

**PROCÈS - VERBAL CSE MISSION LOCALE DE PARIS
VENDREDI 3 FÉVRIER 2023**

De 9h15 à 16h30

Étaient Présents

N. Garnier (DG), Francine Prigent-Mersch (DRH)

JP Revel (Secrétaire CSE), A.Robert, S.Duarte, Z.Horozian, M.Maman (DS CFDT), F.Villard, E.Aline, D.Naudon, P.Martel, G.Absire

NGarnier :

Souhaite les meilleurs vœux au CSE. Et souhaite partager le bon moment qu'il a passé lors de la pièce présentée hier par des jeunes.

Ordre du Jour :

1. Audit Social – présentation de la démarche

F.Prigent-Mersch :

La Direction Générale souhaite conduire un audit sur les RPS. L'organisme Excellens Formation est retenu. L'Audit porte sur l'ensemble de la MLParis (sauf les bénévoles-Mécènes).

Présentation de la démarche Excellens Formation par Séverine Bourlier (cheffe de projet) et Zohra Billaud (Intervenante RPS)

La Méthode d'audit « Présence » est présentée au CSE.

C'est une Méthode diagnostique orientée « solutions ». Cette méthode va donc au-delà de l'état des lieux. Il est rappelé la distinction entre

QVT (qualité de vie au travail): comment on se sent au travail ?

RPS (Risques psychosociaux) : c'est un risque dans l'environnement professionnel qui va mettre en danger la santé mentale du salarié

TPS (Troubles psychosociaux) : c'est le trouble lui-même

L'audit va conduire à diagnostiquer et évaluer comment sont ressentis la QVT, RPS et TPS.

Des indicateurs individuels seront établis, ils seront strictement confidentiels. Les résultats individuels ne sont connus que des deux psychologues qui vont analyser les réponses.

5 axes sont interrogés : leadership et management, organisation du travail, justice organisationnelle, santé au travail, perception de son emploi.

Ensuite une matrice d'analyse est basée sur 16 échelles. Ces échelles vont croiser les 5 axes. Exemple des 16 échelles : Ambiance, Assertivité, Autonomie, Charge de travail, charge mentale, charge émotionnelle, Anxiété, Épanouissement professionnel, Justice informationnelle, Santé perçue, usure professionnelle etc...

Le questionnaire est simple, il n'interroge ni sur les axes et les échelles de manière directe.

4 étapes :

- **Le questionnaire** de 150 questions (149 questions + 1 expression libre) à compléter en ligne (seuls les deux psychologues y auront accès)

Il faut renseigner son nom et prénom ou alias, inscrire l'adresse mail que l'on veut : soit personnelle soit professionnelle. On peut créer une adresse mail juste pour le questionnaire sous réserve de la consulter régulièrement.

- **Diagnostic** de la santé perçue et **cartographie** (par site, par métier, ou globale) à définir suivant besoin. Cela permet d'avoir une action immédiate sur les plans d'action.
- **Leviers d'actions** déterminés en lien avec les axes prioritaires
- **Plan d'actions**

Un « groupe projet » va être sollicité qui va notamment déterminer les niveaux d'analyse. A la fin trois niveaux d'alerte sont issus du questionnaire (Rouge, Orange, Vert). Le Plan d'action va s'appuyer sur les forces, c'est-à-dire les ressources de la ML Paris. Le questionnaire vient interroger les perceptions de chaque individu. Ce sont les ressentis qui sont donc interrogés. La cartographie permettra d'établir le scoring.

Présentation du rétroplanning :

CSE : le 3 février 2023

Le Groupe projet : comprendra 2 élus CSE, Chaque emploi repère sera représenté, et tous les sites représentés.

Communication aux salariés : 16 Février 2023

Date limite questionnaire : 12 mars 2023

Restitution CODIR : le 11 avril 2023

Restitution CSE : le 14 avril 2023

2. Approbation du PV CSE des 9 et 20 décembre 2022

Adopté à l'unanimité

3. Information pour les Élus CGT :

Le remplacement de Linda Moke Ngiaye par Zara Horozian est acté.

4. Information inspection du travail sur les prochaines élections

F.Prigent-Mersch : La CCN n'est pas à jour s'agissant du CSE. De fait la durée du Mandat est donc de 4 ans.

J'enverrai la note de l'inspection du travail au élus du CSE. Si la CCN ne spécifie rien sur la durée du mandat, alors celle-ci sera de 4 ans.

Les prochaines élections auront donc lieu en 2025.

5. Point Trésorerie bilan 2022 (voir document en annexe)

FVillard : Tout est dans les documents transmis. Les factures et justificatifs sont à disposition des membres du CSE.

6. Intervention du secrétaire du CSE sur le bilan 2022 du CSE et Droit de réponse

Lecture du bilan CSE 2022 et droit de réponse suite déclaration de la Direction Générale du 20 décembre 2022 par le secrétaire du CSE.

DÉCLARATION DU SECRÉTAIRE DU CSE Un Bilan du CSE 2022

Lors du dernier CSE de l'année 2022, le Directeur Général a souhaité prendre la parole et a notamment fait état de son constat d'une érosion des règles de respect mutuel en évoquant la liberté d'expression sur fond de rappel de ce qui relève de la diffamation.

Cette intervention du 20 décembre 2022 me conduit à m'exprimer sur ma vision de ce qui pourrait relever d'un bilan de fonctionnement de notre CSE pour l'année 2022. Bilan, certes succinct, mais qui veut susciter le débat et l'échange au sein de cette instance afin d'en améliorer le fonctionnement si cela s'avère nécessaire. Les propos de Mr Garnier lors du CSE du 20 décembre 2022 ont pu être reçus comme une fin de non-recevoir puisque les élus n'ont pu échanger et débattre avec le Président du CSE qui a dû quitter la séance après sa déclaration.

L'année 2022 a été marquée pour le CSE par différents sujets majeurs et récurrents :

La santé et la sécurité au travail :

Que ce soit la question des risques en matière d'agression de la part du public, ou bien celle du harcèlement, des faits graves ont fait l'objet de traitement au sein de notre instance nécessitant questionnaires, enquêtes, ou expertises. Une telle concentration de situations ayant porté atteinte aux conditions de travail et à la sécurité ou à la santé des salariés mérite une attention et une analyse particulières.

Comment seront intégrées ces aspects dans les orientations stratégiques ?

Comment seront-elles concrètement solutionnées en 2023 ?

Les locaux :

La question des locaux et de l'immobilier fait partie de l'histoire de la ML Paris. Les locaux ce sont, certes, les conditions de travail des salariés et d'accueil du public, mais également des coûts et des investissements conséquents de plusieurs millions d'euros au fil des années. Si la volonté de la Direction d'améliorer les qualités de nos locaux n'est pas remise en question, en revanche la manière dont les décisions sont prises et annoncées a suscité des réactions au niveau des équipes et du CSE. Cela a été le cas pour la dissolution de l'équipe « GJ » et du site dédié (Auguste Perret), des changements d'aménagements et plus tard du déménagement pour le Siège.

Le CSE doit être informé bien en amont de l'annonce des prises de décisions et consulté.

Les dispositifs :

Si la ML Paris est tributaire des financeurs et des dispositifs que nous devons mettre en œuvre en direction de notre public, elle doit cependant être très attentive à la manière dont les choses se déclinent et s'opèrent. Ainsi, l'année 2022 a été marquée par la transition de la Garantie Jeune (GJ) au Contrat d'Engagement Jeune (CEJ). Outre la brutalité du changement, c'est selon les élus du CSE, une autre modalité d'accompagnement que nous subissons puisque les conseillers ont en charge de contrôler des « 15/20 heures » d'activité des jeunes. Le rapport à l'argent et au versement de l'allocation (et ses dysfonctionnement) ont un impact réel sur nos conditions de travail et la raison d'être des missions locales.

Tout au long de la mise en œuvre du CEJ, il n'y pas eu de semaines sans que de nouvelles informations, procédures, formalités apparaissent. C'est pour ces raisons qu'un point systématique est requis lors de nos séances de CSE.

Il doit y avoir une vigilance accrue en direction des conseillers en charge du CEJ (Clubs et Accompagnement).

Une enquête est donc sollicitée pour étudier l'impact du CEJ sur le sens du métier et les conditions de travail pour les conseillers et animateurs CEJ.

L'organisation de la ML Paris :

La ML Paris relève d'une organisation qui n'est pas toujours lisible. Ce n'est pas la première fois que nous trouvons à le déplorer. Je dois dire que nous ne voyons pas clairement les intentions de la Direction Générale sans doute par défaut de présentation systématique de note au CSE à ce propos. L'organisation doit être au service de nos orientations stratégiques c'est évident, mais nous manquons d'information claires et précises sur l'état des avancements de ces orientations et de l'ensemble des appels à projets en cours ce qui nous a justement conduit à proposer un ordre du jour chargé pour ce premier CSE de l'année 2023.

Cet ordre du jour traduit finalement l'incertitude et la méconnaissance dans laquelle se trouvent les élus du CSE sur tout un ensemble de sujets.

Déroulement, Méthode et organisation du CSE

Il nous semble que de nombreux sujets qui sont proposés à l'ordre du jour du CSE par le Secrétaire ne font l'objet d'aucune note (ce qui n'a pas toujours été le cas auparavant). Ainsi nous estimons que nous sommes souvent en manque d'informations écrites sur la ML de Paris. Cela ne facilite ni la compréhension de la situation ni les débats entre nous. Enfin, nous souhaitons la présence du Président du CSE à chaque séance.

Il nous faut donc pour l'année 2023, essayer de garantir des notes écrites de la part de la Direction sur les sujets proposés à l'ordre du jour afin de favoriser les échanges et les débats.

JPrevel : je souhaite également faire usage d'un droit de réponse faisant suite à la déclaration de Mr Garnier, Directeur Général de la ML Paris, lors du CSE du 20 décembre dernier.

DROIT DE RÉPONSE DU SECRÉTAIRE DU CSE Suite aux propos du Directeur Général lors du CSE du 20 Décembre 2022 CSE du 3 Février 2023

Lors du dernier CSE du 20 décembre 2022, le Directeur Général a souhaité s'exprimer par le biais d'une déclaration qui appelle de notre part un droit de réponse.

Mr Garnier, Directeur Général de la Mission Locale de Paris, a tenu à lire une déclaration qu'il n'a pas souhaité me remettre pour faciliter la rédaction du PV. Il a quitté le CSE à la suite de cette déclaration, laissant les élus avec la DRH pour la suite du déroulement du CSE.

C'est dommageable puisqu'il n'y a pas eu d'échanges possibles à la suite de cette déclaration m'obligeant ainsi à user d'un Droit de Réponse formel écrit qui figurera au PV du CSE de ce jour.

Le Directeur Général constate une érosion, selon lui, des règles de respect mutuel. Je pense que c'est à l'ensemble du CSE de la Mission Locale de Paris de juger de cette érosion. Il nous semble que si ce constat était partagé, alors, il serait pertinent d'en analyser les causes pour tâcher d'y remédier plutôt que de lancer un constat qui s'apparenterait alors à un jugement.

Le Directeur Général cite ainsi 2 exemples sur lesquels je me dois de revenir.

Je cite :

« J'ai téléphoné au secrétaire CSE à la suite de l'envoi de réclamations individuelles la veille du CSE extraordinaire du 9 décembre. J'ai demandé que ces réclamations soient traitées en fin de séance du CSE ordinaire. Ce n'a pas été le cas. Ce qui était à l'écrit c'est ajouté à l'oral. Il ne doit pas y avoir d'attaque ad hominem. »

En effet, la veille du CSE extraordinaire et du CSE Ordinaire qui se sont déroulés le 9 décembre 2022, Mr Garnier a souhaité que les réclamations individuelles émanant de salariés de l'équipe du site Milord qui venaient d'être le théâtre d'une agression qui a nécessité justement la tenue du CSE extraordinaire, que ces réclamations donc, fasse l'objet d'un traitement lors du CSE ordinaire.

Or, j'ai répondu que je souhaitais que ces réclamations de salariés fassent l'objet d'un traitement en CSE extraordinaire pour lequel j'ai proposé au CSE que le PV ne soit pas diffusé aux salariés et soit couvert par la confidentialité. J'ai clairement expliqué au Directeur Général que c'était pour préserver les salariés concernés par cet événement et les questions qui en découlaient. J'ai rappelé qu'un traitement en CSE ordinaire n'était donc pas opportun puisqu'un CSE extraordinaire était dédié à l'incident intervenu sur le site Milord.

Vous avez affirmé que ces réclamations émanant des salariés du site Milord avaient été traitées en CSE Extraordinaire. C'est faux ! Si vous aviez été présent vous auriez pu constater que les réclamations évoquées n'ont pas été traitées. Il suffit non seulement de demander, à ce propos, l'avis de Mme Prigent-Mersch (DRH de la ML Paris) et de lire le PV du CSE extraordinaire du 9 décembre 2022.

Vous évoquez des attaques « ad hominem ».

Je ne souhaite pas entrer dans une polémique sur ce sujet qui pourrait facilement se traduire par un dysfonctionnement majeur de notre CSE dès lors qu'il ne serait plus question de nommer les gens dans leurs attributions et leurs fonctions.

Je souhaiterais juste rappeler qu'il me semble que vous confondiez attaques « Ad Hominem » et attaques « Ad Personam ». Nous pourrions volontiers échanger sur ce sujet en CSE, mais nous avons tant de sujets préoccupants à traiter.

Je cite encore :

« 2ème exemple : Le Directeur Général n'est pas en copie de tous les mails. Cela a été le cas pour la demande de paiement des heures de grève pour la mobilisation du 13 décembre devant le Conseil Régional. Et le mail de remerciement n'est adressé qu'au seul Président. »

Il n'est pas anormal que le Secrétaire du CSE s'adresse au Président de la ML Paris en tant qu'élu, notamment au moment de la mobilisation du 13 décembre 2022 intervenue pour contester la volonté de la Présidente de la Région Ile de France de modifier les modes de financement des missions locales. En effet, je suis intervenu auprès de Mr Gonzalez, Président de la ML Paris, et de vous-même, Directeur Général, pour qu'il y ait paiement des heures de grève pour les salariés mobilisés le 13 décembre 2022. En effet, vous n'étiez pas en copie du mail de remerciements que j'ai adressé à notre employeur. Merci, donc, Mr Garnier.

S'agissant de la communication syndicale, vous dites :

« Le Secrétaire CSE m'accuse, je cite, de « vouloir brider l'information syndicale et la liberté d'expression », de « porter atteinte à la liberté d'expression syndicale. La DRH vous a informé au préalable, et au-delà d'un accord il y a le code du travail auquel nous devons nous référer. »

Je tiens à rappeler que le CSE n'est pas le lieu de la négociation des accords. La négociation d'un accord sur la communication syndicale doit être un préalable à toute décision en matière d'information syndicale. Manifestement vous décidez ensuite vous envisagez de négocier. Ce n'est pas notre vision ni du droit syndical, ni du droit de la négociation, ni de ce que certains désignent comme « dialogue social ». Ce n'est pas un échange téléphonique de quelques secondes entre la DRH et le Secrétaire du CSE évoquant la communication syndicale qui constitue une négociation. Il s'agissait simplement d'une information.

Vous achevez votre intervention de la sorte :

« Enfin, je précise que la diffamation est une allégation ou l'imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur et à la considération d'une personne. Elle relève d'une procédure spécifique permettant de protéger la liberté d'expression. La Direction saura dans ce cadre et si nécessaire protéger sa propre liberté d'expression. »

A aucun moment, le Secrétaire du CSE que je suis, et l'ensemble des élus n'a remis en question votre liberté d'expression. Il sera facile d'en recueillir témoignage.

Conclure votre déclaration par ce qui s'apparente, pour moi, en tout cas, à une menace de plainte pour diffamation, ne laisse pas de nous surprendre tant elle risque de générer un climat de suspicion, voire de craintes et de menaces au sein du CSE.

J'en appelle donc à la raison, à la discussion et à l'échange et à un retour à un travail rigoureux, enrichissant, dans notre CSE dans un contexte qui s'annonce difficile pour la ML Paris.

7. Agenda social 2023

FPrigent-Mersch:

Ci-après, une proposition de calendrier :

- 17 février : restitution données sociales par Diagoris et suite CSE du 3 février 2023– 9h15 /13 heures
- 10 Mars 2023 : Restitution Expertise Risques graves
- 14 avril : CSE :
 - Présentation du plan de développement des compétences
 - Restitution des groupes Mission accueil et organisation des sites
 - Restitution d'Excellens formation – Audit social
- 17 avril et 22 mai CA et AG ML Paris – Comptes MLP 2022
- 16 juin 2022 : CSE Présentation Situation économique et compte 2022
- 3 Juillet 2022 CA ML Paris : 6 ou 7 Juillet CSE Présentation orientations stratégiques
- Courant Octobre : Politique sociale de l'entreprise

8. Avis du CSE sur les comptes 2021 (suite Expertise)

9 abstentions

9. Droit d'alerte économique

JP Revel :

Contexte et motivation du droit d'alerte :

Alors que pour l'année 2021, la ML de Paris affiche des résultats excédentaires permettant la reconstitution des fonds propres, les comptes 2022 (non encore arrêtés ni validés) font

apparaître un changement de présentation comptable, puisque les fonds dédiés (près de 1,8 M d'Euros, deviennent des Produits constatés d'avance.

Pour 2023, la Région Ile de France, par décision du 13 décembre 2022, modifie ses modalités de financements des missions locales.

Désormais, seuls 10% des financements seront versés pour 2023, le solde étant versés en fonction des résultats de placement des jeunes dans les formations financées par la Région.

Une mécanique des versements en 3 fois se mettra désormais en place :

- Un premier versement lors du 1er Trimestre (quand ?) en fonction du poids de chaque structure
- Un deuxième versement au deuxième semestre (décembre ?) basé sur le nombre d'orientations vers les formations qualifiantes dans un des 10 secteurs en tension et les dossiers d'aide au permis
- Le troisième versement tombe au 1er semestre 2024 au vu des résultats du second semestre 2023

Au mieux, la ML Paris, pourrait éventuellement espérer obtenir 50% de l'enveloppe 2022, mais en 2024 !

Les subventions de la Région Ile de France en 2022 représentaient 2 M d'euros !

Pour 2023, nous devons donc fonctionner avec 200 Keuros au lieu des 2 M d'euros initialement versés.

Questions :

Sur fonds dédiés

- Comment se fait-il que le Commissaire aux Comptes change d'avis entre les comptes 2021 et le budget 2022 à propos des fonds dédiés pour les transformer en Produits Constatés d'Avance (PCA) ?
- Pourra-t-on distinguer à l'avenir la part des fonds dédiés comptabilisés dans les Produits Constatés d'Avance ?
- Aura-t-on à l'avenir le détail des fonds dédiés par dispositif malgré les modifications comptables envisagées ? Si non, pourquoi ?

Sur situation prévisionnelle budgétaire 2023 et années suivantes

- Quel fonctionnement compte mettre en place la ML Paris pour être opérationnelle afin de maintenir le montant de financement de la Région Ile de France ?
- Que compte faire la ML Paris pour trouver l'argent pour garantir l'équilibre du Budget pour 2023 et 2024 ?
- Comment la ML Paris va-t-elle maintenir la performance en 2023 ?
- Comment la ML Paris va-t-elle faire pour obtenir la subvention totale de la part de la Région Ile de France (soit 2 M d'euros, le montant de 2022) ?
- Pour quelle raison la ligne rémunération est-elle en hausse de 1,6% dans le budget 2023 présenté lors du dernier CA ?

NGarnier : La décision de la Région s'impose à nous, je ne sais pas répondre à la question 'comment récupérer les deux millions d'euros ? ». Nous n'avons pas le calendrier de versement précis. Une rencontre est prévue le 9 février avec Mr Nasrou - vice-président du Conseil Régional Ile de France. A ce stade nous sommes seulement assurés de percevoir 10% de la subvention.

On peut s'investir sur les sujets formation. Je ne crois pas à la politique de l'offre de formation. Sur la question des fonds dédiés, je considère qu'appeler des PCA ce qui relève de PCA est logique, ce qui n'était pas le cas avec les fonds dédiés. Dans les comptes on aura donc des fonds dédiés et des PCA.

Il y aura une réponse formelle à ce droit d'alerte économique le 10 mars 2023.

10. Bilan Projet associatif / Orientations stratégiques

- Présentation du bilan d'état point par point des orientations stratégiques

Voir agenda social – Ce Point sera traité en Juillet 2023

11. Bilan de l'organisation et du fonctionnement RS/RSA

- Rappel des fiches de postes
- Bilan de fonctionnement

Renvoi au CSE de Juillet 2023

12. Organisation de l'accueil sur chaque site

- Question du Remplacement des chargés d'accueil par conseiller
- Point global du projet « Mission Chargé d'accueil et Organisation de l'accueil »

Les travaux sont en cours – Il y aura un retour lors du CSE du 14 avril

PMartel: Sur le site Est nous assurons l'accueil. Il faut trouver quelqu'un rapidement.

F.Prigent-Mersch : Il y a moins de candidatures que sur la période d'octobre – novembre (environ 30% de moins), cette situation concerne toutes les entreprises.

12. Espace cyber et POP

- **Mise en place d'espace Cyber à la ML Paris**

FVillard : Avec la fusion des 5 Missions Locales et la création de la ML Paris, les espaces cyber qui existaient avant ont disparu. Nous n'avons pas de possibilité d'accompagner les jeunes sur les outils numériques.

L'idée des cyber, c'était de permanences en libre-service, avec des animateurs pour accompagner les jeunes pour accéder aux démarches et services internet. Compte Ameli, Offres d'emploi, démarches en ligne etc...

Les ateliers CEJ et emploi sont insuffisants avec des espaces cyber on pourrait permettre un accès aux démarches aux jeunes.

Sur Centre actuellement il n'y a que 5 postes qui fonctionnent.

NGarnier : Je suis d'accord avec vous sur le constat. Le matériel existe notamment sur le 20^{ème}.

Faut-il poser un cadre là-dessus, cela fait partie des travaux sur l'accueil. Il faudra parler du rôle des conseillers à l'accueil. Il y a des chargés d'accueil et d'animation et non des chargés d'accueil et d'administration.

Globalement on a l'équipement pour le faire, le sujet est celui de compétences pour assurer l'accompagnement.

SDuarte : La DCIE travaille sur l'inclusion numérique, la lutte pour l'accès aux droit et la lutte contre le non-recours. Nous travaillons sur le développement du Pix et les médiateurs numériques. Nous espérons que cela aboutira sur des actions concrètes.

Se pose aussi la question de l'équipement des jeunes.

ZHorozian: Il faut alerter quand il y a des pannes sur les PC à destination des jeunes. Exemple à Milord la moitié des PC est défectueuse. Pourtant quand on signale une panne l'intervention est très rapide pour le changer.

• **Mise en place des Parcours d'Orientation Professionnelle**

NGarnier : Nous ne laissons pas le sujet de l'orientation de côté. Nous poursuivons notre réflexion sur notre modèle d'accompagnement à ce propos.

ZHorozian : Quels sont les délais.

NGarnier : Au plus tard fin été 2023

13. Labellisation des missions locales

- Modalités de mise en œuvre, présentation du projet

NGarnier : Les référentiels ont été diffusés cette semaine par l'UNML.

Le calendrier national projette une candidature à la labellisation avant la fin 2025.

Le temps d'appropriation va être long, il ne faut pas se précipiter. Nous ferons le point en temps venu en CSE. Il n'y a pas d'exigence pour démarrer en 2024.

JPrevel : Ne faut-il pas attendre France Travail et quels sont les risques à ne pas souscrire à la labellisation ? Les organisations syndicales au niveau de la branche n'ont pas du tout été associées à cette réflexion.

NGarnier : C'est un outil et non une fin en soi. On ne va pas attendre France Travail.

La labellisation a été instaurée en lien avec l'État, en contrepartie de l'abandon des indicateurs de performance définis en 2019.

Les référentiels doivent pouvoir être partagés en CSE, mais plutôt une fois que nous nous en serons saisis et que nous en aurons tiré un projet de démarche pour notre Mission locale.

14. Appel à projets : bilan global

- Bilan de tous les Projets et Appels à projets en cours ou à venir
- Appel à projet DIP

NGarnier : J'ai du mal avec le terme Appel à Projet. La demande réapparaît mais le point sur les différents financements fera l'objet d'une présentation dans le cadre de la consultation sur la situation économique.

Il y a des projets qui sont récurrents : Parrainage, Quartier d'été, SPRO,...

Des projets FSE : « DIP » désormais, un autre pour lequel il s'agit d'Extraire du PRIJ des modélisations en termes d'accompagnement, « RDV avec ton avenir » (Parcours Intégré sur métiers de la sécurité.).

Plateforme Agir : Qui va remplacer en partie ALLERO qui s'arrête en juin 2023 (fin été début de l'automne)

Nous réfléchissons sur une recherche action sur le CEJ avec une Fondation qui nous accompagnerait à ce sujet.

Enfin le projet « Sport à 360° », pour développer et regrouper les actions en lien avec le Sport.

JPrevel : Comment ces projets s'intègrent-ils dans les orientations stratégiques ? Cette présentation n'est pas assez précise, il n'y a pas de note écrite.

NGarnier : Relisez les orientations stratégiques ...Tout est dans les orientations stratégiques. On vous informera dans le cycle classique des consultations du CSE des avancées des projets. Tout est s'inscrit dans une logique d'ensemble qui fera l'objet d'une présentation quand ce sera finalisé.

15. Point sur le CEJ

Clubs CEJ :

- Point de situation sur organisation des clubs et nombre d'intervenants
- Modification de la durée, du déroulement et du contenu Club CEJ
- Prévisionnel clubs CEJ nombre d'animateurs

F.Prigent-Mersch : Les Clubs CEJ se déroulent toujours sur 15 jours, mais la seconde semaine tient compte de l'offre de service. Un point a été réalisé avec les RS sur les volontaires pour l'animation des clubs CEJ. Un prestataire a été sélectionné pour former des animateurs sur le collectif, nous avons une vingtaine de volontaires. L'ensemble des conseillers à terme devra animer des ateliers collectifs. Tout le monde sera formé. La formation dure 2 jours + 1 jour, 3 mois après.

JPrevel : Qu'il y ait des volontaires très bien, mais je ne partage pas le fait qu'il faille que tous les conseillers animent des ateliers collectifs. Nous ne serons pas d'accord.

PMartel : Ainsi le conseiller devra tout faire. L'accueil, l'accompagnement, l'animation à l'accueil, les ateliers collectifs, c'est trop.

NGarnier : L'objectif est que les conseillers disposent de l'ensemble des compétences pour prendre en charge les activités prévues à la CCN, dans le strict respect des horaires de travail.

PMartel : Si les portefeuilles ne sont pas plus petits et qu'on donne du travail en plus, comment va-t-on faire ?

F.Prigent-Mersch : Il y aura plus de personnes qui vont se charger du collectif et les recrutements continuent.

E.Aline : En cas d'absence d'un animateur comment on sera en mesure de le remplacer.

F.Prigent-Mersch : Nous sommes en train de lisser et d'organiser les choses.

ZHorozian : Selon quelle temporalité ?

F.Prigent-Mersch : Des conseillers arrivent dans les 15 prochains jours et les formations démarrent début Mars 2023. Dans le cadre des recrutements on recherche des gens qui ont déjà assuré des animations collectives.

ZHorozian : Pour les clubs CEJ, au bout d'une semaine, les jeunes ne sont pas suffisamment autonomes pour se positionner sur les ateliers de la 2^{ème} semaine.

JPrevel : Quel est l'organisme de formation ? Ils connaissent les missions locales ?

F.Prigent-Mersch : Ils ne connaissent pas les missions locales. Je vous donnerai le nom de l'organisme de formation.

CEJ

▪ Organisation et décisions en cas d'absence de conseillers : Modalités de changement de référents CEJ sans concertation Pourquoi ?

F.Prigent-Mersch : Notre mission de service public nous impose qu'un autre conseiller doive prendre en charge les jeunes. Les absences courtes étant plus compliquées à palier.

JPrevel : Vous demandez trop aux conseillers socles CEJ. Je rappelle qu'il n'y a qu'une centaine de conseillers socle CEJ pour 20 000 jeunes dont 3000 CEJ, alors que dans d'autres ML il n'y a que 30 jeunes par conseillers comme à Pôle Emploi. On ne rend pas le même service avec un portefeuille à 30 ou à 200.

SDuarte : C'est une réalité qui nous est remontée également.

NGarnier : Moi je m'occupe de la ML de Paris pas de Pôle emploi. Les propos généraux ne m'intéressent pas. Ce qui me préoccupe c'est de rendre service aux jeunes pour répondre à leur besoin.

Aujourd'hui tous les jeunes qui sont censés être suivis ne sont pas complètement pris en charge. Nous avons toutes et tous un rôle à jouer dans l'intégration des salariés nouvellement recrutés, pour développer leur envie de rester. Nous recrutons actuellement.

PMartel : Vous dites que c'est les collègues qui les découragent ?

NGarnier : Je n'ai pas dit ça. Ils ont des raisons de partir. Il peut y avoir des tensions sur la charge de travail. Je dis que c'est un enjeu collectif. Ce n'est pas faute d'avoir mis les moyens sur le recrutement.

F.Prigent-Mersch : Il y a plus à faire sur l'accueil des nouveaux. Il faut harmoniser le « on boarding » sur chaque site. On crée des capsules sur les dispositifs et l'offre de service. L'urgence c'est le recrutement.

MMaman : Et le tutorat ?

F.Prigent-Mersch : Nous n'y avons pas encore travaillé.

NGarnier : Nous menons en parallèle la réponse immédiate aux besoins en recrutement et la structuration RH nécessaire. Il faut accepter le temps nécessaire à ces deux démarches menées conjointement.

EAliné : Nous avons une mission de service public mais récupérer des jeunes quand des collègues sont absents c'est une charge en plus. L'accompagnement CEJ c'est autre chose. Auparavant il y avait des conseillers volants.

NGarnier : Nous aurons le même nombre de conseillers pour la même charge de travail.

JPrevel : Vous pourriez également ajouter des conseillers en plus.

NGarnier : Nous l'avons déjà fait, et les recrutements sont en cours. Nous n'avons pas le budget à l'envi. Nous avons un sujet sur la charge de travail.

EAlain : Sur les missions accueil on va demander aux conseillers socle encore plus, c'est ce qui se pressent sur le groupe accueil.

On est alerté par les collègues sur site. Sur le CEJ c'est compliqué à chaque fois que je dois informer les conseillers socles sur de nouvelles informations sur le dispositif.

NGarnier : Concernant l'accueil, les décisions seront prises par la direction sur la base des préconisations du groupe de travail..

F.Prigent-Mersch : Il va y avoir des recrutements de personnels administratifs, un par site. L'idée c'est de fidéliser les recrutements.

- **Fiche de poste chargé de mission CEJ : Présentation pour discussion**

EAlain : La fiche de poste a changé. Il y a un décalage sur ce qu'on fait et ce qu'il y a sur la fiche de poste.

F.Prigent-Mersch Je vais regarder et nous allons regarder.

- Organisation d'un questionnaire sur conditions de Travail à destination conseillers en charge du CEJ (à l'instar de ce qui avait été fait pour la GJ) pour évaluer les risques professionnels liés au CEJ

L'audit social permettra d'identifier les difficultés.

- **Procédure 15/20 heures : Proposition de la Direction**

JPrevel : Il y a trop de pression sur plus récemment arrivés des conseillers sur la saisie et le contrôle des 15/20 heures. La logique programmatique que vous défendez en tant que Directeur Général n'est pas appliquée sur les sites. Par ailleurs vous aviez promis une note écrite sur les procédures sur le sujet des 15/20 heures d'activité, nous ne l'avons pas.

NGarnier : Je l'ai répété aux salariés, il s'agit d'une logique programmatique. Par ailleurs les instructions de l'État demandent ces 15/20 heures.

JPrevel : Je veux donner un exemple du manque de suivi et d'outillage pour les conseillers. Ainsi il y avait un widget « paiement GJ » qui permettait d'avoir les jeunes pour lesquels l'allocation n'était pas versée. Comment se fait-il que personne n'ait pensé à créer un widget « Paiement CEJ » ? Par ailleurs des collègues ne connaissaient pas la possibilité de copier/coller pour les situations, très utile pour la saisie dans le cadre du CEJ.

SDuarte : Les collègues disent qu'ils ne sont que dans le contrôle, que des cases à remplir...La vraie question c'est de savoir si les salariés effectuent le travail pour lesquels ils ont postulé.

NGarnier : Il nous faut objectiver le temps passé au CEJ en matière de saisie, et d'administratif...

ZHorozian : Sur chaque site les RS appliquent les choses différemment notamment en matière d'exigence du contrôle des 15/20 heures dans le cadre du CEJ. Pourquoi au sein de la MLParis il y a des décisions appliquées différemment ?

Cette pression sur les 15h/20h, cela génère de la souffrance. Nous allons alerter à ce sujet.

NGarnier : Ce n'est pas parce qu'il y a des alertes répétitives qu'elles ne sont pas entendues. Je fais confiance au conseiller, je ne veux pas qu'on rentre dans un système de contrôle. Le conseiller doit échanger avec le jeune sur la réalité des démarches accomplies. Nous regardons en termes de pilotage les 15/20 heures.

▪ **Diffusion des documents élaborés par Drieets et ARML sur CEJ**

JPR : Quel accès A ces documents qui devraient être à disposition des conseillers qui mettent en œuvre le CEJ, alors qu'ils leurs sont interdits !?

NGarnier : Ils sont sur similo.

▪ **Organisation globale** : Demande de suivi comme pour pôle emploi : 30 Jeunes CEJ par conseillers sans autres jeunes à suivre.

▪ **CEJ JR :**

- Modalités précises de mise en œuvre du CEJ JR et prérequis pour jeunes
- Pourquoi du retard dans les modalités d'organisations ?
- Point sur le calendrier de mise en œuvre
- Pourquoi de multiples réunions organisées par site avec les prestataires ?
- Quelle centralisation de l'organisation ?

JP Revel : Le CEJ JR se met en place mais de manière différenciée sur chaque site. Je n'arrive pas à avoir une vision globale du dispositif tel qu'il est mis en œuvre à la ML Paris. J'ai l'impression qu'on a affecté un porteur CEJ JR par site...Cela voudrait-il dire que les jeunes de chaque site dépendraient d'un opérateur, celui du site ? Si tel était le cas je ne comprends pas cette décision puisque nous sommes sur un département.

Par ailleurs, il est dit que seuls les opérateurs peuvent faire rentrer les jeunes dans le CEJ JR, sous-entendu, des jeunes pas connus de la ML Paris, mais nous avons eu sur Centre, le message disant que l'on pouvait orienter vers l'ANRS les jeunes dont le dossier est en veille. C'est encore contradictoire.

J'ai commencé à chercher mes jeunes dont le dossier était en veille. Une requête aurait du être mise en place pour pouvoir adressé les jeunes vers le CEJ JR.

Par ailleurs, je voulais signaler que la circulaire nous oblige à effectuer les demandes de FAJ quasiment sur ordre du porteur de projet CEJ JR en attendant la signature du CEJ et le versement de l'allocation. L'État a pris cette décision sans informer les départements manifestement car le FAJ Paris n'est pas informé de cette obligation qui est faite à la Mission Locale de solliciter un FAJ en attente de signature CEJ JR.

Enfin, il y a la question du référent CEJ JR à la mission locale. Qui va le désigner, comment, sur quels éléments ? Car nous allons devoir saisir chaque semaine sur imilo les éléments des 15/20 heures pour chaque jeune, cela va faire du travail en plus.

NGarnier reprend les éléments de la note du 8 décembre relative au CEJ JR. Les jeunes en CEJ JR seront comptabilisés et déduits des objectifs à atteindre par la ML Paris

JP Revel : Cette note n'est pas assez complète sur le mode d'emploi complet et ne répond pas aux questions que je soulève...

- Point sur Nombre de jeunes en EDI à Paris susceptibles de rentrer en CEJ JR
- Quelle suite de parcours pour les jeunes EDI ?

NGarnier : Tous les jeunes précédemment en EDI sont suivis par la Mission locale..

NGarnier : Voici la Présentation du Flyer CEJ. Nous avons répondu aux attentes exprimées par le Secrétaire du CSE. Nous attendons les remontées avant de le faire imprimer.

FVillard : Je souhaite poser la question du tutoiement en direction des jeunes dans la communication de la ML Paris ?

NGarnier : Mon sentiment est qu'il faut vouvoyer les jeunes, sur la communication institutionnelle c'est du vouvoiement, mais sur les réseaux sociaux le tutoiement est souvent préféré.

16. Information sur le règlement intérieur

17. Information sur la procédure des lanceurs d'alerte

FPrigent-Mersch : Ces Documents seront à valider le 17 février 2023

18. Entretiens Annuels

- Pas d'EAP en 2022 / Calendrier 2023
- Grille d'entretien

Des documents sont projetés en séance.

FPrigent-Mersch : C'est la dernière année que les EAP se déroulent sur un support format papier, l'an prochain nous passerons via un SIRH.

La Grille présentée aux élus a été élaborée à partir des compétences CCN suite avenant 65.

Il y a 3 degrés s : perfectible, conforme ou supérieur à l'exigence CCN.

Il est impératif d'identifier et d'évaluer les compétences.

Pour le PRF c'est la DRH qui traitera les demandes désormais.

Pour les besoins en formation Hors PRF il sera possible de le renseigner dans le formulaire EAP.

Nous allons lancer un appel d'offres pour les formations.

Un retour sur les demandes de formation sera effectué pour chacun.

19. Santé au Travail et Point CSSCT

- Point Expertise Risques Graves sites Milord et Avenir
- Procédure complète en cas d'incident

FPrigent-Mersch : Nous ne souhaitons pas de procédure « hors-sol », il faut se réunir avec le CSSCT, les chargés d'accueil et des conseillers pour écrire la procédure.

Les fiches incidents doivent être remplies. Mais les modalités et le support doivent être revues.

Point sur le plan d'action Milord :

On recherche un médiateur social,

Une formation des chargés d'accueil de la ML Paris est prévue.

Il y a eu une Proposition de CDI pour le chargé d'accueil linguistique.

Nous lançons un appel d'offres pour avoir un psychologue en cas d'incident.

Il y a eu la visite du commissaire de Police et de l' élu en charge de la sécurité.

Nous avons rencontré l'ASP, nous sommes passé de 12% à 4% d'anomalie entre la GJ et le CEJ s'agissant de paiements. L'ASP est assez peu responsable des dysfonctionnements.

- Point Juridique : non-assistance à personne en Danger en cas d'agression

JPrevel : A la suite des incidents graves qui sont intervenus sur les sites Milord et Avenir, la Direction a fait valoir un avis selon lequel la non-assistance à personne en danger ne trouvait pas à s'appliquer à la Missions Locale. Rappelant notamment que les salariés n'avaient pas à intervenir en cas d'incidents.

Les élus du CSE ont souhaité faire appel à un juriste (d'un organisme qui intervient beaucoup dans le réseau des missions locales) pour connaître les aspects juridiques en matière de non-assistance à personne en danger, et de ce qu'il en était au travail et donc en mission locales.

Nous disposons d'une note de plusieurs pages à ce propos qui n'a pas vocation à être diffusée puisqu'elle n'a pas valeur d'expertise. Les éléments de cette note qui s'inspire du Droit Pénal nous précise notamment Évidemment, que l'employeur n'a pas de compétence pour corriger la loi pénale. En ce sens toute tentative sur ce point est nulle et non avenue.

La non-assistance à personne en danger s'applique bel et bien au travail et donc à la ML de Paris.

Il n'est donc pas possible de dire en CSE et aux équipes qu'il ne fait pas intervenir et juste attendre l'intervention de la Police.

Nous attendions une note de la part de la Direction en lien avec l'avis du Commissariat du 18^{ème} arrdt.

Nous souhaitons avoir un positionnement de la part de la Direction. Nous pourrions donner les coordonnées du juriste qui a produit la note aux élus du CSE ML Paris.

La non-assistance à personne en danger est une infraction.

Je vous lis un extrait de cette note :

« Au sujet de la non-assistance à personne en danger en situation d'emploi :

Face à cette réalité peu contestable, il s'agit de repreciser l'impact potentiel de l'infraction de non-assistance en danger dans le quotidien professionnel.

Chaque salarié-e est susceptible de rendre compte directement de cette infraction dans le cadre de l'exercice de ses fonctions quotidiennes. On est responsable de son propre fait ou omission.

Quoi qu'il en soit, le Code pénal trouve sa pleine application y compris en situation d'emploi sans considération pour les fonctions occupées dans l'entreprise. Face aux situations de violences ou péril vécus dans le quotidien professionnel, tous les critères de la non-assistance à personne en danger seront systématiquement recherchés. »

Nous devons lors d'un prochain CSE redire le Droit sur ce sujet. J'espère que nous aurons des éléments de la Part de la Direction pour pouvoir aboutir à une note et à une procédure comme cela avait été promis lors du CSE du 20 décembre dernier.

NGarnier : il est difficile de réagir sur une note dont je n'ai pas communication et sans référence légale et réglementaire. Je vais donc instruire le sujet de mon côté.

20. Locaux

État des lieux locaux ML à compléter avec notamment Nombre du Bureau pour entretien par site et nombre de conseillers par site

- Date de la signature du Bail pour le siège : diffusion du bail au CSE
- Coût des travaux au siège : comment se justifie les 500 Keuros de dépenses
- Local syndical

Point non traité

21. Bilan et Point suite : vol de smartphone et Inventaire PC

Point non traité

23. Droit d'Expression des salariés

Point non traité

Jean Philippe Revel – Secrétaire du CSE ML Paris



Compte A.S.C du C.S.E Mission Locale de Paris : année 2022

DEBIT			CREDIT		
			Solde 2021		277,16 €
Date	Motif	Montant	Date	Motif	Montant
03-janv	Commision	12,16 €	25-janv	Chèque Fonct	1 000,00 €
14-févr	Edenred	1 112 €			
			02-mars	Vir MLP (chèques déjeuner)	3 596,32 €
			10-oct	Vir MLP Sub ASC	26 520,00 €
			28-nov	Vir MLP Sub ASC	1 981,33 €
16-déc	Edenred	32 012,00 €			
				Solde 2022	238,65 €

Compte Fonctionnement du C.S.E Mission Locale de Paris : année 2022

DEBIT			CREDIT		
			Solde 2021 :		74 465,31 €
Date	Motif	Montant	Date	Motif	Montant
03-janv	Commission	2,90 €			
03-janv	Frais tenue de compte	36 €	10-oct	Vir MLP Sub de fonc	15 600,00 €
27-janv	Chèque ASC	1 000,00 €			
28-janv	Chèque envoi AR	13,60 €			
17-févr	PLRV Microsoft	69,00 €			
01-avr	Agios	36,54 €			
21-juin	Cabinet MOBOUR	4 200,00 €			
24-juin	PENNEC Etudes et Conseils	9 738,00 €			
11-juil	Disk dur Externe Secrétaire CSE	139,99 €			
20-juil	Frais tenue de compte	42,97 €			
03-nov	Frais tenue de compte	36,07 €			
				Solde 2022	74 750,24 €
				1 part Sociale	15,25 €