

**PROCÈS-VERBAL CSE EXTRAORDINAIRE ML PARIS – VENDREDI 14 JANVIER 2022
CSE EN VISIOCONFÉRENCE DE 9H30 À 15H30**

Étaient Présents

N. Garnier(DG), N.Jonathan (DRH)

Titulaires : JP.Revel (Secrétaire CSE) , F.Villard, A. Robert, G.Absire, S.Duarte, A.Amor.

Suppléants présents en plénière (remplacement) : A. Baltagi, L.Moke Ngay, Z.Horozian

M.Maman(DS CFDT), P.Martel (DS CGT)

1) PV du CSE du 16 décembre 2021

Adopté à l'unanimité – 9 voix Pour

2) Calendrier 2022

Le calendrier prévisionnel des réunions CSE sur le 1^{er} semestre est le suivant :

Jeudi 10 Mars 2022

Jeudi 12 mai 2022

A partir de 9h30 (Journée – selon l'ordre du jour – la modalité en visio est maintenue suivant l'évolution sanitaire.

Restitution de l'expertise sur références thématiques ML Paris par le cabinet Penne

Mercredi 9 Mars à 14 h 30

3) Comptes CSE

Il y a un reliquat de chèques cadeau qui est à percevoir pour 360 euros. Par ailleurs, Il manquait les chèques cadeau pour les salariés qui ont un IP supérieur à 800. Enfin suite au cambriolage et à la fracturation du coffre au siège de la ML Paris 190 euros de chèques cadeau ont été volés.

Proposition est faite par le trésorier (fongibilité du comptes Fonctionnement vers le compte ASC dans la limite de 10%) pour assurer l'achat des chèques cadeau manquants : Proposition de versement de 1000 euros sur le compte ASC soumise au Vote.

Vote 9 voix POUR.

Dépôt de plainte : Il est acté que le Président du CSE, Monsieur Garnier, Directeur Général, déposera plainte au nom du CSE pour le vol des 190 euros de chèques cadeau.

4) Projet associatif : Présentation des principes d'action / Plan stratégique : Présentation des étapes

Il y a deux documents le Projet associatif et Plan stratégique.

Globalement les principes et les valeurs ne changent pas par rapport aux versions précédentes.

C'est surtout le plan d'action qui changera. Il sera élaboré et présenté ultérieurement

Les orientations stratégiques seront présentées au CSE en mai prochain.

Il y aura présentation en AG ou en CA sous réserve de la consultation CSE.

Dans les groupes de travail qui ont été organisées avec les salariés des idées de pistes d'action ont été évoquées dont certaines seront reprises pour être mise en place dans le plan d'actions.

N.Garnier présente ce point : Notamment les principes d'action.
Ces principes ont été travaillés avec l'équipe de direction des administrateurs ainsi qu'avec l'ensemble des équipes sur site et à quai de la Loire et présentés au CA en décembre dernier.

Projection d'un document (voir PJ). (Ne pas tenir compte de la numérotation)

Les principes d'action de la MLP



Le Réseau
des Missions
Locales

1. La Mission Locale de Paris s'attache à aller vers les jeunes qui peuvent bénéficier de ses services mais n'y font pas spontanément appel.
2. L'accueil des jeunes parisiens de 16 à 25 ans en demande d'insertion est inconditionnel , l'accompagnement est conditionné.
3. Une attention permanente est portée aux besoins des jeunes accompagnés pour créer, développer et mobiliser des services, par une adaptation permanente de la Mission Locale de Paris. Ceci suppose une identification précise et actualisée des besoins et leur capitalisation dans un système d'information partagé.
4. La Mission Locale de Paris, en tant que référent pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, agit en cohérence avec l'ensemble des acteurs intervenant dans le champ social, économique, politique, culturel, implantés sur les territoires ou ayant une influence sur ceux-ci.
5. La Mission Locale de Paris propose à tout moment un maximum d'informations, d'offres en libre accès (emploi et formation en particulier) et de ressources. 18

S'agissant de l'aller vers : Nous sommes attendus par les financeurs sur ce sujet.

Concernant la cible : Nous rappelons qu'il s'agit des jeunes 16/25 ans en demande d'insertion.

Nous rappelons l'adaptation de la MLP aux besoins des jeunes ce qui implique le recueil de leurs besoins. Nous avons, à ce propos, relancé la Ville de Paris et l'Apur pour travailler autour de ces besoins. La dernière étude datant de 2016.

Notre inscription dans le territoire est mentionnée.

Les principes d'action de la MLP

1. Chaque site délivre l'ensemble de l'offre de services, dans le cadre d'une démarche globale à visée d'insertion professionnelle et sociale (tous publics, toutes dimensions orientation / formation / emploi / social).
2. Le conseiller est le référent du parcours des jeunes accompagnés (garant de transitions fluides entre les étapes du parcours) ; à ce titre, il mobilise un ensemble d'intervenants et de ressources (internes et externes) pour répondre aux besoins des jeunes accompagnés.
3. L'accompagnement implique des engagements réciproques intégrant pour la Mission Locale de Paris la nécessité de maintenir le lien avec les jeunes via un contact régulier et de proposer des services adaptés au besoin du jeune, ainsi que la volonté et l'implication du jeune dans la construction et la mise en œuvre de son projet.
4. La Mission Locale de Paris mobilise des modalités d'échanges variées avec les jeunes pour un accompagnement plus souple (physique, téléphonique, visio, mail, tchat...; individuel et collectif; dans et hors les murs...).
5. La Mission Locale de Paris est porteuse d'un rôle de plaidoyer en faveur des jeunes et de leur insertion professionnelle et sociale.

19

L'organisation des sites sera traduite dans le plan d'action.

Nous ne parlons pas dans nos principes de parcours sans couture mais rappelons le rôle du référent et de la fluidité des parcours.

A.Baltagi : Au sujet de l'accueil inconditionnel des 16/25 ans, il faudrait mentionner que c'est sans conditions de diplôme.

N.Garnier : Nous pourrions rappeler que la demande d'insertion ne prend pas en compte le diplôme.

P.Martel : Concernant l'accueil et l'inscription. Il va falloir repréciser les choses. Car nous avons des objectifs, et les Responsables de Site ont tendance à « prendre tout le monde » pour une question de chiffres et d'objectifs. Par ailleurs, nous sommes de plus en plus dans la vérification de justificatifs alors que nous devrions travailler sur du déclaratif.

N.Garnier : Plus que d'obligation nous parlerons d'engagement. S'il n'y a pas d'engagement réciproque il n'y a pas d'accompagnement. En effet l'État exige plus d'engagement des jeunes. Sur le sujet du 1^{er} accueil qui est un indicateur, je ne souhaite pas qu'on poursuive sur cette inflation : « Plus on accueille des jeunes plus on en aura en Pacea, et plus on en aura en Garantie jeunes ». Je ne suis pas sûr de cela. Je ne suis pas pour une course aux chiffres des premiers accueils.

S.Duarte : Ce sont des principes d'actions qui nous sont présentés. Mais pour l'accueil et l'accompagnement, cela diffère selon les sites. Il faut distinguer l'accueil et l'accompagnement en lien avec le Pacea. La question est de savoir à quel moment on signe le Pacea ? Car il faut le dire....

On signe le Pacea dès le 1^{er} accueil...il n'y a pas de diagnostic...on parle aux jeunes de la GJ directement.

Quelle est la durée du diagnostic ?

Un jeune sans justificatif de domicile, comment est-il saisi ?

Depuis janvier 2020, comment procède-t-on avec Paris Adresse pour officialiser l'instruction de dossier. Paris Adresse est saturé dès le lundi 8heures pour la prise de RDV. Il faut statuer car les collègues font comme ils peuvent...rien n'est harmonisé.

F.Villard : Je suis d'accord avec Sophie Duarte. Il faudrait que l'accueil se réalise de la même manière sur chaque site. Nous ne sommes qu'une seule ML...un seul site. Il faut en finir avec les disparités d'accueil sur les sites.

C'est un principe d'organisation à rappeler.

N.Garnier : Sans entrer dans une « usine à gaz » de processus. Il faut harmoniser les choses mais il y a forcément des modalités qui diffèrent en regard des publics et des collègues...Il y a des choses nouvelles à trouver. Par exemple une démarche qualité bien pensée avec un regard régulier sur la manière dont on accompagne...

S'agissant de l'accueil et du diagnostic d'accompagnement nous avons à partager et dire ce que l'on met derrière les termes.

A.Baltagi : En mission Locale l'écoute et L'orientation sont à mettre en avant dans le cadre de l'accompagnement qui peut s'étaler sur plusieurs années...Un entretien pour certains jeunes suffit à déclencher quelque chose tandis que pour d'autres ce sera beaucoup plus long...

Il faut faire apparaître nos actions sur le champ de la santé et de l'éducation.

N.Garnier : J'inscris la santé dans le social.

JP.Revel : Pour ce qui concerne l'accueil des jeunes sous statut scolaire, il faut rappeler que ceux qui veulent s'orienter vers l'apprentissage sont susceptibles de venir à la mission locale. D'autant que l'apprentissage va rentrer dans Parcoursup.

S'agissant de l'engagement et l'accompagnement, il est vrai que la pression est mise de plus en plus sur les jeunes dont on va contrôler l'engagement. Il est vrai que l'on demande aux nouveaux conseillers de réaliser et de clore le diagnostic, d'instruire le Pacea et la GJ dès le 1^{er} accueil. Autant dire qu'il n'y a pas de diagnostic.

Au sujet des jeunes sans adresse, il a été acté par le passé en CE que l'adresse de la ML pouvait être saisie sur imilo, tout comme pour le numéro de pièce d'identité « 00000 » (5 fois le chiffre 0).

Pour ce qui concerne une démarche qualité, pourquoi pas, cependant je constate que les démarches qualité sont souvent, en mission locale, dirigée uniquement à l'accompagnement donc aux conseillers, rarement tournée vers l'encadrement et le management et le pilotage de la mission locale.

N.Garnier : En effet, la démarche qualité doit porter sur ce qui contribue à apporter une réponse aux besoins des jeunes et porter sur l'accompagnement des jeunes mais aussi sur les dimensions managériales et financières.

Ce sera sans doute un sujet pour 2022.

Je veux aussi signaler les questions de maîtrise des risques et de gestion de crise.

Sur les pratiques et les justificatifs, il y a aussi le RGPD et des exigences réglementaires en lien avec le versement d'une allocation.

Il y a la philosophie et l'exigence réglementaire... Dès le premier accueil on ne doit pas demander de pièces d'identité ou de justificatif d'hébergement...

Le sujet est loin d'être clos. Le CSE sera sollicité pour la suite des travaux.

5) Information relative Au Contrat Engagement Jeunes

N.Garnier : Je suis assez circonspect. Nous ne savons pas grand-chose. Le réseau des ML n'a pas été suffisamment associé. La date de mise en œuvre est le 1^{er} mars. La GJ est possible jusqu'au 28 février avec l'accompagnement qui va perdurer pour la durée du contrat.

Le CEJ suppose une suspension du Pacea. Nous attendons des informations sur la manière dont vont être définies les 15 à 20 heures par semaine d'activité. Personne ne fera un décompte horaire sur ce sujet-là. La durée du CEJ est de 6 mois renouvelable.

Il y a un groupe de travail au niveau national qui travaille sur les indicateurs. Anne Michaut y participe.

Avec ces éléments, il faut que la MLP se saisisse du sujet. Il faut définir la manière dont on souhaite s'en saisir. Une question se pose : Comment gérer le passage de la GJ vers le CEJ ?

Il y aura une séance de travail au sein de la MLP avec les Responsables de Sites.

Il faut éviter de subir sur le sujet... Si l'on peut pousser des propositions pour les autres Missions Locales qui n'auraient pas les moyens de s'en saisir, il faut le faire.

Il a été annoncé une instruction sur le CEJ.

A.Amor : Sur les sites, cela suscite des inquiétudes... la GJ n'existera plus dans son organisation à la ML, comment cela va-t-il se répercuter sur l'organisation actuelle.

N.Garnier : En effet c'est la fin de la GJ. Il faut y travailler. Je ne sais ce que deviendra la phase collective. Il serait dommage de se priver de la phase collective. On ne peut pas dire qu'on s'appuie sur la GJ et ce qu'elle a apporté, et ne plus du tout en tenir compte dans le futur CEJ.

JP Revel : Avec le CEJ, qui a été mis en place par un gouvernement qui a fait preuve d'amateurisme, en supprimant une GJ qu'il annonçait comme devant être universelle l'an dernier, on va assister à une mise en concurrence au sein du Service public de l'emploi (SPE), mais au-delà, il y aura aussi une mise en concurrence du SPE avec ces Organismes Privés de Placement (dits OPP). On aura ici des OPA, des organismes privés d'accompagnement. Il faut savoir que le Président de la République a clairement annoncé que le CEJ ne relevait pas du service public, mais du marché public. Pôle Emploi s'est emparé de la mesure et recrute même des conseillers de ML pour assurer l'accompagnement.

La GJ a disparu le 30 décembre dans le cadre de la Loi de Finances..

Il y a des craintes et des inquiétudes pour les Missions Locales. Je voudrai enfin citer Mme Péresse, Président du Conseil Régional d'Ile de France, et candidate à la présidentielle qui, dans une interview à l'express en date du 11 janvier dernier, au sujet de son parcours et de sa candidature aux présidentielles, dit, et je la cite : « *Pour les demandeurs d'emploi, j'ai mis les formations de la Région sur Leboncoin, et j'ai eu beaucoup plus de monde inscrit que par les missions locales.* »

Entre le gouvernement actuel, et la présidente de Région, candidate, les missions locales ne sont pas aidées. La Présidente de l'ARML Auvergne Rhône Alpes a dénoncé la fin de la GJ et les menaces sur le Pacea.

N.Garnier : Je ne suis pas opposé à l'accès direct à la formation pour ceux qui ont la possibilité de s'y inscrire. Je ne pense pas qu'on attaque le réseau des ML pour le mettre à terre...

En revanche depuis que l'État finance plus, il a plus d'exigences...

Je note que vous soutenez le Pacea...

Il faudra nourrir le CEJ avec l'offre de service de la MLP.

Si l'État finance il va nous dire les choses...moins on propose plus l'Etat va prendre la place...

Plus on construit pour nous, mieux on sera armé...et on prendra tenir notre place d'association...

Sur la mise en concurrence avec les OPP, j'ai collecté des informations sur l'ancien Contrat d'Autonomie pour démontrer que faire appel à des opérateurs privés n'est pas suivi de bons résultats et que cela coûte très cher.

Il y a des associations qui réalisent des choses dont nous pourrions nous inspirer...Il faudrait travailler avec elles...Le sujet des opérateurs privés est clairement un souhait du gouvernement.

A.Amor : Allez-vous associer les équipes pour préparer l'arrivée du CEJ... ? Que va devenir le collectif qui existe dans la GJ ?

N.Garnier : Il faudra un premier regard rapidement avec les Responsables de Sites, mais il va y avoir du travail dès qu'on aura plusieurs éléments. Il faut attendre l'instruction.

A.Amor : Je suis chargé de mission GJ je souhaiterai être associée.

N.Garnier : Oui. Ce sera possible.

6) Point sur la situation Sanitaire

N.Jonathan : Une actualisation des consignes a été réalisée et adressé aux salariés et également notamment à l'Efficiency et à l'inspection du travail. Ces consignes ont été validées par le Dr Lorin. Nous avons mis en place un suivi spécifique auprès des responsables. Ces derniers doivent faire remonter au quotidien : Un état des effectifs quel que soit le type d'absence et la présence sur site...puis état anonymisé sur le nombre de cas covid par site et par jour...

Consigne a été donnée en matière d'alerte : S'il y a plus de 3 cas de covid sur site sur les 7 derniers jours il y a Cluster selon critère ARS.

La règle des 3 jours en télétravail est globalement suivi. (Le ministère évoque 3 jours de télétravail comme une moyenne par entreprise)

Il y a des situations où le télétravail ne peut pas se mettre en place pour des raisons matérielles, cela va se résoudre.

Pour ceux qui ne peuvent travailler 3 jours obligatoirement, les Responsables doivent pouvoir le justifier.

M.Maman : Un salarié pour des raisons de déplacement auprès des partenaires, ne faisait que 2 jours au motif que les déplacements auprès des partenaires n'étaient pas comptabilisés...Est-ce normal ?

N.Garnier : Les directives disent 3 voire 4 jours de télétravail mais c'est toujours en fonction de l'activité.

On est à peu de chose près à 3 jours de télétravail sur la semaine.

On est proche de la moyenne de trois jours. Nous suivons cela au jour le jour.

M.Maman : A propos de l'accueil. Comment cela s'organise-t-il pour les chargés d'accueil ?

N.Garnier : Sur une période limitée, l'accueil n'est pas l'apanage exclusif des chargés d'accueil. Les chargés d'accueil doivent être protégés comme les autres...Les autres collègues peuvent assurer l'accueil.

F.Villard : C'est une bonne de chose que ce suivi quotidien par la Direction. Par ailleurs quelle information est ensuite relayée aux collègues sur site notamment sur les cas covid ?

N.Garnier : Aucune. C'est le rôle de l'assurance maladie de prévenir les gens qui ont été en contact avec les personnes positives au covid. Il ne m'appartient pas de le faire. J'ai conseillé aux RS de le faire...Mais Je ne peux pas utiliser les données personnelles des salariés...

Nous sommes allés au-delà de ce que nous pouvions faire...

Seule l'inspection du travail nous a contacté suite aux clusters. Ni l'ARS ni la CPAM ne nous ont sollicité.

Ensuite, les salariés entre eux peuvent le faire. C'est une question de solidarité d'équipe, sur la base de l'anonymat.

F.Villard : quand ce n'est pas fait comment fait-on ?

N.Jonathan : Il m'est arrivé de recevoir le test d'un salarié. Attention c'est une donnée confidentielle, mais le salarié a voulu le transmettre. Je conseille à la personne de contacter les collègues avec lesquels elle a été en contact pour les avertir et bien entendu de le déclarer à la CPAM.

F.Villard : Le RS devrait pouvoir informer les personnes concernées par un éventuel contact. Certes il y a des carences de contact tracing car il beaucoup de cas positif en ce moment.

N.Garnier : Ce n'est pas de la responsabilité de la ML Paris. Je ne peux pas légiférer en la matière. Mais je le redirai aux Responsables de site de manière plus précise.

Z.Horozian : Quid des salariés pour lesquels une prescription de FFP2 avait été faite par la médecine du travail ? Actuellement, ils n'ont plus de masques FFP2.

Cela concernait des salariés qui avait vu la médecine du travail à la demande de la MLP.

N.Jonathan : J'apprends qu'il y avait des FFP2 pour certains salariés.

Il faut distinguer ce qui relève de la médecine du travail et le fait que les FFP2 soient obligatoires pour certains postes ou certaines professions.

La médecine du travail nous indique que le dernier protocole en entreprise du ministère du travail précise que les masques FFP sont réservés aux soignants effectuant des gestes invasifs.

Les salariés « vulnérables », ayant un certificat d'isolement peuvent solliciter un rendez-vous avec le médecin du travail afin d'étudier la question de l'équipement, lors de leur présence sur site.

Z.Horozian : Auparavant les collègues les avaient, désormais il les paient. Par ailleurs, que se passet-il pour les jeunes dans les SAS GJ qui se déclarent positifs ?

Comment les informations remontent-t-elles ?

N.Garnier : Un cas contact est défini précisément. Nous n'avons pas à transmettre d'information sur les jeunes qui seraient positifs.

On peut informer qu'un jeune a déclaré être positif au covid. Mais on ne peut pas aller au-delà.

N.Jonathan : Il faut être prudent et respecter la sphère individuelle. Notre rôle est de rappeler les consignes et de donner les informations.

P.Martel : Au sujet des masques. Y a-t-il un stock pour les jeunes ? Certains ont un masque qui a été porté au-delà de 4 heures voire sans doute plusieurs jours.

N.Garnier : Il faut pouvoir avoir un stock pour les jeunes. Mais la MLP ne doit pas devenir une pharmacie. Chacun doit porter un masque. Il faut pouvoir en avoir à disposition.

A.Robert : Sur un site il y a un aménagement des horaires avec repas de 30 minutes. Cela pourrait-il être décliné sur d'autres sites.

N.Garnier : C'est illégal. La pause méridienne ne peut être inférieure à 45 minutes. Nous ne pouvons pas y déroger.

JP.Revel : Je voudrais expliciter cette pause de 30 minutes. Lors des vagues précédentes de pandémie, à la MLP, il y a eu des aménagements horaires, notamment arrivées plus tardives ou départs avancés. Parmi les dispositions, il y avait la pause méridienne de 30 minutes. Donc, cette solution n'est pas complètement nouvelle et peut s'expliquer.

L Moke Ngiay: Un collègue était positif mais n'a pas prévenu. Comment l'information circule si la personne ne le dit pas...

N.Garnier : Quand on n'a pas l'information, on ne peut pas la partager. On ne peut passer que par le mail professionnel et si un salarié ne veut pas donner l'information on n'y peut rien.

7) **Projet en cours**

a) Rénovation des sites

Est : Site en fonctionnement

Milord : Davantage de bureaux sont à prévoir à l'étage

Avenir : Un peu de retard. Réception des travaux le 25 janvier.

Soleil : Bonne nouvelle : La RIVP a proposé un local qui accueillera presque toute l'équipe durant le temps des travaux. (En face du Val de Grâce). Le 24 janvier nous récupérons les clés. Nous le rafraichirons avant que l'équipe ne les intègre.

Il y aura visite avec la CSSCT le 24 janvier après-midi.

Pyénées : La phase de démolition est réalisée. Livraison prévue en Mai.

QDL : Mise à niveau des aménagements entre le 3^{ème} et 4^{ème} étage. Des Plexiglas seront installés au 3^{ème}.

Z.Horozian : Sur le site Avenir. Une visite est-elle prévue pour la CSSCT?

N.Garnier : Une visite sera organisée le 11 Février à 14h30.

b) Migration Office 365

A.Michaut présente ce point.

L'Esio communique en ce moment sur ce point. Il y a eu plusieurs temps de travail depuis plusieurs Mois. Nous travaillons avec notre prestataire qui travaille ce week-end en amont de l'intervention du Lundi 17 janvier. Il y aura forcément des ajustements.

Lundi : Une personne de l'Esio sera sur chacun des sites pour récupération des boîtes mail et du Drive. Et toute la semaine l'Esio sera en appui en distanciel pour l'appropriation.

La question est la présence des personnes. 80% des salariés seront sur site soit le matin soit l'après-midi.

Des supports ont été élaborés ils seront mis à disposition à partir de Mardi. On préfère sécuriser les choses avant de mettre à disposition les fiches de prise en main.

JP.Revel : Pourquoi lundi et non un jeudi ? Pour n'avoir pas neutralisé et fermé les sites.

Un service minimum aurait dû être instauré...

Pour quelle raison diffuser les fiches après, y a-t-il possibilité de les diffuser ?

A.Michaut : notre prestataire Smart IT travaille samedi / dimanche pour préparer la migration en amont qui nécessite 2 jours. On a demandé service minimum pour suivre la migration dans les jours qui suivent.

Il n'y a aucun droit sur fiches. Elles seront diffusées Mardi pour éviter les erreurs de manipulation ; On n'a pas voulu prendre ce risque...elles seront sur le portail ;

Z.Horozian : Si je ne peux pas utiliser ma boîte mail, je ne pourrai pas animer le groupe GJ via la visio. Comment fais-je ?

N.Garnier : Il faudrait voir avec Anne ce qu'on peut faire d'ici Lundi.

L.Moke Ngiay : Lundi 17 il va y avoir beaucoup de monde...Combien de temps cela prend-t-il ?

A.Michaut : Très peu de temps c'est très rapide. Quelques minutes par poste.

C'est uniquement une intervention sur les boîtes mail qui n'empêche pas l'accès au portail et à imilo.

c) Suivi des temps

N.Jonathan :

Il est préconisé de passer par Lucca. Pour avoir des remontées dans le système de paie en temps réel. Nous avons donc choisi de mettre en place l'applicatif TIMMI. La Loi nous oblige à suivre les temps de présence et les temps de repos y compris les pauses méridiennes.

L'objectif est de mettre cela en place au 1^{er} Mars 2022.

Il va y avoir un temps de recettage et de déploiement pour intégrer le référentiel MLP dans l'application.

Pendant tout le mois de Mars, le prestataire devra être disponible pour que les salariés s'acclimatent au système.

Il y aura un travail en lien avec l'Esio, car il y aura interfaçage avec Cegid et Lucca (Figgo et Timmi).

8) Référents communication

N.Garnier : La communication n'est pas l'apanage de la DG. C'est un sujet pour tout le monde en particulier au niveau des sites. Il s'agirait d'identifier des référents communication sur chaque site. Sur la base du volontariat sous la responsabilité du RS et de l'adjoint.

L'idée est d'avoir un relais sur l'événementiel, sur la charte graphique, et participer à un groupe communication pour la MLP. Il s'agira également d'être garant et force de proposition en matière de communication.

Ces référents seront accompagnés pour conduire cette mission.

Enfin, je précise que mon objectif n'est pas de démultiplier les références.

Z.Horozian : Y aura-t-il des référents communication pour l'équipe GJ ? Y-a-t-il des références aussi sur l'équipe GJ ? Car pour les équipes les responsables disent qu'il n'y pas de références alors qu'il y en a besoin.

N.Garnier : L'équipe GJ est considérée comme une équipe comme les équipes sur les sites de la MLP.

9) Effectifs à date

Tableau mis à jour (en annexe)

Au 19 Janvier 2022 nous avons 221 CDI et 25 CDD.

Dont 13 pour accroissements d'activité.

Comme il y a des missions temporaires, sur lesquels se positionnent des collègues, cela entraîne des CDD.

Conseillers Socle : 78 salariés (76 CDI) – 75,53 ETP

Animateurs GJ : 21 salariés – 21 ETP

15 salariés : Allero, DIP, Justice, Obligation de formation

PRIJ Neet : 9 salariés

N.Garnier : Je ne suis pas satisfait de cette présentation. Car avec près de 250 salariés, dire qu'il y a seulement 78 conseillers socle n'est pas satisfaisant.

Je préfère dire qu'il y a 200 personnes dans les sites.

On perd du sens dans cette présentation-là.

Ma volonté est de faire en sorte qu'on soit financé pour des missions et non pour des postes.

Il faut sortir de la logique : un financement / un poste / une personne.

Il faudra changer cette manière de présenter les choses. On peut toutefois discuter de la répartition des emplois.

JP.Revel : Ce tableau a été sollicité par qu'il s'agit de démontrer le moindre nombre de conseillers socle au regard du nombre de jeunes accompagnés.

N.Garnier : Tout le monde accompagne les jeunes. On n'a pas à rendre des comptes sur les postes quand on est financé. Nous recherchons du financement par mission et non par poste.

Je recherche avant tout le développement de la réponse aux besoins des jeunes pas nécessairement le développement de la MLP.

10) Suivi des enveloppes FAJ, PACEA, GJ

Au 31 décembre 2021 :

- Concernant l'enveloppe PACEA, **2.737.478 €** ont été demandés au bénéfice de **4191** jeunes soit une moyenne de 653 € par jeune. **88 %** de l'enveloppe annuelle (complément compris) a été consommée.
- Concernant l'enveloppe FAJ, **703.943 €** ont été demandés au bénéfice de **1802** jeunes soit une moyenne de 391 € par jeune. **104 %** de l'enveloppe annuelle a été consommée.

Au total sur la période, la consommation des enveloppes s'élève à **3.441.421 € pour 5993 bénéficiaires.**

Sur toute l'année 2021, **8.671.745 € ont été demandés au bénéfice de 3414 jeunes GJ** soit une moyenne de 2540 € par jeune.

L.Moke Ngiay : Est-ce que l'on récupère l'argent sollicité et non versé aux jeunes ?

N.Garnier : Nous ne savons pas. Ce serait à vérifier.

11) Appel à projets en cours ou à venir pour 2022

N.Garnier : Les projet en cours sont les projets DIP, Allero, Paris boost emploi...Ils se poursuivent J'espère qu'on utilisera un peu plus le sport comme facteur d'inclusion indépendamment des JO 2024.

Pas de nouveaux projets 2022 à ce stade, car on va avoir le CEJ. Il s'agit de reconduire déjà les financements existants.

JP.Revel : J'ai sollicité ce tableau des Projets en cours car nous étions précédemment dans une espèce de courses aux appels à projets (AAP). Ce sur quoi nous n'étions pas d'accord avec la précédente direction générale. Donc chaque année nous demandions ce tableau pour savoir quelles étaient les intentions de la MLP en matière de projets. Cela nous permettait d'avoir des informations pour éviter que les projets n'arrivent sur les équipes sans information préalable.

Réduire les AAP est une bonne chose.

12) Questions diverses

Milord – Fiche incident – Agression de la chargé.e d'accueil.

JP.Revel : Mardi sur le site Milord, la chargé.e d'accueil a été agressée. Je voulais que nous fassions un point sur la situation et la manière dont cela se gère, et plus globalement évoquer la manière dont on traite ces questions à la ML Paris. Nous avons retravaillé sur la fiche incident et nous avons questionné le fait qu'il y ait le visa du Responsable de site à y apposer. Cela devait être modifié.

N.Garnier : La fiche incident est à remplir systématiquement. Il y a des niveaux dans les agressions mais c'est surtout le niveau de ressenti qui compte.

Le visa du RS ne doit pas empêcher sa transmission. Sa signature n'est pas obligatoire et ne doit pas empêcher la transmission.

Il faut tracer tout ce qui arrive. Il y a peut-être des sites plus exposés que d'autres.

Sur les sujets de sécurité il y a plusieurs manières d'y répondre et de les traiter.

La solution de l'agent de sécurité c'est le dernier recours.

N.Jonathan : Sur Milord. La procédure a été respectée. J'ai échangé avec la salariée. Le collectif est aussi une force. Elle n'a pas été seule. Notamment sur le moment de l'agression. Il y a des modes opératoires à trouver. La salariée est accompagnée par la RS et l'adjointe sur le site.

Z.Horozian : Comment identifier les jeunes exclus ? Avant il était mis sur le nom du DGA sur imilo ? Qu'en est-il aujourd'hui ?

N.Garnier : Il faut trouver une solution, indiquer le nom du DGA sur le dossier imilo n'est pas forcément la bonne solution.

S.Duarte : La question du droit de retrait se pose également

F.Villard : Généralement les jeunes étaient reçus, et sanctionnés...De mon point de vue la réponse à ces agressions ne doit pas être uniquement la réponse formation. Au sujet de la violence des jeunes, ce n'est pas aux collègues de prendre des coups.

N.Garnier : La formation fait partie des mesures à prendre. Je pense à la protection des salariés avant tout.

M.Maman : Il faudrait rappeler qu'il faut absolument remplir la fiche incident. Il faut que les jeunes soient reçus et sanctionnés.

N.Garnier : La formation n'est pas la seule réponse. Il faut d'abord protéger les salariés.

N.Jonathan : Le jeune a été reçu. Il sera convoqué. Et Il sera exclu.

Un RDV a été pris avec la Médecine du travail par la salariée.

L.Moke Ngiay : En tant que chargée d'accueil, quand il y a une agression j'ai eu l'impression que c'était de notre faute. On a accompagné le jeune plus que le salarié. J'ai été formée quatre fois en Dix ans. On ne remplit pas la fiche incident car on sait ce que cela ne donne rien. Le jeune est sanctionné mais le salarié n'est pas accompagné. Les agressions au téléphone sont fréquentes.

N.Garnier : Je note que qu'il va falloir mieux accompagner les salariés. Il y a eu des sanctions à l'encontre des jeunes. Nous devons aussi traiter cela dans notre future réflexion sur les conditions de travail des chargés d'accueil.

La première des choses à faire c'est de protéger les salariés.

Le premier outil de mesure ce sont les fiches incident.

N.Jonathan : La réhabilitation de soi commence par la fiche incident ensuite c'est l'écoute et l'accompagnement par le RS et l'adjoint. La sanction du jeune et son exclusion sont importantes également. Le dépôt de plainte est une décision qui appartient à la salariée.

Enfin, la médecine du travail peut orienter les salariés vers de l'écoute.

P.Martel : Que se passe-t-il à la suite de l'agression notamment si le jeune veut en découdre ?

N.Garnier : On fait appel aux forces de l'ordre.

Pour le CSE, Jean-Philippe REVEL
Secrétaire



CSE du 14 janvier 2022

INFORMATION EFFECTIF MLP

Ces éléments viennent en complément des données fournies dans le cadre de la BDES maj Effectif au 31 12 2021.

Au 19 Janvier 2022 :

221 CDI 25 CDD dont 2 contrats Alternance, 2 pec (*), 13 accroissements temporaires, 8 remplacements (maternité 2/mission temporaire 6). (*) Le Parcours Emploi Compétences s'adresse en priorité aux personnes éloignées de l'emploi. Pendant toute la période du PEC, la personne concernée est rémunérée et bénéficie d'actions de formation.

DONNEES SUR LES POSTES OUVERTS « ACCOMPAGNEMENT SOCLE ET GJ » (en nombre) : En Particulier, l'effectif Conseiller socle sera de 78 salariés (76 CDI, 2 cdd pour remplacement lié à une mission temporaire de salariés en cdi). Concernant l'effectif GJ, 21 salariés (dont un cdd pour remplacement mission temporaire)

- Au 10 janvier 2022

Type de postes	Total	Avenir	Centre	Est	HDM	Milord	Soleil
CIP socle	78	14	13	12	12	13	14
Animateur GJ	21						
CIP MULTI-SITES	3						

- Au 31 décembre 2021

Type de postes	Total	Avenir	Centre	Est	HDM	Milord	Soleil
CIP socle	73	13	11	12	12	12	13
Animateur GJ	20						
CIP MULTI-SITES	4						

- Au 31 octobre 2021 – données communiquées au cse en novembre 2021.

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). 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.

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						

Recrutement en cours - au 12 Janvier 2022 :

SITE	nbre	Contrat	POSTE	MOTIF
MILORD	1	CDD 6 mois	CIP PRIJ	Congé maternité
MILORD	1	CDD 12 mois	CIP	Remplacement mission temporaire
AVENIR	1	CDD 12 mois	CIP	Remplacement mission temporaire
CENTRE	1	CDD 12 mois	CIP	Remplacement mission temporaire
GJ	1	CDD 4 mois	Conseiller Animateur GJ	Congé maternité
QDL	1	CDD de 10 mois	CIP multisites	Remplacement mission temporaire
SOLEIL	1	Contrat pro	CIP	Complément temps partiel
DCIE	1	CDD 12 mois PEC 30h	Assistant/e administratif	Accroissement temporaire
DCIE	1	CDD 12 mois PEC 30h	Assistant/e administratif	Accroissement temporaire
QDL	1	CDI	CIP Protection Judiciaire Jeunesse	Remplacement départ salarié
EST	1	CDI	CIP	Remplacement départ salarié

Nb : Une spécificité : attrait qui se confirme pour les missions temporaires. (4 cdd à pourvoir avec différentes durées). En 2022, il est envisagé d'intégrer des alternants, pendant un an sur les missions de chargé d'accueil, sur chacun des sites.

DONNEES SUR LES POSTES « ACCOMPAGNEMENT SOCLE ET GJ » (en ETP) :

Ces données tiennent compte des temps partiels classiques et thérapeutiques.

- Au 10 janvier 2022

Type de postes	Total	Avenir	Centre	Est	HDM	Milord	Soleil
CIP socle	75,53	14	11,88	11,40	12	12,76	13,49

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

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

- Au 31 décembre 2021

Type de postes	Total	Avenir	Centre	Est	HDM	Milord	Soleil
CIP socle	70,53	12	10,88	11,4	12	11,76	12,49

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

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

- Au 31 octobre 2021 – données communiquées au cse en novembre 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
-----------------	---

DONNEES SUR LES POSTES « ACCOMPAGNEMENT DIFFERENCIE » (en nombre et ETP)

- Au 10 janvier 2022 :

Type de postes	En nb	En ETP
CIP PUBLICS SPECIFIQUES :	15	15
<i>ALLERO (réfugiés)</i>	2	2
<i>DIP</i>	7	7
<i>Justice</i>	3	3
<i>Obligation de formation</i>	3	3
CIP PRIJ/NEET	9	9
CIP CITOYENNETE	1	1

- Au 31 décembre 2021 :

Type de postes	En nb	En ETP
CIP PUBLICS SPECIFIQUES :	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
CIP PRIJ/NEET	10	10
CIP CITOYENNETE	1	1

- Au 31 octobre 2021 :

Type de postes	En nb	En ETP
CIP PUBLICS SPECIFIQUES :	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
CIP PRIJ/NEET	9	9
CIP CITOYENNETE	1	1

LES RÉFÉRENTS COMMUNICATION

LES RÉFÉRENTS COMMUNICATION

Sous la responsabilité du responsable de site, le référent communication est un relais des informations et de l'utilisation des outils de communication à l'échelle territoriale.

Les missions du référent communication sur son site :

- Être le relais de son site sur les questions liées à la communication
- Diffuser et être en veille sur la bonne utilisation la charte de la Mission Locale de Paris
- Remonter le planning des événements au service communication
- Participer à l'animation de la communication à l'échelle départementale
- Être force de proposition sur la communication permettant la valorisation des actions de la MLP à l'échelle territoriale

LES RÉFÉRENTS COMMUNICATION

Mise en place :

- Définir un relais communication/site & DCIE
- Création d'une boucle « référents communication »
- Mise en place d'une formation sur tous les outils mis à disposition (kit de com)
- Point mensuel avec tous les référents communication