

PROCÈS - VERBAL CSE MISSION LOCALE DE PARIS – VENDREDI 8 JUILLET 2022

DE 9H30 À 16H15

Étaient Présents

N. Garnier (DG), R. Champagne(DGA), Francine Prigent-Mersch (DRH)
P.Martel (DS CGT), K.NDao, JP Revel (Secrétaire CSE), A. Amor, L.Moke NGiay, S.Duarte,
D.Naudon,Z.Horozian, E.Aline, A.Robert, M.Maman (DS CFDT)

1. Approbation PV du CSE du 13 juin 2022

N.Garnier : Je souhaite que les deux minutes suivantes soient retirées du PV.

« Au sujet des bureaux et des espaces. J'ai dit qu'on pouvait arrêter et suspendre les recrutements »

Et retirer, *« si on reprend tous les points cela va prendre du temps »*

Selon moi, nous ne devons pas être sur un relevé de verbatim dans les PV de CSE.

Il est procédé au vote, le PV tel que proposé initialement est adopté.

6 voix Pour et 2 abstentions

2. Calendrier 2022 - rappel prochaines dates :

Vendredi 23 Septembre – Jeudi 10 Novembre

3. Présentation des comptes ML Paris 2021 et BP 2022

Comptes 2021

Éléments marquants : Paris Boost Emploi et Plan de relance de l'État

Cela s'est traduit par des besoins de locaux et des recrutements

La subvention de l'État représente 52% des subventions reçues.

Le Budget est inférieur au réalisé car nous ne connaissions pas le montant du Plan de Relance lors de son élaboration.

Concernant les produits, il faut voir le poids de chaque financeur.

Montant total plus de 16 Millions

Les loyers à titres gracieux représentent un peu plus de 660 Keuros.

On est passé de 45% à 52% pour la part État

La ville est à 27% en intégrant les loyers

La Région est à 11%

Pôle emploi s'élève à 1 009 k€, soit 6% des financements

La synthèse des produits :

14,114 M euros pour le socle

2,816 M euros pour les projets

Dans le réel, au global on est à 15,8 Millions du fait des fonds dédiés car nous n'avons pas intégré tous les jeunes dans le dispositif et tous les fonds n'ont pas été utilisés en 2021 il y a donc un report pour 2022.

Sur les charges, les frais de personnel représentent 77% c'est 883 Keuros de plus qu'en 2020.

L'immobilier est un poste important. Les variations sur les charges de fonctionnement, concernent essentiellement le site Pyrénées (honoraires d'agence, notaires et avocats).

Les fonds propres ont été reconstitués à hauteur de plus d'1 million. Il y avait toujours un report à nouveau déficitaire suite à la vente du Site Borrego.
Ce qui permet d'atteindre 2 mois et demi de trésorerie.

BP 2022

Voir document en annexe

Produits

Le BP est passé à 18,507 Millions d'euros donc il est en croissance.

C'est dû à la hausse du budget de l'État en hausse avec le CEJ et le plan de Relance.

La valorisation des jeunes en CEJ est supérieure à celle que nous pensions au moment de construire le budget prévisionnel.

La part État prévisionnelle passe à 8,751 M€ donc en hausse.

La Ville est stable, la Région est stable.

Pôle emploi hausse de 71Keuros

Les projets sont en légère hausse, Paris Boost Emploi est reconduit jusqu'en 2023.

Charges :

Sur les loyers il y aura une économie de 360 Keuros vs budget.

Les vagues de recrutements prévues vont être décalées.

Ce BP permet de dégager un montant de 1050 Keuros.

E. Delagère présente ce point, le document présenté figure en annexe.

Comptes 2021

Éléments marquants : Paris Boost Emploi et Plan de relance de l'État

Cela s'est traduit par des besoins de locaux et des recrutements

La subvention de l'État représente 52% des subventions reçues.

Le Budget est inférieur au réalisé car nous ne connaissons pas le montant du Plan de Relance.

Concernant les produits, il faut voir le poids de chaque financeur.

Montant total plus de 16 Millions

Les loyers à titres gracieux représentent un peu plus de 660 Keuros.

On est passé de 45% à 52% pour la part État

La ville est à 27% en intégrant les loyers

La Région est à 11%

Pôle emploi est à 1,9 Millions

La synthèse des produits :

14,114 M euros pour le socle
2,816 M euros pour les projets

Dans le réel on est à 15,8 Millions car nous n'avons pas intégré tous les jeunes dans le dispositif et tous les fonds n'ont pas été utilisés en 2021 il y a donc un report pour 2022.

Sur les charges, les frais de personnel représentent 77% c'est 883 Keuros de plus qu'en 2020.

L'immobilier est un poste important. Les charges de fonctionnement, concernent essentiellement le site Pyrénées.

Les fonds propres ont été reconstitués à hauteur de plus d'1 million. Il y avait toujours un report à nouveau déficitaire suite à la vente du Site Borrego.

Ce qui permet d'atteindre 2 mois et demi de trésorerie.

BP 2022

Voir document en annexe

Produits

Le BP est passé à 18,507 Millions d'euros donc il est en croissance.

C'est dû à la hausse du budget de l'État en hausse avec le CEJ et le plan de Relance.

La valorisation des jeunes en CEJ est supérieure à celle que nous pensions au moment de construire le budget prévisionnel.

La part État passe à 8,032 M donc en hausse.

La Ville est stable, la Région est stable.

Pôle emploi hausse de 71Keuros

Les projets sont en légère hausse, Paris Boost Emploi est reconduit jusqu'en 2023.

Charges :

Sur les loyers il y aura une économie de 360 Keuros.

Les vagues de recrutements prévues vont être décalées.

Ce BP permet de dégager un montant de 1050 Keuros.

JPrevel : Montant 1050 Keuros ! En 2021 il y a eu plus de 1 million d'excédent, et cette année on prévoit encore un excédent. Nous ne devrions pas faire d'excédent. Nous réalisons une mission de service public, nous n'avons pas besoin d'une trésorerie aussi conséquente. C'est aux financeurs d'octroyer les budgets dès janvier. Sur ces excédents : Combien pour les salaires ? Notre grille d'embauche n'a pas été revalorisée, les salaires sont insuffisants.

PMartel : La MLP vise 6 mois de trésorerie alors que le budget augmente. C'est sans fin. Avant c'était 3 mois. Désormais 6 mois et comme le budget global augmente la trésorerie aussi.

E. Delaugère : C'est un avis des CAC (Commissaires aux Comptes). Ils nous disent a minima 3 mois. Plus la structure est importante, plus il est normal que l'assise financière augmente en proportion.

PMartel : Avant on mettait 250 K euros par an de côté désormais c'est plus d'1 million !

E.Delaugère : C'est bien de faire cela, car on a beaucoup d'investissement pour les locaux. Les amortissements vont être multiplié par 3. Ces charges sont maîtrisées.

NGarnier : Il y a deux sujets : Consolider financièrement la structure c'est consolider les salariés. C'est fait. La question de la trésorerie à 3 mois, c'est l'avis des CAC. Si le budget augmente c'est une bonne chose pour la ML Paris et une marque de confiance envers elle. Nous serons attentifs aux NAO de la Branche.

JPrevel : NAO de Branche, certes, mais l'UNML dit que les ML sont en difficulté. Si vous attendez l'UNML et que l'UNML dit que les caisses des ML sont vides, ce qui est faux, rien ne va se passer.

KNdao : Au sujet des comptes 2022. Les recrutements n'ont pas été effectués totalement actuellement. La charge de travail est donc répercutée sur collègues.

NGarnier : Les recrutements ont été positionnés en fonction d'une charge prévue, mais en ce moment, nous avons 25% de primo en moins, 40% de Pacea en moins, la charge n'est donc pas là. Sachant qu'avec le CEJ nous allons être financé à la charge réelle. On a recruté l'équivalent des départs soit 30 postes. On travaille sur la fidélisation.

SDuarte : Est-ce que cela n'intègre pas la répartition de l'équipe A.Perret ?

NGarnier : Non. Il y a même effectif, même charge.

4. Délibération et nomination de l'expert-comptable conformément aux articles L. 2315-88 du code du travail

Les élus souhaitent en vertu de leur prérogative recourir à un expert-comptable qui assistera le CSE en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2315-88 du Code du travail. Les élus CSE désignent le cabinet d'expertise comptable : **DIAGORIS, 43 rue de Rennes, 75006 Paris.**

Vote

Pour : 6

Contre : 0

Abstention : 2

5. Comptes CSE

Fonctionnement : 59 369,27 €

(Paiements Avocat 4200 € (convention) & Cabinet Expertise : 9 738 €)

ASC : 3 749,32 €

JPrevel : Je sollicite une hausse du budget ASC à hauteur de 3%. La MLParis en a les Moyens.

Par ailleurs, je vais solliciter l'achat d'un Disque Dur Externe sur le budget fonctionnement du CSE pour pouvoir sauvegarder les données du CSE.

FPrigent-Mersch : Il y a le principe de fongibilité entre comptes Fonctionnement et ASC.

JPREvel : je précise que cette fongibilité ne concerne que 10% des excédents de l'année du budget fonctionnement.

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

R.Champagne : L'objectif est de rejoindre le site de son choix (2 choix de site dans la limite des possibilités d'intégration sur chaque site)

L'idée est une affectation hiérarchique sur chaque site.

Les salariés ne vont pas se transformer en conseiller à temps plein, ils vont continuer les animations de groupes

Actuellement il y a 70 entrées CEJ par semaine, cela fait 6 groupes Club CEJ par semaine.

L'idée est d'augmenter les activités collectives sur chaque site.

Les compétences d'animation collective de l'équipe vont permettre à d'autres collègues qui voudraient développer leur appétence sur l'animation collective de le faire.

Le calendrier a été discuté avec l'équipe. Il a été accueilli sans opposition de principe.

Pour rassurer l'équipe nous allons mettre tout l'accompagnement nécessaire en termes de temps et de formation. Tous les animateurs n'ont pas pratiqué l'accompagnement individuel.

Petit à petit en arrivant sur les sites, ils vont assurer de l'accompagnement individuel et se constituer un portefeuille.

Les salariés vont se positionner durant l'été, pour une affectation en septembre ou octobre, on ne mettra pas de pression pour une signature de leur affectation.

Nous n'avons pas de pression quant au local « Auguste Perret ». On peut continuer d'utiliser le local pour les animations collectives. On n'a pas statué sur l'utilisation de l'espace de travail

ZHoroizian : J'entends qu'il s'agit d'une réaffectation des collègues dont la plupart pensent qu'il va falloir passer un entretien avec les RS.

NGarnier : Nous définissons une règle ensemble. La réaffectation : cela signifie que les salariés n'ont pas à prendre contact avec les RS pour se positionner. Le dialogue avec les RS revient à la Direction. Si les salariés veulent contacter les RS, il faut rappeler que la décision revient à la Direction Générale. Nous allons informer les RS...

KNdao : Quelle information ont eu les RS ? Certains RS estiment n'avoir pas eu l'information en temps et en heure. Certains salariés échangent avec des salariés et les RS estiment qu'ils feront leur choix. Les salariés se positionnent que se passe-t-il si les RS ne veulent pas d'eux !

L'information perçue est que les sites vont avoir des animateurs CEJ.

Or, vous nous dites qu'on envoie des CISP !

RChampagne : Les RS ont été informés après le CSE avec la note. Pour l'instant aucun salarié n'est affecté sur les sites. On doit travailler sur la manière dont on doit affecter les salariés de l'équipe Auguste Perret sur les sites.

Le site Auguste Perret existe et il est là.

Évidemment on échangera sur l'intégration des salariés avec les RS.

Si le RS ne veut pas d'un salarié il devra argumenter. Il faut que les collègues soient bien accueillis sur site.

SDuarte : Aujourd'hui la question est pourquoi cette réaffectation ? Personne ne comprend pourquoi. C'est pour cela qu'il n'y a pas d'adhésion.

Le sentiment de flou est prégnant partout.

PMartel : Je suis surpris. Nous avons besoin de mètre carré surtout à Paris. Vous dites que le passé ne vous intéresse pas, alors qu'on se traîne le passé. Le passé il faut essayer de le comprendre pour comprendre comment les salariés perçoivent les choses.

NGarnier : La question des locaux ne se pose pas. On a un engagement de la Ville jusqu'en 2025 pour la possibilité de garder ces locaux. Il faut réfléchir à ce que deviennent ces locaux. On ne va pas créer un 7eme site. En termes de conditions de travail, le site Auguste Perret est en dessous de ce qui se passe à HDM. La conservation de ce site aura un coût. On ne sait pas comment on fonctionnera avec les Locaux du 20eme et du site Soleil (avec 140m2 en plus).

Oui, le site du 19eme, n'est pas le site le mieux positionné pour l'activité.

L'immobilier ce n'est pas un sujet de 3 ou 6 mois, c'est plutôt 3 ou 5 ans.

À la fin de l'année, voire fin janvier 2023, on aura les espaces pour rendre les services aux jeunes.

J'aimerais qu'on partage et que ce soit entendu. Nous allons gagner 700 m2.

Oui on va recruter, oui on va repositionner les collègues d'Auguste Perret. On espère un projet de locaux dans le 18^{ème}.

La perspective est plutôt favorable.

SDuarte : Sur certains territoires il faut éviter que certains jeunes se retrouvent. Donc des ateliers sur le site Auguste Perret c'est important.

NGarnier : La prise en charge des animations collectives sur les sites ne signifie pas que cela ne concerne que les jeunes suivis sur le site.

Les sites doivent être en intervention sur le territoire. Pour les jeunes cela ne change rien.

AAmor : C'est déjà le cas.

NGarnier : Il faut distinguer la situation personnelle des salariés Auguste Perret de l'organisation de l'activité. Du jour au lendemain les collègues seront affectés sur site.

AAmor : Quelle est la raison ? Les collègues ne sont pas si emballés que ça. Pourquoi la dissolution de cette équipe ? Certes ils sont tous CISP, mais certains souhaitent animer collectivement d'autres pas. On sait intégrer les collègues sur sites...

Pourquoi cette dissolution ? Les réponses ne sont pas satisfaisantes. Quand on échange avec les collègues du site Auguste Perret ils ne comprennent pas, non plus ?

NGarnier : Quand on a un contrat de travail on est tenu de conduire les missions pour lesquelles on a été recruté. On a travaillé à des orientations stratégiques depuis 9 mois avec les équipes, la

direction, le CSE, le CA qui les a approuvées. Je ne crois pas qu'avoir un site dédié à un dispositif soit approprié par l'ensemble des conseillers. Je n'y crois pas. Le CEJ c'est l'affaire de tous.

Qu'est-ce qu'on propose aux jeunes qu'on accompagne ?

C'est parce qu'on est sur des sites polyvalents qu'on est au plus près des jeunes. C'est pourquoi dédier un site à un dispositif n'est pas une bonne chose.

Le conseiller doit effectuer de l'accompagnement individuel et collectif. Il doit avoir également une expérience de la relation entreprise. Un conseiller à la MLParis, doit accompagner individuellement et collectivement. Tout cela s'accompagne et s'organise. Quand on pense une organisation on doit répondre au besoin des jeunes, mais aussi on doit aussi savoir dans quelle activité le salarié se retrouve le mieux. Ce n'est pas à la Direction de décider unilatéralement.

AAmor : Aujourd'hui c'est le cas. Les clubs CEJ ça tourne. Pour la GJ l'organisation a évolué, en 2016, en 2018 et en 2021... Certes il n'est pas bon de mettre un dispositif à part. Désormais tous les sites font du CEJ.

SDuarte : Depuis la dernière organisation GJ, tout le monde pratique le CEJ.

NGarnier : Il y a 4 mois j'ai demandé un travail sur la transition GJ/CEJ. Garder le site AP, c'est garder des charges de structures. Accueil, Responsabilité de site, administratif etc...

Les économies réalisées seront affectées à d'autres choses.

Les décisions que je prends ne sont pas des décisions de gestionnaire.

LMokengiay : Sans ce qui s'est passé sur le site et sans le CEJ auriez-vous pris cette décision ? Vous auriez pu désigner un RS sur le site Auguste Perret.

NGarnier : Je ne sais pas répondre à cette question.

LMokengiay : La charge de travail sur les sites... sur le site Centre cela génère plus de travail . il y a 3 salles pour des ateliers collectifs les jeunes, cela donne plus de travail et plus de flux à 9h et à 13h30..

RChampagne : La question de l'accueil se pose sur les sites de la même façon. Des chargés d'accueil seront affectés également. Cela est par ailleurs traité par les orientations stratégiques...notamment sur la qualité de l'accueil sur les sites...

PMartel : Les Animations actuelles sur le site Auguste Perret cela va s'ajoute sur les sites ?...Comment gérer des animations collectives et le portefeuille de suivis individuels...

RChampagne : Le site existe, rien n'empêche de maintenir les animations sur Auguste Perret...

AAmor : Il faudrait alors un RS sur Auguste Perret...et un chargé d'accueil...

NGarnier : Ces sujets sont à écrire et à travailler. On intégrera la situation du site Auguste Perret.

ZHorozian : Quel ordre de priorité sera défini pour les affectations des collègues Auguste Perret, notamment en termes de situation familiale (parents isolé etc...) au niveau RH. Par ailleurs certains sont en congés actuellement.

FPrigent-Mersch : On tiendra compte de la situation des personnes, On prendra le temps de les recevoir.

NGarnier : Les règles sont claires il y a 2 souhaits à émettre par les salariés. Tous les arguments seront étudiés. Des entretiens sont prévus pour ceux qui le souhaitent. Si on ne peut pas répondre à l'un des 2 souhaits, on reviendra vers les salariés. Il n'y aura pas de décision arbitraire. Il n'y aura pas de décision sans entretien avec la Direction.

KNdao : Et ceux qui n'arrivent pas à se positionner jusqu'au 31 décembre 2022 ?

NGarnier : On verra. Ces collègues doivent solliciter un entretien. Les souhaits servent à établir un état de la situation.

ZHorozian : Est-ce que les affectations se feront à part égale sur chaque site.

RChampagne : Non ce sera en fonction de l'activité et des effectifs des sites. Les arrivées ne se feront pas de manière massive.

JPrevel : Certains site ne seront pas choisis et donc évités par les salariés d'Auguste Perret...il faudra analyser pourquoi...

NGarnier : Je ne le ferai pas. Les critères de positionnement appartiennent aux salariés.

JPrevel : Il serait intéressant d'avoir ces éléments. Nous pourrions le faire au titre du CSE.

Selon moi le site Auguste Perret c'est un peu le cheval de Troie pour la polyvalence...on fait porter sur nos collègues une expérimentation de la polyvalence que l'on ne souhaite ni ne comprend.

J'aimerais lever une contradiction au sujet de la polyvalence. Vous avez évoqué la polyvalence de site, qui ne serait donc pas la polyvalence des conseillers. De quelles libertés de choix disposent les conseillers notamment sur l'animation collective !!!...

Par ailleurs, on voit comment le poids de l'organisation s'impose et pèse sur les salariés. Il peut y avoir des répercussions sur la santé des collègues.

Au sujet de la mobilité, j'aimerais que la CCN des missions Locales soit respectée en son article 3.3.

Notamment l'avis des représentants du personnel, et la compensation en temps (si son trajet domicile/travail est supérieur du fait du changement de site) ou financière.

Vous évoquez un Travail à écrire à partager sur la polyvalence et sur le site Auguste Perret alors que c'est déjà fait et décidé puisque vous le mettez en place avec le site Auguste Perret

Suspension de séance / Pause

PMartel : Déclaration CGT ML Paris au sujet du projet Auguste Perret (voir annexe)

« Les orientations stratégiques de la ML Paris ont été validées par le Conseil d'Administration malgré l'avis négatif donné par les représentants du personnel lors du CSE du 13 juin 2022, La CGT ML Paris a émis de sérieuses réserves en matière d'organisation du travail à la ML Paris pour les prochaines années,

Malgré de très bons résultats 2021, toute l'organisation est remise en cause.

10 années d'existence et de travail sont balayées d'un revers de manche.

La Direction navigue-t-elle à vue ?

Bon nombre de salariés, y compris l'encadrement, sont dans l'incertitude, l'inconnu, le flou, et la crainte du lendemain.

Désormais, il est temps d'obtenir des garanties et des réponses à nos questions et nos demandes en termes d'organisation et de conditions de travail :

- Lisibilité, information et partage en matière d'organisation du travail : « C'est ceux qui font qui savent ! »,

- Maintien de l'équipe et des clubs CEJ sur le site Auguste Perret. La Direction doit savoir revenir sur une décision non pertinente,

- Maintien de la spécialisation des conseillers et refus de la polyvalence à outrance,

- Maintien de l'affectation à des bureaux individuels en lien avec 2 jours de télétravail accordés par semaine,

- Respect des règles de sécurité au travail

- Hausse des salaires et NAO urgentes,

La CGT ML Paris estime que la ML Paris se trouve dans une impasse. »

Vote : Sur organisation du site Auguste Perret

Vote Contre : Unanimité

7. Organisation des bureaux et du travail à la ML de Paris :

▪ Flex office sur certains sites ?

KNDao : Sur le site Avenir notamment, chaque fin de semaine pour la semaine suivante. Un planning d'occupation des salles et des bureaux est défini qui oblige les collègues à quitter leur bureau affecté pour aller occuper un autre bureau alors que leur bureau est inoccupé !?

Par ailleurs, certains collègues ont leur bureau attribué et ne changent pas de bureau d'autre non.

Personne ne comprend, la RS interpellée n'a rien fait.

Concernant les jours de télétravail : Il devait y avoir une stabilité. Or, d'une semaine à l'autre ça change.

Les collègues sont perdus. Et cela n'est pas la même chose pour tout le monde. Certains ont des jours fixes d'autres non.

Ce sont toujours les mêmes qui doivent changer de bureau et qui doivent changer de jours de télétravail.

Pour ma situation, qui m'oblige à avoir un fauteuil spécifique, je dois transporter mon fauteuil d'un bureau à l'autre. La RS m'a dit de demander à un collègue de m'aider à transporter mon fauteuil.

Sur certains sites, on constate aussi les mêmes choses.

Pourtant en comptant le nombre de salariés, les bureaux disponibles et avec 2 jours de RTT par semaine, il n'y a aucun problème.

RChampagne : Il faut reprendre cela avec les RS et RSA. Un logiciel va être mis en place pour faciliter la gestion des salles et bureaux.

JPrevel : Cette situation est aberrante. On a des RS qui modifient les plannings bureaux et des RTT chaque semaine. Alors que pendant 2 ans on a eu des jours fixes de télétravail pourquoi ce n'est plus le cas ? Depuis qu'il y a des RS et des RSA c'est pire. Cette situation n'est pas tolérable. Ce n'est pas un logiciel qui changera la situation. Il faut intervenir sur ce site.

PMartel : Par exemple je n'ai pas de bureau individuel. On est à 3 dans un bureau. On prévoit encore des bureaux collectifs et en temps de pandémie ce n'est pas tenable

Effectuer des roulements sur des bureaux, pourquoi pas, mais il ne doit pas y avoir de bureaux collectifs...

NGarnier ; Il y a une reprise de la pandémie. Il n'y a aucune nouveauté sur les mesures dans le cadre de la pandémie. Il ne doit pas y avoir d'entretien dans les bureaux collectifs. Il faut intégrer la perspective de 700 m2 locaux supplémentaires.

Une partie des ateliers collectifs d'Est pourrait être organisée sur le site 20^{ème}.

LMokengiay : Le planning sur le site centre n'est pas effectué en temps et en heure. On ne pas gérer les plaintes des jeunes à qui l'on ne peut pas donner de RDV faute de planning. Les RS doivent faire les plannings. Je ne suis pas à la MLParis pour me faire insulter par les jeunes.

NG : Il faut envisager un planning sur 4 semaines glissantes.

▪ **Télétravail : point sur mise en œuvre - choix des jours imposés notamment**

NGarnier : Je constate qu'il y a des difficultés de compréhension sur cet Accord. Je propose qu'on installe un comité de suivi. C'est Mme FPrigent-Mersch qui gèrera cette commission.

FPrigent-Mersch : Il faut partager au sujet cet accord et le faire évoluer en fonction de la manière dont il s'applique.

▪ **1er accueil dans les "alcôves" qui étaient dédiées aux étudiants de 1,30X1,70m2 (surface, confidentialité)**

NGarnier : Je ne suis pas adepte de ces alcôves. On ne va pas les démonter. Ce n'est pas un espace pour réaliser les entretiens.

8. Organisation (présentation de l'organigramme) : information

Un projet d'organigramme est présenté

NGarnier : Nous entamons une période de 4 ans en lien avec les orientations stratégiques, c'est ce qui explique la création de la direction de la stratégie.

Le contrôle interne concerne la mise en place de procédures et à leur suivi. La RSE apparaît dans l'organigramme car on souhaite la valoriser.

La Stratégie comprendra le pôle finances gestion.

Dans le pôle Esio on intègre les moyens généraux et les achats en lien avec les finances/Gestion

FPrigent-Mersch : Enfin, concernant la DRH, il y a une partie paie et outils RH (Pôle social), un pôle compétences et talents (recrutement et gestion des talents) avec mise en place d'un SIRH et le développement d'un référentiel métier, l'amélioration des entretiens annuels, etc..

Il s'agit de valoriser les compétences internes.

JPrevel : Difficile de s'exprimer sur un nouvel organigramme. Je crois que depuis 2014 nous en sommes au 7 ou 8^{ème}. Ce projet d'organigramme a-t-il été présenté en Codir ? Qui a décidé de cet organigramme, le Bureau, le CA ?

Je pense que cela ne peut pas dépendre de l'Esio, et ce, d'autant plus que nous sommes soumis au code des marchés publics et que cela demande une expertise dont ne dispose pas l'Esio. Eu égard avec ce qui s'est passé en matière d'achat et de téléphonie il ne faut pas que l'Esio soit en responsabilité des Achats comme présenté ici. Il y a un risque.

NGarnier : L'organigramme ne va pas écrire les Orientations Stratégiques. En effet, les achats en lien avec la partie informatique représentent un gros volume. L'organigramme est confidentiel il est soumis à votre avis qui sera recueilli en septembre.

ZHorozian : L'intitulé du poste FBendelhoum a été modifié ?

RChampagne : Mme FBendelhoum est bien « cheffe de projet CEJ ». Sa mission porte uniquement sur la mise en place et la montée en charge du CEJ.

PMartel : L'organigramme reflète notre organisation et remet l'activité au centre de notre organisation / projet.

9. Comptes annuels Complémentaire santé 2021 (voir documents annexes)

Une délégation notre assureur Malakoff Humanis a été invitée

K.Boulois (MH) présente les comptes santé au 31 mai 2022. 188 assurés. 54 conjoints. 150 enfants. On a triplé le nombre d'enfants bénéficiaires.

Moyenne d'âge 49 ans pour les hommes. 42 ans pour les femmes.
La part des ayants droits est importante dans le contrat.
Entre 2020 et 2021 il y a une hausse des salariés bénéficiaires.
L'Age moyen des enfants est de 11,8 ans. Les postes orthodontie constituent les dépenses les plus importantes.
La Région Parisienne est la Région où la moyenne des dépenses est la plus élevée.
Le Contrat de Janvier 2020 s'élevait à 244 Keuros contre 268 Keuros actuellement.
En 2021, il y a eu 211 Keuros de cotisations nettes.
Le Solde 2021 est en déficit, il y a plus de dépenses que de cotisations.
Le contrat était déjà à 110, 11% en 2020, en 2021, 116,13%.
Normalement on aurait dû avoir une hausse de 17%, j'ai négocié une hausse de 9%.
Les postes de dépenses les plus importants : médecin de ville, puis dentaire et optique.
On est passé de 132 Keuros à 170 Keuros pour la médecine de ville entre 2020 et 2021.
On était durant la période Covid... Cela devrait se lisser.
L'Hospitalisation a cru aussi entre 2020 et 2021.
Le contrat connaît donc une forte dérive.
Comment limiter les dépenses ? Il faut agir sans quoi on va aboutir sur un résultat à 130%.
C'est la raison pour laquelle les cotisations sont passées à un taux de 3,15 % à 3,43%.
Initialement le contrat était à 3,50% avec une remise de 10% (donc 3,15% de taux de cotisation)
Il y a des solutions pour améliorer les garanties (document en annexe)
Les intervenants de MH présentent différents thèmes :
Au sujet de la prévention, il y a des services inclus dans le contrat. Il y aura l'obligation de renseigner un passeport pour l'employeur en choisissant parmi 11 thématiques. (Formation en ligne de 30 minutes à ce propos).
Autre service « mes aptitudes santé », 12 thématiques santé, sous forme d'applications interactive.
Les réseaux de soins : voir les vidéos sur réseau Kalixia.
Les parents peuvent bénéficier du réseau Kalixia audio.

JPREvel : Le 100% santé n'est pas systématiquement proposé. Il faut se référer à la récente enquête de la DGCCRF sur le non-respect du 100% santé.

MH : Des chartes ont été signées également en dentaire. Le dentiste doit proposer le 100% santé et le devis correspondant. Si on n'est pas satisfait les dentistes sont retirés du réseau.

Au sujet de la téléconsultation, elle est disponible 7/7 et 24h/24h, vous avez droit à 5 téléconsultations par bénéficiaires par an. Vous avez un contact avec une infirmière, qui en fonction de la situation vous met en lien avec un médecin. La téléconsultation peut se faire en visioconférence.
Il y a également la possibilité d'avoir un 2^{ème} avis médical, en transmettant votre dossier médical à un médecin qui donnera un 2^{ème} avis en lien avec votre pathologie.
Il existe un accompagnement social supplémentaire organisé par MH : Handicap, Cancer, Aidants familiaux, Fragilités sociales, et « bien vieillir »

Une ligne téléphonique est dédiée pour un premier diagnostic pour vérifier que la personne a contacté les services compétents.

Des aides peuvent être attribuées sous conditions de ressources.

Il y a par exemple des aides en matière d'aide au permis pour les alternants...

Il y a un guide « salariés » qui sera diffusé.

Concernant les salariés, individuellement, en fonction de leur situation, il y a des réponses :
Quelles garanties en cas de retraites, de maternité etc... ?

À chaque question individuelle vous avez une réponse.

Il y a possibilité de « surcomplémentaire » notamment en matière de dépassement d'honoraires en médecine de ville, ou en hospitalisation.

Il y a également possibilité d'augmenter l'ensemble des garanties via une surcomplémentaire.

Un point est fait avec le salarié pour établir le budget avec ou sans Loi Evin.

FPrigent-Mersch : Une réunion teams serait utile à organiser à la rentrée.

AAmor : À qui on s'adresse pour vous contacter... ?

K.Boulois : Il faut s'adresser à votre DRH qui assurera le relais.

FPrigent-Mersch : Nous avons une question sur la couverture en cas de séjour à l'étranger ?

KBoulois : Il faut faire établir la carte européenne ameli, sinon pour les USA par exemple, il faut prendre une assurance privée spécifique.

JPrevel : qu'en est-il du DES (Degré élevé de solidarité) prévoyance et santé... ?

MH : Le fonds social MH est accessible, il est cumulable avec le fonds social de branche pour la prévoyance mais pas pour la santé car MH est sortie de la recommandation de la Branche.

10. Point Plan développement de compétences et suivi PRF IDF 2022 (doc annexe)

FPrigent-Mersch : L'état des lieux a été communiqué. (Voir tableau joint).

Bilan Prévisionnel 2022

Reposant principalement sur le plan régional de formation, le plan de formation initial 2022, prévoit 45 axes de formations, regroupés autour des thématiques suivantes :

- I Milo
- Management
- Gestion de projet
- Accueil du public
- Accompagnement
- ...

A date, Le prévisionnel (réalisé au 30 juin 2022 et programmé post 30 juin 2022) prévoit la réalisation de 98% du plan, une seule formation à date n'est pas programmée : animer un atelier collectif à distance.

1- rappel

Plan de formation initial :

Le plan de formation initial est réalisé à 98%, 44 formations ont eu lieu ou sont programmées d'ici le 31 décembre 2022.

Une seule action de formation n'a pas été programmée à date : animer un atelier collectif à distance.

Formations complémentaires :

Huit formations complémentaires, hors plan de formation, ont été réalisées :

- 4 reposant sur le PRF
- 4 hors plan.

En parallèle, attachée au principe de l'organisation apprenante, dans la continuité de son plan stratégique associatif, la Mission Locale de Paris instaure les formations métiers, engageant chaque salarié à être responsable du développement de ses compétences.

Un reporting complet des formations métiers sera effectué en janvier 2023.

2 - Le bilan global

Répartition des heures de formation par sexe :

Répartition des heures par genre	Durée en heures au 30 juin 2022	Répartition au 30 juin 2022	Durée en heures du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 2022	Répartition au 31 décembre 2022
Femmes	1649.50	83,98%	661	83,25 %
Hommes	314.50	16,02%	133	16,75 %
<i>Total</i>	1964		794	
Total	2758			

Données chiffrées sur les stagiaires, les actions et les départs en formation :

Formations par emploi repère au 30 juin		
Emploi repère	Nbre de personnes	Nbre heures
Assistant admin/financier	3	87,5

Chargé accueil	4	63
CISP	60	1213,5
Chargé projet	28	390
Responsable secteur	8	210
Formations par emploi repère du 1^{er} juillet au 31 décembre		
Emploi repère	Nbre de personnes	Nbre heures
Chargé accueil	2	28
CISP	35	602
Chargé projet	8	101
Responsable secteur	3	63
Formations hors PRF 2022		Coût
R Initiation		840 €
Responsable paie		5 437 €
Manager une équipe dans le changement		7 392 €
Elaborer et conduire les transitions vers l'insertion et l'emploi en collectif		13 997 €
Total		27 666 €

Détails par typologie de formation :

Au 30 juin 2022	Nbre heures	%
I MILO	223,5	11,40%
Management	245	12,50%
Gestion de projet	126	6,40%
Accueil du public	119	6,10%
Accompagnement	997,5	50,80%
Autres	253	12,80%
Total	1964	100,00%

Du 1er juillet au 31 décembre 2022	Nbre heures	%
I MILO	87	11,00%
Management	77	9,60%
Gestion de projet	56	7,05%
Accueil du public	14	1,80%
Accompagnement	518	65,25%
Autres	42	5,30%
total	794	100,00%

2.2/ Données financières :

A/ Contributions légales et conventionnelles

Au titre de 2022, la contribution formation était de 178 k€ pour une masse salariale de 6 731 k€, soit 2.65%

B/ Fonds mutualisées du Plan

Comme chaque année, la MLP sollicite les fonds mutualisés du Plan auprès d'Uniformation afin d'obtenir des prises en charge financières partielles ou totales d'actions de formation. A date, en 2022, la MLP a pu obtenir un montant total supplémentaire de 24 746 € pour financer essentiellement des coûts pédagogiques. 7 personnes

- R Initiation coût 840 € : remboursé 600 €
- Responsable paie coût 5437,20 € : 3150 € seront pris en charge, paiement fin formation en octobre
- Manager une équipe dans le changement coût 7392 : € 7 000 € seront pris en charge, paiement fin formation en 2023
- Elaborer et conduire les transitions vers l'insertion et l'emploi en individuel et collectif coût 13996,80 € : totalement pris en charge, paiement fin formation

Soit un total de 27 666 €, avec une prise en charge de 24 746 € par l'OPCO Uniformation et un reste à charge de 2920 €.

C/ Fonds propres MLP

Afin de compléter les financements obtenus via les fonds mutualisés, la MLP a également pris en charge sur ses fonds propres 27 666€ de coûts pédagogiques.

2.3/ Mobilisation de dispositifs (hors Plan) : CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

CPF DE TRANSITION PROF. année 2022	
Nombre de demandes	0
Nombre de dossiers acceptés	0
Nombre de dossiers en cours	1
Nombre de dossiers refusés/reportés	0

TRANSITION PRO : Juliette HARANT : CAFERUIS du 18/10/2021 au 17/10/2022

	Plan Régional de Formation			Hors PRF
	action prévue et réalisée	action non prévue et réalisée	action prévue - non réalisée	
Accompagnement des publics jeunes et droit du travail	R			
Accompagnement des publics vulnérables ou en grande précarité	R			
Accompagner à l'élaboration d'un parcours d'orientation et d'insertion	R			
ADVP : initiation	R			
ADVP Perfectionnement	R			
Améliorer sa stratégie de communication	R			
Améliorer son efficacité professionnelle avec le Mind mapping	R			
Améliorer son processus de recrutement	R			
Comment aborder des sujets sensibles : image de soi, estime de soi	R			
Développer la créativité d'équipe	R			
Développer son intelligence émotionnelle	R			
Droits des étrangers et de la nationalité	R			
Etablir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu	R			
Favoriser l'insertion par le logement	R			
Gérer et organiser son organisation du personnel	R			
Gérer la frustration et les émotions du jeune	R			
Gestion de projet Initiation	R			
Gestion de projet Perfectionnement	R			
Gestion du temps et des priorités	R			
I Milo Décisionnel niv 1	R			
I Milo Décisionnel niv 2	R			
I Milo Initiation	R			
I Milo perfectionnement	R			
Intervenir et accompagner les jeunes placés sous main de justice	R			
Le leadership personnel	R			
Le management à distance	R			
Les outils de la relation entreprise au service des ML	R			
Management des organisations	R			
Manager une équipe	R			
Mieux gérer ses relations de travail dans le management d'équipe	R			
Optimiser son argumentaire pour la prospection et la fidélisation des entreprises	R			
Prévenir et accompagner les jeunes placés sous main de justice	R			
Prévention et gestion de l'agressivité et de la violence	R			
Renforcer sa posture professionnelle face à la parole intolérante et violente	R			
Repérer et aborder les sujets santé : violence, contraception, sexualité et addiction	R			
Repérer et connaître les différents troubles psychiques	R			
Repérer et développer les soft skills chez le jeune	R			
Répondre à des appels à projets : du consortium à la gestion budgétaire	R			
Technique de prospection, d'animation et de fidélisation d'un réseau d'entreprises partenaires	R			
Techniques d'accompagnement issues du coaching	R			
animer un atelier collectif à distance			NR	
Accompagner un jeune vers l'autonomie avec l'analyse transactionnelle		R+		
Promouvoir la vaccination Covid 19 auprès des jeunes		R+		
Susciter la motivation des jeunes pour les accompagner en mission locale		R+		
Vivre une citoyenneté active dans la relation d'accompagnement		R+		
Elaborer et conduire les transitions vers l'insertion et l'emploi en individuel et collectif				Hors plan de formation et PRF
R Initiation				Hors plan de

				formation et PRF
Manager une équipe dans le changement				Hors plan de formation et PRF
Responsable paie				Hors plan de formation et PRF

Les formations métiers s'intégreront au Plan de développement des compétences.

Le site Orchestra ne fonctionne pas très bien.

Tout le monde doit s'emparer de la question de la formation.

Il faudra se projeter sur l'exercice 2023.

Il faut également identifier tous les métiers de la ML Paris. Il y a des talents à la MLParis.

12. Point CSST

- **Réunions, Visites de sites** : Le 14 septembre après-midi avec le docteur Lorin. Le DUERP sera également à revoir.

- **Canicule** : Remise en place du Plan canicule à activer en tant que de besoin.

- **Esio : Téléphonie.**

JPrevel : Les numéros ont été changés sans que soient informés partenaires et jeunes. Nous ne sommes plus joignables. Pourquoi avoir décidé de changer les numéros et notamment ceux des conseillers. Comment conduire un entretien en face à face avec un casque sur les oreilles pour pouvoir répondre aux appels ? C'est ingérable face aux jeunes. Sans compter la gestion du standard qui est nettement plus complexe qu'avant. Il y a moins de fonctionnalité, le son n'est pas très bon, et si internet coupe, les conversations également...

PMartel : La formation a été effectuée sans avoir l'application.

AAmor : En télétravail cela fonctionne bien.

LMOke Ngiay : Cette nouvelle téléphonie n'est pas adaptée pour le standard. Il n'y a pas de possibilité de mise en attente...Ni de gérer de multiples appels...Le Casque nous lie au PC on ne peut pas bouger ni répondre aux jeunes qui se présentent.

Quand internet a des loupés, cela coupe l'appel...les jeunes sont en colère.

- **Point COVID** : Aucune préconisation du Ministère du travail. Donc il y aura rappel des gestes barrière et des préconisations du Ministère. Pas de jauge donc. On adaptera les choses en fonction.

Les salariés qui souhaitent avoir un masque le peuvent. Des masques seront à disposition.

L'information sur les absences des salariés sur site doit être effective.

S'agissant du covid les collègues devraient pouvoir être informés.

- **Détecteur CO2** : L'ensemble des sites ont été équipés sauf sur le site Soleil.

La séance est levée à 16h15

Jean-Philippe Revel, secrétaire CSE ML Paris





Déclaration CGT ML Paris CSE ML Paris du Vendredi 8 Juillet 2022

Les orientations stratégiques de la ML Paris ont été validées par le Conseil d'Administration malgré l'avis négatif donné par les représentants du personnel lors du CSE du 13 juin 2022,

La CGT ML Paris a émis de sérieuses réserves en matière d'organisation du travail à la ML Paris pour les prochaines années,

Malgré de très bons résultats 2021, toute l'organisation est remise en cause.
10 années d'existence et de travail sont balayées d'un revers de manche.

La Direction navigue-t-elle à vue ?

Bon nombre de salariés, y compris l'encadrement, sont dans l'incertitude, l'inconnu, le flou, et la crainte du lendemain.

Désormais, il est temps d'obtenir des garanties et des réponses à nos questions et nos demandes en termes d'organisation et de conditions de travail :

- Lisibilité, information et partage en matière d'organisation du travail : « *C'est ceux qui font qui savent !* »,
- Maintien de l'équipe et des clubs CEJ sur le site Auguste Perret. La Direction doit savoir revenir sur une décision non pertinente,
- Maintien de la spécialisation des conseillers et refus de la polyvalence à outrance,
- Maintien de l'affectation à des bureaux individuels en lien avec 2 jours de télétravail accordés par semaine,
- Respect des règles de sécurité au travail
- Hausse des salaires et NAO urgentes,

La CGT ML Paris estime que la ML Paris se trouve dans une impasse.

Paris, le 8 Juillet 2022

CSE Mission Locale de Paris
Vendredi 8 juillet 2022
Extrait de décision

**« Délibération et nomination de l'expert-comptable
conformément à l' article L. 2315-88 du Code du Travail »**

Les élus souhaitent en vertu de leur prérogative recourir à un expert-comptable qui assistera le CSE en vue de la consultation annuelle sur la situation économique et financière prévue à l'article L. 2315-88 du Code du travail.

Les élus CSE désignent le cabinet d'expertise comptable :

DIAGORIS, 43 rue de Rennes, 75006 Paris.

Vote

Pour : 6
Contre : 0
Abstention : 2

Pour le CSE ML Paris

Jean-Philippe REVEL
Secrétaire du CSE



Note de service

Repositionnement des salariés affectés au site 'Garantie Jeunes' situé dans le 13^e arrondissement (Rue Auguste Perret)

Directeur Général – 09 juin 2022

Contexte

La Mission locale de Paris, lors de la mise en œuvre de la Garantie Jeune, a affecté des salariés au dispositif, installés sur deux sites dédiés, dans les 13^e et 15^e arrondissements de Paris. En janvier 2021, la dimension individuelle de l'accompagnement GJ a été transférée aux conseillers des sites d'accueil et de proximité. La mise en place du CEJ en mars 2022 a été l'occasion de conforter ce principe de prise en charge de l'ensemble des accompagnements par les sites d'accueil et de proximité. Une période de transition a été définie, durant laquelle le site GJ13 conserve une activité d'animation collective dans le cadre du CEJ et de suivi de jeunes en GJ, en lien avec les sites d'accueil et de proximité.

Objectif

La mise en place du dispositif CEJ, et plus globalement les orientations stratégiques de l'association conduisent à un regroupement de l'ensemble de l'offre de service au sein des sites d'accueil et de proximité.

Pour l'équipe actuellement dédiée aux phases collectives du CEJ, il s'agit donc de rejoindre les sites d'accueil et de proximité, dans une perspective de poursuivre l'exercice de leurs activités en conformité avec les compétences identifiées dans la CCN, que ce soit sur le champ du traitement administratif, de l'accueil, de l'animation collective ou de l'accompagnement individuel.

Modalités

Les salariés actuellement affectés au site GJ13/Auguste Perret seront sollicités pour émettre leurs souhaits de repositionnement. Ils le feront sur la base de la fiche de repositionnement jointe en annexe.

Chaque salarié pourra, à sa demande, bénéficier d'un entretien individuel de repositionnement (entretien qui sera conduit par la DRH, le directeur de l'activité ou le directeur général).

Chaque salarié émettra deux choix ; la direction s'engage à satisfaire l'un des deux choix, dans la limite de l'équilibre général entre les sites, de leurs

besoins au regard du nombre de jeunes accompagnés et de leur capacité d'accueil.

En cas de difficulté à satisfaire l'un des deux souhaits pour chaque salarié, une deuxième phase d'émission des souhaits serait organisée, en concertation avec les salariés concernés, en partageant avec eux les difficultés rencontrées pour la première phase.

L'ensemble des salariés concernés pourra continuer à être mobilisé par une planification départementale d'animations collectives. L'ensemble des actions collectives seront portées par les sites d'accueil et de proximité à compter du 1^{er} janvier 2023 au plus tard.

Quelle que soit la date de repositionnement, l'indemnité de sujétion des salariés au titre du dispositif Garantie jeune sera maintenue a minima jusqu'au 31 décembre 2022.

Calendrier

8 juin : première échange avec les salariés

13 juin : première information au CSE

16 juin : présentation du projet de modalités aux salariés

8 juillet : recueil d'avis en CSE

Juillet/août : formulation des choix par les salariés

1^{er} septembre ou 1^{er} octobre : repositionnement des salariés

Repositionnement des salariés GJ13

Fiche de souhaits

Nom :

Prénom :

Souhait n°1 :

- Centre
- Soleil
- Avenir
- Milord
- Est
- Hauts de Mesnil

Souhait n°2 :

- Centre
- Soleil
- Avenir
- Milord
- Est
- Hauts de Mesnil

Autres souhaits d'évolution professionnelle :

Paris, le ___/___/2022

Signature salarié

Reçu DRH le ___/___/2022

Signature direction

MISSION LOCALE PARIS

RESULTATS 2021 arrêtés au 28/02/2022

Sommaire

1

SANTE

P 2

2

PERIMETRE

P 15

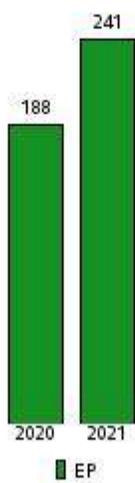
Santé

- **Eléments démographiques**
- **Comptes de résultats**

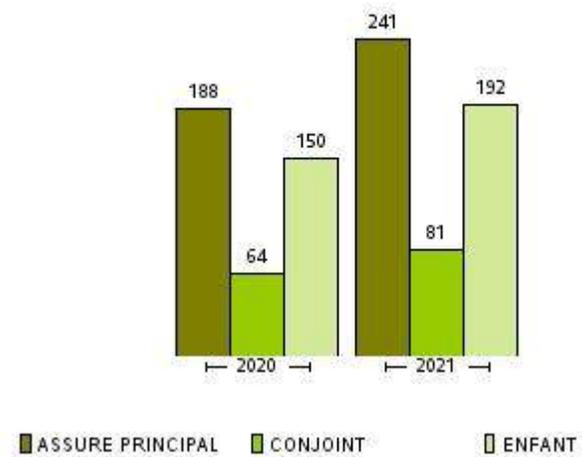
SANTE Eléments démographiques

LES BENEFICIAIRES COUVERTS au 31 Décembre

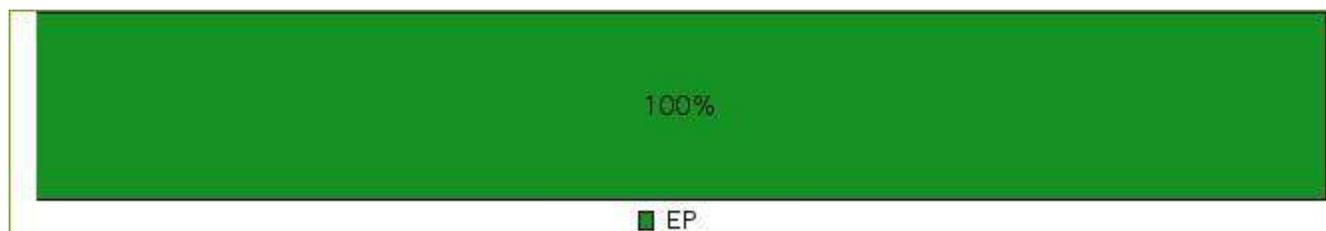
Evolution de l'effectif fin d'année par collège



Evolution de l'effectif fin d'année par type de bénéficiaire



Répartition de l'effectif fin d'année par collège

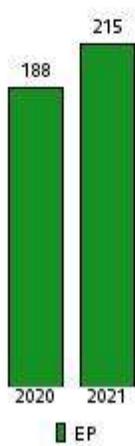


Les bénéficiaires couverts au 31 décembre : ensemble des bénéficiaires présents au 31 décembre de l'année.

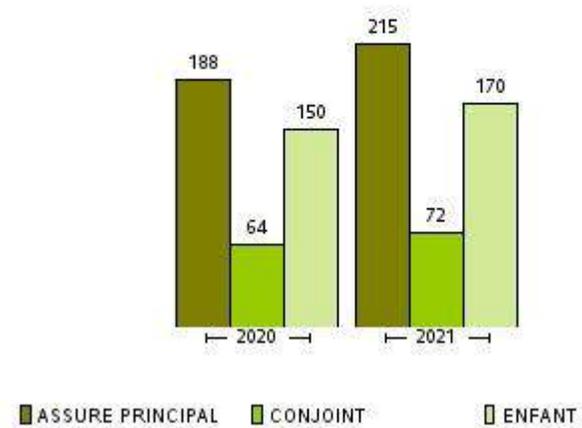
SANTE Eléments démographiques

LES BENEFICIAIRES COUVERTS (au prorata temporis)

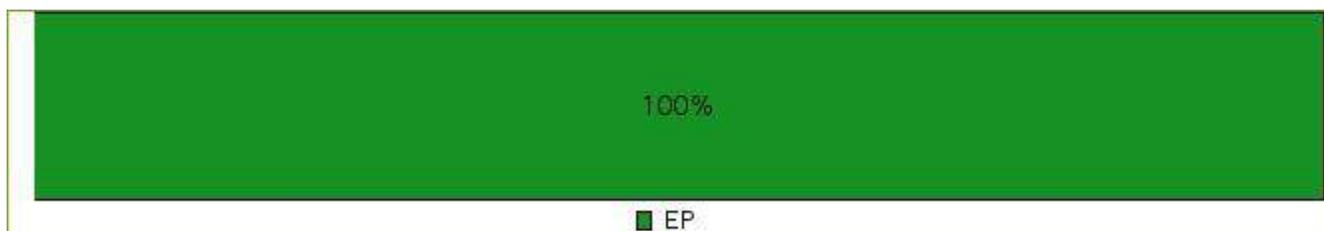
Evolution de l'effectif par collègue



Evolution de l'effectif par type de bénéficiaire



Répartition de l'effectif de l'année 2021 par collègue



Les bénéficiaires couverts au prorata temporis : mesure, pour chaque bénéficiaire de la durée d'assurance sur le contrat dans l'année.

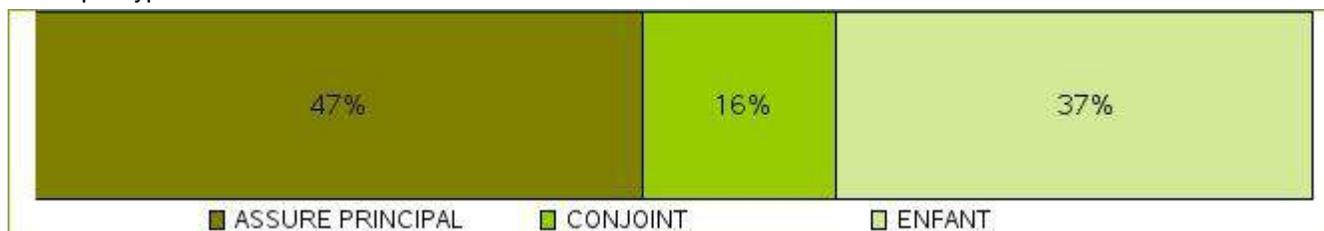
SANTE Eléments démographiques

LES BENEFICIAIRES COUVERTS (au prorata temporis)

Répartition des assurés principaux par tranche d'âge



Répartition des bénéficiaires par type



Les bénéficiaires couverts au prorata temporis : mesure, pour chaque bénéficiaire de la durée d'assurance sur le contrat dans l'année.

SANTE Eléments démographiques

LES BENEFICIAIRES COUVERTS (au prorata temporis)

Evolution de la composition familiale

	2020	2021
Marié, pacsé, concubin	19%	24%
Célibataire, veuf, divorcé	81%	76%
Nombre d'enfant par famille	0,8	0,8

Evolution des âges moyens

	2020	2021
Age moyen des assurés principaux	44,0	43,4
Age moyen des conjoints	46,9	46,8
Age moyen des enfants	11,3	11,8

Evolution du nombre d'assurés relevant de l'ANI

	2020	2021
Assurés relevant de l'ANI	0,3	6,3

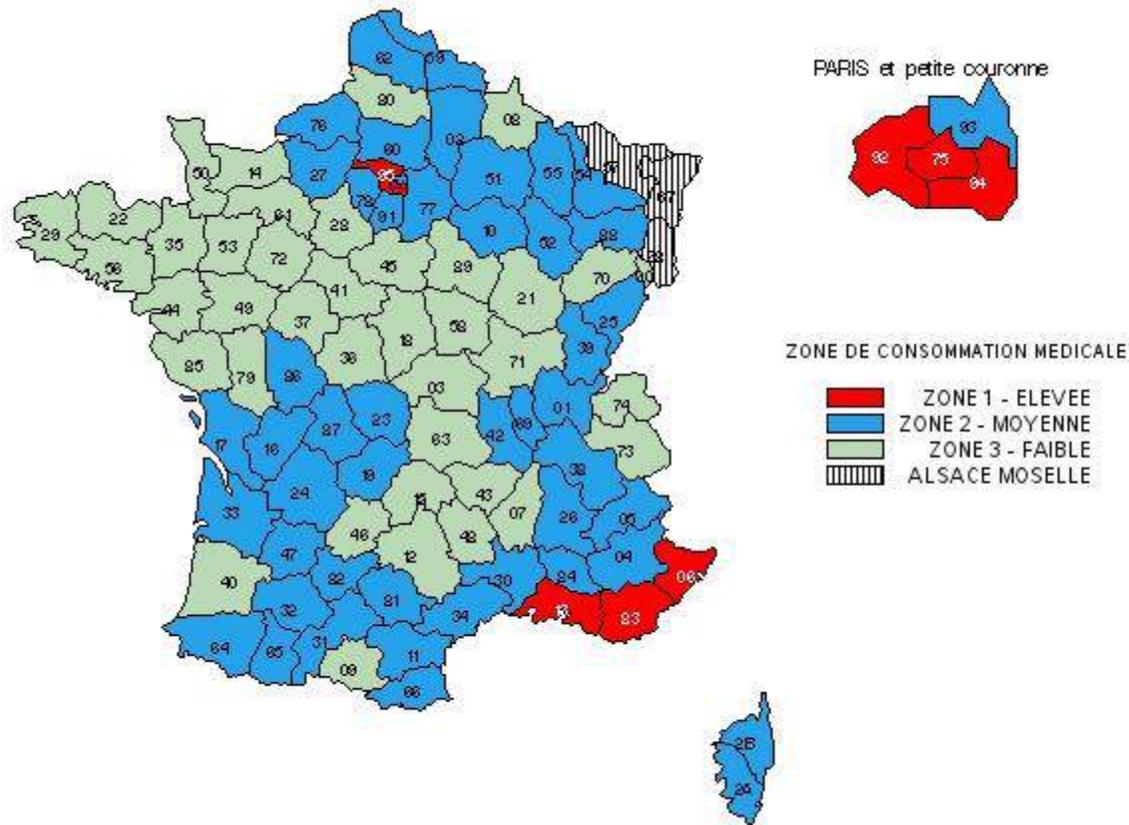
Les bénéficiaires couverts au prorata temporis : mesure, pour chaque bénéficiaire de la durée d'assurance sur le contrat dans l'année.

SANTE Eléments démographiques

LES BENEFICIAIRES COUVERTS (au prorata temporis)

Répartition géographique des bénéficiaires

ZONE A CONSOMMATION MEDICALE ELEVEE	69,3%
ZONE A CONSOMMATION MEDICALE MOYENNE	27,7%
ZONE A CONSOMMATION MEDICALE FAIBLE	2,6%
ALSACE-MOSELLE	0,5%



Les bénéficiaires couverts au prorata temporis : mesure, pour chaque bénéficiaire de la durée d'assurance sur le contrat dans l'année.

LE COMPTE DE RESULTATS - Tous Collèges

	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Cotisations TTC	0	0	0	244 480	268 767	513 247
Cotisations HT	0	0	0	215 838	237 280	453 118
Frais sur cotisations	0	0	0	23 742	26 101	49 843
Taux moyen de frais	0,00%	0,00%	0,00%	11,00%	11,00%	11,00%
Cotisations nettes	0	0	0	192 096	211 179	403 275
FRAIS DE SANTE						
Prestations	0	0	0	199 402	236 381	435 783
Provisions	0	0	0	738	8 108	8 846
FPMT, Contribution Covid-19, Forfait santé (*)	0	0	0	11 586	3 482	15 068
Charge de sinistres	0	0	0	211 726	247 971	459 697
Solde	0	0	0	-19 630	-36 792	-56 422
S/P net	0,00%	0,00%	0,00%	110,22%	117,42%	113,99%

(*) Pour l'année 2 021 le FPMT est de 1 898,00 €, la contribution Covid-19 est de 0,00 € et le forfait Santé est de 1 584,00 €

Pour l'année 2 021 ,au titre du (des) contrat(s) collectif(s) frais de santé dont les références sont en annexe :

- le taux de redistribution s'élevait à 117,42%

Le ratio entre le montant des prestations versées pour le remboursement et l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident et le montant des cotisations ou primes afférentes à ces garanties représente la part des cotisations ou primes collectées, hors taxes, par l'organisme assureur au titre de l'ensemble des garanties couvrant le remboursement ou l'indemnisation des frais précités, qui est utilisée pour le versement des prestations correspondant à ces garanties.

- le montant total des frais de gestion, exprimé en pourcentage des cotisations hors taxes, s'élevait à 11,00% (hors chargements DES).

Le ratio entre le montant total des frais de gestion au titre du remboursement et de l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident et le montant des cotisations ou primes afférentes à ces garanties représente la part des cotisations ou primes collectées, hors taxes, par l'organisme assureur au titre de l'ensemble des garanties couvrant le remboursement ou l'indemnisation des frais précités, qui est utilisée pour le financement des frais de gestion.

Ces frais de gestion recouvrent l'ensemble des sommes engagées pour concevoir les contrats, les commercialiser (dont le réseau commercial, le marketing, les commissions des intermédiaires), les souscrire (dont l'encaissement des cotisations, la gestion des résiliations, le suivi comptable et juridique) et les gérer (dont le remboursement, la gestion du tiers payant, l'information client, l'assistance, les services, les prestations complémentaires), c'est-à-dire accomplir toutes les tâches incombant à l'organisme assureur dans le respect des garanties contractuelles.

SANTE **Compte de résultats**

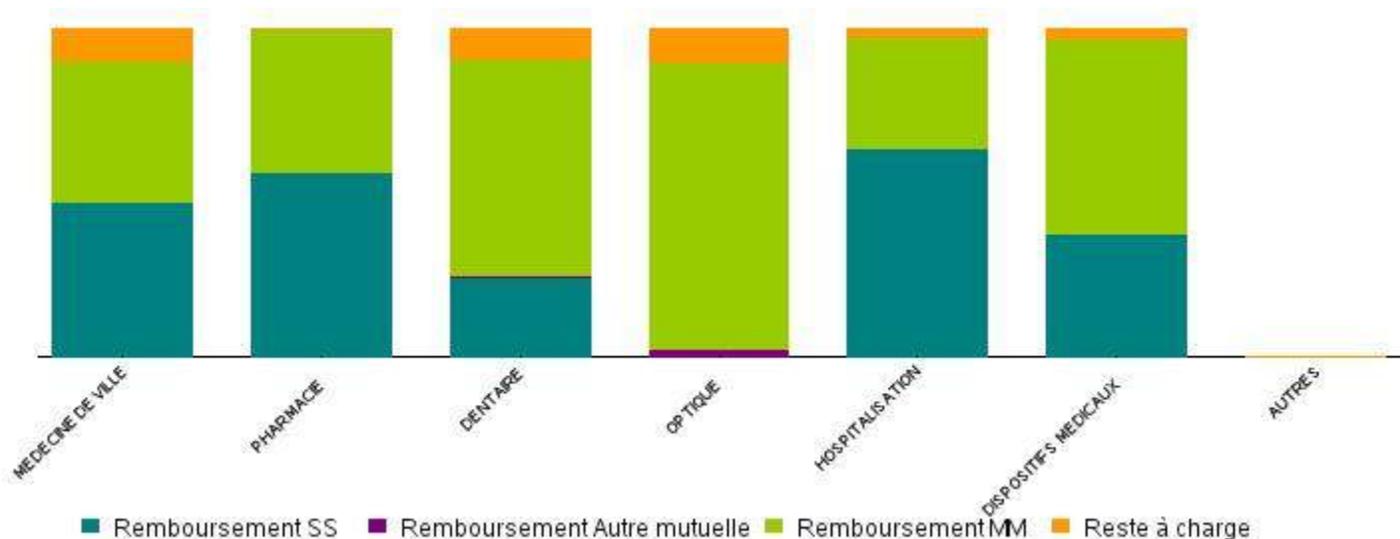
LE DETAIL DE LA CHARGE DE SINISTRES - Tous Collèges

	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Prestations payées	0	0	0	199 402	236 381	435 783
En n	0	0	0	180 149	227 461	
En n+1	0	0	0	18 817	8 920	
En n+2	0	0	0	436		
En n+3	0	0	0			
En n+4	0	0				
En n+5	0					
FPMT, Contribution covid-19, Forfait santé	0	0	0	11 586	3 482	15 068
Provisions	0	0	0	738	8 108	8 846
Charge de sinistres	0	0	0	211 726	247 971	459 697

SANTE Compte de résultats

LA REPARTITION DES DEPENSES ENGAGEES - Tous Collèges

FAMILLE D'ACTES	FRAIS REELS		REMBOURSEMENT SECURITE SOCIALE		REMBOURSEMENT AUTRE MUTUELLE		REMBOURSEMENT MALAKOFF HUMANIS		RESTE A CHARGE			
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021		2020	
									Montant du reste à charge	% de couverture	Montant du reste à charge	% de couverture
MEDECINE DE VILLE	168 766	131 127	79 492	65 384	0	0	72 361	57 283	16 760	90,0%	8 411	93,6%
PHARMACIE	44 893	35 611	25 183	20 060	0	0	19 625	15 510	85	99,8%	40	99,9%
DENTAIRE	91 141	95 524	22 024	20 596	247	0	60 591	60 528	8 279	90,9%	14 195	84,9%
OPTIQUE	59 385	53 512	32	132	1 392	743	51 497	46 289	6 365	89,1%	6 248	88,1%
HOSPITALISATION	67 326	19 018	43 247	8 569	0	0	22 988	11 207	2 034	98,4%	3 241	104,0%
DISPOSITIFS MEDICAUX	15 914	8 176	5 924	3 812	0	0	9 319	3 646	505	95,8%	589	91,2%
AUTRES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0%	0	0,0%
TOTAL	447 425	342 968	175 902	118 553	1 639	743	236 381	194 463	34 028	92,5%	32 724	91,5%
Poids en % des dépenses	100	100	39	35	0	0	53	57	8		10	



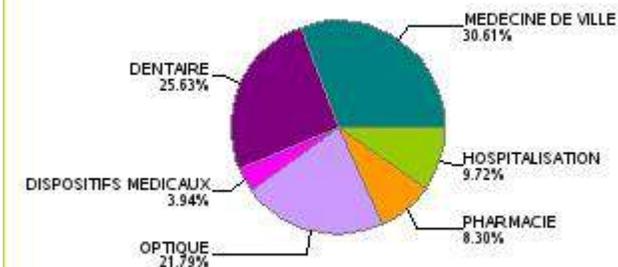
SANTE Compte de résultats

LA REPARTITION DES REMBOURSEMENTS - Tous Collèges

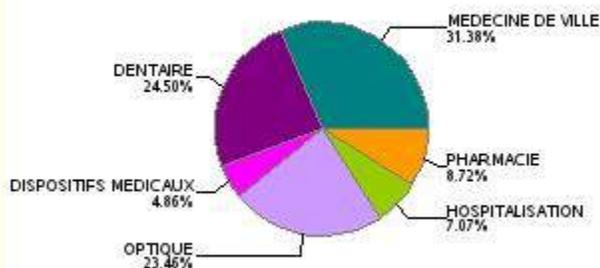
Remboursements de l'année 2021 par type de bénéficiaire

	ASSURE PRINCIPAL	CONJOINT	ENFANT	TOUS BENEFICIAIRES
MEDECINE DE VILLE	44 615	7 798	19 946	72 359
PHARMACIE	12 404	2 544	4 679	19 627
DENTAIRE	34 837	9 656	16 100	60 593
OPTIQUE	33 348	8 713	9 436	51 497
HOSPITALISATION	10 058	6 905	6 025	22 988
DISPOSITIFS MEDICAUX	6 910	718	1 691	9 319
AUTRES	0	0	0	0
TOTAL	142 172	36 334	57 877	236 383
% du total	60,1%	15,4%	24,5%	100,0%

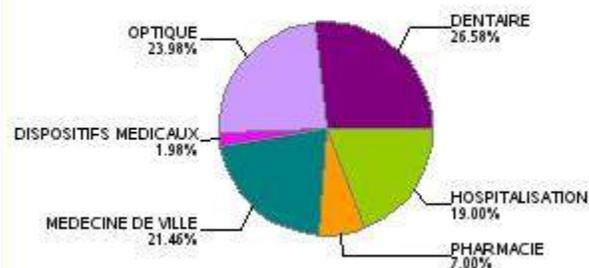
TOUS BENEFICIAIRES



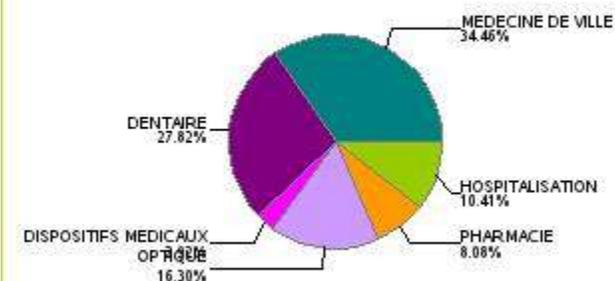
ASSURE PRINCIPAL



CONJOINT



ENFANT

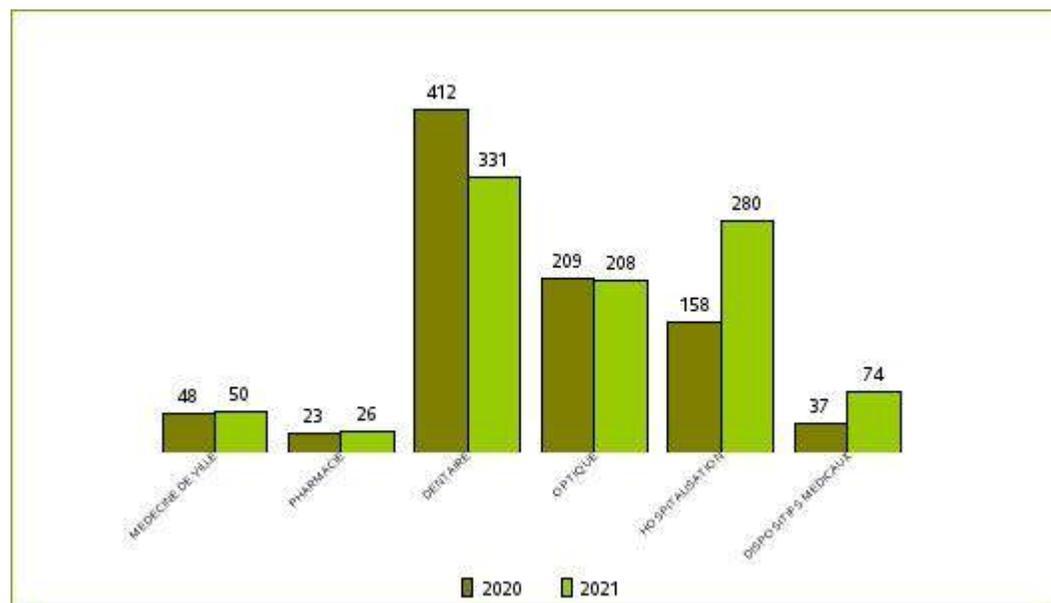


SANTE Compte de résultats

LE REMBOURSEMENT MOYEN PAR BENEFICIAIRE - Tous Collèges

Evolution sur 2 années de soins

	2020	2021
MEDECINE DE VILLE	48	50
PHARMACIE	23	26
DENTAIRE	412	331
OPTIQUE	209	208
HOSPITALISATION	158	280
DISPOSITIFS MEDICAUX	37	74
AUTRES	0	0
Remboursement moyen par assuré	81	83



SANTE Compte de résultats

LE REMBOURSEMENT MOYEN PAR ACTE - Tous Collèges

REMBOURSEMENT MOYEN ► 11

RESTE A CHARGE MOYEN ► 2

MEDECINE DE VILLE	NOMBRE D'ACTES	REMBOURSEMENT MH	REMBOURSEMENT MOYEN	RESTE A CHARGE MOYEN
CONSULTATIONS GENERALISTES	859	7 385	9	1
CONSULTATIONS SPECIALISTES	837	19 236	23	6
ACTES DE SPECIALITE	515	11 061	21	13
AUXILIAIRES MEDICAUX	1 463	12 931	9	0
ANALYSES	1 060	6 545	6	0
FRAIS MEDICAUX	807	10 555	13	3
RADIOGRAPHIES	219	4 305	20	4
PREVENTION	0	0	0	0
CURES	4	343	86	218
TOTAL	5 764	72 361	13	3

PHARMACIE	NOMBRE D'ACTES	REMBOURSEMENT MH	REMBOURSEMENT MOYEN	RESTE A CHARGE MOYEN
MEDICAMENTS REMBOURSES	10 427	18 323	2	0
MEDICAMENTS NON REMBOURSES	4	159	40	15
AUTRES	2 747	1 144	0	0
TOTAL	13 178	19 626	1	0

DENTAIRE	NOMBRE D'ACTES	REMBOURSEMENT MH	REMBOURSEMENT MOYEN	RESTE A CHARGE MOYEN
PROTHESE DENTAIRE	101	31 038	307	21
IMPLANT	18	8 147	453	104
SOINS DENTAIRES	447	5 234	12	5
TRAITEMENT ORTHODONTIQUE	42	16 173	385	50
TOTAL	608	60 592	100	14

OPTIQUE	NOMBRE D'ACTES	REMBOURSEMENT MH	REMBOURSEMENT MOYEN	RESTE A CHARGE MOYEN
MONTURES	111	10 753	97	40
VERRES	218	36 730	168	6
LENTILLES	56	4 014	72	9
AUTRES	0	0	0	0
TOTAL	385	51 497	134	17

HOSPITALISATION	NOMBRE D'ACTES	REMBOURSEMENT MH	REMBOURSEMENT MOYEN	RESTE A CHARGE MOYEN
FRAIS DE SEJOUR	746	15 690	21	2
CHAMBRES	58	4 020	69	4
TRANSPORTS	12	278	23	0
MATERNITE	6	3 000	500	0
AUTRES	0	0	0	0
TOTAL	822	22 988	28	2

DISPOSITIFS MEDICAUX	NOMBRE D'ACTES	REMBOURSEMENT MH	REMBOURSEMENT MOYEN	RESTE A CHARGE MOYEN
AUDIO	4	3 610	903	0
PROTHESES NON AUDIO	312	5 709	18	2
AUTRES	0	0	0	0
TOTAL	316	9 319	29	2

AUTRES	NOMBRE D'ACTES	REMBOURSEMENT MH	REMBOURSEMENT MOYEN	RESTE A CHARGE MOYEN
AUTRES	0	0	0	0
ND	0	0	0	0

SANTE **Compte de résultats**

LE REMBOURSEMENT PAR ACTE - Tous Collèges

Remboursements de l'année 2021 par type de bénéficiaire

REMBOURSEMENT

ASSURE PRINCIPAL : 142 172

CONJOINTS : 36 334

ENFANTS : 57 877

MEDECINE DE VILLE	ASSURE PRINCIPAL	CONJOINTS	ENFANTS	TOUS BENEFCIAIRES
CONSULTATIONS GENERALISTES	4 550	780	2 055	7 385
CONSULTATIONS SPECIALISTES	11 211	1 236	6 788	19 235
ACTES DE SPECIALITE	8 279	1 640	1 142	11 061
AUXILIAIRES MEDICAUX	6 321	1 034	5 576	12 931
ANALYSES	5 289	711	544	6 544
FRAIS MEDICAUX	5 807	1 667	3 081	10 555
RADIOGRAPHIES	2 815	730	760	4 305
PREVENTION	0	0	0	0
CURES	343	0	0	343
TOTAL	44 615	7 798	19 946	72 359

PHARMACIE	ASSURE PRINCIPAL	CONJOINTS	ENFANTS	TOUS BENEFCIAIRES
MEDICAMENTS REMBOURSES	11 637	2 433	4 254	18 324
MEDICAMENTS NON REMBOURSES	34	0	125	159
AUTRES	733	111	300	1 144
TOTAL	12 404	2 544	4 679	19 627

DENTAIRE	ASSURE PRINCIPAL	CONJOINTS	ENFANTS	TOUS BENEFCIAIRES
PROTHESE DENTAIRE	22 666	8 092	280	31 038
IMPLANT	8 147	0	0	8 147
SOINS DENTAIRES	3 248	790	1 197	5 235
TRAITEMENT ORTHODONTIQUE	776	774	14 623	16 173
TOTAL	34 837	9 656	16 100	60 593

OPTIQUE	ASSURE PRINCIPAL	CONJOINTS	ENFANTS	TOUS BENEFCIAIRES
AUTRES	0	0	0	0
MONTURES	6 663	1 568	2 522	10 753
VERRES	23 874	6 395	6 462	36 731
LENTILLES	2 811	750	452	4 013
TOTAL	33 348	8 713	9 436	51 497

HOSPITALISATION	ASSURE PRINCIPAL	CONJOINTS	ENFANTS	TOUS BENEFCIAIRES
FRAIS DE SEJOUR	5 666	6 662	3 362	15 690
CHAMBRES	1 240	243	2 537	4 020
TRANSPORTS	152	0	126	278
MATERNITE	3 000	0	0	3 000
AUTRES	0	0	0	0
TOTAL	10 058	6 905	6 025	22 988

DISPOSITIFS MEDICAUX	ASSURE PRINCIPAL	CONJOINTS	ENFANTS	TOUS BENEFCIAIRES
AUDIO	3 610	0	0	3 610
PROTHESES NON AUDIO	3 300	718	1 691	5 709
AUTRES	0	0	0	0
TOTAL	6 910	718	1 691	9 319

AUTRES	ASSURE PRINCIPAL	CONJOINTS	ENFANTS	TOUS BENEFCIAIRES
AUTRES	0	0	0	0
ND	0	0	0	0

Périmètre

- Périmètre du groupe

PERIMETRE Périètre du groupe

LE PERIMETRE DU GROUPE AU 31/12/2021

RAISON SOCIALE	N° D'ENTREPRISE	N° de CONTRAT
MISSION LOCALE PARIS	531328623	M1/O05682-0001-S



NOTRE PROPOSITION DE SERVICES

MISSION LOCALE 8 JUILLET 2022



Les + de notre accompagnement

- « Suivi: réunion avec les équipes RH, CSE, réunion d'information auprès des salariés
- « Kit d'affiliation digital : Conforme à nos engagements
- « Présence sur site pour présenter les régimes, récolter d'éventuels dossiers d'affiliation et échange avec les salariés + réponses aux situations individuelles.

NOS SERVICES

Formation en ligne risques professionnels

PRÉSERVER LA SANTÉ PHYSIQUE DES SALARIÉS

Proposez à vos salariés une formation en ligne sur les risques rencontrés en situation de travail

La formation aux risques professionnels est une obligation légale

Cet e-learning vous permet d'accompagner simplement vos salariés dans la prévention de la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail liées à votre secteur d'activité

11 thématiques vous sont proposées :

management de la sécurité, sécurité générale, TMS, environnement sonore ou risques incendies, électriques, routiers, biologiques et chimiques

➔ Simplifier l'accès à la formation professionnelle sur la prévention des risques en se connectant à une plateforme dédiée, sans contraintes de temps ou de lieu



POUR LE DIRIGEANT

Disposer de solutions faciles à déployer au sein de l'entreprise



POUR LE SALARIÉ

Acquérir ou parfaire ses connaissances, à son rythme, au bureau ou à distance



POUR L'ENTREPRISE

Répondre à l'obligation de former les salariés et prévenir les risques liés au secteur d'activité



Pour en savoir plus

Mes attitudes santé

PRÉSERVER LA SANTÉ PHYSIQUE DES SALARIÉS

Donnez les moyens à vos salariés de préserver leur capital santé en les faisant bénéficier de notre site de prévention pédagogique et interactif

Agissez pour la prévention santé dans votre entreprise

Ce programme en ligne d'éducation et de sensibilisation a été conçu avec des professionnels de santé

À l'aide d'un questionnaire, d'une fiche repère et d'un outil pédagogique, vos collaborateurs font le point sur leurs comportements et bénéficient de conseils pratiques pour prendre leur santé en main

➔ Un site pédagogique et ludique pour préserver sa santé en s'informant sur l'équilibre alimentaire, l'activité physique, les addictions, le sommeil, la vision, la vaccination...



POUR LE DIRIGEANT

Favoriser le bien-être et la santé des salariés



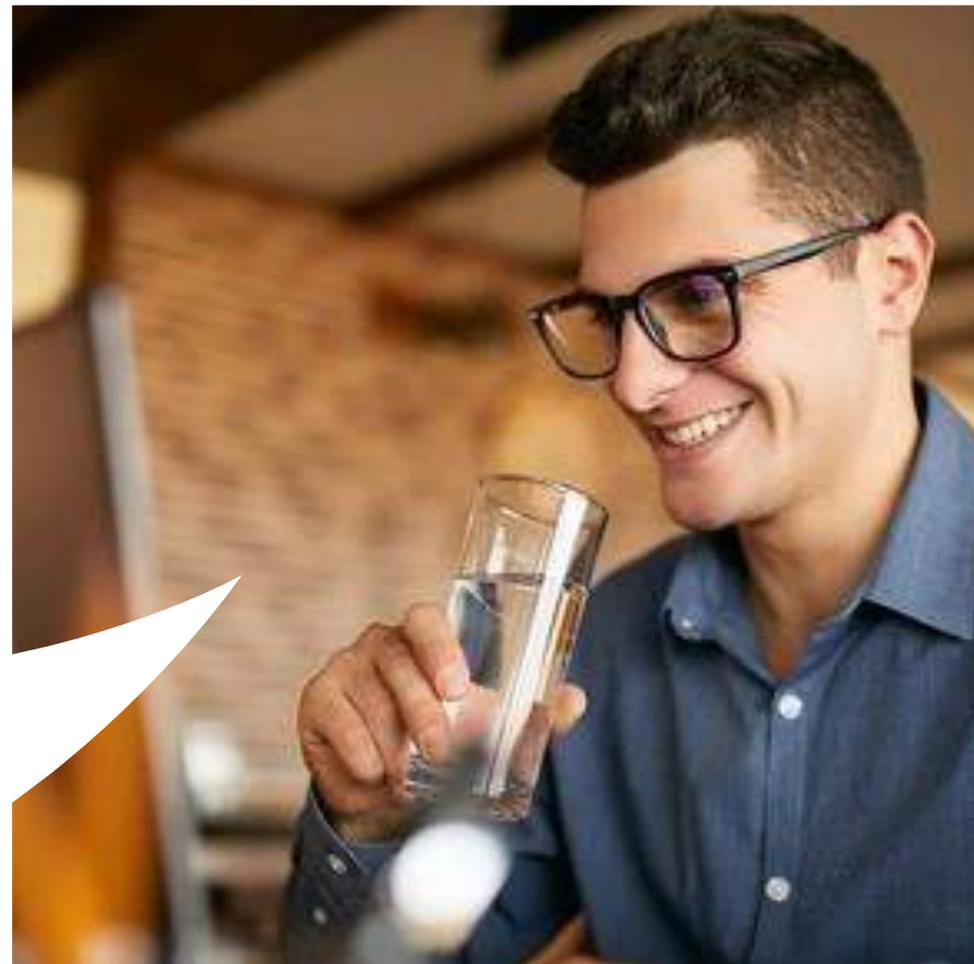
POUR LE SALARIÉ

S'informer pour être acteur de sa santé et la préserver



POUR L'ENTREPRISE

Disposer d'un outil de prévention santé facile d'accès



 Pour en savoir plus

Nos réseaux de soins partenaires Kalixia

SIMPLIFIER L'ACCÈS AUX SOINS

Profitez de nombreuses réductions, et d'une qualité de service optimale, auprès de nos réseaux de partenaires de santé

Kalixia Optique : c'est plus de 6 600 opticiens à votre disposition

Le réseau Kalixia optique permet à 3 assurés sur 4 de choisir un équipement comprenant une monture de marque et des verres de haute technicité sans aucun reste à payer

Kalixia Audio : c'est 3 900 professionnels partenaires

Avec le réseau Kalixia audio, vous bénéficiez sur tous les équipements de tarifs négociés sans avance de frais. Avec même la possibilité d'en faire profiter vos parents !

Kalixia Ostéo : c'est 460 ostéopathes, kinésithérapeutes et médecins partenaires

Honoraires plafonnés, qualité des soins, qualification du professionnel... autant de critères sur lesquels s'engagent pour vous les partenaires de notre réseau Kalixia qui pratiquent l'ostéopathie

Kalixia Dentaire : c'est l'assurance des honoraires plafonnés

Le réseau Kalixia dentaire permet :

- d'économiser jusqu'à 650 € en moyenne sur certains actes comme l'implant,
- de bénéficier d'honoraires négociés en soins prothétiques, d'implantologie, d'orthodontie et de parodontologie, sans avance de frais

Inclus dans votre contrat santé ● Service à destination des salariés et des dirigeants



Je découvre en vidéo



Kalixia optique



Kalixia audio



Kalixia dentaire

Kalixia optique

SIMPLIFIER L'ACCÈS AUX SOINS

Profitez de nombreuses réductions, et d'une qualité de service optimale, auprès de plus de 6 600 opticiens partenaires Malakoff Humanis

Pour toujours avoir plus de choix, optez pour le réseau Kalixia optique

Les frais en optique sont parfois élevés avec, potentiellement, d'importants restes à payer

Avec la réforme du « 100 % santé », vous avez désormais accès à un équipement (monture limitée à 30 euros et verres prédéfinis) intégralement pris en charge

Et si vous aussi, vous passez comme 3 assurés sur 4 par le réseau Kalixia optique, vous pourrez bénéficier d'équipements de plus grande qualité et le plus souvent sans reste à payer

➔ **Le réseau Kalixia optique vous permet d'accéder à plus de 6 600 opticiens et de bénéficier de tarifs négociés sur tous les équipements de votre choix**



POUR LE SALARIÉ

Accéder à tous les équipements avec un reste à payer limité, voire nul

Je découvre en vidéo



POUR L'ENTREPRISE

Maîtriser l'équilibre de sa couverture santé collective et fidéliser ses salariés



 Pour en savoir plus

Kalixia audio

SIMPLIFIER L'ACCÈS AUX SOINS

Plus de 3 900 centres d'audioprothésistes en France et des tarifs attractifs à la clé

Kalixia audio : on est fait pour s'entendre

En audio, les frais sont souvent élevés avec potentiellement d'importants restes à payer

Grâce à notre réseau de plus de 3 900 centres d'audioprothésistes, vous avez la garantie de bénéficier d'un accompagnement sur mesure et de pouvoir accéder à l'ensemble des équipements de votre choix à tarifs négociés

➔ Avec les **3 900 professionnels** partenaires du réseau **Kalixia**, vous avez l'assurance de maîtriser votre budget grâce à des tarifs négociés spécialement pour vous



POUR LE DIRIGEANT

Maîtriser l'équilibre de sa couverture santé collective et fidéliser ses salariés



POUR LE SALARIÉ

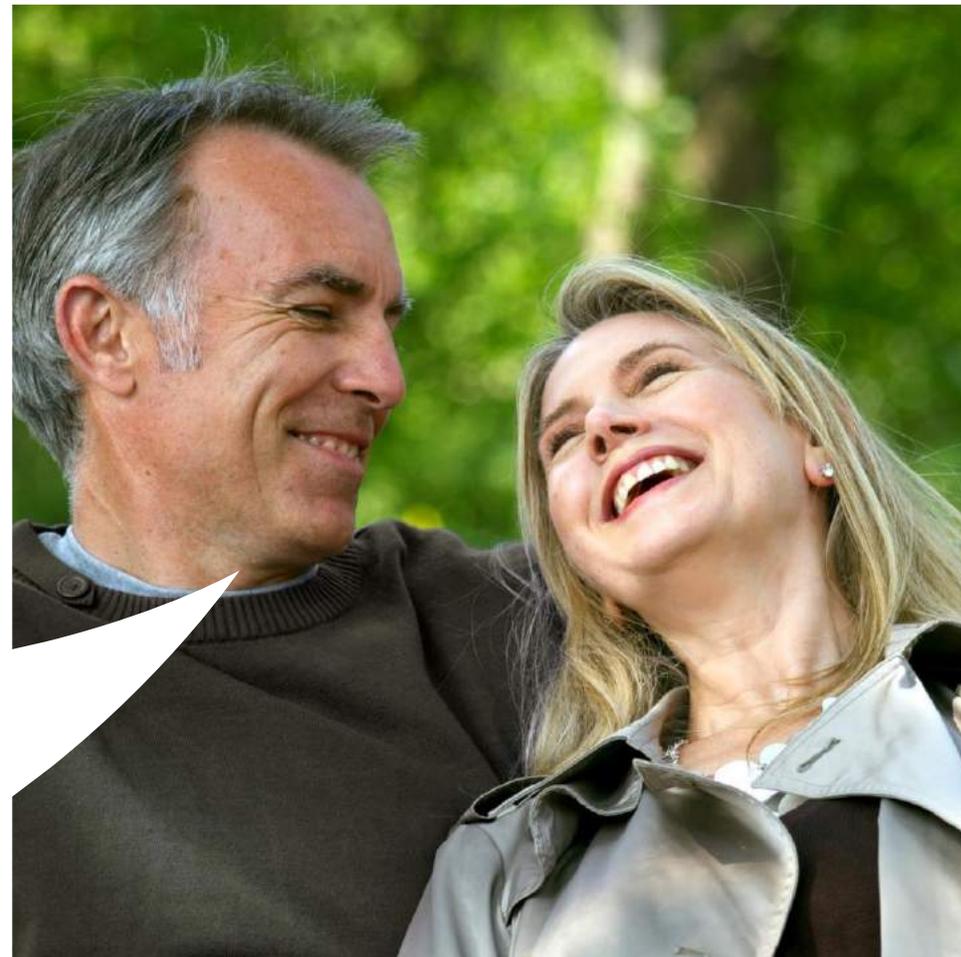
Mieux s'orienter dans l'offre de soins et limiter son reste à payer

[Je découvre en vidéo](#)



POUR L'ENTREPRISE

Donner accès à tous les équipements à des tarifs négociés



 Pour en savoir plus

Kalixia dentaire

SIMPLIFIER L'ACCÈS AUX SOINS

Chez Malakoff Humanis nous vous aidons à prendre soin de votre sourire, en mettant à votre disposition notre réseau de chirurgiens-dentistes

Vous faciliter l'accès aux soins dentaires

Les frais dentaires sont souvent élevés avec potentiellement d'importants restes à payer

Avec la réforme du « 100 % santé », vous avez désormais accès à une sélection de prothèses dentaires intégralement prises en charge.

Pour tous les autres soins prothétiques, d'orthodontie, d'implantologie et de parodontologie, pensez à passer par l'un des 3 600 chirurgiens-dentistes partenaires de notre réseau Kalixia pour bénéficier d'honoraires négociés

➔ Avec les professionnels de santé partenaires du réseau **Kalixia**, vous avez l'assurance de maîtriser votre budget grâce à des honoraires plafonnés



POUR LE DIRIGEANT

Maîtriser l'équilibre de sa couverture santé et fidéliser ses salariés



POUR LE SALARIÉ

Accéder à des soins à honoraires plafonnés pour limiter son reste à payer

Je découvre en vidéo



POUR L'ENTREPRISE

Donner accès à des prestations à honoraires négociés, y compris pour les soins hors « 100% santé ».



 Pour en savoir plus

Téléconsultation

SIMPLIFIER L'ACCÈS AUX SOINS

Grâce à notre ligne téléphonique dédiée, accessible à toute heure de France comme de l'étranger, contacter un médecin n'a jamais été aussi simple

Consulter un professionnel de santé. Partout. À tout moment.

Lorsqu'il vous est impossible de prendre rendez-vous avec votre médecin traitant, le service Téléconsultation Malakoff Humanis composé de médecins généralistes et d'infirmiers est là pour vous rassurer et vous délivrer une ordonnance lorsque c'est nécessaire

➔ **Parce qu'il peut être compliqué de prendre rendez-vous avec son médecin en journée, que la fièvre se manifeste sans crier gare... ce service vous aide à rester serein**



POUR LE DIRIGEANT

Donner la possibilité au salarié de consulter un médecin depuis son lieu de travail



POUR LE SALARIÉ

Bénéficier du diagnostic d'un professionnel de santé à tout moment de la journée

Je découvre en vidéo



POUR L'ENTREPRISE

S'engager pour le bien-être de ses collaborateurs et simplifier la vie de ses salariés



 Pour en savoir plus

Deuxième avis médical

SIMPLIFIER L'ACCÈS AUX SOINS

Malakoff Humanis vous accompagne dans votre parcours santé Bénéficiez rapidement de l'avis d'un médecin expert de votre pathologie

En cas de maladie, deux avis valent mieux qu'un !

Chez Malakoff Humanis, votre santé est notre priorité, surtout en cas de maladie grave. Vous avez déjà été diagnostiqué et une proposition de traitement vous a été faite ? Grâce à notre partenaire deuxiemeavis.fr, bénéficiez d'un deuxième avis d'un médecin expert de votre maladie afin de vous conforter dans la décision à prendre. Sous 7 jours, un médecin spécialisé vous répond pour vous donner un second avis sur une intervention ou un traitement médical.

➔ Malakoff Humanis est fier d'être partenaire de deuxiemeavis.fr pour vous offrir l'expertise d'un médecin spécialiste



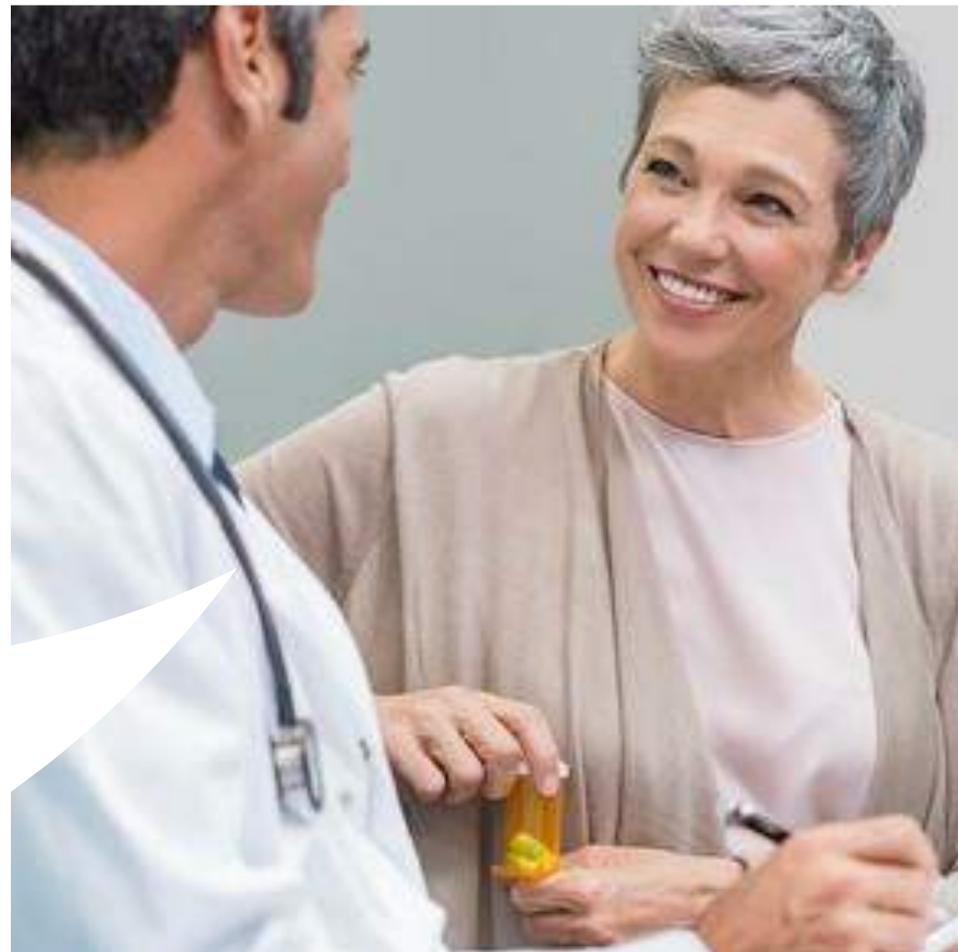
POUR LE DIRIGEANT

Offrir aux salariés un service de santé unique en cas de problème de santé sérieux



POUR LE SALARIÉ

Permettre l'accès à un deuxième avis médical, quel que soit son lieu d'habitation ou pour les personnes à mobilité réduite



 Pour en savoir plus

Inclus dans votre contrat santé ● Service à destination des salariés

Kalixia ostéo

SIMPLIFIER L'ACCÈS AUX SOINS

460 ostéopathes partenaires, la qualité des soins garantie et des honoraires négociés par département en sus
Votre dos vous dit déjà merci !

Trouver son ostéo ? Mieux que le bouche-à-oreille : le réseau

Trouver un bon ostéo, ce n'est pas facile : comment savoir s'il est qualifié, si on peut lui faire confiance, avant même de l'avoir consulté ?

Grâce au réseau Kalixia ostéo, vous pouvez choisir le vôtre les yeux fermés

➔ **Honoraires plafonnés, qualité des soins, qualification du professionnel...**
autant de critères sur lesquels s'engagent pour vous les 460 ostéopathes, kinésithérapeutes et médecins partenaires de notre réseau Kalixia qui pratiquent l'ostéopathie



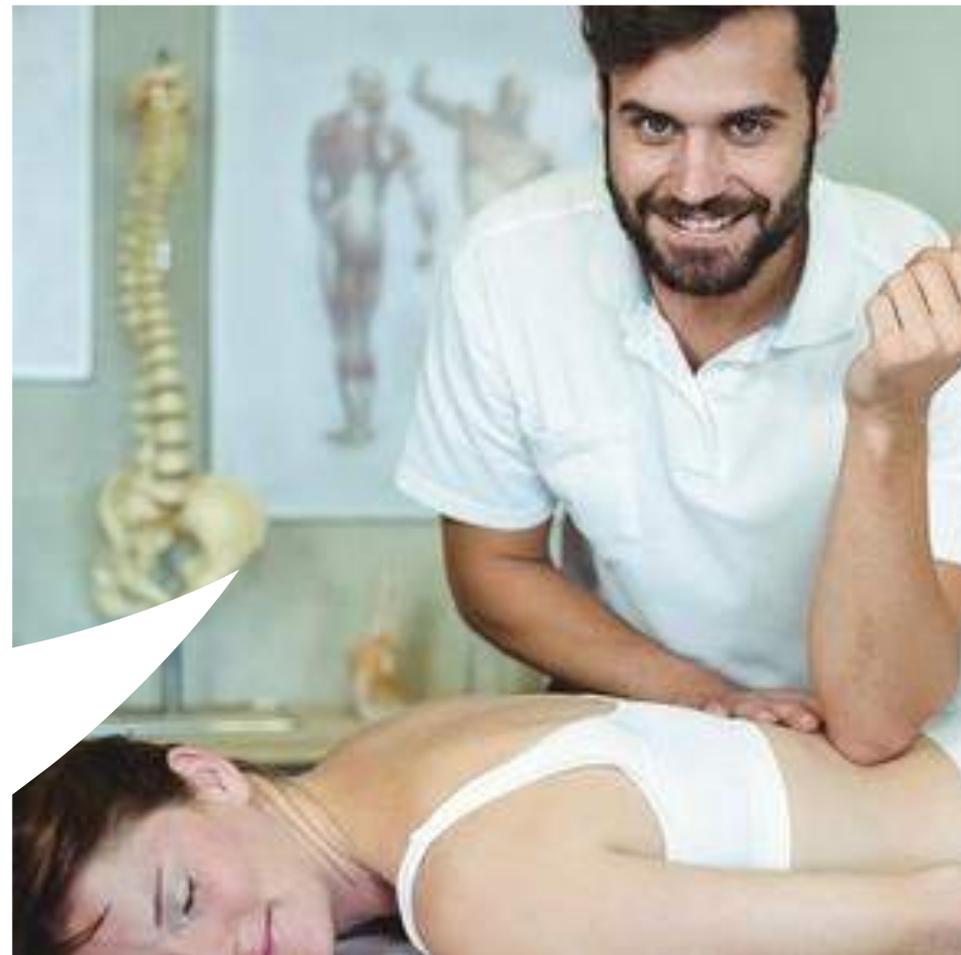
POUR LE DIRIGEANT

Maîtriser l'équilibre de sa couverture santé et fidéliser ses salariés



POUR LE SALARIÉ

Bénéficiez de soins de qualité avec des honoraires encadrés pour limiter votre reste à payer



 Pour en savoir plus

Accompagner les situations de fragilité

Nos experts en accompagnement social se mobilisent pour accompagner votre entreprises et vos salariés dans les situations d'urgence et les moments difficiles

Dans le cadre du diagnostic des fragilités sociales, les pages qui vont suivre vous présenteront une partie des services développés par Malakoff Humanis

LA FRAGILITÉ PREND BIEN DES VISAGES

Être aidant, rencontrer une difficulté financière, faire face au décès d'un proche, souffrir d'une maladie de longue durée...

Au cours de leur vie, vos salariés peuvent être amenés à surmonter des moments difficiles.

Après prise en compte de vos attentes et étude de votre structure démographique, nous pourrons vous proposer **un accompagnement sur mesure.**



5 axes prioritaires

HANDICAP

Soutenir les personnes en situation handicap et améliorer leur qualité de vie grâce à des solutions concrètes et un accès facilité à la santé, à l'emploi, à la culture et au sport

80 % des handicaps sont invisibles

CANCER

Accompagner les personnes atteintes de cancer dans la poursuite de leur vie professionnelle

1 000 cas de cancer sont diagnostiqués chaque jour et 40 % concernent des salariés en activité

AIDANTS FAMILIAUX

Accompagner les salariés aidants afin qu'ils trouvent un équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle

1 salarié sur 5 est un aidant

FRAGILITÉS SOCIALES

Aider les personnes en situation de fragilité (aides à la famille, maladie longue durée, précarité financière...) avec des solutions personnalisées

56 % des salariés disent vivre actuellement au moins une situation de fragilité personnelle...

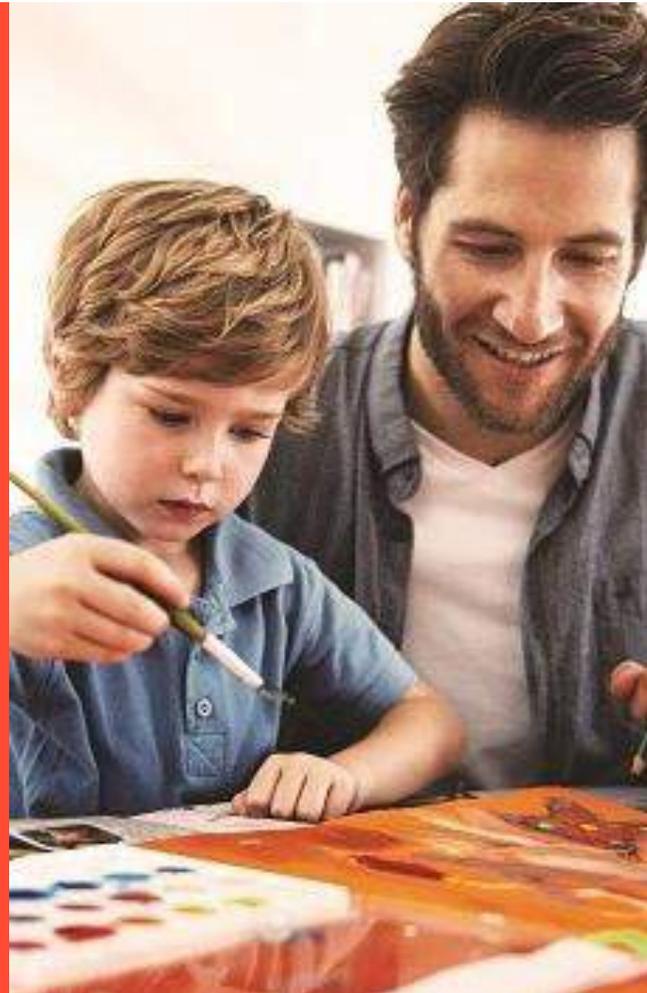
BIEN-VIEILLIR

Favoriser le bien-vieillir et accompagner la perte d'autonomie

62% des seniors actifs sont inquiets lorsqu'ils pensent à la retraite

Ligne Mission écoute conseil orientation

Accompagner
les salariés
avec la ligne
Mission écoute
conseil
orientation



Écouter et conseiller les salariés en situation de fragilité ou en demande de soutien.

Format : Un conseiller téléphonique vous répond de manière confidentielle pour :

- vous orienter dans vos démarches auprès des différents organismes ou partenaires.
- vous informer sur vos droits et les dispositifs sociaux.
- Trouver et mettre en place des solutions qui vous conviennent en vous impliquant dans le processus.

Public : Salariés

Les + du service :

- Accompagnement personnalisé
- Possibilité d'attribution d'une aide financière (sous conditions d'éligibilité)



Ligne Mission Écoute Conseil Orientation



HANDICAP

Des dispositifs sur mesure pour vivre le handicap autrement

Solutions et Aides financières HANDICAP⁽¹⁾



Aide à la vie quotidienne :

- . Equipement et Adaptation de l'habitat
- . Complément AEH / AAH
- Soutien psychologique
- Congé présence Parentale / complément AJPP
- Cesu ⁽²⁾ Accompagnement Handicap (transport, maintien à domicile...)
- Allocation loisirs, activités culturelles et sportives
- Aide aux vacances familiales

Divers :

Séjour Equiphoria,



(1) Toutes les aides sont attribuées sous condition d'éligibilité et en complément des dispositifs publics.

(2) Chèque Emploi Service Universel



CANCER

Face au cancer,
vous avez
quelqu'un sur qui
compter

Solutions et Aides financières CANCER ⁽¹⁾



Aide à la vie quotidienne :

- Cesu ⁽²⁾ Accompagnement cancer
- Accompagnement soins de support bien être physique et moral (image de soi , consultation diététicienne, consultation nutritionniste, soutien psychologique, prothèse capillaire, activités sport et cancer avec la Cami sport, vêtements spécifiques, complément alimentaire, onco-esthétique, Acupuncture, kit pour compenser la perte des cils et des sourcils)

Divers :

Ligne téléphonique et blog Allo Alex,

Guide « mieux vivre son après cancer et le retour au travail

Ateliers en ligne onCOGITE

Accompagnement personnalisé individuel psy et/ou financier avec la Ligue contre le cancer

(1) Toutes les aides sont attribuées sous condition d'éligibilité et en complément des dispositifs publics.

(2) Chèque Emploi Service Universel



AIDANTS FAMILIAUX

À notre tour de
vous donner un
coup de pouce

Solutions et Aides financières AIDANTS FAMILIAUX ⁽¹⁾



Aide à la vie quotidienne :

- . Equipement et Adaptation de l'habitat
- . Soutien psychologique
- . Entraide fragilité sociale
- . Aide à l'accompagnement du conjoint ou d'un enfant hospitalisé
- . Cesu ⁽²⁾ salarié Aidant
- . Formation de l'aidant



Accompagnement et Aide aux financement de solutions de répit :

- . Accueil de jour ou accueil temporaire de l'aidé
- . Service Orizéa
- . Séjour de répit aidants ou séjour famille aidants/aidé



Divers :

Ligne info Aidant,
Site Essentiel-autonomie.com
Ligne téléphonique Udaf 75,
Centre National des soins palliatifs et de fin de vie

AFA

(1) Toutes les aides sont attribuées sous condition d'éligibilité et en complément des dispositifs publics.

(2) Chèque Emploi Service Universel



FRAGILITÉS SOCIALES

Dans les moments
sensibles, nous
sommes à vos
côtés

Solutions et Aides financières FRAGILITES SOCIALES (1)

Aide à la vie quotidienne :

- . Cesu maternité
- . Cesu fragilité sociale (personne seule)
- . Cesu Décès,
- . Césu garde d'enfant foyer monoparentaux
- . Entraide fragilité sociale
- . Suivi psychologique
- . Dispositif d'urgence (expulsion, maltraitance...)
- . Aide à l'accompagnement du conjoint ou d'un enfant hospitalisé
- . Aide à la garde des enfants du parent hospitalisé (famille monoparentale)
- . Aide ponctuelle sinistre , catastrophe naturelle (incendie, inondation)
- . Aide au permis de conduire (alternants)
- . Aide exceptionnelle aux dépenses de santé



Divers :

Accompagnement budgétaire
Espace Parentalité (guide et coach)
Ligne info décès,
Service Tremplin

(1) Toutes les aides sont attribuées sous condition d'éligibilité et en complément des dispositifs publics.

(2) Chèque Emploi Service Universel

Pour les salariés

H
Handicap

C
Cancer

A
Aidants

V
Bien-vieillir

F
Fragilités

Un guide salarié est mis à votre disposition pour connaître l'ensemble de nos services



Nos experts en accompagnement social sont **à l'écoute**, peuvent proposer un **diagnostic social** et orienter vers une **solution adaptée** aux besoins des salariés dans les domaines suivants :

- Fragilité sociale, aides à la famille.
- Aide aux salariés aidants.
- Handicap.
- Accompagnement des personnes atteintes de cancer.
- Bien-vieillir.

Dans certains cas une **aide financière** peut être également attribuée (sous conditions d'éligibilité).

EN 2021
12 850
MISSIONS ECO
ET
10 700
DOSSIERS
INDIVIDUELS

Votre chargée de développement social

Florence PORTOIS

 06 07 85 40 75

 florence.portois@malakoffhumanis.com

Votre consultante prévention

Christine GUEUDRY

 06 11 61 11 44

 christine.gueudry@malakoffhumanis.com



[malakoffhumanis.com](https://www.malakoffhumanis.com)