et de diagnostic mais également de support en matière de dossier MDPH.

Il y avait deux psychologues mais en juillet l'une des deux est partie en retraite sans être remplacée.

Il y a donc une crainte de disparition du service.

La décision de la CPAM est sans doute une décision budgétaire.

Nous avons stipulé dans notre convention avec la CPAM que nous avons besoin de travailler avec la CPAM et le centre Léveillé.

Nous n'avons pas de compétence en interne sur ces bilans psychotechniques.

NGarnier : C'est une décision de la CPAM. Ils ont réduit le nombre de prescripteurs. Il faudrait conduire une identification des besoins et regardons s'il y a une offre alternative.

JPrevel : Je propose que la ML Paris interpelle la CPAM pour les alerter sur la perte de ce poste. L'expertise du Centre Léveillé est unique elle n'existe dans aucun autre département, Aucun partenaire à ma connaissance n'est capable d'assurer le même service de manière aussi globale.

NGarnier : J'aurais besoin de caractériser ce dispositif (dont éléments précis sur cette convention). Il faut trouver le bon moment pour l'évoquer. Je préfère intervenir sur le service dont bénéficie les jeunes.

### **Intervention sur l'enveloppe FAJ**

JPrevel : Je souhaite également que la ML Paris alerte le Conseil de Paris par la voix du président sur l'enveloppe FAJ qui se réduit fortement, et, sachant que le prochain abondement n'interviendra qu'en Février 2022, cela risque de pénaliser les jeunes. Nous ne pouvons pas nous résigner à restreindre nos demandes financières.

MMaman : L'année dernière c'est grâce à un reliquat de fonds que le FAJ avait pu répondre aux demandes et besoins des jeunes, ce ne sera pas le cas cette année.

NGarnier : On a constaté une diminution des montants annuels. Un travail de clarification sur les aides mobilisés par la Ville de Paris doit être engagé. Il faut avoir une réflexion sur l'utilisation des aides (dcie). Il faut essayer de lisser les choses et éviter les à-coups.

Pour le Pacea nous avons eu un montant complémentaire. Je me mettrai en lien avec les services de la Ville à propos du FAJ.

## 9) Information sur la politique sociale

SBarranco présente ce point. (Voir documents en annexe)

Les données sont stockées dans la BDES accessible aux élus.

Un autre document arrêté au 31 octobre a été diffusé également portant sur des questions spécifiques des élus CSE.

Il y a une hausse du nombre de conseillers.

Au total 232 personnes présentes au 30 septembre 2021.

Les CDD : pour remplacement congés maternité, maladie ou surcroit d'activité.

Au-delà de 18 mois pour des Appels à Projets c'est une embauche en CDI.

### BDES 2021 - INVESTISSEMENT SOCIAL

Nombre de salariés sous contrat présents au 30/09 par catégorie, type de contrat, emploi repère et par sexe - information annuelle

EVOLUTION DE L'EFFECTIF GLOBAL	2019			2020			2021		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
<b>Par catégorie</b>									
Cadres	8	13	21	7	12	19	9	16	25
Employés	38	137	181	40	140	180	43	164	207
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>150</b>	<b>202</b>	<b>47</b>	<b>152</b>	<b>199</b>	<b>52</b>	<b>180</b>	<b>232</b>
<b>Par type de contrat</b>									
CDI	44	130	174	43	135	178	46	160	206
CDD	2	16	18	4	15	19	5	17	22
Mise à disposition	1	0	1	2	2	4	1	1	2
Intérimaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrats aidés	0	4	4	0	2	2	1	2	3
Contrat de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprentis	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Stagiaires (gratifiés)	0	1	1	0	0	0	1	0	1
<b>Par emploi-repère</b>									
Agent d'entretien/Agent bâtiment ( <i>hors emploi repère</i> )	1	1	2	0	0	0	0	0	0
Assistant administratif	0	0	0	0	2	2	0	2	2
Assistant de gestion	0	3	3	0	2	2	0	5	5
Assistant financier	1	3	4	0	4	4	0	4	4
Assistant de direction	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Assistant informatique	0	1	1	1	1	2	0	1	1
Chargé d'accueil	4	20	24	5	20	25	6	19	25
Chargé de communication	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CISP 1	0	17	17	2	12	14	2	22	24
CISP 2	21	74	95	20	84	104	23	94	117
Chargé de projet	11	17	28	12	14	26	12	16	28
Psychologue	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur	2	2	4	2	1	3	3	4	7
Responsable de secteur	6	11	17	5	11	16	5	11	16
Hors emploi repère	2	2	4	2	1	3	1	1	2

**Effectifs en CDI hors CAE par âge et par sexe (en nombre au 30/09) - information annuelle**

AGE PAR SEXE	2019			2020			2021			n+1 Prévision / tendance		
	Hom	Fem	Total	Hom	Fem	Total	Hom	Fem	Total	Hom	Fem	Total
Moins de 25 ans	0	1	1	1	0	1	0	4	4			
25 à 35 ans	4	35	39	4	35	39	6	46	52			
36 à 45 ans	10	42	52	8	45	53	6	45	51			
46 à 55 ans	14	36	50	15	37	52	19	40	59			
+ de 55 ans	16	16	32	15	18	33	16	24	40			
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>130</b>	<b>174</b>	<b>43</b>	<b>135</b>	<b>178</b>	<b>47</b>	<b>159</b>	<b>206</b>			

**Effectifs en CDI hors CAE par âge et par emploi repère (en nombre au 30/09) - information annuelle**

AGE PAR EMPLOI REPERE	Agent d'entretien	Assistant administratif	Assistant financier/gestion	Assistant de direction	Assistant informatique	Chargé d'accueil	Chargé de communication	CISP 1	CISP 2	Chargé de projet	Responsable de secteur	Directeur	Hors emploi repère
Moins de 25 ans	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0
25 à 35 ans	0	1	3	0	0	13	0	13	19	3	0	0	0
36 à 45 ans	0	0	3	0	0	2	0	3	37	3	3	1	1
46 à 55 ans	0	0	0	1	0	2	0	1	26	11	11	4	1
+ de 55 ans	0	0	0	0	1	1	0	0	25	9	2	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>108</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>2</b>

**Effectifs en CDI hors CAE par ancienneté et par sexe (en nombre au 30/09) - information annuelle**

ANCIENNETE PAR SEXE	2019			2020			2021			n+1 Prévision / tendance		
	Hom	Fem	Total	Hom	Fem	Total	Hom	Fem	Total	Hom	Fem	Total
Moins de 1 an	2	16	18	5	11	16	7	33	40			
1 à 2 ans	8	25	33	6	28	34	7	25	32			
3 à 5 ans	3	20	23	4	27	31	5	37	42			
6 à 9 ans	7	20	27	4	16	20	5	13	18			
10 à 15 ans	7	22	29	4	24	28	3	15	18			
+ de 15 ans d'ancienneté	17	27	44	20	29	49	19	37	56			
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>130</b>	<b>174</b>	<b>43</b>	<b>135</b>	<b>178</b>	<b>46</b>	<b>160</b>	<b>206</b>			

**Effectifs en CDI hors CAE par ancienneté et par emploi repère (en nombre au 30/09) - information annuelle**

ANCIENNETE PAR EMPLOI REPERE	Agent d'entretien	Assistant administratif	Assistant financier/gestion	Assistant de direction	Assistant informatique	Chargé d'accueil	Chargé de communication	CISP 1	CISP 2	Chargé de projet	Responsable de secteur	Directeur	Hors emploi repère
Moins de 1 an	0	0	0	0	0	2	0	10	21	2	0	3	2
1 à 2 ans	0	0	4	0	0	3	0	7	14	2	2	0	0
3 à 5 ans	0	1	1	0	0	6	0	2	26	1	3	2	0
6 à 9 ans	0	0	1	0	0	5	0	0	10	1	0	1	0
10 à 15 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	13	4	1	0	0
+ de 15 ans d'ancienneté	0	0	0	1	1	2	0	1	24	16	10	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>108</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>2</b>

Hausse de 10 conseillers niveau 1 et 13 de niveau 2.

Il y a des difficultés pour recruter, donc cela se traduit par du niveau 1. Ce n'est pas une décision de ne recruter qu'en Niveau 1, le marché de l'emploi est tendu d'où l'intégration ~~cela concerne~~ de jeunes conseillers qui débutent dans le métier.

Départs : Plusieurs départs à la retraite sont programmés pour 2022.

Les départs sont constitués par des Fins de période d'essai, des ruptures anticipées de CDD, etc...

44 départs (au 31 Octobre 2021) contre 51 en décembre 2020

Le Taux de turn over explose. (Attention ce ne sont pas que les départs, il y a aussi les mouvements départs et arrivées). En effet, le taux de turn over augmente avec la hausse du nombre d'arrivée.

**DONNEES SUR LES DEPARTS (en nombre) au 31 octobre 2021**

Motif départ	Total MLP	Animateur GJ			CIP "Socle"		
		Nb départ 2021	Proportion départ vs total	Poids vs effectif total	Nb départ 2021	Proportion départ vs total	Poids vs effectif total
Départs retraite	0	0		Poids vs effectif total	0		Poids vs effectif total
Démissions	12	1	8%		3	25%	
Ruptures conventionnelles	2	0	0%		0	0%	
Licenciements économiques	0	0	0%		0	0%	
Fin CDD	9	1	11%		1	11%	
Autre licenciements	3	0	0%		1	33%	
Autres ruptures	18	4	22%		2	11%	
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>6</b>	<b>14%</b>		<b>8%</b>	<b>7</b>	

Cela signifie que la MLP doit faire des efforts supplémentaires pour accueillir les nouveaux salariés.  
Focus sur les CDI :

99 personnes de plus de 46 ans.

25 conseillers de niveau 2 de plus de 55 ans.

10 conseillers de plus de 60 ans.

Il faut être vigilant quant à la perte de savoir-faire. Il y a 72 personnes arrivées depuis moins de 2 ans.

JPREvel : En général, pour la branche des Missions Locales, on a constaté que la moitié des salariés a moins de 5 ans d'ancienneté. Donc l'autre moitié plus de 5 ans d'ancienneté.

SBarranco : Nous notons que l'absentéisme est élevé pour les salariés entre 30 ans et 40 ans. La fidélisation des conseillers d'insertion est un autre constat.

MMaman : Y a-t-il une règle pour passer de conseiller niveau 1 à conseiller niveau 2 ?

SBarranco : Désormais avec la nouvelle classification les règles ont changé. Le passage de niveau 1 vers le ~~et de~~ niveau 2 ~~cela~~ dépend désormais des compétences socles et des compétences complémentaires qui permet de passer de cotation 11 à 12 . Il n'y a plus de conseiller niveau 1 ou Niveau 2.

Sur le Handicap : Nous n'atteignons pas les 6% de l'effectif qui correspondent à l'obligation légale. Nous n'avons jamais eu de conseiller avec une RQTH ce qui s'explique par des difficultés de recrutement.

LMokengiy : Est-ce que pour les autres ML c'est la même chose ?

SBarranco : Le souci est la croissance de l'effectif de salariés : Plus la ML compte de salariés plus il est compliqué d'atteindre les 6%.

**Temps partiel** : 11 (généralement 80%)

**Recrutement** : sans doute près de 100 recrutements auront été réalisés d'ici la fin de l'année.

**Mobilité** :

Horizontale (Changement de poste) : 25

Verticale (avec changement de cotation) : 8

CDD vers CDI : 9

Géographique : 2

Total 44 (sans doute plus à la fin de l'année)

Femmes / Hommes : 180 / 52 soit soit 76,23 % de femmes et 23,77% d'hommes

**Rémunérations** :

Sur la base des IP (uniquement sans indice d'ancienneté)

Présentation par IP minimum et maximum et moyen et médian

2021 CATEGORIES	CCN	FEMMES					HOMMES				
		Effectif	Mini	Moyen	Median	Maxi	Effectif	Mini	Moyen	Median	Maxi
Ass Administratif	344	1					0				
Ass Direction	389	1					0				
Ass Financier	389	3					0				
Ass Gestion	364	3					0				
<b>Moyenne fonction Gestion</b>											
Chargé d'accueil	360	14	378	398	393	440	4				
CISP 1	398	18	449	449	449	449	1				
CISP 2	442	88	470	503	493	670	21	470	515	501	621
Chargé de Projet	468	15	545	603	590	720	11	543	614	595	703
<b>Moyenne fonction accompagnement/accueil</b>											
Responsable secteur	548	11	600	794	781	1055	5	713	755	770	795

**Données sur postes ouverts accompagnement socle et GJ**

Données en nombre et en ETP

84 postes de CIP socle...tous les postes ne sont pas totalement présents.

Présentés sous forme de répartition par site

NGarnier : Faut-il modéliser les affectations par site, je ne le pense pas ? il est nécessaire de réaliser une projection au regard des volumes existants en lien avec les locaux, le territoire et son potentiel de public. C'est un sujet vaste et ambitieux.

La Consultation sur la Politique sociale s'effectuera en décembre 2021.

**DONNEES SUR LES POSTES OUVERTS « ACCOMPAGNEMENT SOCLE ET GJ » (en nombre) au 31 octobre 2021**

Type de postes	Total	Avenir	Centre	Est	HDM	Milord	Soleil
CIP socle	84	14	15	13	12	15	15

Animateur GJ	21
--------------	----

CIP MULTI-SITES	4
-----------------	---

**DONNEES SUR LES POSTES « ACCOMPAGNEMENT SOCLE ET GJ » (en ETP) au 31 octobre 2021**

Type de postes	Total	Avenir	Centre	Est	HDM	Milord	Soleil
CIP socle	71,94	13	12,10	11,4	11	11,76	12,68

Animateur GJ	20
--------------	----

CIP MULTI-SITES	4
-----------------	---

Capture rector

Ces données tiennent compte des temps partiels classiques et thérapeutiques.

**DONNEES SUR LES POSTES « ACCOMPAGNEMENT DIFFERENCIE » (en nombre et ETP) au 31 octobre 2021**

Type de postes	En nb	En ETP
<b>CIP PUBLICS SPECIFIQUES :</b>	16	16
<i>ALLERO (réfugiés)</i>	2	2
<i>DIP</i>	7	7
<i>Justice</i>	4	4
<i>Obligation de formation</i>	3	3
<b>CIP PRIJ/NEET</b>	9	9
<b>CIP CITOYENNETE</b>	1	1

## **10) Système d'enregistrement des temps**

SBarranco : On a déjà abordé la question des temps de travail. Il y a des horaires individualisés. Il était question dans l'accord du temps de travail de se doter d'un système d'enregistrement du temps de travail. Ce n'est pas encore le cas.

L'inspection du travail a demandé la mise en place d'un système. Il y a une mise en demeure sous peine d'amendes administratives.

Il y aura donc un système qui permettra de comptabiliser le temps de travail de chacun. Une communication sera effectuée en ce sens. Pour application en janvier 2022.

Nous recherchons un système actuellement. Ce n'est pas pour contrôler les horaires de travail. On pourrait avoir une fiche temps à remplir sur papier mais c'est archaïque.

NJonathan : Nous avons débuté un recensement, concernant les options horaires de chaque salarié. Il doit y avoir une articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

JPrevel : Nous avons entamé des Nao sur les amplitudes horaires et les horaires de travail. Cette discussion avait été reportée dans l'attente d'un système de décompte horaire qui soit compatible avec notre système de gestion de la paie et des congés. Pour la CGT, la négociation devait être globale, c'est-à-dire télétravail, mais également, amplitude horaire plus large, etc...

SBarranco : Il faut nous mettre en conformité avec le Code du Travail. Nous n'avons pas le choix.

NGarnier : Le sujet des horaires en lien avec le télétravail sera dans le calendrier des négociations pour 2022.

ZHorozian : Il y a des collègues PRIJ, ALLERO etc qui ne peuvent travailler selon le modèle horaire établi sur les sites ils dépendent donc d'un autre système horaire.

S.Barranco : Cette question devra également être traitée.

## **11) Diffusion fiches de postes avenant 65**

SBarranco :

En Octobre 2021, Chaque salarié a dû recevoir ~~doit avoir~~ sa fiche de poste. La fiche de poste il ne faut pas la signer en tant que tel. La signature sert d'accusé de réception tout simplement.

Il s'avère que nous avons des métiers qui ne correspondent pas complètement aux emplois repères de la CCN. (par ex : les assistants de Gestion et la comptabilité)

Pour pouvoir correspondre au plus juste à ce qui se déroule à la MLP, nous pourrions décider de sortir des salariés de la CCN. C'est le cas de la responsable Moyens généraux et Responsable Informatique. Ils ont le statut Cadre.

MMaman et SDuarte : et Pour les chargés de mission sont CISP 2 alors qu'ils sont sur un poste plus proche de chargé de projet ?

SBarranco : Faut-il les sortir de la classification ? Est-ce intéressant pour eux ? La mobilité peut-être moins aisée ? Et s'il y a une hausse de points par emploi repère, ils en seront exclus.

SDuarte : il y a une frustration car ils sont dans un entre deux pour lesquels la cotation 13 serait plus juste.

SBarranco : Il y a beaucoup d'incohérence dans la CCN. Il y avait déjà ce décalage avant l'avenant 65. Les avenants ont été remis à tout le monde. Certains ne les ont pas signés. Mais les modifications s'imposent à tout le monde.

LMokengiy : je n'ai eu ni la fiche de poste ni l'avenant !

SBarranco : Toutes les fiches de postes ont été rédigées et diffusées. Ce sont les responsables de sites ou responsable hiérarchiques qui doivent l'avoir fait. Vous pouvez vous adresser à Mme Jonathan pour qu'elle vous la transmette.

JPrevel : Plusieurs choses. Tout d'abord, je rappelle que la fiche de poste et les éventuels avenants doivent avoir été remis au 14 octobre 2021. Si ce n'est pas le cas, le salarié est en droit de saisir l'inspection du travail, voire le conseil des prudhommes. Il n'est pas normal que tous les salariés n'aient pas eu cette fiche de poste au 14 octobre. Je note que la DRH avait tout réalisé pour la date butoir.

Par ailleurs, j'ai constaté que sur les fiches de postes, il y avait une mention relative à la mobilité, autrement dit, spécifiant le lieu de travail était tout paris. Or, je rappelle que l'avenant 65 mentionne que la fiche de poste ne doit pas inclure des éléments du contrat de travail. Mais aussi, la clause de mobilité que certains salariés ont dans leur contrat de travail, n'annule par ce que dit la CCN sur la mobilité. Je rappelle enfin que certains salariés, ont su leur contrat de travail un lieu d'affectation précis. L'avenant 65 ne peut modifier cela.

SBarranco : Ce n'est pas une clause de mobilité. Nous nous sommes inspirés des fiches de postes que nous diffusons pour recrutement pour lesquelles il y a en effet une mention précisant que le lieu de travail peut-être sur Paris. Il n'a jamais été question donc d'intégrer une clause de mobilité dans la fiche de poste.

## **12) Point CSSCT**

Dernière réunion le 29 septembre 2021.

Estelle Aline a été désigné Secrétaire. Il incombe donc à la secrétaire la Rédaction des comptes - rendus et de faire le lien avec le secrétaire CSE.

Une personne représentant la Médecine du travail (cabinet Efficience) est venue remettre son rapport et le commenter.

Un point sur les travaux en cours a été réalisé. Ce rapport peut être diffusé aux élus du CSE.

Il y a eu une visite sur site Pyrénées en septembre.

Un point a été réalisé sur les fiches incidents.

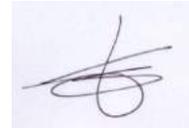
JPrevel : Si je comprends bien, il n'y a donc pas de validation de PV comme pour le CSE mais des comptes-rendus ? La direction en rédige-t-elle un également ?

SBarranco : En effet. l'idée serait de rédiger un compte-rendu partagé entre la Secrétaire et la Direction pour diffusion aux élus CSE et aux salariés.

## **13) Informations Diverses**

SBarranco : Je quitte la MLParis demain. Je voulais souhaiter plein de belles choses pour la suite et une belle poursuite professionnelle pour toutes et tous et un beau dialogue social.

Pour le CSE, Jean-philippe Revel, secrétaire





## Note d'étape PARIS BOOST EMPLOI

MAJ du 2/11/21

pour présentation au CSE du 4 novembre 2021



### Contexte :

La Ville de Paris a lancé un AAP intitulé paris BOOST emploi à destination de 4 profils de jeunes :

1. Les **jeunes diplômés (Bac+2 validé ou Bac+3 validé et plus) et sans solution d'insertion**
2. Les jeunes **décrocheurs universitaires niveaux BTS / DUT non validés ou L1, L2 et L3 non validé**
3. Les jeunes résidant dans les **quartiers prioritaires**, et tout particulièrement les **jeunes femmes**
4. Les jeunes **réfugiés statutaires**

Les jeunes entrés récemment sur le marché du travail, ceux en recherche d'emploi, ou encore ceux en emploi précaire sont les premiers touchés par l'arrêt ou le gel des embauches. Et pour les quelques postes créés, ils se retrouvent en concurrence avec des personnes ayant plus d'expérience. Notons également que les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme subissent une crise sans précédent et ne recrutent que très peu aujourd'hui ; or ceux-ci étaient précisément très pourvoyeurs d'emploi pour les jeunes parisiens.

La Mission locale de Paris a répondu à cet AAP et propose à partir de septembre sa mise en œuvre tel que suit :

### Durée du projet :

- 12 mois de septembre 2021 à août 2022.

### Objectif(s) généraux :

- La densification 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.
- Le développement d'**actions différenciées, complémentaires** à l'offre de service de la MLP et **adaptées** à ces 4 sous-groupes de jeunes ayant des profils et des besoins spécifiques.
- Le renforcement des **outils et méthodes** pour rendre les jeunes autonomes dans leur recherche d'emploi.

## Public cible et actions proposées :

Volume prévisionnel d'entrées	Libellé Portail	Décrocheurs	QPV	Diplômés	Réfugiés	TOTAL
Offre d'information / repérage	Offre d'information / repérage	400	400	800	400	2 000
Offre de mobilisation	Offre de mobilisation	250	250	500	200	1 200

Liste des ateliers proposés	Libellé Portail	Décrocheurs	QPV	Diplômés	Réfugiés	TOTAL présences possibles
Estime de soi :	<i>Gagner en confiance, réussir son projet</i>	X	X			200
Atelier éloquence :	<i>Eloquence ou l'art de s'exprimer</i>	X	X	X		60
Atelier Recherche d'Immersion pro :	<i>Trouver mon stage</i>	X	X	X		320
Développement de stratégie de recherche Emploi (Grimp) :	<i>Rechercher un emploi via le numérique</i>			X		160
Outils numériques pour sa recherche d'emploi (LinkedIn) :	<i>LinkedIn débutant et avancé</i>			X		160
Atelier CV diplômés :	<i>CV Diplômés &gt; Bac+2 validé</i>			X		320
Atelier Parcours de réussite féminins :	<i>Elles ont réussi, pourquoi pas vous ?</i>		X			100
Découverte des opportunités de services civiques :	<i>Civic' Dating</i>	X	X	X		160
Préparation entretien d'embauche + feedback :	<i>Booster votre entretien</i>			X		240
Afpa - Tester mes atouts :	<i>Afpa - Tester mes atouts</i>	X	X			80
Afpa - Confiance en soi :	<i>Afpa - Confiance en soi :</i>	X				60
Afpa - projet pro :	<i>Afpa - projet pro :</i>	X				60
Afpa - Plateaux techniques :	<i>Afpa - Plateaux techniques :</i>	X				60
Défi créateur	<i>Défi Créateur</i>	X	X	X	X	100
Elargissement choix professionnels :	<i>Découvrez d'autres voies professionnelles</i>	X	X			400
Outils numériques élémentaires :	<i>Découvrir les outils numériques</i>	X	X			120
Atelier Mes compétences pro (DiagOriente) :	<i>Valoriser vos atouts professionnels</i>	X	X	X		200
Atelier sur la mobilité :	<i>Atelier Mobilité</i>				X	80
Promotion des métiers en tension :	<i>Les métiers qui recrutent</i>	X	X	X		100
Ateliers conversationnels réfugiés :	<i>Ateliers conversationnels</i>				X	400

En Vert les ateliers, qui sont actuellement en cours de finalisation. Les autres sont opérationnels.

Une rubrique PBE est ajoutée dans le portail salarié dans Thématique à la lettre "P". Chaque atelier fait l'objet d'une fiche technique diffusée dans le portail ainsi qu'une fiche récapitulative.

## En cours de déploiement

### *Recrutement des ressources humaines :*

- 5 postes de coachs formateurs
  - 4 coachs ont été recruté : immersion sur sites et formation Imilo et Portail réalisées pour tous les coachs.
  - 1 coach en cours de recrutement
- 1 poste de coordinatrice : Karima DJELLAL
- 3 bénévoles interviennent sur les ateliers en coordination avec le pôle bénévolat et le pôle entreprises.

### *Travail sur les contenus et organisation du programme :*

Les coachs formateurs ont travaillé avec la coordinatrice sur les contenus des 18 ateliers restant à construire ou à s'acculturer (ex : EVA ou Diagoriente) dès leur recrutement. Les fiches techniques de tous les ateliers sont insérées dans le Portail. L'outil de synthèse ou fiche récapitulative de tous les ateliers est également posté sur le Portail.

Pour les jeunes, l'information est accessible dans le Portail via les événements et les actualités ainsi que dans la rubrique «Accompagnements».

### *Organisation d'un plan de communication avec :*

- Juliette Bassine : création d'outils de communication à diffuser aux conseillers, aux jeunes et aux partenaires pour faire la promotion du programme et de son lancement
  - Flyers : disponibles depuis le 27/10/2021 – Impression en cours.
  - Notes d'actualité et événement permanent dans le Portail : <https://www.missionlocale.paris/toutes-les-actualites/paris-boost-emploi-top-depart-en-septembre/>, <https://www.missionlocale.paris/toutes-les-offres-de-la-mlp/evenements/paris-boost-emploi/>,
  - Vidéo pour les jeunes à projeter sur les écrans dans les salles d'attente et sur les réseaux sociaux : en cours, fin prévue 1er novembre.
- Les RS et adjoints : RDV pris et réalisé sur les sites. Un second temps de présentation est à nouveau prévu sur les réunions du jeudi, sous forme de QR.
- Communication événementielle : au vu du temps de démarrage, nous envisageons un premier temps début décembre.

### *Saisie Imilo et Portail :*

- Nous avons rencontré Anne Michaut le 26/08 afin de proposer une procédure de saisie et d'orientation des jeunes sur le programme. Un second temps de formation imilo organisé le 21/10 avec les 4 coachs a permis de formaliser la saisie dans le SI.
- La charte est en cours de validation.
  - Le positionnement des jeunes sur les ateliers se fait sur le Portail.

- Pour les CISP, il s'agit de faire une orientation Ateliers PBE dans Imilo. Ce sont les coachs qui saisissent le dispositif et la phase.

#### *Repérage des jeunes :*

- Envoi de mails aux cibles potentielles via Imilo dès le 25 octobre, suivi d'une relance téléphonique par les coachs.
- Nombre de jeunes repérés à date du 2/11 : 54
- Nombre de jeunes accompagnés à date du 2/11 : 24
- Le planning mensuel des ateliers sera également partagé avec le CIDJ, APASO et l'APEC afin de toucher de nouveaux publics.

#### *Identification des locaux disponibles et localisation des RH*

- Les coachs formateurs du programme seront basés dans le pavillon du site Milord (souplex). Chaque coach formateur est équipé d'un PC portable, d'un téléphone portable.
- Les actions et les rencontres avec les jeunes pourront se faire en présentiel et distanciel et sur l'ensemble des sites identifiés.
- La liste des sites et salles disponibles :
  - **Soleil** : Salle avec PC (lundi matin + vendredi après-midi et Bureau (lundi après-midi + vendredi matin).
  - **Centre** : Salle avec PC (mardi après-midi) + Salle sans PC (1 mercredi par quinzaine) et Bureau (mardi matin).
  - **Milord** : Salle sans PC (Tous les jours).
  - **Est** : Salle avec PC (mardi après-midi et mercredi après-midi) + Bureau (mardi matin et mercredi matin).
  - **HDM** : 1 bureau + 1 salle avec PC (1 vendredi sur 2).
  - **AVENIR** : En attente de confirmation par Marie-Prudence et Rose
  - **QJ** : 10 ateliers ont été programmés en octobre et 30 sont programmés en novembre. A partir de décembre une moyenne de 10 à 20 ateliers seront programmés.

La présence des coachs sur site est programmée par journée : ½ journée d'atelier + ½ journée de permanence pour les jeunes et les CIP du site.

CSE du 4 novembre 2021

## CONSULTATION SUR LA POLITIQUE SOCIALE, CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPLOI

Ces éléments viennent en complément des données fournies dans le cadre de la BDES.

### DONNEES SUR LES POSTES OUVERTS « ACCOMPAGNEMENT SOCLE ET GJ » (en nombre) au 31 octobre 2021

Type de postes	Total	Avenir	Centre	Est	HDM	Milord	Soleil
CIP socle	84	14	15	13	12	15	15
Animateur GJ	21						
CIP MULTI-SITES	4						

Ces données intègrent uniquement les postes de conseillers en insertion « socle » et les animateurs GJ. Les correspondants emplois, autres animateurs ou autres fonctions intervenant en interface directe avec le public ne sont pas comprises ci-dessus.

*NB : ces données tiennent compte des créations de poste décidées courant 2021 pour faire face notamment à un objectif GJ à venir de 3000 jeunes (6 postes de CIP socles seront recrutés sur novembre/décembre 2021).*

### DONNEES SUR LES POSTES « ACCOMPAGNEMENT SOCLE ET GJ » (en ETP) au 31 octobre 2021

Type de postes	Total	Avenir	Centre	Est	HDM	Milord	Soleil
CIP socle	71,94	13	12,10	11,4	11	11,76	12,68
Animateur GJ	20						
CIP MULTI-SITES	4						

Ces données tiennent compte des temps partiels classiques et thérapeutiques.

**DONNEES SUR LES POSTES « ACCOMPAGNEMENT DIFFERENCIE » (en nombre et ETP) au 31 octobre 2021**

Type de postes	En nb	En ETP
<b>CIP PUBLICS SPECIFIQUES :</b>	16	16
<i>ALLERO (réfugiés)</i>	2	2
<i>DIP</i>	7	7
<i>Justice</i>	4	4
<i>Obligation de formation</i>	3	3
<b>CIP PRIJ/NEET</b>	9	9
<b>CIP CITOYENNETE</b>	1	1

**DONNEES SUR LES DEPARTS (en nombre) au 31 octobre 2021**

Motif départ	Total MLP	Animateur GJ			CIP "Socle"		
		Nb départ 2021	Proportion départ vs total	Poids vs effectif total	Nb départ 2021	Proportion départ vs total	Poids vs effectif total
Départs retraite	0	0			0		
Démissions	12	1	8%	3	25%		
Ruptures conventionnelles	2	0	0%	0	0%		
Licenciements économiques	0	0	0%	0	0%		
Fin CDD	9	1	11%	1	11%		
Autre licenciements	3	0	0%	1	33%		
Autres ruptures	18	4	22%	2	11%		
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>6</b>	<b>14%</b>	<b>8%</b>	<b>7</b>	<b>16%</b>	<b>31%</b>

Les autres ruptures comprennent : les fins de périodes d'essai (initiative employeur et salarié), les ruptures de CDD (pour conclusion CDI), les décès.

Pour les animateurs GJ :

- 2 fin « période essai » à l'initiative du salarié (dans la première semaine de leur contrat)
- 1 fin « période essai » à l'initiative de la MLP
- 1 décès
- 1 fin de CDD

## BDES 2021 - REMUNERATION INTERNE

Salaires de base par catégorie et par genre des effectifs CDI (hors IA, indemnité et primes) en euros - au 31/12

Conformément à la législation, seules les catégories ne permettant pas une identification individuelle sont détaillées

2019		FEMMES					HOMMES				
CATEGORIES	CCN	Effectif	Mini	Moyen	Median	Maxi	Effectif	Mini	Moyen	Median	Maxi
Ass Administratif	344	0					0				
Ass Direction	389	1					0				
Ass Financier	389	3					1				
Ass Gestion	364	3					0				
<b>Moyenne fonction Gestion</b>											
Chargé d'accueil	360	20	378	388	378	440	4				
CISP 1	398	17	449	449	449	449	0				
CISP 2	442	74	470	500	490	645	21	470	518	501	621
Chargé de Projet	468	17	520	585	577	737	11	543	610	614	703
<b>Moyenne fonction projet/ accompagnement/accueil</b>		<b>46</b>	<b>454</b>	<b>481</b>	<b>474</b>	<b>568</b>	<b>16</b>	<b>507</b>	<b>564</b>	<b>558</b>	<b>662</b>
Responsable secteur	548	11	700	827	781	1055	6	616	726	743	772

2020		FEMMES					HOMMES				
CATEGORIES	CCN	Effectif	Mini	Moyen	Median	Maxi	Effectif	Mini	Moyen	Median	Maxi
Ass Administratif	344	1					0				
Ass Direction	389	1					0				
Ass Financier	389	3					1				
Ass Gestion	364	2					0				
<b>Moyenne fonction Gestion</b>		<b>-</b>					<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Chargé d'accueil	360	12	378	394	393	440	4				
CISP 1	398	8	449	452	449	470	1				
CISP 2	442	78	470	504	495	670	19	470	519	501	621
Chargé de Projet	468	13	553	591	580	655	12	543	610	593	703
Responsable secteur	548	11	666	826	793	1055	5	713	752	770	780

2021		FEMMES					HOMMES				
CATEGORIES	CCN	Effectif	Mini	Moyen	Median	Maxi	Effectif	Mini	Moyen	Median	Maxi
Ass Administratif	344	1					0				
Ass Direction	389	1					0				
Ass Financier	389	3					0				
Ass Gestion	364	3					0				
<b>Moyenne fonction Gestion</b>											
Chargé d'accueil	360	14	378	398	393	440	4				
CISP 1	398	18	449	449	449	449	1				
CISP 2	442	88	470	503	493	670	21	470	515	501	621
Chargé de Projet	468	15	545	603	590	720	11	543	614	595	703
<b>Moyenne fonction accompagnement/accueil</b>											
Responsable secteur	548	11	600	794	781	1055	5	713	755	770	795

## BDES 2021 - INVESTISSEMENT SOCIAL

Nombre de salariés sous contrat présents au 30/09 par catégorie, type de contrat, emploi repère et par sexe - information annuelle

EVOLUTION DE L'EFFECTIF GLOBAL	2019			2020			2021		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Par catégorie									
Cadres	8	13	21	7	12	19	9	16	25
Employés	38	137	181	40	140	180	43	164	207
Total	46	150	202	47	152	199	52	180	232
Par type de contrat									
CDI	44	130	174	43	135	178	46	160	206
CDD	2	16	18	4	15	19	5	17	22
Mise à disposition	1	0	1	2	2	4	1	1	2
Intérimaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrats aidés	0	4	4	0	2	2	1	2	3
Contrat de professionnalisation	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprentis	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Stagiaires (gratifiés)	0	1	1	0	0	0	1	0	1
Par emploi-repère									
Agent d'entretien/Agent bâtiment (hors emploi repère)	1	1	2	0	0	0	0	0	0
Assistant administratif	0	0	0	0	2	2	0	2	2
Assistant de gestion	0	3	3	0	2	2	0	5	5
Assistant financier	1	3	4	0	4	4	0	4	4
Assistant de direction	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Assistant informatique	0	1	1	1	1	2	0	1	1
Chargé d'accueil	4	20	24	5	20	25	6	19	25
Chargé de communication	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CISP 1	0	17	17	2	12	14	2	22	24
CISP 2	21	74	95	20	84	104	23	94	117
Chargé de projet	11	17	28	12	14	26	12	16	28
Psychologue	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur	2	2	4	2	1	3	3	4	7
Responsable de secteur	6	11	17	5	11	16	5	11	16
Hors emploi repère	2	2	4	2	1	3	1	1	2

DEPARTS	2019			2020			2021			n+1 Prévision / tendance		
	Hom	Fem	Total	Hom	Fem	Total	Hom	Fem	Total	Hom	Fem	Total
Départs retraite	0	2	2	0	3	3	0	0	0			
Démissions	3	3	6	3	12	15	1	11	12			
Ruptures conventionnelles	2	1	3	1	2	3	2	0	2			
Licenciements économiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Fin CDD	7	16	25	2	14	16	4	5	9			
Autre licenciements	1	4	3	2	4	6	0	3	3			
Autres ruptures	3	9	7	3	5	8	3	15	18			
<b>TOTAUX</b>	16	35	46	11	40	51	10	34	44			
Turn-over CDI : ((Nb départs + nb arrivées pendant année N/2)/eff CDI au 31/12 année N-1)*100	11,00%			8,60%			31,60%					

**Effectifs en CDI hors CAE par âge et par sexe (en nombre au 30/09) - information annuelle**

AGE PAR SEXE	2019			2020			2021			n+1 Prévision / tendance		
	Hom	Fem	Total	Hom	Fem	Total	Hom	Fem	Total	Hom	Fem	Total
Moins de 25 ans	0	1	1	1	0	1	0	4	4			
25 à 35 ans	4	35	39	4	35	39	6	46	52			
36 à 45 ans	10	42	52	8	45	53	6	45	51			
46 à 55 ans	14	36	50	15	37	52	19	40	59			
'+ de 55 ans	16	16	32	15	18	33	16	24	40			
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>130</b>	<b>174</b>	<b>43</b>	<b>135</b>	<b>178</b>	<b>47</b>	<b>159</b>	<b>206</b>			

**Effectifs en CDI hors CAE par âge et par emploi repère (en nombre au 30/09) - information annuelle**

AGE PAR EMPLOI REPERE	Agent d'entretien	Assistant administratif	Assistant financier/gestion	Assistant de direction	Assistant informatique	Chargé d'accueil	Chargé de communication	CISP 1	CISP 2	Chargé de projet	Responsable de secteur	Directeur	Hors mploi repère	
Moins de 25 ans	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	
25 à 35 ans	0	1	3	0	0	13	0	13	19	3	0	0	0	
36 à 45 ans	0	0	3	0	0	2	0	3	37	3	3	1	1	
46 à 55 ans	0	0	0	1	0	2	0	1	26	11	11	4	1	
'+ de 55 ans	0	0	0	0	1	1	0	0	25	9	2	2	0	
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>108</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>206</b>

**Effectifs en CDI hors CAE par ancienneté et par sexe (en nombre au 30/09) - information annuelle**

ANCIENNETE PAR SEXE	2019			2020			2021			n+1 Prévision / tendance		
	Hom	Fem	Total	Hom	Fem	Total	Hom	Fem	Total	Hom	Fem	Total
Moins de 1 an	2	16	18	5	11	16	7	33	40			
1 à 2 ans	8	25	33	6	28	34	7	25	32			
3 à 5 ans	3	20	23	4	27	31	5	37	42			
6 à 9 ans	7	20	27	4	16	20	5	13	18			
10 à 15 ans	7	22	29	4	24	28	3	15	18			
+ de 15 ans d'ancienneté	17	27	44	20	29	49	19	37	56			
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>130</b>	<b>174</b>	<b>43</b>	<b>135</b>	<b>178</b>	<b>46</b>	<b>160</b>	<b>206</b>			

**Effectifs en CDI hors CAE par ancienneté et par emploi repère (en nombre au 30/09) - information annuelle**

ANCIENNETE PAR EMPLOI REPERE	Agent d'entretien	Assistant administratif	Assistant financier/gestion	Assistant de direction	Assistant informatique	Chargé d'accueil	Chargé de communication	CISP 1	CISP 2	Chargé de projet	Responsable de secteur	Directeur	Hors mploi repère	
Moins de 1 an	0	0	0	0	0	2	0	10	21	2	0	3	2	
1 à 2 ans	0	0	4	0	0	3	0	7	14	2	2	0	0	
3 à 5 ans	0	1	1	0	0	6	0	2	26	1	3	2	0	
6 à 9 ans	0	0	1	0	0	5	0	0	10	1	0	1	0	
10 à 15 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	13	4	1	0	0	
+ de 15 ans d'ancienneté	0	0	0	1	1	2	0	1	24	16	10	1	0	
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>108</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>206</b>

**Evolution de l'emploi des personnes handicapées (en nombre au 30/09) - information annuelle**

<b>TRAVAILLEURS HANDICAPES</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Effectif (en nombre)	6	6	7
Hommes	1	1	1
Femmes	5	5	6
Accueil de stagiaires (en nombre)			
Nombre	2	0	
Sous-traitance ESAT/entreprise adaptée			
type de contrat	0	0	
Aides AGEFIPH			
Nature	0	0	0
Montant	0	0	0
Contribution éventuellement versée	3952	1003	4563,9

<b>Durée du travail</b>	<b>2019</b>		<b>2020</b>		<b>2021</b>		<b>n+1 Prévision / tendance</b>	
	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>	<b>H</b>	<b>F</b>
Temps plein	44	139	44	123	52	169		
Temps partiel	2	11	0	11	0	11		
plus de 24h hebdo	2	9	0	9	0	9		
moins de 24h hebdo	0	2	0	2	0	2		
Nombre de passages à temps partiel dans l'année	0	4	0	3	0	1		
Nombre de retours à temps plein dans l'année	0	1	1	3	0	0		