

**PROCÈS-VERBAL CSE EXTRAORDINAIRE ML PARIS – JEUDI 24 FÉVRIER 2022**  
**CSE EN VISIOCONFÉRENCE DE 9H30 À 11H15**

**Étaient Présents**

N. Garnier (DG), N.Jonathan (DRH), R.Champagne (Directeur de l'Activité)

Titulaires : JP.Revel (Secrétaire CSE) , F.Villard, A. Robert, K. Ndao, A.Amor, D.Naudon, S.Duarte

Suppléants présents en plénière (remplacement) : Z.Horozian, M. Maman

M.Maman(DS CFDT)

**1) PV du CSE du 14 Janvier 2022**

Adopté à l'unanimité – 9 voix Pour

**2) Projet associatif :**

**Proposition au CSE de participer aux groupes de travail Orientations stratégiques (Un membre CSE par thématique) - 3 réunions prévues :**

- Public et accueil
- Accompagnement et offre de services
- Territoires et partenariats
- Management, organisation et compétences
- Responsabilité sociale et environnementale
- Pilotage/évaluation/valorisation

JP.Revel : Je veux souligner que l'exercice est délicat. Nous avons déjà été sollicités pour participer à des groupes de travail la question se pose de la place pour l'élu CSE quand il s'agit d'intervenir sur de tels groupes de travail. S'agit-il d'Intervenir à son titre d'élu ou bien de salariés.

Ce n'est pas simple notamment vis-à-vis des autres collègues.

La délégation CGT fera ses remarques au moment de la présentation du projet global lors de la phase d'information consultation du CSE.

D.Naudon : Je suis intéressé par la « Responsabilité Sociale et environnementale » qui est une nouveauté dans le cadre du Projet associatif.

N.Garnier. : Cette thématique « Responsabilité Sociale et environnementale » devrait être amenée à disparaître et être transversale.Vous pouvez vous manifester dans les jours qui viennent.

S.Duarte : les suppléants pourraient également se positionner.

K.Ndao : Je souhaite me positionner Sur « Partenariat et Territoires ».

N.Jonathan : Je renvoie la liste des thématiques pour que vous puissiez vous positionner juste après le CSE.

### **3) Informations relatives au Contrat d'Engagement Jeune**

N.Garnier : La circulaire définitive est parue hier pour une mise en œuvre le 1<sup>er</sup> Mars 2022. On va la mettre en œuvre car c'est une demande de notre tutelle.

Pour l'ensemble des salariés « équipe GJ et chargés de mission GJ » c'est un objet de préoccupation nous allons donc proposer une phase de transition qui nous permettra de conduire ce changement.

Il faut également être attentif aux jeunes qui restent en GJ.

Enfin il faut répondre aux pouvoirs publics.

R.Champagne : Les travaux seront poursuivis avec les Responsables de Sites pour mise en œuvre concrète sur les sites et avec le support des équipes GJ. Les contours du CEJ sont rappelés.

Durée du dispositif : 12 mois sauf difficulté particulière. Le jeune doit s'engager à effectuer 15h/20h d'activité programmés avec son conseiller. Le Jeune peut bénéficier d'une allocation pouvant aller jusqu'à 500 euros.

L'allocation n'est donc pas automatique même si elle reste « un produit d'appel ».

Il faut que les jeunes soient prêts à s'engager.

Le CEJ suspend le Pacea.

Le jeune sera positionné ou se positionnera sur 15h/20h d'activité (constituées soit par l'offre de service de la MLP soit par l'offre de formation existante, soit l'E2C, L'Epide, Service civique, PMSMP etc...).

Un tableau de correspondance d'heures a été proposé par l'UNML. Ainsi, pour chaque activité, un volume d'heures a été qualifié qui se retrouvera dans imilo suivant une logique de forfait (15/20h)

L'articulation GJ/CEJ : Il y a possibilité de basculer de l'un à l'autre sur une période donnée.

Versement par l'ASP : Se fera terme à échoir.

Le dossier administratif est plus léger que celui de la GJ : Cerfa, RIB, Pièce d'identité et avis d'imposition.

Pas d'entrée via une commission. L'entrée se réalise donc sur le flux.

Les sorties : Pour Les jeunes qui entrent en formation qualifiante, en emploi CDI ou CDD de plus de 6 mois, apprentissage, alternance...

Il y a également des sanctions disciplinaires.

Il va y avoir un processus administratif simplifié. C'est l'équipe GJ qui va traiter dans un premier temps les dossiers.

Une semaine collective « Semaine Club » sera proposée aux jeunes par l'équipe GJ actuelle.

Les chargés de mission GJ vont continuer à gérer la GJ et viendront en appui sur le suivi du CEJ.

La question du paiement de l'allocation n'est pas encore éclaircie entre les ML et l'ASP.

Il va être proposé aux conseillers des « parcours-type » pour les aider à programmer des parcours pour les jeunes. La DCIE va y travailler. La DCIE va travailler à l'offre de service collective à la ML Paris afin d'en augmenter la fréquence et le nombre de places.

Un groupe de pilotage interne va être mis en place : Pilotage assuré par F.Bendelhoum, les RS, et des chargés de mission en feront partie.

Ce groupe de pilotage se réunira au cours d'une réunion mensuelle au moins les 6 premiers mois.

On organisera un forum d'information avec les partenaires pour les conseillers pour qu'ils aient un regard plus complet sur ce que l'on peut proposer aux jeunes dans le cadre de ce CEJ.

Ensuite il y aura une évolution informatique sur laquelle nous n'avons pas la main. Tout devrait être prêt pour le 1<sup>er</sup> mars.

N.Garnier : Je n'ai pas souhaité changer notre organisation. Ce n'est pas parce qu'un dispositif arrive qu'il faut changer notre organisation.

Au sujet des sanctions du jeune : Le sujet de l'aspect financier dans l'accompagnement n'est pas nouveau. Je m'interroge vraiment sur ~~la part prise~~ l'engagement du ~~par le~~ conseiller sur ce sujet. Ne faudrait-il pas instaurer une commission sur les sanctions ?

On doit appliquer les textes, mais les sanctions ce n'est pas l'essentiel du dispositif.

A.Amor : Sur le poste des chargés de mission qui deviennent chargés de mission CEJ, quels changements ? Comment fonctionnera le calcul des heures de démarches. Qui génère le CERFA ?

N.Garnier : Dans un premier temps nous n'allons pas tout changer. Ensuite je ne sais pas s'il y aura des chargés de mission CEJ par la suite. Les chargés de mission GJ sont positionnés jusqu'à la fin de l'année. Il faut également renforcer les Responsables de Sites.

R.Champagne : Il y aura une calcullette dans i milo sur une correspondance des heures pour chaque démarches. Le CERFA sera généré sur chaque site et la gestion administrative sera assurée par l'équipe administrative GJ qui sera en lien avec l'ASP.

F.Villard : Qui saisit les activités suivies par le jeune : le conseiller ou celui qui anime l'atelier ?

R.Champagne : un RDV hebdomadaire est imposé entre le jeune et son conseiller. C'est au cours de ce RDV que la saisie sera effectuée. Ce RDV aura lieu au moins une fois par mois en face à face.

K.NDao : Au sujet du groupe de pilotage. F.Bendelhoum l'anamera en tant que responsable dispositif, mais pour quelle raison n'est-il pas prévu la présence de conseillers dans le groupe de pilotage ? C'est essentiel puisque ce sont les conseiller qui sont face aux jeunes et assure l'accompagnement.

R.Champagne : On peut en effet intégrer des conseillers. Je le note. Il ne faut pas que le groupe soit pléthorique tout de même.

JP.Revel : Il faudrait quand même reparler du contexte. Le CEJ est un dispositif qui met fin à la GJ du jour au lendemain. Par ailleurs, cela fait 40 ans que les missions locales doivent mettre en œuvre des dispositifs en direction des jeunes. Il n'y a rien de nouveau. Avec le CEJ et ses contraintes, cela va finir comme avec le CIVIS et ses RDV hebdomadaires, au bout de quelques mois on ne le fera plus. C'est un dispositif illusoire. Par ailleurs, Pôle emploi effectue une sorte de racolage des jeunes, sans se soucier s'ils sont déjà connus et suivis par la MLP. Comment sera-t-il possible de signer un CEJ pole emploi alors que le jeune est en Pacea à la MLP ? Les jeunes sont tiraillés et viennent nous demander ce qu'ils doivent faire. Quelle sera l'enveloppe Pacea ? Par ailleurs, avec la GJ, les jeunes restaient dans le dispositif jusqu'au bout du contrat, désormais avec le CEJ ils sortent dès qu'ils sont en situation...Tout cela est fait pour réaliser des économies tout en contraignant les jeunes. Les plus en difficulté ne pourront pas intégrer le CEJ et ses exigences.

Pole emploi sollicitera-t-il le FAJ, accompagnera-t-il les jeunes de manière globale et sur le plan social ? Non.

S.Duarte : Je partage ce qu'a dit JP Revel. Par ailleurs Quels seront les objectifs Pacea ? quelle enveloppe sera-t-elle allouée ?

La ML c'est aussi l'accompagnement social : santé, logement etc...Tout cela est-il pris en compte ?

A.Robert : Beaucoup de questions se posent au sujet des ateliers : Quelle jauge ? Comment accueillir les jeunes en plus grand nombre dans des locaux pas forcément adaptés ? Comment saisir ?

N.Garnier : Il est de ma responsabilité de mettre en place le dispositif. Ce n'est donc pas de manière contrainte et forcée.

La mise en œuvre n'exclue pas les remarques qu'on porte pour amender un dispositif. Nous ne nous ruons pas sur une illusion...

Nous sommes attendus pour le mettre en œuvre.

Au sujet de Pole emploi, nous sommes face à une vraie difficulté. Notamment sur le positionnement des uns et des autres. Nous allons avoir une communication partagée sur le CEJ.

La sollicitation directe des jeunes par Pole emploi a été évoquée avec Pole emploi et a été remontée au ministère.

Mon rôle est de préserver le rôle de la ML Paris.

Oui, les ML ont une spécificité en termes d'accompagnement social des jeunes.

Nous devons avoir des possibilités d'aller chercher des jeunes qu'on ne connaît pas.

Il va y avoir des associations qui vont agir en co-accompagnement avec les missions locales.

Je suis convaincu qu'il y a des compétences qu'on a à faire valoir.

Le contact hebdomadaire ne sera pas nécessairement un entretien physique.

On devrait pouvoir se doter d'outil d'évaluation sur le sujet.

J.PRevel : Finalement dans le cadre du CEJ, les RDV avec jeune vont se réduire à de la saisie horaires ! A quoi cela sert-il de comptabiliser l'ensemble des heures d'activité des jeunes en CEJ ?

N.Garnier : Sur l'application, nous sommes en lien avec ses créateurs. Nous n'avons pas besoin de l'appli. On va demander au conseiller une saisie ce qu'est réalisé par le jeune en autonomie. Tout cela se traduit en heures. Le SI est le moyen de valoriser l'activité de la ML. On doit pouvoir être jugé sur notre accompagnement autre que celui dirigé vers l'emploi. Nous ne demanderons pas aux conseillers de saisir des heures mais bien des activités.

Z.Horozian : Quelle articulation y aura-t-il entre imilo et le portail, car les jeunes ont des plannings sur le portail ?

R.Champagne : je n'ai pas de réponse.

N.Garnier : Il y a un échange avec les équipes de similo pour envisager un flux d'informations d'imilo vers le portail.

F.Villard : C'est en fait l'inverse. Il s'agirait que des infos du portail remontent vers imilo.

#### **4) Points sur effectifs et recrutements**

Dans le tableau diffusé il a été précisé le détail des emplois repères de la cotation Responsables de Secteurs en les distinguant.

L'effectif est stable. Il a 2 sorties catégories emploi cadre et 2 arrivées de Directeurs.

Prévisions de recrutement en lien avec le CEJ :

On a un financement plus conséquent dans le cadre du CEJ que dans celui de la GJ.

On a une charge de jeunes importante pour les conseillers.

Pour faire face à la charge, il faut recruter des conseillers. Il y a un CA extraordinaire sur le sujet des recrutements le 7 mars prochain.

15 conseillers sont à recruter si possible au 1<sup>er</sup> Avril et 15 conseillers au 1<sup>er</sup> Juin si nous pouvons les intégrer. C'est-à-dire qu'il faut prévoir de la formation et du tutorat notamment.

Il vaut mieux le faire en 2 vagues notamment du fait de la question des « locaux ».

Par ailleurs, 3 RS adjoints ont été recrutés, il y a un an. C'est pour moi une demi-mesure. Il faut en recruter 3 autres pour qu'il y en ait un par site. 2 encadrants sur chacun des sites.  
Ces recrutements seront soumis au vote du CA du 7 mars.

Le CA de décembre a validé le recrutement d'un directeur de la stratégie et relations externes pour m'accompagner pour améliorer la présence de la ML en tant qu'acteur en matière Jeunesse et pas seulement en termes d'insertion professionnelle.

Nous serons environ 280 salariés à la fin de l'année.

Enfin sur les sujets immobiliers, nous avons un chantier important sur le 20<sup>ème</sup>, pour une surface supplémentaire de 400/500 m2. Le site soleil sera remis à neuf d'ici la fin de l'année.  
Il y aurait un projet d'implantation dans le 18<sup>ème</sup> dans le cadre d'un tiers Lieu.  
On va passer de 3600 à 4500 m2 d'ici la fin de l'année.

Le projet d'accord télétravail doit permettre de combiner les choses.

JP.Revel : Les recrutements de conseillers est une bonne chose, nous avons dit que la MLP ne comptaient pas assez de conseillers mais il faut également traiter de la question des salaires qui ne sont pas assez élevés. Pôle emploi et certaines autres ML proposent de meilleures rémunérations ce qui entraîne des difficultés de recrutements.

N.Garnier : Le budget n'est pas extensible. La MLP rémunère au-delà des minimums de la CCN.  
Enfin, une réunion en visio concernant l'ensemble des salariés sera organisée le 10 mars. Le sujet portera sur le CEJ

Pour le CSE,  
Jean-Philippe REVEL, Secrétaire



## BDES 2022 - INVESTISSEMENT SOCIAL

Nombre de salariés sous contrat présents au 31/01 par catégorie, type de contrat, emploi repère et par sexe - information annuelle

EVOLUTION DE L'EFFECTIF GLOBAL	2022		
	H	F	Total
Par catégorie			
Cadres	9	14	23
Employés	49	174	223
Total	58	188	246
Par type de contrat			
CDI	50	171	221
CDD	7	14	21
Contrats aidés	1	1	2
Contrat de professionnalisation	0	2	2
Par emploi-repère			
Agent d'entretien/Agent bâtiment ( <i>hors emploi repère</i> )	0	0	0
Assistant administratif	0	2	2
Assistant de gestion	1	5	6
Assistant financier	0	4	4
Assistant de direction	0	1	1
Assistant informatique	1	0	1
Chargé d'accueil et d'animation	5	20	25
Chargé de communication	0	1	1
CISP 1 (CISP au 31/12/2021)	31	123	154

### Responsable de secteur

- 3 adjoints responsable de site
- 6 responsables de site
- 2 responsables GJ
- 1 responsable pub spé
- 2 responsables de pôles
- 1 RAF
- 1 responsable parrainage
- 1 Responsable systèmes d'information

dont 21 CIP Animateur GJ et 5 chargé mission GJ

Chargé de projet	11	18	29	dont 1 chargé mission GJ
Psychologue	0	0	0	
Directeur	3	3	6	
Responsable de secteur	6	11	17	
Hors emploi repère	1	0	1	

DEPARTS	n+1 Prévision / tendance		
	Hom	Fem	Total
Départs retraite			
Démissions			
Ruptures conventionnelles			
Licenciements économiques			
Fin CDD			
Autre licenciements			
Autres ruptures			
<b>TOTAUX</b>			
Turn-over CDI : ((Nb départs + nb arrivées pendant année N/2)/eff CDI au 31/12 année N-1)*100			

rupture anticipée CDD, décès et fin période essai





CISP 1 (CISP au 31/12/2021)	0	17	17	2	12	14	31	120	151
CISP 2	21	74	95	20	84	104			0
Chargé de projet	11	17	28	12	14	26	11	18	29
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	6	11	17
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	4	13	17			
Ruptures conventionnelles	2	1	3	1	2	3	2	1	3			
Licenciements économiques	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Fin CDD	7	16	25	2	14	16	4	6	10			
Autre licenciements	1	4	3	2	4	6	0	3	3			
Autres ruptures	3	9	7	3	5	8	3	18	21			
<b>TOTAUX</b>	<b>16</b>	<b>35</b>	<b>46</b>	<b>11</b>	<b>40</b>	<b>51</b>	<b>13</b>	<b>41</b>	<b>54</b>			
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%					

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>

20

74

Effectif 31/10/21

240