



**PROCÈS - VERBAL CSE ORDINAIRE MISSION LOCALE DE PARIS
VENDREDI 17 NOVEMBRE 2023**

De 9h30 à 17h

Étaient Présents

N. Garnier (DG), Myriam David (DRH),

JP Revel (Secrétaire CSE), Z.Horozian, D.Naudon, P.Martel (DS CGT), A.Robert , F.Villard, S.Duarte,

M.Maman (DS CFDT), G.Absire

Assistanat : V.André

8 votants

NGarnier : Nous avons souhaité nous adjoindre les services de Valérie André pour appuyer Myriam David dans la gestion de l'instance CSE et des instances du dialogue social.

Elle assurera la prise de note pour que Myriam David soit pleinement investie dans la séance.

V.André se chargera également de l'envoi des documents nécessaires et utiles au déroulement du CSE.

1. PV du CSE du 22 Septembre 2023

8 voix Pour – PV adopté à l'unanimité

2. Calendrier – rappel 15 décembre 2023 – calendrier et fréquence 2024

Prochain CSE le 15 décembre 2023.

Calendrier 2024

Les Mardis suivants :

30 janvier – 26 Mars – 28 Mai – 9 Juillet – 24 septembre – 26 Novembre – 17 décembre

3. RI et Accord CSE

• **Premiers échanges autour d'une révision**

JPREvel : Il y a des articles à mettre à jour s'agissant par exemple des adresses ou bien des appellations qui n'existent plus comme par exemple le plan de Formation devenu Plan de développement des compétences. J'ai pour ma part également noté des choses qui ne correspondent pas ou plus à notre fonctionnement actuel, enfin, il y a des sujets sur lesquels nous souhaitons faire évoluer les choses, notamment sur les heures de délégations puisque nous ne sommes que 9 titulaires (ce qui avait fait l'objet de litiges lors de la négociation du PAP) ce qui correspondait à un effectif inférieur à 200 salariés. Or, nous sommes 250, il conviendrait donc de discuter d'une augmentation des heures de délégation globales pour correspondre à notre effectif actuel.

Il faut donc réviser à la fois le Règlement intérieur et l'accord CSE, le premier découlant du second.

Je propose que la Direction apporte les modifications formelles sur les adresses notamment et que les élus listent les articles à modifier et les propositions de modifications qui seraient à négocier et à insérer dans l'accord et le RI CSE.

MDavid : Nous procéderons comme cela pour le prochain CSE de Décembre.

- **Affichage Élu.e.s CSE sur site – mise en conformité**
- **Mise à jour des affichages sur site** (médecine du travail, inspection du travail, ...)

JPR : Les Affichages sur l'ensemble des sites relatifs aux coordonnées de la médecine du travail et de l'inspection du travail sont à mettre à jour et vérifier. Il y a également l'affichage de la liste des élu.e.s du CSE qui ne doit correspondre qu'à la liste des élu.e.s CSE.

Par ailleurs, il nous faudrait avoir des précisions sur la compétence de l'inspection du travail : Celle du 18^{ème} s'occupe-t-elle de toute la MLP ou bien chaque site dépend de l'inspection du travail de l'arrondissement où il se situe ?

MDavid : Nous allons faire le nécessaire concernant les affichages.

- **Mise à jour BDES**

M David : J'ai renvoyé une réinitialisation à tous les élus pour qu'ils aient accès à la BDES.. Il faudra que je renvoie une réinitialisation pour les élus pour lesquels cela ne fonctionne pas. Il faudra que je l'alimente car il manque des données.

JPrevel : En effet, nous venons de voir que la BDES telle que nous l'avions définie en 2019 dans le Règlement intérieur doit comporter obligatoirement des documents dont la liste est établie dans le RI. Il faudra que la BDES soit en conformité avec notre RI. Nous ferons un point en Décembre prochain à ce sujet.

J'en profite pour dire que la consultation relative aux données sociales 2022 n'a pas eu lieu et que la fin de l'année 2023 approche, par ailleurs dès le début 2024 nous devrions avoir la consultation sur les données sociales 2023. Nous avons du retard, nous savons qu'il y a eu des changements de DRH, mais il faut nous mettre en conformité avec les règles concernant les 3 consultations obligatoires.

NGarnier : Le service RH doit se structurer car il y a eu des départs. Donc d'ici la fin de l'année il y aura besoin de temps pour cette structuration qui est prioritaire. Il faudra attendre un peu pour que toutes les données soient constituées et mises dans la BDES..

- **Présence RSS en CSE**

MDavid : Le RSS CFTC m'a demandé à être invité. Or, de Droit il ne peut pas être invité au CSE. Le CSE propose donc l'application du Droit du travail.

4. **Information sur une Note de Service relative à la gestion de conflit d'intérêts**

MDavid : Un projet de Note de service a été diffusée aux membres du CSE en amont de la séance, pour information et consultation. Ce document a donc la même valeur que le règlement intérieur de la ML Paris pour les salariés.

DNaudon : Quelle communication sera-t-elle effectuée aux salariés à la suite de la validation de cette Note ?

NGarnier : Sur ce type de sujet il y aura une diffusion au-delà d'une simple communication sur le portail.

Il y aura notamment une diffusion lors d'un Comité de Direction opérationnel.

Il faut Être vigilant sur l'information à donner sur les sites, cela se fera dans le cadre des réunions d'équipe sur site.

La note de service renvoie à la responsabilité individuelle de chacun. C'est un cadre qui précise que s'il y a risque de conflit d'intérêt il y a obligation de déclaration au supérieur hiérarchique.

FVillard : Si cela concerne un responsable de Site, qui doit-il prévenir ?

MDavid : C'est Richard Champagne pour les Responsables de site. Ou bien La Direction pour les autres

JPRevel : La note s'applique donc pour les situations en cours et à venir.

NGarnier : En effet, la déclaration s'applique pour les situations où il y a risque de conflit d'intérêt.

Vote : 8 Pour

5. Suivi des suites de l'Audit social et suivi des préconisations Expertise risques Graves

MDavid : Nous avons échangé avec le Secrétaire du CSE. Ce point est à l'ordre du jour mais fera l'objet d'un report lors du prochain CSE pour mise à jour du suivi de l'audit social.

JPRevel : Il faudra établir un calendrier des consultations obligatoires.

MDavid : Nous allons nous mettre en conformité. Sur la BDES et les consultations et établir un calendrier à ce propos.

JPRevel: Je note donc pour décembre prochain qu'il nous faudra établir un calendrier avec consultations obligatoires.

Données sociales, Comptes et Orientations stratégiques. D'ailleurs il n'y a pas eu de consultation sur les orientations stratégiques 2023.

6. Suite des droits d'alerte organisation emploi et surcharge de travail pour conseillers (reprise des réponses de la Direction établies suite au CSE du 22 septembre 2023)

Rappel des questions et des réponses

Droit d'alerte sur Organisation de l'emploi

Questions des élu.e.s

Le Groupe de Travail sur l'organisation de l'emploi notamment la relation entreprise devait rendre ses conclusions ou propositions en juin 2023.

À ce jour aucune information n'a été donnée quant aux conclusions et les éventuelles décisions

Réponse Direction :

Un point d'étape des travaux a été partagé en comité de direction opérationnel avec l'encadrement, à l'occasion du mot du DG le 21 septembre 2023 avec l'ensemble des salariés et au CSE lors de sa séance du 22 septembre 2023.

Questions des élu.e.s

Cette situation suscite de vives inquiétudes de la part des salariés des équipes emploi (Correspondants emploi, chargés de filières, ...).

La Direction générale doit remédier aux inquiétudes et aux incertitudes quant à l'avenir de ces collègues.

- *Quelle organisation complète de l'activité emploi à la MLParis avec détail poste par poste?*

Réponse Direction :

Ce sujet fera l'objet d'un travail spécifique dans le cadre plus large de l'élaboration du référentiel des métiers de la Mission locale de Paris courant 2024 ; elle fera l'objet de travaux participatifs, dans le strict respect du rôle des instances représentatives du personnel. Il s'agit davantage d'un sujet de fonctionnement que d'organisation au sens strict.

Questions des élu.e.s

- *Quelle incidence sur les fiches de postes des conseillers ?*

Réponse Direction :

Même réponse (référentiel des métiers)

Questions des élu.e.s

- *Quelle incidence que les fiches de poste de l'ensemble des postes liés à l'activité emploi ?*

Réponse Direction :

Même réponse (référentiel des métiers)

Questions des élu.e.s

- *Quelle « relation entreprise » désormais ?*

Réponse Direction

La relation entreprise reste définie par les besoins des jeunes aux différentes étapes de leur parcours, de la découverte du monde de l'entreprise à l'intégration en emploi en passant par l'orientation professionnelle.

Réponse au droit d'alerte CSE / Surcharge de travail et risques pour la santé des conseillers

Droit d'alerte sur charge de travail des conseillers

Questions des élu.e.s

« Désormais et petit à petit, les conseillers outre l'accompagnement CEJ, assurent le 1er accueil et l'accompagnement de tous les jeunes, certains collègues assurent les Clubs CEJ, d'autres sont formés (sont-ils tous volontaires ?) à l'animation collective. Par ailleurs, se profile la crainte d'une nouvelle modalité de 1er accueil qui va différer l'entretien de 1er accueil dans le temps, avec une saisie de la fiche d'accueil dévolue aux chargés d'accueil, sans compter le fait que des missions « emploi » leur seront confiées.

Des collègues subissent, et n'osent se plaindre.

- *Que compte faire la Direction en termes de recrutement de conseillers. Il faudrait 100 conseillers dédiés uniquement pour le CEJ à raison de 1 conseiller pour 30 jeunes.*

- *Il faudrait donc, au moins 50 conseillers de plus pour assurer l'accompagnement des autres jeunes et par voie de conséquence un accompagnement CEJ et Pacea dignes des engagements signés. Que compte faire la Direction ?*

Réponse Direction

Les conseillers intervenant en animation collective sont aujourd'hui tous formés et nous priorisons le volontariat. L'effectif de la Mission locale de Paris a substantiellement augmenté ces deux dernières années (près de 25%). Ce sont aujourd'hui plus de 150 conseillers qui interviennent pour accompagner les jeunes dans le cadre d'une démarche globale. La question des recrutements doit être posée dans le contexte budgétaire actuel de l'Association. Les pistes d'évolution de l'organisation d'une part, du développement des compétences d'autre part doivent également être approfondies.

Questions des élu.e.s

- *Comment la Direction évalue-t-elle les risques de surcharge de travail des conseillers ?*

Réponse Direction

Un travail est engagé avec la Fondation AlphaOméga pour consolider le modèle économique de l'association. Ce travail intègre avant tout une mesure étayée de la charge de travail induite par les missions de la Mission locale de Paris. Il devra permettre d'ici début 2024 d'évaluer les besoins de la Mission locale de Paris pour fonctionner.

Questions des élu.e.s

- *Quelles mesures compte-t-elle prendre ?*

Réponse Direction

En fonction des conclusions du travail évoqué ci-dessus, les financeurs « historiques » seront sollicités, et une stratégie de recherche de financements sera définie et engagée courant 2024.

JPRevel : Je trouve que c'est léger. 16 lignes de réponses pour le droit d'alerte et les questions portant sur les risques en termes de charge de travail pour les conseillers, c'est très peu. Vous reportez tout en 2024 et mentionner la fondations Alphaoméga et le modèle économique comme si le modèle économique avait un lien direct avec les risques liés à la surcharge de travail. S'agissant du nombre réel de conseillers qui sont dédiés à l'accompagnement global nous attendrons les données sociales à ce propos. Globalement vous ne répondez pas du tout au droit d'alerte.

NGarnier : Concernant l'alerte concernant les équipes « emploi », les réponses seront transmises en lien avec groupe de travail qui a travaillé sur le sujet. Si on parle de risque : il n'y a pas de risques à changer l'organisation.

Au sujet de la charge de travail des conseillers, nous construisons une stratégie de recherche de fonds pour un financement structurant. Pour le CA de Décembre, nous allons pouvoir définir une feuille de route sur ce sujet. Il y aura un point d'ODJ CSE spécifique.

Je ne peux pas vous donner plus que ce que j'ai.

L'objectif c'est d'arriver à l'équilibre budgétaire, c'est à partir de là qu'on mettra l'accent sur les besoins pour l'accompagnement.

L'autre sujet c'est le développement des compétences mais aussi, la révision de certains process, et la répartition des ressources en directions des jeunes.

Cela correspond donc à 3 axes : 1) financements, 2) compétences, 3) organisation et répartition de la ressource existante.

Il n'y a pas de perspectives de hausse du budget ML que ce soit du côté de la Ville ou de l'État sans parler de la Région. La Ville envisagera un geste pour 2023 (et peut-être 2024) en lien avec l'immobilier et les locaux que nous avons libérés.

JPRevel: Vous évoquez un référentiel métier dans vos réponses à quoi faites-vous référence ?

NGarnier et M David : Au sujet du référentiel métier, il y a la CCN, les fiches de postes. Il s'agit de redéfinir les fiches postes pour chaque poste. Il faudra lier les fiches de postes et le référentiel de compétences en lien avec le Plan de développement des compétences.

Ce n'est pas le cas aujourd'hui.

NGarnier : Nous sommes sur 3 approches : Emploi, métier, compétences...

Il s'agit de définir les emplois à la MLP. C'est un sujet à ouvrir.

C'est un sujet de cartographie.

JPRevel : Ce que vous énoncez ressemble à ce qui s'appelait de la GPEC et qui désormais s'appelle GEPP. C'est très bien d'avoir une telle ambition pour la MLP mais il me semble que dans le contexte (France Travail, Labellisation, et autres projets d'organisation ...) ce n'est pas la priorité. Cela requiert de l'ingénierie.

Par ailleurs, il faudrait que vous m'expliquiez sur quelle approche et quelle ingénierie justement vous vous appuyez. Vous venez de parler : d'Emplois, Métiers, Compétences ; je connais l'ingénierie du Ministère du Travail pour ses titres : Emplois, Activités, compétences.

NGarnier : Il ne s'agit pas de courir plusieurs lièvres mais de stabiliser les choses. S'agissant des Fiche de poste. Cela signifie comment on les caractérise. Il faut stabiliser et professionnaliser.

Nous avons une priorité : Les recrutements notamment sur un site. Par ailleurs, Il s'agit de se réappropriier la CCN.

JPRevel : Il nous faut avoir une vision globale de ce que vous souhaitez et prioriser. Il nous faut avoir un plan global en lien avec orientations de la MLP pour que l'ensemble soit lisible.

NGarnier: Il y a besoin de réappropriation et non de développement.

7. Dispositif CEJ

- Problèmes de paiement ASP toujours pas fiables

JPRevel: Les problèmes de paiements persistent c'est récurrent...Est-ce qu'on aura toujours des bugs, cela fait-il partie du dispositif, faut-il s'y habituer ,

NGarnier : Il y a eu des progrès. Il y aura toujours des bugs, mais il y en a moins. Il y a une forte veille sur ce sujet.

- Procédure de signature électronique pour la ML Paris

JPrevel : J'ai appris qu'un dispositif de signature électronique était possible désormais. Mais que chaque ML devait se positionner : quel positionnement de la ML Paris ?

Pour ma part je n'y suis pas favorable car la procédure semble peu adaptée pour de nombreux jeunes en revanche on peut déplorer le nombre élevé de document papier à signer dans le cadre du CEJ !

NGarnier : Je ne connaissais pas cette possibilité de signature électronique. Je vais me renseigner.

8. Complémentaire santé : Consultation nouveau contrat mutuelle.

- Intervention Mme Roulois complémentaire santé et prévoyance MH (Malakoff Humanis)

Intervention sur complémentaire santé et portabilité.

NGarnier :

Nous allons avoir un rappel du contexte et des comptes de résultats à ce jour. MH nous fera des propositions. Après nous échangerons entre nous sur ces propositions.

MH : Présentation d'un document – Mme Roulois

Les cotisations ne couvrent pas les prestations. Les cotisations augmentent de plus de 23%.

Cette année ça va mieux que l'an dernier. Mais le contrat est déficitaire.

La moyenne du S/P (Sinistres sur Primes) est de 120 avec déficit total de 197 Keuros.

Il va falloir orienter les salariés vers le réseau.

MH doit redresser votre contrat.

Votre contrat est haut de gamme. L'employeur prend en charge 80%. C'est un avantage.

SDuarte : Il y a un gros impact post-covid donc l'année 2022 est très déficitaire.

MH : Ce déficit est essentiellement dû au fait qu'il y a eu une hospitalisation qui a généré un cout de 60Keuros que MH a payé. C'est surtout cela qui explique le déficit de 2022.

Des tableaux comparatifs de résultats sur les Dernières années sont présentés

Par exemple :

En 2023 les soins courants : 199 Keuros contre 164 Keuros en 2022

Optique même dépense 2022 et 2023. Mais le réseau Kalyxia n'est pas utilisé.

L' Hospitalisation 153 Keuros en 2022 contre 49 Keuros en 2023.

Globalement on est en consommation supérieure avec un peu moins de bénéficiaires.

Il y a également le désengagement de la CPAM qui a une incidence sur la hausse de la consommation.

Proposition MH :

Nouvelle proposition

« TUF (Tarif Unique Famille) de base et surcotisation facultative ».

Il s'agit de minorer le socle et d'ajouter une surcomplémentaire facultative.

Sachant que le TUF et la surcomplémentaire correspondraient aux garanties actuelles.

Ainsi ceux qui sont célibataires peuvent choisir ou non d'avoir l'option et ne pas payer s'ils ne consomment pas.

Il faut aller vers le réseau Kalyxia pour réduire les coûts.

C'est un redressement de 35% qui était proposé initialement.
Finalement le contrat actuel est redressé de 20%.

Information sur les cas de départ à la retraite :
Il y a un accompagnement possible par MH.
Rappel de la Loi Evin et présentation de l'accompagnement MH
Pour les retraités : Il y a 10% de remise pour les anciens salariés de la ML Paris.
Il y a une garantie obsèques également proposée aux retraités.

JPrevel : Il n'y a qu'une proposition MH ? Il y en a d'autres possibles elles ne sont pas présentées.

NGarnier :
La situation vous a été présentée.
Légalement on peut dénoncer le contrat pour changer d'assureur à tout moment avec préavis d'un mois.
Or, changer de mutuelle demande plus d'un mois.
Je vous propose qu'on renégocie l'accord actuel, mais si c'était le cas ce serait avant le 30 septembre 2024.
MH Nous propose une nouvelle proposition Base + complémentaire.

MDavid : MH ne connaissait pas notre accord d'entreprise de 2012. Il y a eu plusieurs échanges avec eux. Il n'y a pas pléthore de solutions et de propositions.

NGarnier : Le cadre conventionnel est sur une répartition 50/50 avec des garanties inférieures.

ZHorozian : Quel serait le surcout par personne du redressement en gardant les garanties actuelles ?

NGarnier : 20 % en plus en y ajoutant le cout de la hausse du PMSS.

La cotisation est de 4% payée à 80% par la MLP.

20% de redressement cela correspond à 4,80%.

La cotisation mensuelle est de 29 euros par salarié. Donc la hausse serait de 35 euros.

Il y aura des choix à faire pour les salariés.

C'est 40K euros de plus pour la MLP.

NGarnier : Nous sommes en phase d'information. En décembre nous vous consulterons.

MH propose 4,55% pour la base et 0,82% surcomplémentaire.

Pour les mêmes garanties ce sera + 20%.

JPrevel: J'ai pas mal de remarques à faire sur ce sujet.

D'abord je déplore le fait que nous n'ayons pas du tout été associés en tant qu'élus CSE et organisations syndicales à ces discussions avec MH. Je crois que c'est contraire à ce que prévoit la CCN en matière de contrat santé ou prévoyance.

Je rappelle que notre complémentaire santé relève de notre accord d'entreprise et que cet accord est le fruit de négociation après la fusion et qu'il y avait au moins deux missions locales sur les cinq qui finançaient à 100% la mutuelle.

Ensuite, vous proposez un système dans lequel c'est l'individualisme qui prime au détriment des valeurs de la sécurité sociale et donc de la solidarité.

NGarnier : Sur ce qui s'est passé avant, je précise que les conditions de travail n'étaient pas identiques en termes de locaux...

C'est donc sur la base de ce qui a été présenté nous reviendrons vers vous en décembre

Nous aurons des échanges entre temps si vous le souhaitez..

Je vous ferais part de la façon dont nous travaillerons jusqu'au CSE.

Le 15 décembre le CSE sera consulté sur la proposition de MH voire sur une autre proposition que vous pourriez avancer.

Il faudrait un avis du CSE le 15 décembre. Nous pourrions avoir une séance de CSE extraordinaire en visio si besoin.

Suite du Point 7

- Fiche de poste chargés de mission : Évolution sans information du CSE

JPrevel : Il n'y a pas eu de présentation en CSE de la dernière fiche de poste diffusée en Juillet et qui indique que le chargé de mission devra suivre 30 jeunes CEJ. Pourquoi ce changement et ajout de suivi 30 Jeunes sur lequel nous serons sans doute opposés car le travail qu'assure les chargés de mission ne laissera pas de temps pour un suivi de 30 Jeunes CEJ . Cette fiche n'a pas été présentée au CSE.

NGarnier: Nous allons instruire et regarder cette fiche et nous remettons à l'ODJ en décembre.

JPrevel : il y a aussi la question de la durée des avenants signés qui sont à durée déterminée, ainsi la question se pose chaque fin d'année pour les chargés de missions qui sont dans l'incertitude. Or il y a besoin des chargés de mission et le dispositif est pérenne (même s'il va changer de nom : contrat d'engagement avec la Loi Plein emploi).

C'est une fonction nécessaire.

NGarnier : Les collègues chargés de mission restent conseillers...Quand on accède à une fonction différente, le salarié peut aussi en sortir.

- Règles de changement de conseiller référents systématique pour jeunes CEJ en cas d'arrêt maladie

JPrevel : Il y a des exemples différents pour les collègues en cas de maladie, dans certains cas le suivi et l'accompagnement sont assurés par les collègues en attendant le retour du référent des jeunes dans d'autres on a transféré d'autorité les dossiers des jeunes CEJ aux collègues.

C'est problématique car non seulement ça fait reporter la charge de travail sur les collègues en faisant porter la responsabilité sur le collègue malade qui n'y est pour rien, mais aussi ça rompt la relation de confiance entre les jeunes et le conseiller référent CEJ. Les jeunes ne comprenant pas pourquoi leur référent a changé.

MDavid : C'est compliqué pour tout le monde d'anticiper les arrêts maladie et leur durée car on ne connaît pas les causes ni la durée de la maladie. La décision concernant le suivi et l'accompagnement des jeunes va dépendre du nombre d'arrêts reçus.

Sans parler de règles, dans le cas d'une longue absence ou d'une absence qui se répètent, les RS dispatchent les suivis.

NGarnier : Un point n'est pas négociable : Les jeunes doivent continuer à être accompagnés. Ensuite il y a des situations particulières suivant les sites en termes de ressources. Il peut y avoir la question de la relation de confiance entre le salarié et le conseiller qui se pose en plus..

Basculer l'ensemble des jeunes sur un nouveau référent c'est un peu mécanique, répartir sur plusieurs collègues pour que les jeunes soient accompagnés en attendant le retour de maladie est une solution.

JPrevel : il faut nuancer entre accompagnement et référence...L'accompagnement doit se poursuivre sans forcément changer de référent.

- Question sur durée du contrat CEJ : 6 mois ou 1 an - Quelle règle ?

NGarnier : Actuellement c'est 1 an. Par ailleurs, nous devons réfléchir sur la base des travaux sur l'accompagnement en cours. De mon point de vue, il n'a pas été judicieux d'avoir proposé 1 an d'emblée. Certains collègues se demandent ce qu'ils vont proposer pendant 1 an avec certains jeunes. Certaines ML proposent 6 mois.

JPrevel : Attention certaines ML propose une durée de 6 mois pour augmenter les nombres de contrat CEJ signés, par pure stratégie. Il est vrai que la durée officielle annoncée du CEJ est de 6 mois à 18 mois.

NGarnier : Il va falloir revenir aux fondamentaux du texte qui propose donc de 6 mois à 18 mois.

- Point allocation CEJ, Pacea, FAJ

Note diffusée.

NGarnier : Il y a une vigilance à avoir sur le FAJ sachant qu'il n'y aura pas d'abondement PACEA. La question est de savoir comment mieux utiliser le FAJ.

9. Organigramme ML Paris

- Présentation nouvel organigramme

-

JPrevel : Selon moi il y a un souci de lisibilité. Le Directeur Adjoint est-il bien positionné sur l'organigramme, pourquoi est-il sous le directeur et non à côté, même interrogation pour le positionnement de Valérie André.

Il y a mentionné « Pôle » dans certains cas mais pas partout. Il y a « compétences » dans Deux directions (DCIE et DRH).

J'aimerais savoir à quoi correspond chaque appellation : Compétences, Insertion, etc.. ; est-ce qu'elles correspondent aux même chose qu'avec l'ancienne Direction ? Les contours ont-ils changé ? sont-ils en phase avec les orientations stratégiques ?

Personnellement je n'ai jamais compris ce que recouvrait la DCIE dans son appellation. Qu'est-ce qui a changé dans ces appellations ?

NGarnier : Cette organisation est en lien avec les orientations stratégiques.

ZHorozian : Où se trouvent Fouzia Bendelhoum et Karine Parville ?

NGarnier : Il n'y a pas de services leur correspondant. La responsabilité hiérarchique n'implique pas la responsabilité d'un service.

SDuarte : Cet organigramme peut-il être diffusé aux partenaires ?

NGarnier : oui

SDuarte : Nous ne disposons pas de diaporama unique pour présenter la MLP. Chacun propose le sien.

NGarnier : En effet il faudrait en proposer un modèle unique, cela se fera en même temps que la présentation du processus d'accueil des nouveaux salariés.

- Référence thématique sur site : professionnalisation des référents, temps dédié pour l'animation de la référence, visibilité

MMaman : De nombreux collègues ont des références, ils ont des temps dédiés mais ne peuvent pas prendre le temps nécessaire pour développer ces références.

Est-ce qu'il y a une harmonisation sur tous les sites à raison d'une demie journée par semaines comme il est d'usage ?

NGarnier : Sur ce point-là, on tourne sur ce sujet depuis un long moment. Cette compétence apparaît dans la CCN : être référent sur un domaine spécifique.

Ce n'est pas une bonne option de l'encadrer par le temps.

Il faut l'aborder différemment. Il faut que le conseiller soit mis en position pour l'exercer. Ce sujet interroge le rôle des Responsables de sites et celle de l'animation fonctionnelle en lien avec l'organigramme de Pajol avec les directions en charge de l'animation fonctionnelle de ces références. Pour autant sur la question du handicap, on a besoin de traiter les choses rapidement indépendamment des travaux plus larges.

RDV est pris pour l'été 2024 pour définir les choses en matière de référence.

JPrevel : Je tiens à rappeler que les élus CSE ont fait appel à une expertise justement pour permettre d'avoir une base de réflexion et donc de décisions sur le sujet des références thématiques. C'est sur ce document qu'il conviendrait de s'appuyer. C'est un peu comme pour la réflexion de l'emploi qui a oublié qu'il y avait eu le travail aboutissant à la mallette.

NGarnier : Nous nous appuyerons sur le document d'expertise sur les références thématiques.

10. Consultation au sujet d'une mise à disposition d'Anne Michaut au sein de L'UNML

NGarnier : Il y a 3 chantiers sur les sujets SI : Le Livre blanc sur les besoins du réseau dans le cadre de la fin de Similo (c'est en cours), 2^{ème} chantier sur la possibilité d'un SI Commun, enfin un 3^{ème} sujet sur les « communs numériques » pour lequel la DG de pôle emploi (non la DSI) souhaite avoir un échange entre Salariés ML et Salariés Pole emploi.

Sur ce projet des « communs numériques » l'expérience d'Anne Michaut pouvait être opportune. A compter de lundi prochain, cette dernière sera mise à disposition de l'UNML pour co-conduire le projet.

Cette mise à disposition s'effectue sur la base d'un mi-temps sur un semestre.

A.Michaut va faire contribuer son équipe également.

Je vais prendre en charge les moyens généraux. Pour les questions de pilotage ce sont Richard Champagne et Philippe Brousse qui seront sollicités.

JPRevel : Est-ce que vous avez pensé à valoriser également le temps que l'équipe passera sur ce projet ? Par ailleurs, il me semble qu'il faut valoriser l'expertise que porte Anne Michaut au-delà de la simple valorisation de son salaire. En effet, s'il fallait faire appel à des ressources externe cela coûterait beaucoup plus, l'expertise portée par A. Michaut est non seulement la sienne, mais celle accumulée par la ML Paris avec notamment le portail.

Vote 8 voix POUR

11. Politique RH

- Modalités de recrutement (procédure, qui fait quoi ?)

MDavid : Je suis en cours de finalisation sur ce point.

- Modalités de mobilité interne (Procédure)

MDavid : Cela se réalise avec les directeurs, responsables de secteur. Les Offres sont diffusées en interne pendant 15 jours puis en externe.

D'ailleurs, je suis preneuse de plateformes sur lesquelles on pourrait diffuser nos offres.

La présélection est effectuée par le service RH, après échange téléphonique de 15 minutes avec le candidat, ensuite un entretien avec un chargé de recrutement, puis enfin un entretien avec le responsable de secteur.

En 2024, il y aura une politique de recrutements d'alternants.

Sur la mobilité interne, les salariés en poste depuis moins de 2 ans ne seront pas éligibles sur la mobilité sauf exception.

DNaudon : Pourquoi 2 ans ?

MDavid : Il nous faut adopter une logique de stabilité, car il faut du temps pour former les nouveaux salariés. Au sujet des absences longues, on recrutera des CDD, cela constituera ainsi un vivier pour des postes en CDI.

Pour la Mobilité Géographique : Un entretien par service RH, puis par Responsable de secteur.

Pour la Mobilité d'emploi : Entretien RH puis processus recrutement comme externe.

JP Revel: Rien ne change pour la mobilité interne alors !?...un collègue qui veut changer de site doit pouvoir le faire sans avoir l'aval du RS du poste quitté et celui du poste visé.

NGarnier : La décision de l'affectation sur un site appartient à la Direction Générale.

DNaudon : Je veux évoquer la question des remplacements sur Milord des collègues qui ont souhaité être recrutés pour « RDV avec ton avenir ». Il y a des financements FSE à la clé, l'action ne peut démarrer sans conseillers. Nous avons 6 mois de retard.

NGarnier: Pour Milord, il n'y aura pas de départ de salariés du site sur un autre poste tant qu'il n'y a pas de remplacement.

ZHorozian : Je voudrai énoncer deux situations qui se sont produites dans le cadre des mobilités :
-Une collègue qui postule sur un nouveau poste et à qui on demande d'assurer l'ancien poste et le nouveau.
-Des salariés sont étiquetés « difficiles » pour des mobilités, cette réputation se répand et la mobilité est impossible. C'est la raison pour laquelle il ne doit pas y avoir l'aval des deux RS pour une mobilité.

NGarnier : Il ne peut y avoir d'avis fondé sur des rumeurs. C'est la Direction générale qui décide des mobilités internes.

- Information sur les effectifs : remplacement des salariés en arrêt depuis plus d'un mois

MDavid : L'idée est de remplacer les arrêts maladie de plus de 3 mois et de constituer ainsi un vivier de CDD pour des CDI.

ZHorozian : il existe le SIRAC qui est une entreprise de temps partagé..

12. Retraite : Versements Ircantec ou Agirc/Arrco : y-at-il eu des erreurs ?

MDavid : oui. Notamment en 2020. Il y a eu des anomalies. Il y aurait des doubles déclarations donc Ircantec et Agirc-Arrco.

JPrevel : Il y a eu des anomalies de versement. Certains collègues ont constaté des absences de versement pour une année. Quels sont les collègues concernés ?

MDavid : Toutes les modalités ont été accomplies. Les salariés doivent venir voir le service RH. Il faut voir avec la CNAV. Cela concerne les salariés qui relèvent de l'Ircantec.

JPrevel : Vous devez Informer les salariés nominativement puisque c'est la MLParis qui a fait des erreurs.

MDavid : Cela a été fait.

JPR : Non. Je n'ai rien reçu à ce sujet. Il faudrait vérifier cela et informer tous les salariés nominativement à ce sujet.

13. Point CSSCT :

- Fiches incident (suivi)

Le travail est en cours. Avec un formulaire plus simple à renseigner sur le portail.

- Suivi situation site Milord

NGarnier: Il va y avoir un 2^{ème} RSA sur le site Milord. Le Recrutement est en cours. Il n'y aura pas d'intégration en masse, il y a 6 postes à pourvoir. Par ailleurs il y a des arrêts maladie qui se renouvellent. Il y a des travaux.

JPrevel : Je ne comprends pas le recrutement d'un RSA pour Milord. Cela ne va pas régler la question de l'insécurité. C'est de conseillers dont on a besoin.

NGarnier : Milord c'est le site avec le plus de salariés donc il y a nécessité de plus d'encadrement. L'espace accueil est achevé et d'ici mi-décembre ce sera le tour de l'espace cuisine.

Aurélien est fréquemment sur milord. Reste le sujet des sanitaires à revoir.

L'équipe est fatiguée avec des arrêts et des difficultés à recruter. Il faut que le site dispose de ressources pour éviter cette fatigue récurrente.

Un étudiant de l'École « Louis Lumière » va réaliser un documentaire sur Milord.

Un tableau de suivi de 80 lignes permet de suivre les éléments.

Il y a un problème de fuite dans les locaux.

ZHorozian : Je souhaite ajouter qu'avec la pluie les collègues glissent sur les feuilles c'est dangereux. L'intervention pour les nuisibles n'a pas été réalisée pour les rats et souris.

JPrevel :

Un RSA en plus ne va pas gérer la sécurité. L'argent du poste devrait être utilisé pour augmenter les salaires des jeunes conseillers souvent bac +4 /5embauchés à la MLP sans quoi ils partent.

- Rehausseurs pour PC : à proposer à chaque salarié en faisant la demande (Certains salariés en ont réclamé et ont essuyé un refus !?)

MDavid : Il faut faire un ticket à l'Esio. Voir portail. Il y a des réhausseurs à disposition.

- Rappel règle visite médecine du travail initiative salarié (notamment Sur temps de travail ou hors temps de travail) – La DRH est-elle informée par la médecine du travail ?

MDavid : Les salariés peuvent demander à tout moment un RDV à la Médecine du travail. Le service RH est informé. Cela se déroule sur le temps de travail. Il n'y a pas besoin d'autorisation mais il faut prévenir le service RH et le RS..

Les RDV hors des horaires de travail sont plutôt réservés aux travailleurs de nuit normalement.

- DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)

La Consultation du CSE sur le DUERP aura lieu en Décembre 2023.

14. Prime de partage de la valeur

NGarnier : Compte tenu du budget. Il n'y a pas d'enveloppe pour cette Prime de Partage de la Valeur.

15. Indemnité de sujétion pour équipes DIP et Obligation de Formation (au même titre que l'équipe PRIJ)

Rappel : Réclamation individuelle posée pour le CSE du 22 Septembre 2023

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 ?

MDavid : Je suis en train d'instruire les dossiers afin de répondre à cette question.

NGarnier : L'instruction est en cours. C'est pris en compte.

PMartel : Cela fait plus d'un mois qu'on attend la réponse. Par ailleurs, nous allons donc travailler sur les horaires de bureau ?

16. Indemnité de Responsabilité pour la coordinatrice de l'équipe Obligation de Formation

NGarnier : Ce n'est pas possible. L'indemnité de responsabilité ne peut être attribuée qu'au seul Directeur de la structure.

17. Jury d'examen : modalités et règles pour les salariés jury

MDavid : Il est possible de participer à un jury. Il faut aussi veiller à la charge de travail. La MLP y est favorable.

Les modalités sont à définir en CSE. On pourrait définir à une limite de 3 jours par an par salarié.

DNaudon : Qu'en est-il de l'accompagnement d'un jeune à une soutenance devant un Jury.

JPrevel: Il nous faudrait un Accord sur la Formation Professionnel à la ML Paris, y prévoir notamment l'abondement CPF, la question du jury, du tutorat...

S'agissant des 3 jours pour participation au Jury, c'est bien considéré comme travail effectif ?

MDavid : En effet.

18. Horaires des RS : Sont-ils soumis à l'horaire collectif ?

MDavid : Ils sont soumis aux mêmes règles que l'ensemble des salariés. règles horaires.

19. Référence et échange pôle emploi sur le site Avenir

- En quoi consiste cette nouvelle référence ?
- En quoi consiste les échanges avec Pole emploi ?
- Pour quelle raison n'y a-t-il pas eu d'information du CSE ?
- Est-ce expérimental uniquement sur le site Avenir ?

NGarnier: En effet, il y a cette référence sur ce site, cela vient des relations étroites avec deux agences Pole emploi et le site Avenir. Il y a un échange entre le site Avenir et l'agence pôle Emploi.

GAbsire : Sur Pyrénées il y a une permanence sur Pole emploi le mardi sur une demie journée.

JPrevel : Pourquoi il n'y a pas ces références et ces permanences sur chaque site ? Auparavant il y avait des collègues de Pole emploi mis à disposition sur chaque ML (avant la fusion). Mais les Missions locales ont préféré prendre la valorisation en Argent des ces postes.

Il n'est pas cohérent de ne pas instaurer ces références et ces échanges sur tous les sites.

NGarnier : Cela dépend de chaque situation. Cela ne démontre pas que cela améliore nos relations avec pôle emploi. Je ne peux pas le décréter.

20. Personnes ressources SST et Vigipirate

En quoi consiste le rôle de personnes ressources et leur responsabilité ? Est-ce que cela se passe sur la base du volontariat ? La CSSCT a-t-elle été informée ?

NGarnier : Nous verrons. On va le faire en lien avec la CSSCT. Il va falloir former les salariés.

21. Questions diverses

NGarnier : Je souhaite effectuer un Point d'information sur la sollicitation du FSE et la politique de la Ville. Mélanie Vaillant est coordinatrice PRIJ, le sujet Politique de la Ville arrive.

Je souhaite qu'il y ait un responsable politique de la Ville.

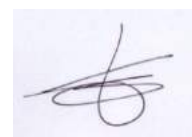
Une demande a été faite dans le cadre du FSE.

Je souhaite qu'on sorte du seul prisme du PRIJ et que l'on reconnaisse notre activité politique de la Ville. Cela nécessite un renfort de coordination.

JPrevel : La MLP va recruter un responsable secteur ? cotation 15 ? Il y a déjà un RSA sur Milord en plus, ces postes représentent 100K euros...

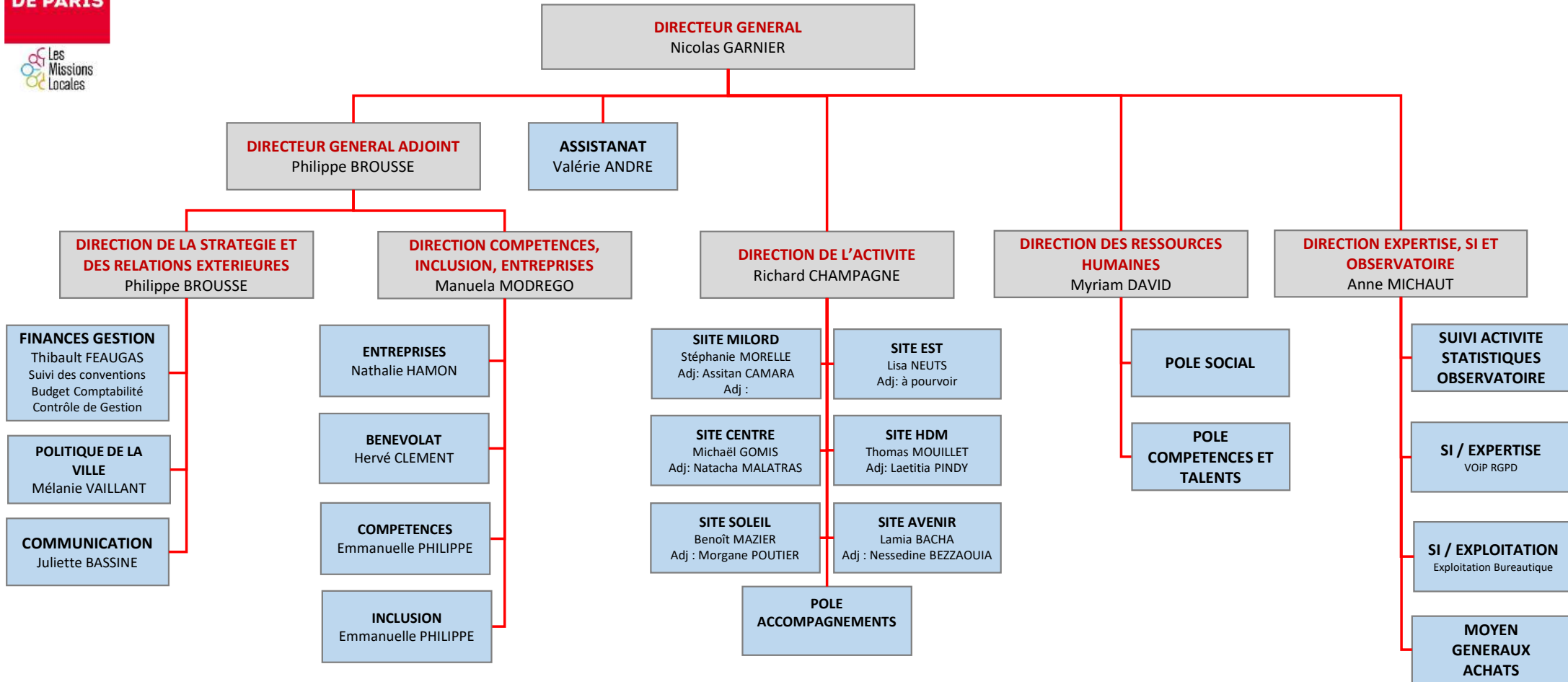
Les conseillers sur site vont apprécier, on recrute au niveau de la Direction et de l'encadrement, alors qu'il manque des conseillers pour accueillir et recevoir les jeunes.

Jean Philippe Revel – Secrétaire du CSE ML Paris





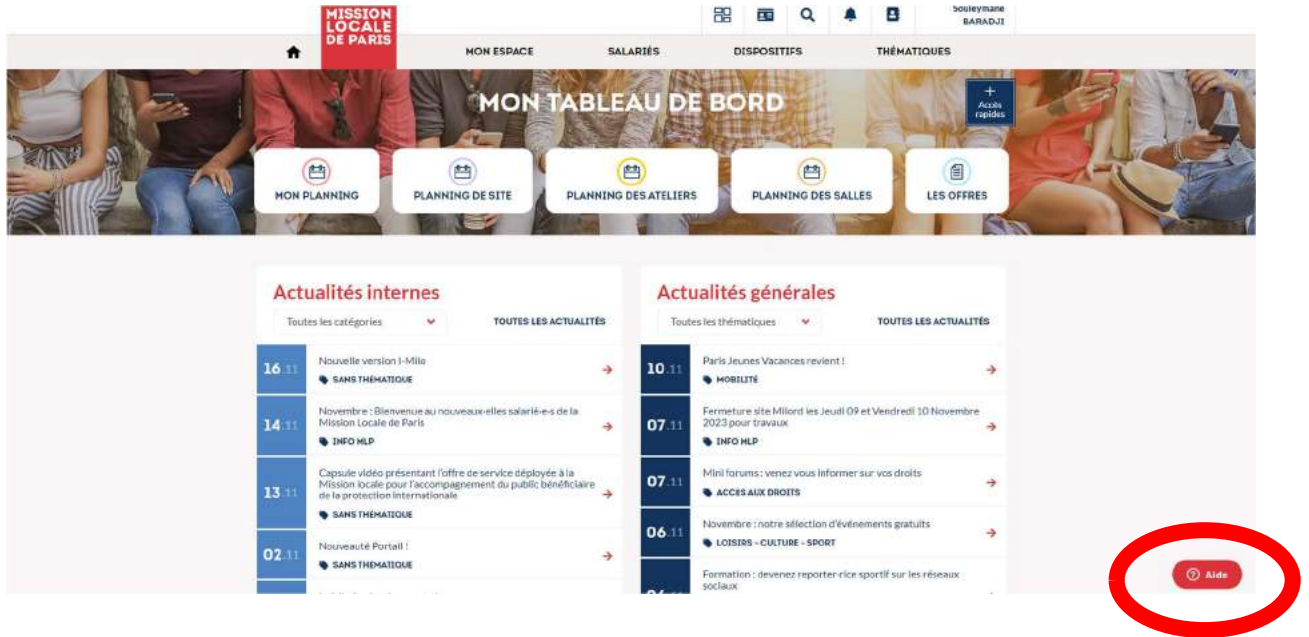
Organigramme SEPTEMBRE 2023



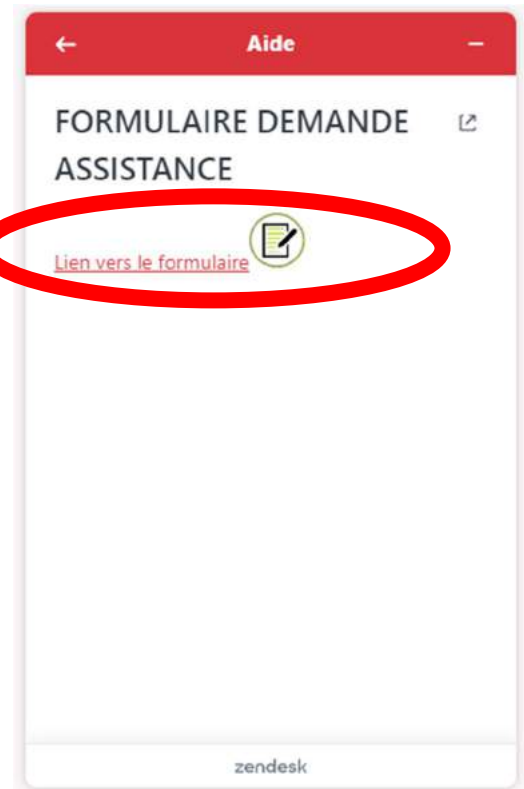
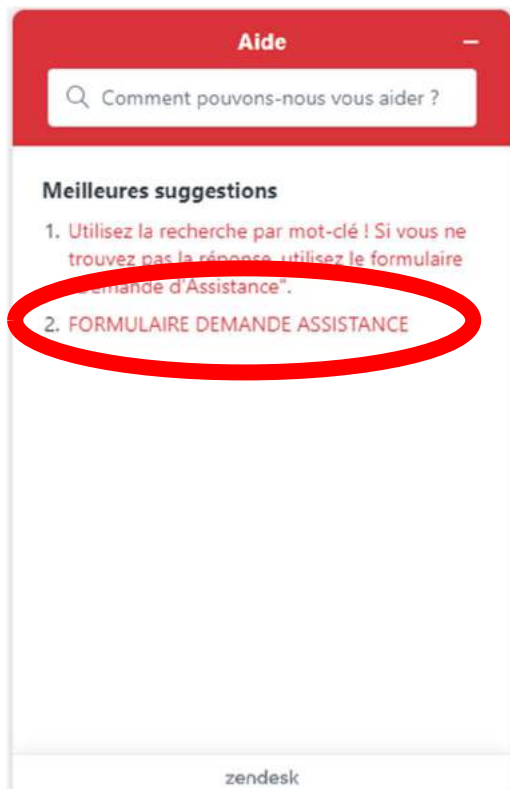
TICKET

Pour réaliser un ticket afin d'avoir de l'aide

1- Sur la page du portail cliquer sur le bouton Aide en bas de page.



2- Ensuite cliquer sur Formulaire demande assistance, et ensuite sur lien vers le formulaire.



- 3- Vous arriver sur la page d'aide à vous de saisir les informations concernant votre problème et de mentionner le service concerné.

MISSION LOCALE DE PARIS

MON ESPACE SALARIÉS DISPOSITIFS THÉMATIQUES

Espace salarié → Salariés → Outils, chartes & procédures → Demande d'assistance

ACCES RAPIDES

Nom du rédacteur du ticket: Souleymane BARADJI

Téléphone *

E-mail: sbaradji@missionlocaledeparis.fr

Site: Siège Quali de la Loire

Domaine concerné *

- Sélection à faire
- *Dude / Oulform (Portail Pôle Emploi)
- *Ineo
- *Informatique : Imprimante, matériel, scan, connexion...
- *Office 365: OneDrive, Outlook, Sharepoint, Teams
- *Portail
- *PowerBI
- *Services généraux
- *Training Orchestra, My people doc
- *Autre

ACCES RAPIDES

- Se préinscrire à la MLP
- La Mission Locale en ligne
- Nos ateliers
- Nos offres d'emploi
- Nos formations
- Nos événements

Aide

Suivi des enveloppes financières PACEA/FAJ/GJ/CEJ

Janvier à Octobre 2023

(Maj 6 novembre 2023)

Consommation des enveloppes FAJ et PACEA :

Le montant de l'enveloppe PACEA a baissé par rapport à 2022 et celui du FAJ est identique à 2022.

- 2 322 076 € pour l'enveloppe PACEA contre 2 484 230€ en 2022, soit une diminution de 6,5%.
- L'enveloppe FAJ s'élève à 680.000 € en 2022.

De janvier à octobre 2023 :

- Concernant l'enveloppe PACEA, 2 118 755 € ont été demandés au bénéfice de 3 031 jeunes, soit +2% par rapport à 2022. Cela représente 91% de l'enveloppe annuelle.
- Concernant l'enveloppe FAJ, 302 384 € ont été versés au bénéfice de 741 jeunes, soit +17% de plus qu'en 2022. Cela ne représente que 44% de l'enveloppe annuelle.

Au total sur la période, la consommation des enveloppes s'élève à 2 421 139 € pour 3 772 bénéficiaires.

Allocations GJ / CEJ demandées sur la période :

De janvier à mars 2023, 197 835 € ont été demandés au bénéfice de 353 jeunes GJ (la dernière demande était en mars).

A cours de la même période, 10 595 047 € ont été demandés au bénéfice de 4 256 jeunes en Contrat d'Engagement Jeune (CEJ).

Les allocations demandées de janvier à octobre 2023 pour les jeunes en CEJ et en GJ sont 11% supérieures aux demandes d'allocation GJ et CEJ en 2022.

**Note de Service :
Gestion de conflit d'intérêts relatif au suivi d'un jeune**

Afin de clarifier les questions posées, relatives au suivi des jeunes ayant un lien de parenté ou faisant partie du cercle proche des salariés, vous trouverez ci-après une note de service relative à la gestion du conflit d'intérêt.

La loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique définit le conflit d'intérêts comme « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif d'une fonction » (article 2, 1°).

Constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre la fonction exercée au sein d'une organisation et un intérêt personnel, de sorte que cette interférence influe ou paraisse influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de la fonction pour le compte de la structure.

Un conflit d'intérêt est avéré lorsqu'un salarié se trouve dans une situation dans laquelle son intérêt personnel interfère avec celui de la structure qui l'emploie. L'apparence de conflit est suffisante pour en caractériser l'existence dans la mesure où il n'appartient pas à la personne concernée d'apprécier sa capacité à juger de façon impartiale, objective et indépendante une situation la concernant. L'interférence doit être suffisamment significative pour influencer ou paraître influencer le salarié.

Au sein de la Mission Locale de Paris le conflit d'intérêt est caractérisé par :

Le fait pour un salarié en charge du suivi d'un jeune ou pouvant intervenir dans le cadre de son accompagnement (lien de subordination) ; d'avoir un lien personnel, amical, ou familial avec celui-ci. Ce lien est de nature à modifier la capacité du salarié à rester impartial et objectif notamment dans l'inscription à un dispositif proposé par la mission locale (PACEA, CEJ, Aide au permis, Formation etc...).

Chaque salarié et chaque Responsable de Secteur pour lui-même et les salariés placés sous sa responsabilité est tenu, à compter de la parution de la présente note, de **déclarer les situations potentielles de conflit d'intérêts en se rapprochant de son responsable hiérarchique**. La situation de conflit d'intérêt conduira à désigner un autre référent pour le jeune, préférentiellement sur un autre site de Paris soit désigné.

La DRH est identifiée comme référente pour aider les collaborateurs en cas de doute sur une situation qui pourrait être considérée comme un conflit d'intérêt.

Le Code du travail prévoit que « le contrat de travail est exécuté de bonne foi » et le devoir de loyauté fait partir du contrat de travail. En cas de non-respect de la présente note de service, les salariés s'exposent à des sanctions telles que définies dans le règlement intérieur.

Dispositif(s) : MISSION LOCALE PARIS

Contrat(s) juridique(s) : MHPM2250000173S

Résultats 2023 arrêtés au 30/09/2023

Comptes prévisionnels

Sommaire

Synthèse technique et financière	3
COMPTES DE RESULTATS PAR SURVENANCE	
Santé	5
CONSOMMATIONS MEDICALES	
Evolution de la consommation médicale par grand poste de garanties des trois dernières années	6
Synthèse par postes de garanties et graphiques associés	7
Annexe : Consultations Psycovid	8
Liste des contrats	9
Glossaire	10

Dispositif(s) : MISSION LOCALE PARIS
 Contrat(s) Juridique(s) : MHPM2250000173S

Synthèse technique de votre compte 2023



	Santé
CA HT	353 465 €
Variation CA 2023 / 2022	23,06%
Taux de chargement*	11,00%
S/P 2023	105,58%
Résultats nets 2023	-17 549 €
S/P moyen	120,27%
Résultats nets cumulés	-197 267 €

* Taux de chargement moyen de l'année 2023

Contexte financier et réglementaire

Taxes & Contributions

	Assiette	Taux
FMT	Cotisations HT	0,8% ⁽¹⁾
Taxe Covid 2020	Cotisations HT	3,9% ⁽²⁾
TSA	Cotisations HT	20,27% ⁽³⁾
		13,27% ⁽⁴⁾
		6,27% ⁽⁵⁾
		0% ⁽⁶⁾

(1) Taux appliqué depuis 2019

(2) Appliquée sur la survenance 2020 (sauf cas particuliers)

(3) Pour les contrats non-responsables

(4) Pour les contrats responsables (hors régime agricole/MSA)

(5) Pour les contrats responsables du régime agricole/MSA

(6) Pour les expatriés/International/Monaco

Compte de Résultats par survenance observé au 30/09/2023

Dispositif(s) : MISSION LOCALE PARIS
Contrat(s) Juridique(s) : MHPM2250000173S

Risque SANTE

Survenances	COTISATIONS						PRESTATIONS REGLEES ET A REGLER				RESULTATS	
	Cotisations Brutes	Taxes	Taux de taxe	Chargements	Taux de chargement	Cotisations nettes	Cumul prestations réglées au 30/09/2023	Forfait Patientèle*, Forfait Santé, et Contribution Covid-19	PSAP	Charges totales	Résultats nets	S/P nets
2020	244 480	28 642	13,27%	23 742	11,00%	192 096	198 430	11 585	-	210 016	-17 920	109,33%
2021	268 659	31 474	13,27%	26 090	11,00%	211 094	241 654	3 481	-	245 135	-34 040	116,13%
2022	325 344	38 115	13,27%	31 595	11,00%	255 634	376 466	4 215	2 711	383 392	-127 758	149,98%
2023	400 369	46 905	13,27%	38 881	11,00%	314 584	211 232	5 187	115 713	332 132	-17 549	105,58%
TOTAL	1 238 852	145 136	13,27%	120 309	11,0%	973 408	1 027 783	24 468	118 424	1 170 674	-197 267	120,27%

* contribution Forfait Patientèle Médecin Traitant (ex FMT)

SURVENANCES	PRESTATIONS REGLEES						Cumul prestations réglées au 30/09/2023
	En N	En N+1	En N+2	En N+3	En N+4	En N+5	
2020	170 178	27 563	690	0	0		198 430
2021	227 461	13 222	972	0			241 654
2022	351 745	24 721	0				376 466
2023	211 232	0					211 232
Total	960 616	65 505	1 662	0	0	0	1 027 783

Consommation médicale 2023

Régime de Frais de Santé - Evolutions

Soins 2021 du 01/01/2021 au 30/09/2021
Soins 2022 du 01/01/2022 au 30/09/2022
Soins 2023 du 01/01/2023 au 30/09/2023

Dispositif(s) : MISSION LOCALE PARIS
 Contrat(s) Juridique(s) : MHPM2250000173S

Evolution des moyennes des effectifs

Date d'arrêté	Nombre de bénéficiaires	Assurés	Conjoints	Enfants et autres ayant droit
31/12/2021	513	242	79	192
31/12/2022	521	249	73	199
31/12/2023	481	234	67	180

Consommation moyenne par bénéficiaire

Date d'arrêté	FR	RC
31/12/2021	561 €	305 €
31/12/2022	915 €	487 €
31/12/2023	848 €	439 €

Poste	2021				2022				2023			
	Frais réels	Participation RC **	% de la part RC	Reste à charge *	Frais réels	Participation RC **	% de la part RC	Reste à charge *	Frais réels	Participation RC **	% de la part RC	Reste à charge *
Soins Courants	135 879	60 235	38,5%	4,3%	164 214	72 466	28,5%	5,1%	199 708	87 307	41,3%	6,3%
Consultations et visites	51 495	23 371	14,9%	9,6%	64 381	29 248	11,5%	10,0%	74 727	33 835	16,0%	9,4%
Pharmacie	31 552	14 000	8,9%	0,2%	38 408	17 160	6,8%	0,5%	45 832	17 919	8,5%	7,0%
Frais médicaux de ville	52 832	22 864	14,6%	1,6%	61 425	26 059	10,3%	2,9%	79 149	35 553	16,8%	2,9%
Postes Sensibles	149 092	94 049	60,1%	7,7%	306 786	178 842	70,4%	7,3%	205 635	122 116	57,8%	11,2%
Optique	40 427	35 714	22,8%	10,5%	56 412	48 536	19,1%	11,5%	56 015	45 834	21,7%	15,4%
Dentaire	60 162	41 124	26,3%	9,9%	88 770	54 126	21,3%	11,8%	81 758	49 884	23,6%	11,6%
Hospitalisation	38 336	11 490	7,3%	2,1%	153 527	71 982	28,3%	3,2%	49 559	15 227	7,2%	7,2%
Appareillage	10 167	5 720	3,7%	5,5%	8 078	4 197	1,7%	5,1%	18 302	11 170	5,3%	8,0%
Forfaits	2 717	2 277	1,5%	0,0%	5 743	2 625	1,0%	24,9%	2 403	1 810	0,9%	0,0%
Maternité	2 000	2 000	1,3%	0,0%	3 413	2 283	0,9%	0,0%	1 500	1 500	0,7%	0,0%
Cures Thermales	717	277	0,2%	0,0%	2 329	343	0,1%	61,3%	903	310	0,1%	0,0%
Total	287 688	156 561	100,0%	6,1%	476 742	253 933	100,0%	6,8%	407 745	211 232	100,0%	8,7%

* Hors franchise à la charge de l'assuré

** Montant indiqué hors Forfait Patientèle et hors Forfait Santé

	Frais réels	Participation RC
Evolution 2022 par rapport à 2021	65,7%	62,2%
Evolution 2023 par rapport à 2022	-14,5%	-16,8%

Dispositif(s) : MISSION LOCALE PARIS
 Contrat(s) Juridique(s) : MHPM2250000173S

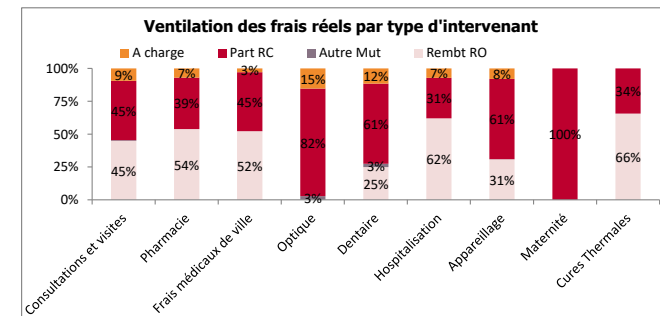
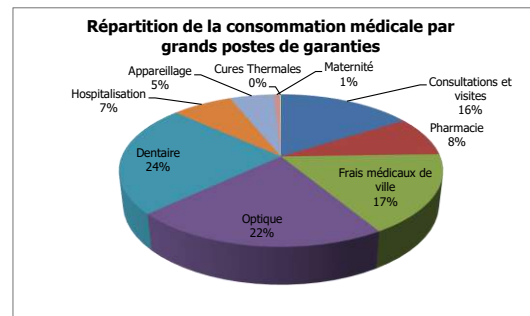
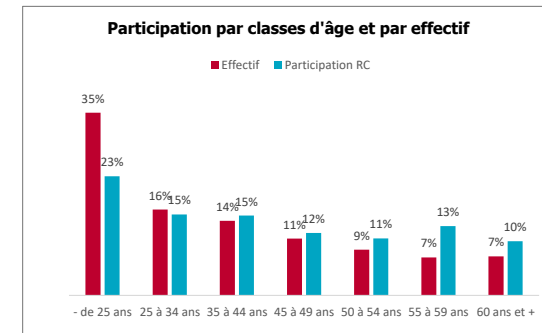
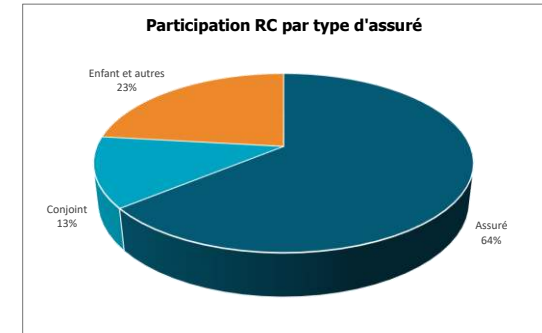
Période d'analyse : Soins 2023 du 01/01/2023 au 30/09/2023

		Frais réels (€)	Remboursement Régime Obligatoire (€)	Remboursement Régime Obligatoire (%)	Participation RC (€) *	% de la part RC	Participation RC (%)	A charge participant (%)	Nb Actes	Coût moyen / acte (€)
Consultations et visites	Consultations généralistes	21 402	14 127	66	6 819	3,23%	32	2	763	28
	Consultations spécialistes	39 898	18 464	46	16 614	7,87%	42	12	879	45
	Médecine alternative	11 890	0	0	9 821	4,65%	83	14	189	63
Pharmacie	Visites	1 537	934	61	581	0,28%	38	1	24	64
	Pharmacie 35%	5 380	1 296	24	3 014	1,43%	56	20	1 695	3
	Pharmacie 65%	39 038	23 215	59	13 733	6,50%	35	5	9 080	4
Frais médicaux de ville	Pharmacie NR et 15%	1 413	188	13	1 172	0,55%	83	4	646	2
	Analyse	20 458	12 282	60	8 176	3,87%	40	0	626	33
	Autres soins	20 718	10 836	52	8 945	4,23%	43	5	433	48
Optique	Auxiliaires médicaux	29 067	14 698	51	14 159	6,70%	49	1	1 496	19
	Radiologie	8 502	3 242	38	4 132	1,96%	49	13	147	58
	Transport	403	262	65	141	0,07%	35	0	0	0
Dentaire	Intervention Myopie	3 500	0	0	1 100	0,52%	31	69	2	1750
	Lentilles	4 837	47	1	4 393	2,08%	91	8	61	79
	Montures - Forfaits	12 824	13	0	8 139	3,85%	63	34	84	153
Hospitalisation	Verres	34 854	38	0	32 203	15,25%	92	4	178	196
	Implants	6 789	0	0	3 050	1,44%	45	34	7	970
	Orthodontie	15 098	3 137	21	10 915	5,17%	72	6	25	604
Appareillage	Parodontologie	1 750	63	4	957	0,45%	55	42	11	159
	Prothèses dentaires	34 632	5 622	16	25 752	12,19%	74	8	101	343
	Soins dentaires	23 490	11 524	49	9 210	4,36%	39	12	528	44
Maternité	Forfait journalier	1 060	0	0	1 060	0,50%	100	0	64	17
	Frais de séjour	6 793	3 661	54	2 998	1,42%	44	2	51	133
	Hospitalisation Chirurgicale	12 091	4 389	36	4 543	2,15%	38	26	28	432
Cures Thermales	Hospitalisation médicale	29 615	22 708	77	6 626	3,14%	22	1	75	395
	Appareillage	18 302	5 660	31	11 170	5,29%	61	8	238	77
Cures Thermales	Maternité	1 500	0	0	1 500	0,71%	100	0	3	500
	Cures Thermales	903	593	66	310	0,15%	34	0	5	181
		407 745	156 999	39	211 232	100,00%	52	8,7	17 439	23

* Montant indiqué hors Forfait Patientèle et hors Forfait Santé

Le montant de remboursement des autres mutuelles s'élève à 3888 €

Survenance 2023	
Servie en 2023	211 232
Total hors gestion externe	211 232



Dispositif(s) : MISSION LOCALE PARIS

Contrat(s) Juridique(s) : MHPM2250000173S

ACTE	REMBOURSEMENT DE L'INSTITUTION	NOMBRE D'ACTES
Consultations Psy-Covid	€ 2 740,00	50
TOTAL	€ 2 740,00	50

Liste des Contrats Juridiques Clients et Raisons Sociales en cours

Liste des dispositifs	Liste des Contrats Juridiques Clients	Raison Sociale
MISSION LOCALE PARIS	M1/005682-0001-S	MISSION LOCALE PARIS

Année de survenance

Tous les flux concernant un événement sont rattachés à l'année civile du fait générateur de cet événement.

- Cotisations : année au titre de laquelle les cotisations sont dues. Par exemple, les cotisations dues au titre du 4ème trimestre sont rattachées à l'année de survenance du trimestre même si elles ne sont réglées qu'en début d'année suivante.
- Prestations : Garantie Décès : Date de décès de l'assuré / Garantie Incapacité de travail : Date d'arrêt de travail initiale / Garantie Invalidité : Date d'arrêt de travail initiale ou date d'entrée en invalidité si pas d'arrêt de travail avant le passage en invalidité (cas rare) / Prestations santé : Date de soin de l'acte de santé.

Cotisations

La cotisation, également appelée prime, se définit comme la somme que le souscripteur doit verser pour que l'assureur soit engagé par les garanties souscrites au contrat.

Chargements

Ce montant, calculé sur les cotisations HT, correspond aux frais de gestion et d'assurance, et le cas échéant à la commission de l'apporteur ou aux frais du conseil.

Taxes et contribution FPMT (Forfait Patientèle Médecin Traitant)

Différentes taxes existent sur les contrats santé. Par défaut pour les contrats responsables le taux est de 13,27%, et pour les contrats non responsables de 20,27%. Une contribution au titre du "forfait patientèle" est également appliquée aux contrats santé : son montant est imputé en charge dans les comptes.

Taxe COVID : cette contribution exceptionnelle correspond à la prise en charge par la Sécurité sociale des dépenses liées à la gestion de l'épidémie de covid-19. Le montant de la contribution est imputé en charge de prestations dans les comptes sur la survenance 2020 à hauteur de 3,90 % calculé sur l'assiette des cotisations HT Santé.

Prestations

Les prestations correspondent à l'ensemble des montants réglés à la date d'arrêt du compte.

Provisions techniques

Montant que doit constituer l'assureur pour faire face à ses engagements. Elles correspondent aux prestations à venir et se décomposent en PM, PSAP et PSI.

Provisions mathématiques (PM)

Elles correspondent au montant que doit constituer l'assureur pour faire face à ses engagements en prévoyance dès lors qu'un sinistre est connu ; elles sont évaluées à partir de tables statistiques réglementaires (tables de mortalité, tables de maintien en invalidité, table de maintien en incapacité, table de passage d'incapacité en invalidité). Une provision mathématique maintien garantie décès (PMMGD) est également calculée. Celle-ci correspond au montant de provisions nécessaires au financement des cotisations de l'ensemble du risque décès pour les participants en arrêt de travail à la date d'arrêt de l'exercice.

Provisions pour sinistres payer (PSAP)

Somme des provisions pour sinistres à payer pour les sinistres connus. En santé il s'agit du montant estimé des prestations restant à payer après la date d'arrêt des flux (date d'observation du compte santé). En prévoyance il s'agit des capitaux et rentes payés après la date d'arrêt du compte, ou des capitaux décès non payés mais connus à la date d'inventaire (montant de PSAP sur la base d'une estimation du capital décès).

Provisions pour sinistres inconnus / non connus (PSI / PSNC)

Somme des provisions pour les sinistres dits « inconnus » (pour faire face à des déclarations tardives de sinistres). Les provisions pour sinistres inconnus ou tardifs permettent de prendre en compte les déclarations tardives (non connues à la date d'arrêt des comptes), qui seront réglées lors des exercices comptables futurs. L'impact des PSI est non négligeable en prévoyance (garanties décès et arrêts de travail - invalidité). En santé, les PSI ou PSNC peuvent être assimilés à des PSAP.

S/P (Sinistres/Primes)

Pour analyser l'équilibre du compte, le ratio S/P sinistres sur primes (ou P/C prestations sur cotisations nettes) est calculé. Lorsque que $S/P > 100 \%$ le compte est déficitaire car la charge totale est supérieure aux cotisations. Et inversement, un $S/P < 100 \%$ indique un compte bénéficiaire.

MISSION LOCALE DE PARIS
Ensemble du personnel cible 2, effet 01/01/2024

	BASE	SURCOMPLEMENTAIRE 1
La prise en charge des prestations indiquées, remboursées par la Sécurité sociale, est assurée à minima aux obligations légales	Régime responsable Les remboursements interviennent sous déduction du remboursement de la Sécurité sociale (hors forfait annuel) dans la limite des frais engagés	Régime responsable Les remboursements interviennent sous déduction du remboursement de la Sécurité sociale (hors forfait annuel) dans la limite des frais engagés et sous déduction du régime de base
HOSPITALISATION (1)		
Frais de séjour		
En établissement conventionné	100 %Frais Réels 95 %Frais Réels (minimum 100% BR)	100 %Frais Réels 95 %Frais Réels (minimum 100% BR)
En établissement non conventionné (2)		
Honoraires		
Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	350 %BRSS	350 %BRSS
Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* (2)	200 %BRSS	200 %BRSS
Forfait journalier hospitalier (3) Non remboursé par la Sécurité sociale	100% DE sans limitation de durée	100% DE sans limitation de durée
Forfait patient urgence (16)	100% DE	100% DE
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris soins courants)	100% de la participation forfaitaire	100% de la participation forfaitaire
Chambre particulière (4) Non remboursée par la Sécurité sociale		
Par nuitée	2 %PMSS	2 %PMSS
Par journée (hospitalisation en ambulatoire)	2 %PMSS	2 %PMSS
Frais d'accompagnant (lit, transport, repas) non remboursé par la Sécurité sociale - sur présentation d'une facture (4)		
Bénéficiaire dont l'âge est < à 16 ans et ≥ à 70 ans - par nuitée	60 €	60 €
Forfait maternité ou adoption plénière (prime de naissance)	500 €	500 €
Par enfant		
DENTAIRE (auprès d'un professionnel)		
Soins et prothèses 100 % Santé**	sans reste à payer (12)	sans reste à payer (12)
Soins et prothèses autres que 100% Santé		
Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire	250 %BRSS	500 %BRSS
Inlay-onlay	250 %BRSS	500 %BRSS
Parodontologie remboursée par la Sécurité sociale	250 %BRSS	500 %BRSS
Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	100 €	100 €
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (hors inlay-core)		
- Incisives, canines et premières prémolaires	250 %BRSS	500 %BRSS
- Autres dents	250 %BRSS	500 %BRSS
Inlay-core	250 %BRSS	500 %BRSS
Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité sociale (couronnes et piliers de bridges sur dents saines) - par acte, limité à 3 actes / par an et par bénéficiaire	162 €	537,50 €
Implantologie		
Scanner, pose de l'implant, pilier implantaire - par implant, 3 implants maximum par an et par bénéficiaire	400 €	450 €
Orthodontie (7)		
Remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	280 %BRSS	500 %BRSS
Non remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire, limité à 4 semestres	387 €	387 €
OPTIQUE ÉQUIPEMENT (1 monture + 2 verres)		
Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales		
Équipement 100 % Santé** (classe A) (15)	sans reste à payer (13)	sans reste à payer (13)
Y compris facturation de l'examen d'adaptation correctrice de la vue et l'appariage des verres par l'opticien		
Équipement autre que 100 % Santé (classe B) (15)		
Y compris le remboursement de la sécurité sociale		
Dans le réseau KALIXIA (9) tarifs négociés et reste à charge minoré		
Par Bénéficiaire dont l'âge est ≥ à 16 ans		
par verre simple	140 €	100 %Frais Réels
par verre complexe	240 €	100 %Frais Réels
par verre très complexe	300 €	100 %Frais Réels
par monture de lunettes	100 €	100 €
Facturation de l'examen d'adaptation correctrice de la vue par l'opticien	100% BRSS	100% BRSS
Par Bénéficiaire dont l'âge est < à 16 ans		
par verre simple	140 €	100 %Frais Réels
par verre complexe	240 €	100 %Frais Réels
par verre très complexe	300 €	100 %Frais Réels
par monture de lunettes	100 €	100 €
Facturation de l'examen d'adaptation correctrice de la vue par l'opticien	100% BRSS	100% BRSS
Hors réseau KALIXIA (9)		
Par Bénéficiaire dont l'âge est ≥ à 16 ans		
par verre simple	115 €	160 €
par verre complexe	200 €	300 €
par verre très complexe	250 €	350 €
par monture de lunettes	100 €	100 €
Facturation de l'examen d'adaptation correctrice de la vue par l'opticien	100% BRSS	100% BRSS
Par Bénéficiaire dont l'âge est < à 16 ans		
par verre simple	115 €	130 €
par verre complexe	200 €	300 €
par verre très complexe	250 €	300 €
par monture de lunettes	100 €	100 €
Facturation de l'examen d'adaptation correctrice de la vue par l'opticien	100% BRSS	100% BRSS
Lentilles		
Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire (10)	100 %BRSS + 150 €	100 %BRSS + 150 €
Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire (10)	150 €	150 €
Chirurgie optique réfractive		
Par œil et par bénéficiaire	15 %PMSS	15 %PMSS
AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT par oreille, renouvellement tous les 4 ans		
Équipement 100 % Santé** (classe I***)	(sans reste à payer) (13)	(sans reste à payer) (13)
Équipement autre que 100 % Santé (classe II****)		
Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale		
Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale - par bénéficiaire	300 %BRSS	300 %BRSS
Accessoires et fournitures	300 %BRSS	300 %BRSS

SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non**Honoraires médicaux****Consultation / visite / consultation en ligne****Chez un généraliste**

Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	300 %BRSS	300 %BRSS
---	-----------	-----------

Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* conventionné	200 %BRSS	200 %BRSS
--	-----------	-----------

Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné	200 %BRSS	200 %BRSS
---	-----------	-----------

Chez un spécialiste

Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	300 %BRSS	300 %BRSS
---	-----------	-----------

Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* conventionné	200 %BRSS	200 %BRSS
--	-----------	-----------

Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné	200 %BRSS	200 %BRSS
---	-----------	-----------

Actes techniques médicaux

Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	300 %BRSS	300 %BRSS
---	-----------	-----------

Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* conventionné	200 %BRSS	200 %BRSS
--	-----------	-----------

Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée* et non conventionné	200 %BRSS	200 %BRSS
---	-----------	-----------

Actes d'imagerie médicale

Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	300 %BRSS	300 %BRSS
---	-----------	-----------

Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	200 %BRSS	200 %BRSS
---	-----------	-----------

Honoraires paramédicaux	300 %BRSS	300 %BRSS
-------------------------	-----------	-----------

Dispositif MonPsy

Consultation de Psychologue, remboursée par la Sécurité Sociale (19)	100% TM	100% TM
--	---------	---------

Analyses et examens de laboratoire

	300 %BRSS	300 %BRSS
--	-----------	-----------

Matériel médical

Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	300 %BRSS + 75 €	300 %BRSS + 75 €
--	------------------	------------------

Frais de transport sanitaire

Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (11)	100 %BRSS	100 %BRSS
---	-----------	-----------

Cures thermales Remboursées par la Sécurité sociale

Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermique		
Forfait transport et hébergement thermal - forfait global annuel	10 %PMSS	10 %PMSS

Médicaments

Médicaments remboursés à 65% (17)	100 %BRSS	100 %BRSS
-----------------------------------	-----------	-----------

Médicaments remboursés à 30% (17)	100 %BRSS	100 %BRSS
-----------------------------------	-----------	-----------

Médicaments remboursés à 15% (17)	100 %BRSS	100 %BRSS
-----------------------------------	-----------	-----------

Contraception prescrite non remboursée par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	75 €	75 €
---	------	------

Sevrage tabagique prescrit non remboursé par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	50 €	50 €
---	------	------

Vaccins prescrits non remboursés par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire	50 €	50 €
---	------	------

Vaccins anti grippe	100 %Frais réels	100 %Frais réels
---------------------	------------------	------------------

Médecine additionnelle et de prévention (sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel) - Non remboursée par la sécurité sociale

Médecine additionnelle non remboursée par la Sécurité Sociale - montant par séance	1,50 %PMSS dans la limite de 4 séances	1,50 %PMSS dans la limite de 4 séances
--	--	--

(Chiropracteur, Etopathe, Acupuncteur, Psychologue, Ostéopathe, Diététicien, Psychomotricien, Micro kinésithérapeute)	par an et par bénéficiaire	par an et par bénéficiaire
---	----------------------------	----------------------------

	Standard MHP	Standard MHP
--	--------------	--------------

	100% TM	100% TM
--	---------	---------

	Oui	Oui
--	-----	-----

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

--	--	--

	2023	2024
PMSS	3666	3864
TUF	4,00%	4,55%
montant TUF part salariale	29,33	35,16
montant TUF part patronale	117,31	140,65
sucomplémentaire		0,82%
sucomplémentaire part salariale		31,68
Total patronal:	117,31	140,65
total salarié avec complémentaire	29,33	66,85
Total salarié sans complémentaire		35,16