

## **Réclamations CSE – CGT**

### **Vendredi 22 septembre 2023**

#### **Télétravail : application de l'accord pour agents administratifs**

Selon l'accord, tous les salariés peuvent bénéficier au maximum de 2 jours de TT avec 2 jours de présence obligatoire par semaine (en fonction de l'activité), est-ce bien le cas pour les assistants administratifs ? Sur un site on constate que la collègue n'a qu'un jour de TT depuis sa prise de poste (1.06.2023) et elle souhaiterait en avoir 2 (dans la mesure du possible) pour pouvoir assumer toutes les tâches qui lui sont attribuées.

#### **Rappel accord :**

**Il est rappelé que la Mission Locale de Paris exerce une mission de service public, le télétravail ne doit pas nuire à l'efficacité et qualité du travail au service du public.**

**Par ailleurs, ce mode organisationnel doit tenir compte des nécessités opérationnelles et organisationnelles de la Mission Locale de Paris.**

**Enfin, l'accord prévoit une condition d'ancienneté de 2 mois pour prétendre au télétravail.**

#### **Télétravail et réunion équipe :**

Exiger de faire revenir sur site pour une réunion d'équipe programmée l'après-midi des salariés qui étaient programmés en télétravail la journée et les obliger (pour certains) à effectuer un trajet aller-Retour dont la durée sera supérieure à ladite réunion n'est pas très judicieux.

Il faudrait éviter de faire revenir les salariés sur site pour une demi-journée sans prendre en compte les temps de trajets.

**Les réunions en présentiel favorisent l'interaction directe. Les participants peuvent ainsi communiquer de manière plus spontanée. Ce qui crée des échanges plus qualitatifs. Nous choisissons de privilégier les réunions sur site.**

#### **Télétravail : Jour fixe**

Suivant les sites, des collègues ont un jour fixe de télétravail. Nous demandons par souci d'équité que ce soit le cas partout.

**L'accord de prévoit pas de jours fixes. Certains responsables décident d'aller plus loin. L'accord prévoit justement que l'organisation du travail soit gérée par les responsables.**

**L'alternative si on souhaitait harmoniser parfaitement le dispositif, serait de faire remonter les décisions au niveau de la direction générale, ce qui n'est pas souhaitable.**

### 1. Agent d'accueil et assistants administratifs

#### **Le télétravail est-il remis en cause pour les chargés d'accueil et assistants administratifs ?**

Un accord a été résigné en juin dernier...

Les assistants administratifs ont-ils un planning spécifique ou sont-ils considérés comme des chargés d'accueil à mi-temps ? Dans ce cas leurs tâches administratives deviennent secondaires vu le temps consacré à l'accueil. Les collègues sont très étonnés car ils pensaient changer de poste.

Les postes ne doivent pas être interchangeables. Les assistants administratifs ne sont pas des agents d'accueil remplaçants. Ils peuvent dépanner bien entendu, mais leurs tâches doivent correspondre à leur poste.

**L'accord s'applique à tous les salariés.**

**Il est rappelé que le télétravail est une modalité d'organisation et non un droit, comme le rappelle l'accord. C'est la relation d'accompagnement aux jeunes qui est prépondérante.**

**Lors de la négociation concernant le télétravail, la direction a accédé à la demande de ne pas différencier les fonctions ; c'est avant tout la nature des activités exercées qui déterminent si le télétravail est possible ou non.**

### 2. Réunion d'équipe sur site Avenir – Alerte chaleur

Il a été organisé une réunion sur le site Avenir avec présence obligatoire, alors que nous étions en semaine en vigilance du fait de la vague de chaleur. Alors que cette réunion portant sur l'accompagnement aurait pu être reportée à une semaine plus clémente, elle a été maintenue. Il y a des salariés dont l'état de santé peut être fortement altéré par fortes chaleurs la Direction doit en tenir compte. Nous rappelons que les conditions de transport sont rendues plus difficiles en cas de forte chaleur également.

Nous attirons l'attention sur le fait que si des salariés alertent les élus du CSE/CSSCT, cela ne doit pas leur être reproché par les responsables. Nous serons vigilants sur ce point.

Le DUERP qui avait été promis est-il consultable ?

Est-il finalisé ?

Le DUERP intègre-t-il les nouvelles règles en matière de forte chaleur ?

**LE DUERP n'a pas encore été mis à jour.**

**Suite au changement de DRH, la mise à disposition de ce dernier se fera au premier semestre 2024 avec la CSSCT. Ce point est mis à l'ordre du jour de la réunion CSSCT du 11 octobre 2023.**

### 3. Parrainage

Est-il prévu un budget Parrainage, par site, par exemple pour permettre d'offrir jus de fruits et viennoiseries lors des rencontres qui sont organisées parfois sur site ?

Est-ce aux salariés de payer cela ?

Si un budget est prévu de quel montant est-il ?

Généralement, il y a 2 réunions par an avec les parrains sur site.

**Le directeur de l'activité a la charge du budget de fonctionnement. Il doit être sollicité pour toutes demandes. Ce n'est pas aux salariés de payer ces frais.**

#### **4. Conseiller cotation 11 et passage cotation 12**

Quelles sont les règles écrites en matière d'embauche puis de passage de la cotation 11 à la cotation 12.

Certains collègues sont embauchés directement à la cotation 12 alors que d'autres dont certains expérimentés, ne sont embauchés qu'à la cotation 11.

Si les salariés cotation 11 effectuent le même travail que ceux à la cotation 12, alors on doit leur reconnaître rapidement la cotation 12.

**Les règles en matière d'embauche sont celles régies par la convention collective.  
Une nouvelle étude va être menée afin d'avoir une analyse exhaustive des salariés ayant la cotation 11 et ceux ayant la cotation 12.**

#### **5. Indemnité de sujétion pour l'équipe PRIJ ?**

Une Indemnité de sujétion a été attribuée à l'équipe PRIJ suite au prérequis de leur action qui est d'aller à la rencontre des jeunes hors les murs de la structure,

C'est une très bonne chose, mais pourquoi la DIP, qui est un dispositif antérieur, dont un des prérequis est également d'aller vers les jeunes hors les murs et dont le PRIJ s'est inspiré pour sa conception, n'a pas pu bénéficier de cette prime pour ses conseillers ?

La rencontre des jeunes hors les murs, les tours de rues, les permanences, le suivi des jeunes et les actions en collaboration avec les partenaires ne font-elles plus partie des tâches spécifiques de la DIP ?

Si oui, pourquoi cette différence de traitement ?

Pour quelle raison cette indemnité n'a pas fait l'objet de la NAO ?

Pour quelle raison le CSE n'a-t-il pas été informé ?

Le Conseil d'administration a-t-il été informé ?

**Une réponse vous sera apportée lors d'un prochain CSE.**

#### **6. Prime partage de la valeur**

Y aura-t-il une prime pour le partage de la valeur cette année ?

**Cette question sera traitée lors des prochaines réunions NAO.**

#### **7. Visite du Directeur digital Pole emploi site Avenir**

Il y a eu une visite d'un directeur Digital de pôle emploi sur le site avenir. Nous voudrions en connaître les motifs.

**3 chantiers sont lancés :**

- **Par l'UNML/ livre blanc qui exprime les besoins du réseau (la MLP y a contribué)**
- **Ministère : faisabilité d'un SI commun (commun ne veut pas dire unique.)**
- **Les communs numériques. Que peut-on mettre en commun.**

**Aussi, le directeur digital pôle emploi est venu faire une immersion à Avenir dans le cadre de ce troisième chantier.**

## 8. Délai de carence

Le délai de carence est supprimé à la ML Paris. Cette règle est-elle appliquée ?

**Oui la règle est appliquée. Les termes de l'accord prévoient que le délai de carence est effectivement supprimé au premier arrêt constaté dans l'année.**

## 9. Fiche de paie

Qui établit les fiches de paie à la ML Paris ? Une partie est-elle sous-traitée ?

**Il n'y a pas de sous-traitance.**

## 10. Mise à jour du portail et des accords ML Paris

Il semblerait que tous les accords de la ML Paris ne soient pas tous sur le portail, alors qu'ils y étaient auparavant. Que s'est-il passé ?

**A quoi faites-vous référence ? Que manque-t-il selon vous ?**

## 11. Une chance pour tous – Région Ile de France

Ce dispositif de la Région vient concurrencer la ML Paris, comment la ML Paris va-t-elle l'aborder ? Comment travailler avec nos partenaires habituels s'ils répondent à ce dispositif régional concurrent ?

**Les missions locales ne sont pas éligibles à cet appel à projets. Nous serons attentifs aux organismes retenus, si et quand nous en aurons connaissance.**

## 12. Congés et modifications : qui peut les modifier sur le logiciel

Qui peut modifier les congés posés sur le logiciel de gestion des congés

**Une demande est effectuée dans Timmi absence par le salarié. Le n+1 reçoit une alerte pour validation. Si le salarié souhaite modifier sa demande il peut faire une demande d'annulation et de modification.**

## 13. Montant net social

Les salariés qui perçoivent la prime d'activité ont du fait du « montant net social » vu cette prime fortement diminuer jusqu'à près de 200 euros par mois pour certains collègues. Cette mesure va aggraver leur situation. Nous demandons une compensation salariale du montant du différentiel de prime d'activité pour ces collègues.

**Les rémunérations résultent des emplois-repères et des modalités de notre convention collective. La Mission Locale de Paris ne peut pas compenser des mesures prises par décret dans le calcul des déclarations de ressources pour bénéficier de prestations sociales.**

**Cependant et lors des prochaines NAO, un regard spécifique sera porté sur les bas salaires.**

## **Réclamations individuelles CSE ML Paris du 16 juin 2023**

### 1) Forfait mobilité

L'employeur peut verser un forfait mobilités durables à ses salariés qui utilisent un moyen de transport durable pour leurs trajets professionnels. Les moyens de transport pris en charge sont les suivants :

- Vélo personnel (dont le vélo électrique)
- Covoiturage en passager et en conducteur
- Services de mobilité partagée (partage de véhicules électriques ou hybrides, location et mise à disposition en libre-service de trottinettes ou de vélos)
- Transports publics (hors abonnement)

Le forfait mobilités durables est d'un montant maximum de 700 € par an et par salarié.

La somme versée est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Il est possible de cumuler le forfait mobilités avec le remboursement des transports en public, abonnement de métro/train, la limite d'exonération de ces frais cumulés est fixée à 800 € par an et par salarié.

Quand un salarié utilise un abonnement « Véligo » il doit pouvoir cumuler la prise en charge de cet abonnement (dans le cadre de la prime mobilité) et la prise en charge du trajet domicile/travail. Rappel : l'abonnement Véligo est limité à 6 mois il doit faciliter la transition vers l'utilisation d'un Vélo.

**Dans l'accord d'entreprise relatif aux déplacements et à la mobilité, il est spécifié que les dispositifs sont exclusifs.**

**Article 1 :**

**Il est décidé de créer un forfait « mobilités durables » pour prendre en charge les déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail à vélo, avec ou sans assistance électrique, ou en trottinette ou trottinette électrique. Ce forfait n'est pas cumulable avec le remboursement d'un abonnement aux transports en commun.**

### 2) Service RH et Information

Quand il est posé une question au service RH, est-ce au salarié de chercher la réponse par lui-même ?

**Lorsque le service RH est sollicité pour répondre à une question, il peut, en fonction de la demande :**

- Répondre directement à la question posée
- Renvoyer le salarié vers son manager si ce dernier est en mesure de lui répondre
- Renvoyer le salarié vers le portail ou la réponse est existante à la question posée

3) RDV avec ton avenir : diffusion de l'offre de coordination

Pourquelle raison n'y a-t-il pas eu de diffusion d'une offre en interne pour le poste de coordination du projet « RDV avec ton Avenir » ?

**Il est nécessaire pour le coordinateur de maitriser des compétences spécifiques en fonction des outils et de la démarche utilisés dans RDVA qui fait le lien avec les Parcours d'orientation professionnelle et une habilitation groupement de créateurs.**