

PROCÈS - VERBAL CSE MISSION LOCALE DE PARIS – LUNDI 13 JUIN 2022

DE 10H45 À 16H50

Étaient Présents

N. Garnier (DG), R. Champagne(DGA), Francine Prigent-Mersch (DRH)
F.Villard (Trésorier), P.Martel (DS CGT), K.Dao, JP Revel (Secrétaire CSE), A. Amor, L.Moke NGiaye,
S.Duarte, A.Robert, M.Maman (DS CFDT),Z.Horozian

1. Approbation PV du CSE du 19 mai 2022

NGarnier : Propose de modifier le projet de PV du CSE du 19 mai. Sur le point relatif à l'équipe Ex-GJ 13 / Auguste Perret, plutôt que « J'aurai pu dissoudre le site Auguste Perret » il préfère que soit inscrit : « Je n'ai pas souhaité mettre fin au principe d'une équipe dédiée dès la fin de la GJ, mais prendre le temps de la réflexion sur le sujet », ceci afin de clarifier le propos.

F Prigent-Meersch : Il faut sans doute tenir compte du contexte du 19 mai avec un ordre du jour chargé et un CSE extraordinaire juste avant.

JPRevel : Les propos ont été tenus comme tel et doivent être maintenus.

Vote pour PV avec amendement proposé par Mr Garnier.

2 abstentions – 6 votes contre

Le PV est adopté dans la version jointe à la convocation.

2. Calendrier 2022 - rappel prochaines dates :

Vendredi 8 Juillet – Jeudi 15 septembre – Jeudi 10 Novembre

La date du 15 septembre sera sans doute modifiée.

3. Comptes CSE

Soldes inchangés.

4. Point organisation CEJ / Clubs CEJ / Rencontre avec Équipe Site Auguste Perret

NGarnier : La Direction a rencontré l'équipe du site Auguste Perret (AP) le 8 juin dernier. Elle envisage des dispositions dans les semaines qui viennent.

Nous avons entendu le souhait de changer d'environnement avec l'expression d'une sous-activité sur le site. Il y a une volonté de changer le plus tôt possible de la part de l'équipe

La MLP avait fait le choix de mettre la GJ sur 2 sites, puis la GJ, en 2021, a été positionnée sur tous les sites. Et le CEJ a été mis en place le 1^{er} Mars. L'objectif de l'association est que l'ensemble de l'offre de service soit délivré sur l'ensemble des sites.

Pour les salariés du site AP, il s'agit de poursuivre leur activité en s'appuyant sur le cadre posé par la Convention collective.

Ce que j'ai évoqué avec l'équipe dont je vous informe aujourd'hui :

Les salariés du site AP seront affectés sur le site d'accueil de proximité de leur choix. Chaque salarié choisira 2 sites, et ce, dans la limite de la capacité d'accueil des sites.

Il n'y aura pas d'autres critères d'affectation. Ce sera une décision du DG.

Si la répartition n'est pas équilibrée les salariés seront à nouveau sollicités

L'activité collective a vocation à se développer sur les sites, les salariés pourront donc poursuivre l'animation des activités collectives sur les sites.

Chaque site pourra programmer des activités collectives sur les autres sites.

L'indemnité de sujétion liée à l'activité GJ sera maintenue jusqu'au 31 décembre 2022, même si l'on souhaite que les changements de site se déroulent entre septembre et décembre 2022.

Le projet sera présenté jeudi prochain aux salariés. Il y aura le recueil de l'avis du CSE lors du Prochain CSE du 8 juillet.

Les salariés ont signé un contrat de CISP, il faudra travailler sur les compétences acquises et accompagner les salariés.

RChampagne : Quand on a rencontré l'équipe, nous avons insisté sur l'accompagnement de ce changement. Il y aura plus de collectif pour les salariés sur les sites d'accueil, et plus d'individuel pour les salariés du site AP. L'accompagnement est d'autant plus important pour l'équipe AP.

A Amor : Que deviennent les futurs recrutements de CISP ?

SDuarte : Est-ce que le site AP reste ouvert ? une partie des salariés restera-t-elle sur AP ? AP c'est un point Paris Emploi ?

RChampagne : Les recrutements sont toujours en cours. Ce sont des conseillers supplémentaires notamment recrutés dans le cadre de la mise en œuvre du CEJ.

PMartel : Comment va-t-on positionner les salariés dans des bureaux qui sont déjà pour certains collectifs.

NGarnier : On peut suspendre les recrutements si vous le souhaitez ! On va gagner 700 m2 pour la ML Paris. Quand les salariés feront des vœux on regardera la capacité d'accueil des sites.

Je n'ai aucune pression sur le site AP pour le rendre. Ce site n'est plus au standard de ce qui va se mettre en place. Ce qui compte c'est accompagner les personnes.

FVillard : Quand vous êtes intervenu, les collègues étaient-ils contents ? Qui s'occupe de l'accompagnement ? Par expérience cela se déroule sur site par les collègues. Quel accompagnement allez-vous mettre en place ?

NGarnier : Pour ce qui concerne l'avis des collègues du site AP, on verra jeudi. Pour les entendre globalement et convenir de la façon d'avancer sur le sujet

FPrigent-Mersch : Les salariés seront accompagnés en fonction des compétences qu'ils ont et de celles dont ils ont besoin. Nous pouvons faire de l'individuel. L'accompagnement sera réel, individuel afin de faire correctement les choses.

FVillard : Qui va faire ? qui va s'en occuper ? Ce sera sur site par les conseillers ? Cela se pose pour tous les recrutements...Ce sont les conseillers qui forment leur collègues...La MLP est énorme.

MMaman : L'immersion est importante, la formation également.

RChampagne : Sur le besoin de professionnalisation : la plupart des salariés du site AP ont déjà de leur expérience et sont expérimentés. Il faudra mieux encadrer les immersions dans le cadre d'un processus complet.

AAmor : Il y a des salariés qui sont formateurs ce n'est pas le même métier que le métier de conseiller.

PMartel : Ce n'est pas le même métier, en effet. Par ailleurs, le tutorat cela ne s'improvise pas.

NGarnier : Il faut s'entendre sur ce qu'est un tuteur.

FPrigent-Mersch : Cela nécessite du temps dédié. Il faut organiser les choses. Il faut mettre en place des process. On va mettre en place ces process.

JPrevel : Je déplore que vous soyez allé sur le site en plein déroulement de l'enquête faisant suite au droit d'alerte.

J'estime que proposer aux salariés une telle décision est violent.

Vous dites que nous serons informés puis consultés sur ce projet mais nous n'avons aucun document aucune information concrète.

Nous avons dit que nous souhaitions le maintien du site Ex GJ 13 et des clubs CEJ sur ce site Auguste Perret. Vous décidez de tout changer, tout le monde devra tout faire, et tout le monde devra assurer des animations collectives, vous supprimez la spécialisation en vous réclamant de la Convention collective des missions locales qui sont à 95% des structures de moins de 50 salariés. Pour la ML Paris, la spécialisation existe depuis longtemps.

C'est comme si votre décision de supprimer le site ex GJ 13/ Club CEJ Auguste Perret, était une mesure de rétorsion contre les salariés. C'est comme si vous décidiez de jeter le bébé avec l'eau du Bain pour régler le problème de ce site.

Je rappelle que les sites « GJ » ont toujours fait l'objet d'une attention accrue par les élus du CSE et qu'il y a toujours eu des conditions de travail plus difficiles.

NGarnier : Il y a en effet la Convention collective, il y a également les contrats de travail. Le site AP pourra accueillir des clubs CEJ jusqu'à fin 2022.

SDuarte : C'est compliqué pour le site Auguste Perret (AP)...

J'ai eu une collègue en ligne...toujours positive pourtant...dire qu'ils doivent se positionner sur chaque site...vous avez parlé de climat de confiance...nous ne sommes pas sur le bon timing...

Il faut prendre le temps...

Le CSE n'est pas le lieu de critique de la DG...On est toujours en alerte. Mais écoutez-nous un petit peu.

C'est schizophrénique d'être extra polyvalent sur tout...de faire de l'individuel et du collectif.

Il faut se laisser le temps d'expérimenter.

Cela se passera mieux...

On est dans un souci de dialogue, on est mis devant le fait accompli, de faire et de défaire et cela se reproduit encore.

Des salariés ont postulé pour ne faire que du collectif...

Par le passé il y a eu beaucoup de turn over sur la GJ.

Nous savons ce qu'est la polyvalence, pour les plus anciens qui ont travaillé dans des petites structures.

ZHorozian : Mr Garnier je n'ai pas la même impression que vous au sujet du retour que vous faites suite à votre visite sur le site AP mercredi dernier. L'équipe veut un traitement rapide par rapport au contexte évoqué ce matin. L'équipe ne souhaite pas partir. Mr Garnier, vous avez parlé d'orientations stratégiques et contrat de travail pour justifier ce changement et ce départ du site. Nous ne pouvons que nous soumettre, puisque ce sont les Orientations stratégiques et le contrat de travail, nous n'avons pas le choix.

NGarnier : je ne crois pas avoir dit ça.

Z.Horozian : C'est mon ressenti et les mots retenus. Les collègues pensent qu'ils n'ont pas le choix. Concernant l'avenir du Site, vous avez dit qu'on serait amené à la rendre.

J'ai demandé à rester sur mon site, je n'ai pas eu de réponse. Sur le Point Paris emploi lié au site ce n'est pas clair.

L'équipe ne va pas bien et nous avons l'impression qu'on va gêner sur les sites car il n'y a pas de place. C'est encore nous qui subissons. Nous voulons rester sur site.

NGarnier : Les choix d'organisation produisent des décisions.

L'ensemble des services doit être rendus sur les 6 sites. J'ai dissocié l'affectation des collègues de l'activité du site.

L'activité sur ce site se maintiendra jusqu'à la fin de l'année a minima.

C'est un changement, donc c'est compliqué, il faut l'accompagner.

On retourne voir l'équipe, on proposera des entretiens individuels.

On fera le nécessaire. Je n'ai pas précisé la date d'affectation car cela dépend des éléments précédents. Nous sommes donc sur un calendrier sur 6 mois.

ZHorozian : Les collègues ont 6 mois pour se positionner. On n'a pas le choix.

NGarnier : C'est une décision de la Direction de mettre fin au site dédié à la GJ.

PMartel : Sous quelle responsabilité vont-ils être ? Responsable de site ou responsable site ex-GJ ?
Ce n'est pas clair.

NGarnier : Ils seront sous la responsabilité des responsables de site. Nous rencontrons les salariés jeudi pour échanger avec eux.

AAmor : Je ne comprends pas vos réflexions potentielles. Pourquoi ne pas mettre quelqu'un à la place de Mme Corvisart ? Il y avait Mme Granaud...

NGarnier : Il y a Mme Bendelhoum.

AAmor : Pourquoi faire bouger les gens ? Pourquoi continuer à chapeauter le site.

Actuellement certaines réunions sur le CEJ et la GJ sont annulées sans raisons. Mme Bendelhoum est au bout du rouleau. Pourquoi ne pas nommer quelqu'un à ce poste.

ZHoroizian: Mme Bendelhoum déclare ne pas pouvoir assurer plusieurs postes à la fois.

JPrevel : Je vais le dire de manière excessive mais vous dégagez les salariés du site. C'est comme une mesure de rétorsion...

La ML Paris ne prend pas une bonne direction.

NGarnier : Vous serez destinataires du projet.

NGarnier : Nous faisons la pause et enchaînerons sur les orientations stratégiques.

5. Orientations stratégiques / Projet associatif : consultation

NGarnier : Rappel : Nous avons travaillé sur les orientations stratégiques depuis Novembre 2021 en association un certains nombres de personnes : salariés, élus, administrateurs, membres du CSE etc...

Toutes les équipes ont été consultées sur le projet associatif fin novembre, lequel a été présenté au CSE de janvier 2022.

Je vous ai présenté le projet d'orientations stratégiques le 19 mai dernier, précisant qu'il serait possible de procéder à des échanges et répondre à des questions entre les deux séances.

J'ai noté que la CGT avait fait part de son avis à l'ensemble des salariés de la Mission locale de Paris vendredi 10 juin et j'ai pris acte de son vote.

Je prends donc l'avis de la CFDT :

MMaman et SDuarte Nous pensions qu'il y aurait un échange cet après-midi. Il y a des points de fond qui méritent discussion sans passer au vote tout de suite.

Il y a des expressions pas suffisamment explicites ou adaptées. Il y a un questionnement sur la direction que veut prendre la MLP, notamment sur site.

Nous souhaitons revoir le texte point par point.

Page sur introduction – page 2 : Accompagnement global de la jeunesse parisienne vers l’insertion citoyenne : il serait souhaitable de préciser ce terme de « citoyenne », qui revient plusieurs fois dans le document.

NGarnier : C’est la dimension éducative de l’intervention qu’on évoque en même temps que la dimension citoyenne.

MMaman et SDuarte : Mettre au premier rang le CEJ à la fin de l’introduction restreint la référence à l’ensemble des politiques publiques.

NGarnier : Je prends note de votre remarque à ce sujet.
Si nous reprenons tous les points cela va prendre du temps.

MMaman et SDuarte : Page 5 : paragraphe sur « aller vers », ce paragraphe donne un point de vue négatif sur l’activité de la MLP. Le terme pléthorique nous gêne.

NGarnier : Il s’agit de l’offre du territoire qui est pléthorique et non de l’offre de service de la MLP.

MMaman et SDuarte : Alors cela nous met en opposition avec nos partenaires. C’est donc négatif vis-à-vis des partenaires.

Au sujet de l’accueil sur site par des « service civique » : On a l’impression que ce sont des services civiques qui vont occuper un poste d’accueil.

Au sujet de l’accompagnement : ajouter la création d’activité...

Page 6 : Grâce à la « mise en place du portail » plutôt que « le développement du portail »

Page 6 : Au sujet de la GJ, il est question de « rythme de croisière ». C’est comme si les objectifs n’étaient pas atteints avant. C’est l’organisation qui a changé.

Sur le RSA, il est question de la Ville de Paris, alors qu’il s’agit de la Direction de la Solidarité. C’est la Dases qui met en place le RSA.

NGarnier : Services d’ Action Sociale » est un terme générique ici.

MMaman et SDuarte : page 9 – citer la source sur les éléments de contexte est souhaitable.

Sur les publics accueillis : il faut préciser la notion d’accueil inconditionnel en lien avec le principe d’accompagnement. Qu’est-ce qu’on y met ? Ce n’est pas forcément dans le contexte qu’il faut le positionner dans le document.

Sur les AAP quelle stratégie ?

NGarnier : Il s'agit de s'appuyer essentiellement sur des financements conventionnels. Les AAP doivent répondre à des besoins spécifiques des jeunes, en étant vigilant sur le fait de ne pas lier AAP et recrutements.

Cela conduit à la nécessité de mettre en place une conférence des financeurs, ainsi qu'un groupe transverse d'analyse des AAP (associant aussi des conseillers).

MMaman et SDuarte : Page 11 : Participation des jeunes : À quel niveau ? qu'est-ce que la vie collective ? La phrase n'est pas suffisamment explicite.

Comment est-ce qu'on fait les choses ?

Il faut les décrire de manière plus explicite.

NGarnier : Les jeunes ne sont pas administrateurs. Mais il s'agit plutôt d'accompagner des jeunes sur des projets. Il ne s'agit pas de les intégrer au CA, mais les faire participer à la vie associative. Nous sommes sur des orientations générales.

Il y a des manques sur le sujet cela demande à être revu.

MMaman et SDuarte : Harmonisation et adaptation locale. Page 13

Pourquoi laisser place à l'adaptation locale après plusieurs années de recherche d'harmonisation ?

NGarnier : Il y a à faire sur l'harmonisation encore. Harmoniser sans adaptation c'est de la standardisation.

Ce que vous devez faire , c'est de l'harmonisation

Ce que vous pouvez faire, c'est de l'adaptation

MMaman et SDuarte : Exemple d'une harmonisation non appliquée: Tout jeune parisien peut s'inscrire où il veut...Or, ce n'est pas le cas.

NGarnier : Ce n'est pas la règle qu'on adapte, mais son application et son périmètre d'adaptation.

MMaman et SDuarte : Quelle utilisation d'outil d'orientation en libre-service ?

L'orientation implique un accompagnement.

NGarnier : C'est à étudier. Cela se travaille. Je ne ferme pas la porte apriori.

MMaman et SDuarte : « attitude d'accueil » : qu'est-ce que cela signifie ?

NGarnier : La manière dont on accueille, comment on s'exprime...

MMaman et SDuarte : On a l'impression, à la lecture de ces orientations stratégiques que cela donne des détails alors que cela n'a pas été travaillé avec les équipes.

NGarnier : Tout cela est le fruit du travail avec les équipes et des groupes de travail conduits. Sur l'accueil inconditionnel il faut ouvrir les débats et les clore.

C'est par exemple le cas de l'inscription ou la non-inscription des étudiants.

MMaman et SDuarte : Le terme attitude est mal perçu. Posture est préférable.
Page 15. Sur L'illettrisme et l'illectronisme. Il y a des partenaires là où il est question d'outils.
Il faut impliquer des bénévoles et les mécènes de compétences.
Quel devenir sur les points Paris Emploi 13eme et 20eme ?

NGarnier : Il n'y a pas de changement à ce sujet. Sur le 13^{ème}, l'équipe déménagera avec le point Paris emploi.

MMaman et SDuarte : page 19 – Que deviennent les équipes Justice, Allero ?
PMartel : Il y a des bruits qui courent au sujet de la continuité des équipes justement.

NGarnier : Elles continueront à rendre les services qu'elles rendent aujourd'hui.
Le projet doit se construire. Il n'y a pas de décisions prises.

MMaman et SDuarte : Que se passe-t-il pour la responsable de la DIP si les équipes doivent aller sur site ?
Quid de l'expertise acquise, l'approche construire, face aux publics spécifiques si la polyvalence est accrue ?
Quel bilan de tout ce travail mis en œuvre si on souhaite faire en sorte que les conseillers puissent pouvoir tout faire ?

NGarnier : Il y a une incompréhension sur la polyvalence. Il y a la CCN, la polyvalence et les expertises. Si ce point est un point de crispation, il faudra mieux définir la polyvalence ou changer de terme.
Faire reposer une expertise sur un nombre limité de conseiller c'est un risque. Par ailleurs, si certains salariés sont intéressés par certaines expertises ils doivent pouvoir s'en emparer.
Tout conseiller est attendu sur un certain nombre de compétences. Elles sont définies dans la CCN.
Un conseiller peut être amené à se spécialiser puis redevenir conseiller « généraliste ».

PMartel : La phrase sur la polyvalence fait peur.

NGarnier : Polyvalence c'est le partage entre accompagnement individuel et collectif, c'est également le sujet de la référence...

ZHoroizian : La polyvalence a toujours existé. C'est mon cas. C'est mon parcours à la ML Paris à différents postes. L'inquiétude c'est ce que cela sous-entend et pourquoi cela est-il mis en exergue dans les orientations.

NGarnier : Je n'ai pas dit ça. Par exemple, quand le sujet emploi porte sur deux conseillers sur un site cela ne permet pas à ce que tous les conseillers interviennent sur le sujet.
Personne n'a jamais dit que tout le monde doit tout faire tout le temps.
S'il faut retirer le terme polyvalence je le retirerai.
Les club CEJ ne sont pas animés par les conseillers de site par exemple.

PMartel : Mais les services sont déjà proposés sur tous les sites.

FVillard : La vision que vous avez de l'emploi n'est pas la vision que j'ai de l'emploi. Or les conseillers sont déjà polyvalents. Ils s'occupent des CV, de lettres de motivation, des liens avec les employeurs aussi. Tout va disparaître sur site. Par ailleurs il y a des conseillers qui ne sont pas prêts pour animer des groupes et ne le souhaitent pas.

NGarnier : La seule chose qui compte c'est le besoin des jeunes. Ils doivent avoir le service qui y répond. On va retirer le terme polyvalence.

MMaman et SDuarte : la MLP c'est l'accompagnement global. Ce qui inquiète les salariés c'est qu'on leur demande de changer d'activité régulièrement entre l'emploi, l'accueil, le suivi etc.. Nous sommes polyvalents. Animer un club CEJ, assurer un recrutement, et l'accueil et le suivi de jeunes cela inquiète.

NGarnier : Le conseiller doit accompagner en collectif ce n'est pas négociable. La base de la polyvalence c'est l'accompagnement individuel et l'animation en collectif.

MMaman et SDuarte : Page 21 – Le portail comme vecteur de l'identité professionnelle et sentiment d'appartenance est-ce approprié ?

NGarnier : Le portail est beaucoup plus qu'un outil.

MMaman et SDuarte : Y a-t-il des précisions sur la RSE

NGarnier : Pour l'instant les orientations portent en particulier sur les volets parties prenantes et salariés ; la partie environnement est encore à développer.

MMaman et SDuarte : Qu'est-ce que la sécurisation de l'activité ?

NGarnier : Il s'agit par exemple du contrôle interne qui n'existe pas. Par exemple dans différents domaines : sur les achats, sur des process administratif etc... Désormais nous pouvons passer au vote.

JPrevel : Vous avez reçu l'avis CGT vendredi matin. C'est justement pour que vous puissiez y répondre et que nous engagions le débat que nous l'avons envoyé en amont. Je rappelle que le 19 mai nous n'avons pas les orientations stratégiques. Nous espérons une note, un écrit de votre part à la suite de notre avis. Là rien. Le débat serait donc clos.

NGarnier : La veille du CSE – vendredi pour lundi – j'ai reçu le document CGT qui a été adressé aux salariés. Ce document ne pose pas de question il y a beaucoup d'affirmation. Je prends acte de l'avis CGT.

Il y a beaucoup de points qui ne sont pas des questions, et n'appellent donc pas de réponse..
Je ne vais pas reprendre point par point, mais plutôt ceux pouvant nécessiter des précisions.
Vous évoquez des changements qui sont déjà à l'œuvre. Lesquels ?
L'avis des salariés a été pris en compte.
Je ne sais pas que la MLP va payer un influenceur.
Il y a des jeunes qui ne viennent pas, il faut aller vers les jeunes...

FVillard : On sait qu'il faut aller chercher les jeunes. Pourquoi les jeunes ne viennent plus ? Ils viennent quand on leur propose quelque chose d'intéressant. Le CEJ n'est pas attractif !

NGarnier : Je poursuis : Sur l'adaptation des horaires d'ouverture il y aura diagnostic. Ce sera le cas sur l'ensemble des autres sujets.

Sur le handicap, il est étonnant de dire que cela n'a jamais été un intérêt de la ML Paris, au moment même où ce thème est inscrit dans les orientations stratégiques.

Sur l'organisation, il y a une incompréhension. La MLP est une et indivisible en effet. Les recrutements sont centralisés.

Quand on parle de réseau, c'est juste un constat. Il y a des sites pour être au plus près des jeunes. Il y a 6 sites, c'est donc un réseau. Il y a une Direction Générale.

Sur les bureaux individuels : je préfère recruter des salariés que de payer des m2 non utilisés. Avoir un bureau individuel dédié et exclusif pour les salariés n'est pas sensé, ni opérationnellement ni budgétairement.

Cela n'a jamais été dit jusqu'alors. C'est un état de fait. Il est important que les choses soient dites et assumées.

Un salarié est présent 9 mois par an, nous avons 173 demandes de télétravail. L'occupation des bureaux s'en ressent.

En revanche on doit être seul dans un bureau pour recevoir les jeunes.

Sur l'évaluation des orientations. Rien n'est prévu mais vous dites qu'elle va reposer sur des résultats individuels. C'est le contraire.

L'évaluation reste à construire. Le projet n'est pas mis en œuvre.

À aucun moment il n'est question d'évaluation individuelle. Cela n'a pas de sens ! car les résultats relèvent d'une action collective. Il y a des repères et non des objectifs individuels.

Il y a des points qui n'ont pas été évoqués dans l'avis CGT :

Vous n'évoquez pas la RSE, en particulier sur le volet salariés Le baromètre sur la QVT, l'espace dédié à l'expression syndicale sur le Portail...

Vous ne parlez pas de la baisse des CDD à la ML Paris.

Vous ne parlez pas du bilan positif de la ML Paris pourtant présent au début du document

Vous ne parlez pas du souci permanent et affirmé de répondre aux besoins des jeunes.

Vous ne parlez pas des recrutements supplémentaires de conseillers

JP Revel : Il y a eu un baromètre il y a quelques années. Qu'en est-il ressorti ? Je préfère que l'on parle de risques psychosociaux que de Baromètre et de « QVT ». La CGT avait également, interrogé les salariés sur leurs conditions de travail. Nous le referons et nous leur demanderons leur avis sur les orientations stratégiques.

S'agissant de la baisse des CDD, je vous rappelle que c'est la CGT qui a lancé un droit d'alerte portant sur l'abus de CDD à la ML Paris. Dès le lancement de ce droit d'alerte les CDD abusifs ont cessé.

Sur le Bilan positif, justement l'avis CGT le mentionne et s'en félicite et déplore que malgré les très bons chiffres de résultats (y compris financiers) vous décidiez de changer tout dans l'organisation de la ML Paris.

J'espère être seul à penser cela.

Je suis inquiet pour la ML Paris.

NGarnier : Je n'ai pris aucune décision. J'ai entendu la manière qu'il y a à travailler sur l'emploi. Rien n'est mis en œuvre sur les orientations stratégiques.

Vote sur les orientations stratégiques :

Contre : 6

Abstention : 2

6. Règlement intérieur MLP - mise à jour art. L1153-1 du CDT et lanceur alerte LOI n° 2022-401 du 21 mars 2022

FPrigent-Mersch : Le RI de la MLP doit être repris sur les parties « harcèlement sexuel » et « lanceur d'alerte » qui est notamment défini de manière plus large et protège ce dernier et son entourage. Ces dispositions seront intégrées au RI qui sera examiné lors du CSE de septembre 2022.

7. CPO ML Paris : « Boîte à moustache » 2021 (avec rappel 2020 et 2019)

RChampagne : La boîte à moustache n'existe plus. L'État travaille sur une refonte. Il y a un dialogue de gestion avec L'État le 19 juillet 2022 portant sur la CPO 2022.

JPRevel : Nous ferons le point en septembre à ce propos.

8. Comptes annuels Complémentaire santé 2021 –

FPrigent Meersch : La chargée de compte de la complémentaire santé interviendra le 8 juillet prochain. Initialement, il est prévu qu'elle intervienne le matin, il lui sera demandé de venir en début d'après-midi, pour permettre à l'ensemble des représentants du personnel d'être présent.

Le contrat est « déficitaire » sur ces deux dernières années, il y a une « surconsommation » / cotisations :

- 2020 : cotisations de 192 096 pour un consommé de 211 726 soit +10.22%
- 2021 : cotisations de 211 179 pour un consommé de 247 971 soit +17.42%

Évolution de la cotisation :

A la mise en place du contrat, La cotisation initiale était de 3,5%, un abattement de 10% a été négocié, pour ramener la cotisation à 3,15%.

Le résultat des deux dernières années emporte une augmentation de la cotisation de 17%. Malakoff Méderic Humanis a consenti à plafonner la cotisation à 3,43%.

La Mission Locale de Paris est soumise au code des marchés publics, la complémentaire santé devra faire l'objet d'un appel d'offre public.

La chargée de compte accepte d'allonger le délai de prise en charge des dossiers (à date, 60 jours) et de traiter les dossiers en attente.

9. Bilan IJSS et IJ Prévoyance 2021 (avec rappel 2020 et 2019)

FPrigent-Mersch :

Employeur :

2021	BRUTES	NETTES
PREVOYANCE	30 636,98 €	30 636,98 €
IJSS AT	8 869,23 €	17 207,13 €
IJSS MAT	29 273,39 €	27 321,76 €
IJSS MAL +60jours	71 724,15 €	67 668,56 €
IJSS MAL -60jours	68 408,93 €	65 817,18 €
	200 043,45 €	191 444,48 €

A date, les IJSS recouvrées au titre de 2021 représente la somme de 170k€, 30K € au titre de la prévoyance.

La Mission Locale de Paris a plusieurs dossiers en attente de remboursements de la part de Malakoff Mederic, pour une somme de 40k €.

Il est rappelé que les arrêts de travail doivent être envoyés dans les 48 heures, tant à l'employeur qu'à la sécurité sociale.

La subrogation ne peut intervenir que si la Mission Locale de Paris perçoit les IJSS.

L'information sera faite aux salariés.

10. Point CSSCT

- Date de Prochaine réunion : la date sera prise prochainement
- Visite site 20^{ème} : La visite sera à programmer.

11. Information sur conséquence de la Loi n°2021-1018 du 2 août 2021, visant à renforcer la prévention en matière de santé au travail et à moderniser les services de prévention et de santé au travail.

FPrigent-Mersch :

En 2020, une nouvelle réforme santé au travail a été initiée à la suite du rapport dit « Lecocq ». Cette réforme qui a abouti à la loi Santé Travail du 2 août 2021, porte sur la redéfinition de la mission de santé au travail.

- Décloisonner la santé au travail et renforcer la prévention

Les services de santé au travail (SST) deviennent les “services de prévention et de santé au travail” (SPST). En effet, l’objectif de ce changement de nom est de renforcer la notion de prévention au sein des entreprises. Ce changement de nom s’accompagne d’une redéfinition et d’un élargissement des missions.

Désormais, les services de santé au travail contribuent aux politiques de santé publique sur des sujets comme l’hygiène de vie, le sport, la vaccination ou encore le dépistage . Cette réforme permet de décroiser la santé au travail avec par exemple la possibilité pour le médecin du travail d’accéder au dossier médical partagé et de l’alimenter. Désormais, des suivis post-professionnels en lien avec le médecin de ville sont possibles. On peut évoquer aussi le conventionnement de médecins praticiens correspondants.

- Améliorer le maintien en emploi et lutter contre la désinsertion professionnelle

Pour les SPSTI, les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle seront mises en place systématiquement ainsi qu’un système de certification.

- ❖ La visite de mi-carrière pour certains salariés durant leur 45ème année. L’objectif est d’y aborder la désinsertion professionnelle et la sensibilisation au vieillissement.
- ❖ La possibilité d’organiser un rendez-vous de liaison entre le salarié en arrêt maladie et l’employeur, associant le service de prévention et de santé au travail :

1-Lorsque l’arrêt de travail dépasse une durée de 30 jours, l’employeur propose au salarié qui le souhaite **un rendez-vous de liaison** pendant l’arrêt de travail, en présence du service de prévention et de santé au travail. Ce rendez-vous n’est pas une visite médicale, il a pour objectif d’informer le salarié qu’il peut bénéficier :

- d’actions de prévention de la désinsertion professionnelle ;
- de l’examen de pré-reprise ;
- et des mesures individuelles d’aménagement, d’adaptation ou de transformation du poste de travail.

2-**La visite de reprise** est obligatoire pour les salariés ayant eu un accident ou une maladie d’origine non professionnelle ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours.

- Pour les entreprises, **le DUERP (Document Unique d’Évaluation des Risques Professionnels) est renforcé**. Il répertorie l’ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. Précision importante, le DUERP doit être conservé et mis à disposition pendant au moins 40 ans de façon dématérialisée (DUER déposé sur un portail numérique à compter du 01/07/2023)
- **Le passeport de prévention** : recensant l’ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus par le travail dans le cadre des formations relatives à la santé et à

la sécurité au travail Un autre nom qui change : Qualité de Vie au Travail QVT devient QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail).

- **Les entreprises de plus de 50 salariés auront l'obligation de négocier sur la QVCT.**
- **La Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE),** jusqu'ici réservée aux travailleurs handicapés, est ouverte aux salariés jugés inaptes ou à risque par un médecin du travail. Ils pourront désormais bénéficier de ce dispositif pour se former jusqu'à 18 mois à un autre métier au sein de leur entreprise ou d'une autre entreprise, tout en conservant leur contrat de travail et leur rémunération.

- **Formation des élus du personnel**

La loi Santé au travail prévoit 5 jours minimum de formation santé, sécurité et conditions de travail pour les membres du CSE, en cas de renouvellement de leur mandat, ils bénéficieront de 3 jours supplémentaires de formation. Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficient de 5 jours supplémentaires de formation. Le financement est pris en charge par l'employeur.

12. BDES : nouvelle réglementation - Information et mise à jour

FPrigent-Mersch :

Depuis la loi n°2021-1104 du 22 août 2021 dite loi « Climat et résilience », la BDES est renommée BDESE. Son contenu est élargi et doit désormais comporter un dixième thème d'information relatif « aux conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ».

Le décret du 26 avril 2022 vient préciser le contenu de la BDESE concernant les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

En synthèse, de façon générale et à défaut d'accord, quelle que soit la taille de l'entreprise, la BDESE doit désormais contenir les informations suivantes :

- La politique générale de l'employeur en matière environnementale (prise en compte des questions environnementales et démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement),
- L'économie circulaire (prévention et gestion de la production des déchets, notamment concernant les déchets dangereux et utilisation durable des ressources, en particulier eau et énergie),

- Le changement climatique (identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre et communication du volume de ces émissions si possible).

Cette nouveauté impactera donc les entreprises à plusieurs niveaux :

- Le congé de formation économique, sociale et syndicale devient la « formation économique, sociale, environnementale et syndicale »,
- Les informations et consultations récurrentes et ponctuelles du CSE devront inclure un volet environnemental.

Informations environnementales dans les entreprises de moins de 300 salariés

Politique générale en matière environnementale	- Organisation de l'entreprise pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement
Économie circulaire	- Prévention et gestion de la production de déchets : évaluation de la quantité de déchets dangereux et faisant l'objet d'une émission du bordereau de suivi de déchets - Utilisation durable des ressources : consommation d'eau et consommation d'énergie
Changement climatique	- Identification des postes d'émissions directes de gaz à effet de serre produites par les sources fixes et mobiles nécessaires aux activités de l'entreprise (communément appelées « émissions du scope 1 ») et, lorsque l'entreprise dispose de cette information, évaluation du volume de ces émissions de gaz à effet de serre - Bilan des émissions de gaz à effet de serre (entreprises de plus de 500 salariés ou, dans les DOM, de plus de 250 personnes) ou bilan simplifié pour les entreprises de plus de 50 salariés ayant bénéficié des crédits du Plan de relance et non soumises au bilan des émissions de gaz à effet de serre

13. Questions diverses

Prime Intéressement

FPrigent-Mersch :. Elle sera versée sur la Paie de Juin. L'Enveloppe est de 209 Keuros. Elle sera d'un montant de 966 bruts - 873 euros nets pour un salarié présent, à temps plein, sur l'ensemble de l'exercice 2021.

Il est rappelé qu'il faut avoir un minimum de présence de 3 mois, sur l'exercice 2021

JPRevel : Elle sera versée en fonction des résultats 2021, et donc pour les salariés présents en 2021 ? Une note devrait être adressée aux salariés pour les informer.

FPrigent-Mersch : En effet. Une note sera adressée en ce sens.

ZHorozian: La Médecine du travail fera-t-elle le tour des sites ?

FPrigent-Mersch : Cela va reprendre. Il y aura notamment la mise à jour du DUERP et il y aura un plan d'actions qui sera mis en œuvre.

Télétravail ? 1 ou 2 jours...

JPrevel : L'accord prévoit 1 ou 2 jours par semaine. Or des salariés qui ont choisi 2 jours se voient imposés 1 jour par le responsable de site. Normalement un salarié qui demande 2 jours et à qui l'on impose 1 jour, cela signifie qu'on lui a refusé 2 jours, or les refus relèvent de la direction générale. L'application de l'accord télétravail pose problème alors que nous avons trouvé depuis 2 années des modalités qui convenaient à tout le monde.

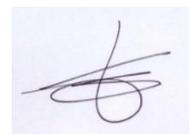
NGarnier : Il doit y avoir un échange avec le Responsable. Regardez l'accord. J'inciterais à ce qu'on aille à 2 jours. Je pense que c'est possible. Nous sommes dans une première phase pilote. On tirera un bilan. Je n'ai jamais dit que ce serait systématiquement 2 jours.

PMartel : Normalement ce n'est pas ce qui était prévu. Les négociations et l'accord prévoient 2 jours. J'ai l'impression de m'être fait avoir.

FPrigent-Mersch : On en reparle lors du CSE du 8 juillet. Je propose qu'on donne de la lisibilité à tout le monde sur l'accord télétravail.

La séance est levée à 16h50

Jean-Philippe Revel, secrétaire CSE ML Paris



AVIS CGT SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES ML PARIS 2022/2025 CSE ML PARIS – LUNDI 13 JUIN 2022

« Mission Locale de Paris 2022/2025, entre technocratie et bureaucratie ? À changer pour changer, sans évaluation de l'existant, il y a danger ! »

Un texte diffusé aux élu.es CSE après le CSE d'information du 19 mai...

Les élu.e.s CGT déplorent que le texte complet des orientations stratégiques n'ait pas été diffusé avant sa présentation sous forme résumé d'un diaporama lors du CSE du 19 mai 2022.

Cela aurait permis un premier temps de débats lors du CSE du 19 mai.

Le temps aura donc manqué pour mieux structurer l'avis que nous présentons.

Comment sera pris en compte l'avis des élu.e.s CGT au CSE ?

Nous souhaitons que notre avis soit transmis aux administrateurs du CA de la ML de Paris.

Une introduction pour nous leurrer ?

Débuter les orientations stratégiques de la Mission Locale de Paris en se référant aux textes fondateurs est annonciateur de propositions qui s'inscrivent dans un certain héritage.

Les Missions Locales ont 40 ans, mais rien ne le mentionne...

C'est une « tabula rasa » qui s'annonce sans aucun doute.

D'ailleurs, la charte des missions locales n'est pas mentionnée tandis que « le cadre de référence de l'UNML » est cité.

Ce cadre de référence est très contestable, et dans tous les cas n'a jamais fait l'objet d'échanges avec les organisations syndicales représentatives de la Branche.

Si l'accompagnement de la jeunesse parisienne vers une insertion professionnelle, sociale et citoyenne est affirmée nous verrons rapidement que nous allons douter fortement de la démarche d'évaluation qui va être associée à ses orientations stratégiques.

Évoquer le CEJ en fin d'introduction correspond finalement bien à la tendance de ces orientations stratégiques :

Modifier le métier de conseiller en mission locale en le faisant passer de l'accompagnement au contrôle des jeunes, sans évaluation « ex-post » est un mode opératoire que nous allons, hélas, retrouver dans ces orientations.

La CGT Missions locales vient de justement diffuser un document d'orientation à l'occasion des 40 ans des missions locales et la Confédération CGT un « Plan CGT pour la Jeunesse ».

Ce sont des documents qui alimentent nos avis et réflexions.

Changer pour changer, sans évaluation de l'existant, il y a danger !

Globalement et de manière liminaire c'est ce qui ressort d'une lecture globale de ces orientations stratégiques : C'est comme si, sous couvert d'audit, de diagnostics annoncés, les décisions étaient déjà prises, puisque déjà certaines se mettent en œuvre.

Pourquoi changer et modifier de manière profonde voire brutale les choses alors qu'elles donnent de bons résultats (voir chiffres 2021 du rapport d'activité de la ML Paris) ?

Pourquoi changer et modifier l'organisation sans aucune évaluation de l'existant ?

Pourquoi remettre en cause une organisation du travail qui s'est élaborée sur de nombreuses années ?

Sans aucun doute, comme nous l'écrivions plus haut, il y a selon nous une volonté de faire « table rase » du passé et de l'histoire.

Fêter les 10 ans des Missions Locales tout en mettant en œuvre une forte réorganisation des choses est pour nous assez inquiétant.

France Travail, 40 ans des Missions Locales, Pandémie, CEJ : le contexte ignoré ?

Alors que :

- Le CEJ commence à semer le trouble dans les Missions Locales dans la mesure où se dispositif vient percuter notre modèle d'accompagnement des jeunes et le sens de notre métier,
- France Travail annoncé par le Président de la République, est annonciateur d'une disparition des missions locales et de pôle emploi,
- La jeunesse est toujours et encore la première victime d'une pandémie que l'actualité de la guerre en Ukraine n'a pas gommée,
- Les missions locales essaient de valoriser leurs 40 années d'action pour donner à chaque jeune sa place

Les orientations stratégiques de la ML Paris n'évoquent dans le contexte 2022 que le marché du travail, les Jeux Olympiques 2024 ou le travail et le contact à distance... !?

Manifestement, la ML de Paris ignore le réel contexte dans lequel nous évoluons.

La première des orientations générales : L'Inspiration - Lyrisme ou mysticisme ?

Voici une liste de définitions pour le mot inspiration :

« Idée subite, spontanée, intuition qui pousse à agir d'une certaine façon »

« Impulsion, mouvement intérieur qui pousse à agir. »

« Conseil, suggestion qui influence la conduite, les décisions de quelqu'un. »

« Souffle créateur qui anime l'écrivain, l'artiste ou le poète »

« État mystique dans lequel le croyant reçoit de Dieu la révélation de ce qu'il doit faire, dire, penser »

« Incitation, impulsion d'origine divine ou surnaturelle »

Où est l'inspiration à la ML de Paris ?

Est-ce que l'accompagnement des jeunes dans le cadre de la prise en compte de leur besoin en matière d'insertion sociale et professionnelle doit être fondé sur l'inspiration ?

Cela mérite réflexion !

Salariés et jeunes sollicités

Il est question de participation des jeunes aux projets de la ML Paris...dès 2022, via une plateforme collaborative...et de recueillir leur avis mais pas seulement sur les services rendus, mais aussi sur l'image et la communication de la ML Paris, c'est étonnant !?

S'agissant de la participation des salariés au développement de l'association, nous émettons de sérieux doute, sur la réelle prise en compte des avis des salariés. Nous avons perçu que la présentation aux équipes du projet d'orientations stratégiques n'avait pas tenu compte de l'ensemble des remarques relevées. Certes, participer ne veut pas dire que l'avis de chacun sera pris en compte, mais il doit y avoir des garanties à ce titre.

Un dialogue social conforté ?

Qu'est-ce qu'un dialogue social conforté ? Outre le fait que le mot « dialogue social » n'est pas inscrit dans le vocabulaire CGT, il apparaît comme un pléonasme de vouloir conforter un Droit issu de notre Constitution notamment dans son préambule de 1946.

Nous attendons une grille de salaire qui permette de recruter et fidéliser les salariés dans le but de stabiliser les équipes avec des niveaux décents de salaire (Voir propositions CGT en la matière).

Nous attendons le renforcement des moyens dédiés aux Activités Sociales et Culturelles pour le CSE, voilà une orientation stratégique concrète.

Attractivité ?

A quoi bon développer notre attractivité pour la mobilisation des jeunes si nous n'avons pas de quoi répondre à leur besoin ?

Avec le CEJ, nous sommes dans une logique « concurrentielle » entre partenaires de l'accompagnement des jeunes, et nous devenons agent de contrôle, ces éléments auront plutôt un effet répulsif.

Comment préserver et valoriser notre accompagnement global, voilà la véritable question ?

Déjà nous savons que la ML Paris va payer un influenceur ! (Pour toucher quels jeunes... ?) Nous contestons cette manière de voir... Les jeunes doivent pouvoir décider eux-mêmes de venir à la ML Paris sans être « influencés » par des gens payés pour ce faire.

La mise à distance des jeunes

Nous constatons que les jeunes sont de plus en plus mis à distance de la ML Paris dans le cadre de ces orientations. Tout doit passer par le portail et le Premier accueil en présentiel n'est pas du tout encouragé.

Dynamiser l'accueil ? Repenser le premier accueil !

Sans évaluation aucune, sans diagnostic aucun, il est acté qu'il faut dynamiser l'espace d'accueil. Il est question de « revisiter » l'attitude d'accueil (!?), le pré-accueil, l'accueil...

Mais sur quel diagnostic ?

Rien de précis n'est écrit, il faut changer, revisiter...c'est tout...

Et la présence de jeunes en « service civique » dans ce changement ne nous convient pas.

Horaires d'ouverture, une illusion au détriment de la vie personnelle des salarié.e.s !

C'est méconnaître la réalité que de vouloir élargir l'amplitude des plages d'accueil ! Pourquoi faire ? Les jeunes nous adressent des mails à 3 heures du matin, mais ils n'attendent pas une réponse immédiate...Et quand bien même on répondrait, quel service, quelle entreprise sera ouvert pour traiter la demande !

Les jeunes qui travaillent sur leur temps de pause arrivent à être en lien avec leurs conseillers et la plupart du temps les choses se règlent en effet à distance (téléphone et mail) cela a toujours existé sans pour autant agrandir l'amplitude horaire ce qui pourrait porter atteinte à l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle.

La CGT revendique le passage aux 32 heures payées 39 heures...

L'orientation professionnelle : quelle orientation concrète justement ?

Les POP (Parcours d'Orientation Professionnelle) avaient été supprimés du jour au lendemain par l'ancienne Direction, sans concertation. Dans ces nouvelles orientations, il est encore question d'un diagnostic et de former les conseillers !

Mais, les conseillers qui animaient les POP sont encore là, d'autres sont arrivés qui ont sans doute les compétences. Il n'est pas besoin de diagnostic, il y a besoin de remettre en place les POP ou un service similaire !

Sur la question du Handicap : Où est l'ambition ?

Disons-le clairement, cette question n'a jamais vraiment intéressé la ML Paris. Au-delà de la discrimination, c'est la question de l'accompagnement global des jeunes relevant du handicap qui doit être traitée de telle manière que la ML Paris mette les moyens pour pouvoir assurer cet accompagnement.

Auto-évaluation et co-évaluation ?

Nous sommes circonspects quant à l'utilisation et à l'intérêt des outils d'auto-évaluation ou de co-évaluation ? Pourquoi faire le choix de Diagorienté à visée adéquationniste alors que d'autres outils existent et que c'est surtout un service comme les POP qu'il manque concernant l'orientation.

Que pensent les jeunes de cette auto-évaluation ?

À quoi sert-elle ?

Dans le Contexte du CEJ, c'est le contrôle de l'activité des jeunes qui prime, la place de l'accompagnement est réduite, c'est à dire que l'auto-évaluation, si elle sert à quelque chose, ne sera jamais abordée !

Organisation de l'activité « emploi »

C'est là encore l'accompagnement vers l'emploi, des jeunes qui doit être valorisé sur chaque site, la relation entreprise n'étant qu'un moyen...Au lieu de cela, les orientations stratégiques proposent de nous ré-interroger sur nos méthodes d'approche du monde de l'entreprise !

Une mallette a été pensée, créé et éditée, en interne, reprenant l'ensemble de l'activité emploi : Il n'y est pas fait mention !

Là encore aucune évaluation de l'existant global en matière d'organisation de l'activité « emploi » uniquement ce qui relève de la relation entreprise.

La communication pourquoi faire ?

La communication et l'image de la ML Paris semble prendre une (trop ?) large place dans ces orientations. Aucun élément budgétaire n'est donné.

Rien de précis n'est écrit : « Il s'agira de mieux définir les objectifs et cibles spécifiques de notre communication audiovisuelle » !?

Modifier l'organisation : Attention danger !

Un audit sera donc mis en place, pourquoi pas. Mais déjà nous pressentons une sorte d'organisation paradoxale puisqu'il est question d'une ML Paris organisée en réseau (!?), de déconcentration et de subsidiarité !

Nous y voyons un retour avant la fusion et c'est un danger. Il est clairement écrit que la prise de décision se fera au niveau le plus pertinent...

Il n'y aura donc plus de Direction Générale en tant que porteuse des décisions pour le compte du CA !

Cela posera la question des disparités de décisions, des délégations de signatures, et donc clairement d'un risque de scission de la ML Paris.

La ML Paris n'est pas un réseau : Elle est une et indivisible !

Créer des « comités Théodule » comme instance de « partage des décisions » est pour le moins inutile voire dangereux.

Il est aberrant que cette proposition soit inscrite dans nos orientations.

Tous les conseillers feront tout : La polyvalence, une erreur absolue !

Depuis la création des 5 missions locales parisiennes, jamais la polyvalence n'a été mise en œuvre. Et pour cause, la question de l'emploi notamment a rapidement fait l'objet d'une « spécialisation » requise pour un meilleur service aux jeunes.

Ensuite, avec l'apparition de dispositifs, la spécialisation a trouvé une pertinence qui ne s'est jamais démentie...

La polyvalence est éventuellement l'apanage des petites organisations ce qui n'est pas le cas de la ML Paris.

Là encore demander aux conseillers qui supportent déjà beaucoup d'être polyvalents est dangereux. Cela va percuter non seulement les conseillers animateurs de SAS ou Club CEJ, les conseillers dits socles, mais également les conseillers emploi, mais aussi tous les collègues qui étaient en charge des dispositifs spécifiques...

Là encore pas de diagnostic de la pertinence de cette remise en question, pas de diagnostic en matière de risque psychosociaux !

Doit-on déclencher un 3^{ème} droit d'alerte en quelques mois !?

La fin des bureaux individuels !

Plutôt que de procurer de bonnes conditions de travail et des bureaux pour chacun, il est décrété que le bureau individuel est une contrainte !

C'est à la dépersonnalisation que cela conduit...

Désormais, les responsables de site établissent des plannings d'activités et de bureaux de telle sorte que les salariés ne savent jamais où ils vont travailler et bien entendu les jeunes ne seront jamais reçus dans le même bureau. C'est clairement inacceptable !

Tout pour le portail !

Vouloir faire du portail le cœur de notre mission d'accompagnement des jeunes, l'entrée unique et comme vecteur de l'identité professionnelle n'est certainement pas partagé.

Le cœur de métier c'est l'accompagnement global par un référent unique !

Heureusement qu'un comité groupe utilisateurs va organiser tout cela !

Le pilotage et l'évaluation : une confusion inquiétante !

Alors que, s'agissant d'orientations stratégiques, il est normal et indispensable d'envisager le pilotage mais surtout l'évaluation...Nous découvrons, non sans une certaine stupéfaction que rien n'est prévu concernant l'évaluation des orientations, et que cette évaluation s'appuie sur des résultats et des objectifs qui vont reposer sur une évaluation individuelle.

C'est tout ce que nous refusons en bloc et qui est dangereux en matière de santé au travail : mettre la pression sur les salariés avec des objectifs et de l'évaluation individuelle, et ce, d'autant plus que c'est souvent l'organisation qui est défailante.

Et bien entendu la performance reposera sur les systèmes d'information !

CONCLUSIONS

Les orientations stratégiques ML Paris 2022/2025 constituent une modification profonde de l'organisation du travail et donc de l'accompagnement au sein de la Mission locale faisant table rase de l'histoire de ce qui a constitué les Missions Locales, puis la Mission Locale à Paris.

Sans évaluation, sans diagnostic, les changements sont déjà annoncés ou en cours alors même que ces orientations n'ont pas été voté en CSE ou en Conseil d'Administration.

Nous considérons que constituent une forte atteinte aux conditions de travail avec un risque pour la santé des salariés, ces mesures quasiment déjà effectives et annoncées :

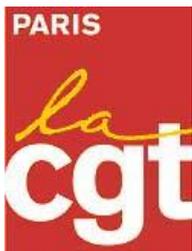
- Polyvalence de tous les conseillers qui devront tout « faire » de l'offre de service
- Bureaux interchangeables
- Accompagnement à distance des jeunes accru
- Déstructuration de l'Unité de l'entité Missions Locale de Paris en un réseau d'antennes ou de sites
- Changement de l'accueil : espace et contenu
- Activité emploi centrée sur la relation entreprise etc...

Tout se réalise à « l'emporte-pièce » sous l'égide de comités qui seraient lieu de partage de décision...De partage nous voyons plutôt un délitement ! Un seul mot d'ordre « tout changer », sans une once d'humanité, sans évoquer les conditions de travail ni même les très bons résultats obtenus (activités et budgétaires) avec une organisation qu'on veut modifier sans argument !!!

Il n'est pas, selon nous, envisageable de laisser ce projet d'orientations en l'état. Ce serait une grave erreur...La CGT interrogera les salariés sur ces orientations, et les mobilisera pour éviter sa mise en œuvre tant qu'une évaluation sérieuse et argumentée n'aura pas été conduite sur chacun des axes conduisant à une remise en cause de l'existant.

La CGT votera contre ces orientations et engagera les actions nécessaires pour prouver les risques qui y résident.

Paris, le 10 juin 2022



Note de l'Union Départementale CGT Paris
Projet associatif Mission Locale de Paris – Premiers contours
Mardi 30 Novembre 2021

CONTEXTE

La jeunesse principale victime de la crise sanitaire

C'est dans un contexte particulier que ce projet associatif 2022/2024 est discuté. La jeunesse ayant été plus particulièrement victime des conséquences de la crise sanitaire, il semble non seulement important de le rappeler dans le préambule, mais surtout d'en constituer un axe spécifique de réponse aux besoins des jeunes.

Le Contrat Engagement Jeunes

La mise en place « à la hussarde » par le Gouvernement, du Contrat d'Engagement jeunes, fait l'objet de nombreuses critiques et incertitudes (La Confédération CGT ainsi que la CGT Missions Locales se sont exprimées à ce propos).

Par ailleurs, il n'est qu'à lire les avis de la commission des finances du Sénat dans le cadre de l'examen du PLF 2022 pour constater que le Contrat d'Engagement Jeunes est loin de faire l'unanimité.

Entre autres interrogations, le CEJ vient mettre fin à la Garantie Jeunes (et constitue une contrainte plus forte pour les jeunes en matière d'exigences d'activité) sans aucune évaluation ni réelle concertation, le CEJ va être mis en œuvre par pôle Emploi et des structures associatives qui répondront à des appels à projet. Les missions locales ne sont plus les structures pivot de l'accompagnement des jeunes, cela va rendre les choses moins visibles pour les jeunes. Les contours du CEJ sont encore très flous, et les moyens qui lui seront dédiés, insuffisants (sauf pour Pole emploi qui pourra compter sur près de 1700 conseillers et un portefeuille de 30 jeunes par conseiller).

« Le CEJ qui pourrait mobiliser 2,6 milliards par la fusion de plusieurs dispositifs, mais les crédits supplémentaires s'élèvent en effet à 550 millions. On constate que la partie la plus importante devrait aller à Pôle emploi, qui devient opérateur à part entière du CEJ. En effet, 268 millions sont consacrés au renforcement des acteurs du service public de l'emploi, mais l'amendement précise qu'ils contribueront au recrutement de 900 agents par Pôle emploi pour la mise en œuvre du dispositif. Aucune précision, en revanche, sur les moyens attribués au fonctionnement des missions locales. » Sophie Taillé-Polian - Sénatrice – rapporteur commission finances Sénat – Gazette des communes. 29 nov 2021.

Le CEJ va encore venir impacter notre fonctionnement sur plusieurs plans :

- L'organisation du travail telle qu'elle existe pour la garantie jeunes et sa transition vers le CEJ
- Le partenariat au risque de la concurrence avec Pôle emploi et nos partenaires associatifs
- La pression aux résultats
- Les conditions de travail
- L'information donnée aux jeunes et la lisibilité quant à l'intervention de la Mission Locale
- L'accompagnement en face à face, notre cœur de métier, dès lors qu'une application sera développée dans le cadre du CEJ

INTRODUCTION : LE PROJET ASSOCIATIF

Le Projet associatif n'a jusqu'à présent jamais fait l'objet d'une approbation dans le cadre des instances de représentations du personnel de la Mission Locale de Paris (CE ou CSE).

Il faut notamment se souvenir que les précédents projets associatifs étaient soit frappés au sceau du redéploiement drastique suite à des fautes et erreurs de gestion, soit conduit par une Direction se réclamant d'un « quantitativisme humaniste ».

Ainsi, les organigrammes se sont succédés au motif que c'était à la Mission Locale de s'adapter à chaque soubresaut du contexte, plutôt (ce que défend la CGT) que de construire une organisation qui puisse absorber les modifications de contexte.

Projet associatif, Organigrammes et orientations stratégiques doivent donc être liés et garants de continuité, de cohérence et de stabilité.

Le projet associatif devra établir de l'harmonisation des pratiques le bilan 10 ans après la fusion, mais également des instances de décisions entre Direction générale et responsable de site.

LE CONTENU

Quelles sont les valeurs du projet associatif ?

Il doit s'appuyer sur la charte des missions Locales ?

Il doit s'appuyer sur le Guide de l'ESS visant l'amélioration des bonnes pratiques ?

POINT DE VIGILANCE

Le projet associatif devra entre autres mettre en avant :

L'amélioration des conditions de travail et réduction des risques psychosociaux

- Interdire les objectifs individuels pour les salariés (Fin de la pression aux résultats)
- Hausse des salaires
- Locaux suffisants et adaptés
- 3 chargés d'accueil par site
- 120 conseillers socles
- Limiter le nombre de jeunes accompagnés par conseillers à 80 jeunes

Organisation du travail :

- 3 postes de psychologues temps plein
- Équipes Emploi renforcées sur site
- Remise en place des POP (Parcours d'Orientation Professionnelle)
- Référent unique et Accompagnement global
- Trop de strates hiérarchiques et de Segmentation des missions (logique de Silo)
- Cellule de veille, d'observation du territoire et d'ingénierie