



PROCÈS - VERBAL CSE ORDINAIRE MISSION LOCALE DE PARIS VENDREDI 15 DÉCEMBRE 2023

De 9h30 à 16h30

Étaient Présents

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

JP Revel (Secrétaire CSE), D.Naudon, P.Martel (DS CGT), A.Robert , F.Villard, S.Duarte, M.Maman (DS CFDT), G.Absire, K.Ndao,

Assistanat : V.André

7 votants jusqu'au point 3 puis 8 votants

7 votants

1. **PV du CSE du 17 Novembre 2023**

7 voix Pour – PV adopté à l'unanimité

PV du CSE Extraordinaire du 4 Décembre 2023

7 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 – 29 Mars – 28 Mai – 9 Juillet – 24 septembre – 26 Novembre – 17 décembre

8 votants

3. **Désignation Trésorière et Trésorier adjoint**

Zara Horozian – Trésorière

François Villard – Trésorier adjoint

Vote : 8 Pour

4. **Calendrier des consultations obligatoires du CSE pour 2024**

Les Orientations stratégiques 2024 : CSE du 29 Mars 2024

La Situation Économique et Financière : Lors du CSE du 9 Juillet 2024

La Politique sociale données sociales 2023 : Lors du CSE du 29 Mars 2024

5. Consultation obligatoire sur les orientations stratégiques 2023 Note diffusée

NGarnier : Nous sommes sur un cycle 2022/2025. Il s'agit d'un point d'étape. Le contexte du Réseau Pour l'Emploi (RPE) est à prendre à compte. Sachant que 2024 est plus une année de préparation que de mise en œuvre. Le gros des changements concernera France Travail.

Nous aurons les JO 2024. Cela nous mobilise et prend du temps avec une certaine pression de l'État. Nous devons travailler sur notre modèle d'accueil et d'accompagnement. On ajoute ce qui n'est pas dans la note, une recherche de financement privé avec la Fondation Alpha Oméga.

PMartel : Alpha Oméga apportera-t-elle une aide financière à la ML Paris?

NGarnier : La fondation AlphaOméga. Ce sera à L'ordre du Jour du prochain CSE de Janvier 2024. On attend la convention. Il s'agit d'un Accompagnement pour trouver des financements mais aussi nous aurons à disposition une personne pour nous accompagner.

JPrevel : Je rappelle qu'il s'agit-là de la phase d'information, la consultation aura lieu dans un second temps.

J'estime que la Note de la Direction générale est trop succincte. 2 pages à peine pour un bilan sur des orientations qui constituaient 25 pages, c'est insuffisant et pas satisfaisant. Si je reprends ce que doit contenir une information sur les orientations stratégiques, c'est inscrit dans notre Règlement intérieur d'ailleurs, nous devrions avoir les éléments suivants :

- les perspectives envisagées par l'association
- leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

Autrement dit, il s'agit des grandes perspectives d'évolution et de développement de l'entreprise. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Qui désormais s'appelle GEPP.

Nous n'avons rien de tout cela dans votre note. Nous n'avons même pas un passage en revue point par point de chacune de nos orientations.

Par ailleurs vous n'avez pas pris un seul des avis émis lors du CSE de Juin 2022. CSE qui avait voté contre ces orientations.

NGarnier : Le CSE a émis un avis négatif, ce qui exclue de fait l'étude de propositions d'amendement au projet présenté. Ce que vous dites doit être mis dans un contexte et de sincérité... Ainsi s'agissant de l'expérimentation vous avez dit d'emblée que c'était



pour remettre en cause le 1^{er} accueil. Par ailleurs, J'ai du mal à être interrogé sur ce qui n'existe pas.

Au sujet du 1^{er} accueil on va poursuivre pour améliorer l'accueil pour les jeunes.

J'ai « benchmarké » d'autres Missions Locales. Il y a des choses à améliorer en matière d'accueil.

Je prendrai l'intégralité des remarques car les orientations ont reçu un avis défavorable.

Je ne me prêterai pas à l'exercice de remettre en cause tous les ans les orientations stratégiques.

MMaman : Avec France Travail, 2024 sera une phase préparatoire. Il est intéressant de s'interroger.

NGarnier : Ce qui relève du CSE sera soumis au CSE si c'est le cas.

Avec France Travail les conséquences seront limitées à mon avis pour la ML Paris. Le Ministre l'a redit lors de l'AG de l'UNML.

M.David : Je propose un CSE extraordinaire sur ce sujet spécifique de France Travail.

JPrevel : Vous dites que 2024 sera une année de transition, mais il n'y a pas les décrets qui paraîtront au fur et à mesure ; comment vous pouvez-vous dire que cela n'impactera pas la ML Paris. Je ne partage pas cet avis. Il faut voir le rapport Guilluy, les décrets s'en inspireront. L'impact du projet France Travail est clairement indiqué : le turn over, les risques psychosociaux, le référentiel métier ...

S'agissant de la consultation sur les orientations stratégiques il y a des obligations légales et vous devez prendre en compte les avis du CSE.

J'ai l'impression vous ne voulez pas vous soumettre au code du travail.

NGarnier : Je peux vous présenter les 25 pages. Je ne me soustrais pas au code du travail. Nous proposons une séance extraordinaire au mois de janvier 2024.

JPrevel : Je propose et je soumetts au vote une expertise relative aux orientations stratégiques.

SDuarte : C'est Prématuré car une proposition est faite d'un CSE extraordinaire en Janvier prochain.

JPrevel : Nous sommes en décembre 2023, et nous avons seulement maintenant l'information sur les orientations 2023. Et c'est parce que j'ai mis ce point à l'ordre du jour que nous l'abordons, sans quoi nous n'aurions pas traité les orientations stratégiques 2023 en 2023 alors que c'est une consultation obligatoire !?



Je sou mets donc au vote des élus du CSE la motion suivante :

Les élu.e.es du CSE décide de recourir à l'assistance à un cabinet d'expertise en vue de l'information consultation récurrente prévue à l'article L2312-17 portant sur les orientations stratégiques et leurs conséquences (article L2315-87).

Les missions confiées à l'expert-comptable sont des missions légales prises en charge par l'employeur dans les conditions définies à l'article L2315-8

Les élus CSE désignent le cabinet : SYNDEX, 22 rue Pajol 75018 Paris

Vote

Pour : 5

Contre : 0

Abstention : 3

MMaman : C'est prématuré et au vu du contexte financier ML ce n'est pas opportun.

6. Information labellisation

Note diffusée

PBrousse : Concernant la démarche de labellisation, nous vous présentons une note de remise en perspective. Il y est question de l'identité et du périmètre du réseau, de la place dans le Service Public de l'Emploi, en lien avec France Travail et le Réseau pour l'Emploi. La Genèse de la labellisation c'est le cadre commun de référence sur lequel les travaux se fondent.

Le Cadre Commun de Référence date de 2019.

La Démarche de l'UNML est une labellisation par et pour le réseau. Il s'agit d'une sorte de Démarche qualité à l'image de ce qui existe dans d'autres réseaux...

Il s'agit de faire en sorte que les ML soit dans une démarche d'amélioration continue, et ce, de la gouvernance à la mise en œuvre des missions...

Il s'agit également d'affirmer la spécificité des ML : Notamment l'approche globale... Dans cette labellisation il y a 5 grands thèmes en lien avec ce qu'est une mission de service public. Il s'agira donc de réaliser un point sur la manière dont évolue dans le cadre d'un Service Public.

Les 5 thématiques sont déclinées en 35 critères. (voir note)

Il faudra permettre que toute la ML se positionne dans son rapport à chaque critères à 80%.

Il y aura un guide de l'audit avec des éléments de preuve à fournir pour chaque item. Il y a 5 Étapes :

S'informer



L'Autodiagnostic : reprise des 35 Items (« on y est ou pas » – note de 1 à 4) – il y a des éléments de preuve

Le Plan d'action

L'auditeur et le rapport d'audit

Enfin le passage en commission pour obtenir la labellisation.

La labellisation à renouveler...4 ans

L'Etat n'est pas partie prenante mais l'État a soutenu la démarche. Le Label est constitutif de la CPO...

L'Objectif de la ML Paris: demande d'audit fin 2024.

PMartel : Quelle est la protection du label ? Si je m'autoproclame labellisé que se passe-t-il ?

Si une ML ne demande pas le label que se passe-t-il ?

PBrousse : Le label est structurant pour les ML.

NGarnier : L'idée c'est de dire que si on n'a pas le label on ne s'appelle pas ML...

PMartel : Est-ce que cela a été bien cerné juridiquement ?

PBrousse : Il y a un risque avec les financeurs qui pourraient décider de ne financer que les ML labellisées.

PMartel : Mais c'est aussi une porte d'entrée pour d'autres structures !?

NGarnier : Non si c'est réservé aux ML.

JPrevel : Je rappelle que ni sur la labellisation, ni sur le cadre commun de référence il y a eu association ou concertation avec les organisations syndicales de la Branche professionnelle. Les représentants des salariés ont été mis à l'écart.

Je rappelle également que la CGT promeut l'idée d'une Agence Nationale pour l'Accompagnement et l'Insertion des Jeunes (ANAIJ) qui renforcerait le réseau plus qu'un label.

Un label c'est commercial, ce n'est pas nécessaire dans la mesure où les ML sont inscrites dans le Code du travail (article 5314-2).

Pour quelle raison le référentiel n'a-t-il pas été présenté et diffusé aux élus du CSE ?

Je ne comprends pas.

Dans ce référentiel, il n'y a rien sur les conditions de travail, le nombre maximum de jeunes à suivre par conseiller, sur le management par objectifs etc...

Désormais, on accompagne plus le jeune « on tient conseil », le conseiller n'est plus référent du jeune...et je vous laisse découvrir de quoi il est référent...

Dans le référentiel de labellisation il n'y a rien sur France Travail et la Loi Plein emploi, sur les conséquences sur le référentiel métier qui va nous être imposé.

Enfin, nous souhaitons en tant que CSE avoir un droit de regard sur les auditeurs qui interviendront à la ML Paris, car nous avons constaté qu'un des auditeurs sélectionnés était un directeur qui avait licencié un camarade de la CGT.



PBrousse : « Tenir conseil » est une expression issue du rapport de B Schwartz, cela signifie qu'on est à égalité avec le jeune. Ce sera mieux d'être dans le label dans le contexte FT.

M David : Il s'agit d'une information avant consultation...On ne sait pas qui viendra auditer.

JPrevel : Quel sont le Plan de travail et les modalités du processus de mise en œuvre de la labellisation à la ML Paris ?

PBrousse : Ce n'est pas encore construit.

KNDao : Qu'en est-il du référentiel ?

PBrousse : Vous l'aurez.

NGarnier : Le référentiel ne va pas dans le détail. Il va y avoir une 1ere séance de travail en janvier pour savoir comment s'organiser. Les Salariés seront sensibilisés et y trouveront la cohérence nécessaire...

JPrevel : Cela va faire beaucoup de choses à absorber : Il y a l'arrivée de France Travail, la labellisation, les orientations stratégiques, le travail sur l'accompagnement, celui conduit sur l'emploi dont nous devons avoir les conclusions avant la fin de l'année d'ailleurs, et s'y ajoute les JO.

J'espère que pour la Labellisation on ne va pas demander du travail aux équipes. Cette labellisation doit être l'affaire des directions et responsables de site. Certes il faut informer l'ensemble des salariés, mais on ne va pas leur demander de d'en charger.

7. Information sur la situation financière

Note diffusée – T Feugas

TFeugas : Une note vous a été diffusée. En voici quelques points saillants.

Sur le prévisionnel 2023 : produits et charges et atterrissage.

La subvention de la Région IDF : sera de l'ordre de 900 Keuros pour 2023, montant final pas connu avant fin T1 2024.

La Taxe apprentissage : Le versements est plutôt positif – on espère 150 Keuros équivalent à 2022.

La Subvention Ville de Paris : En attente de décision intervenue en décembre

Le FSE : Nous n'aurons pas de nouvelle avant février 2024 (alors que nous sommes en discussion depuis 1 an) – la temporalité est très longue.

Il y a donc 6 subventions en cours

Au sujet des charges

Le Budget RH : La masse salariale est suivie au mois le mois (elle représente 75% du budget) L'atterrissage prévisionnel est meilleur que prévu : Il y aurait un déficit de 151 Keuros, à confirmer à la clôture.

Pour 2024 le budget voté est en déficit. C'est préoccupant.



PMartel : N'y a-t-il pas eu de difficulté pour assurer la soudure entre août/septembre. N'y a-t-il pas eu nécessité d'un emprunt ?

TFaugas : Non il n'y a pas eu de difficulté de trésorerie en août/septembre 2023.

Pour 2024 : En Produit au total 19,7 millions soit 1 million de moins que 2022 (du fait de la baisse de la subvention de la Région IDF). Pour ce qui concerne la Région, nous sommes encore en attente de clarifications. Et nous restons en veille sur les Appels à Projets du FSE. Pour les Charges : Il y a une hausse nette entre 2023 et 2024, car la hausse de la valeur du point est désormais sur une année pleine. Il y a une Hausse de 1,3 million. Par ailleurs les loyers augmentent.

Résultat pour 2024: Un déficit de - 1,5M d'euros (voir tableau) Alors qu'en 2022, il y avait un excédent de 1,6 million.

Cela est dû à la simultanéité de la baisse des subventions Région et de la hausse des rémunérations.

On passe d'une situation excédentaire à une situation déficitaire.

Trésorerie : Il n'y a pas eu de tension sur la trésorerie en 2023.

J'effectue un suivi tous les mois sur la trésorerie.

Tous les financeurs ne payent pas en même temps et au même moment de l'année. Le mois de mars est le moment de tension. La ville de Paris verse 100% de sa subvention en mars et l'État verse la CPO entre mars et avril.

Depuis septembre on cherche des solutions avec les financeurs (notamment un versement plus tôt des subventions) et avec les banques (créance Dailly ou billet à ordre)...

NGarnier : La Ville verserait à mi-janvier au lieu de mi-mars.

PMartel : Nous avons des fonds propres pourtant ?

NGarnier : Mr Martel vous tenez les propos de Mr Nasrou (Vice Président de la Région IDF - note du Secrétaire du CSE) . Les fonds propres ce n'est pas de la trésorerie disponible. Ils sont dans les portes et les fenêtres. Ils ont financé 3 millions de travaux. La Trésorerie c'est autre chose.

Que va-t-on faire sur un bilan déficitaire ?

Vu le déficit affiché pour 2024, il va falloir chercher d'autres financements.

PMartel : Nous avons mis de côté 250 Keuros chaque année depuis longtemps.

NGarnier : On avait un trou reconduit chaque année. C'est un raisonnement « Bilan » et non « trésorerie ». On était sur un déficit qui constituait un « trou » dans le bilan depuis l'opération immobilière de 2013, on a dû combler le trou jusqu'en 2021.

Sachant que nous devrions avoir, par mesure de bonne gestion, entre 3 et 6 mois de fonctionnement en fonds propres, à fin 2022 nous n'avons que 2,8 mois.

TFaugas : on ne peut pas comparer un bilan au 31 décembre avec notre compte de résultat qui est ce qu'on paie au jour le jour.



Une situation déficitaire au bilan impacte le résultat.

Quand la Ville et l'État nous payent cela a une incidence...Le solde de trésorerie est haut mais cela paie les charges sur 3 ou 4 mois... Ensuite l'État doit nous verser le solde.

Perspectives :

2023, ce sera donc une première année de déficit. Le retrait de la Région et hausse charge de personnel ont eu un impact.

Les Efforts à accomplir : Renforcer nos financeurs actuels (État, Ville, FSE, et Région aussi).

On essaie de voir ailleurs sur les financements privés.

On a 1 million de produit en moins.

Un travail est effectué sur la gestion des charges (travail avec les moyens généraux) pour essayer d'atteindre une situation à l'équilibre.

JPrevel : Comment allez-vous prendre en compte sur le Prévisionnel 2024 la récente annonce de la Région faite aux organisations syndicales qui ont été reçues le 12 décembre dernier lors du rassemblement et de la grève organisée. Il serait question d'une hausse des forfaits actuels et de rendre éligibles les Missions Locales au projet « une chance pour tous » ?

Je rappelle tout de même le contexte : L'orientation vers les formations de la Région n'est pas simple depuis la disparition de défi métiers, car Oriane form'pro n'est pas pleinement opérationnel et ouiform non plus. Il faut explorer toutes les pistes et rencontrer la Région même si c'est compliqué. La Région a indiqué qu'elle envoyait chaque semaine à l'ARML IDF un fichier comportant toutes les formations disponibles. Ce fichier serait à destination des conseillers. Or je ne vois pas de quoi il s'agit. Il va falloir éclaircir cela.

Enfin, la Région s'est engagée à aider les Missions Locales en difficulté financière.

NGarnier : Nous avons eu un exemple d'une mission locale en déficit de 300 Keuros, la Région IDF n'a apporté qu'une aide de 50 Keuros.

Nous avons demandé un RDV à Mr Nasrou.

Si les forfaits augmentent, on prendra.

C'est un sujet politique, on ne peut pas tout accepter ni le manque de respect ni l'aumône... Nous n'avons pas de réponse sur nos demandes de soutien pour la trésorerie.

On ne coupe pas les ponts avec la Région.

PBrousse : Sur la question de l'envoi de fichier, en effet il y a un envoi à l'ARML mais c'est un fichier excel de 300 lignes illisibles et inexploitable par un conseiller.



8. Complémentaire santé

a) Consultation du CSE sur l'avenant au contrat mutuelle

JPrevel : Je tenais à faire remarquer que les résultats 2023 ne sont pas si catastrophiques. La hausse de 20% ne s'impose sans doute pas.

M.David : Nous devons payer le déficit des années précédentes.

JPrevel : Mais qui vous a dit ça ?

M.David : C'est dans le contrat.

JPrevel : Il faut faire attention au PMSS 2024 a-t-il été pris en compte dans la hausse ?

M.David : Oui, je l'ai pris en compte

Vote : 8 voix Pour

b) Proposition de rencontre avec l'actuaire le 30 janvier 2024

JPrevel : Je propose que dans le cadre de l'expertise libre votée par le CSE afin que nous soyons accompagnés par un actuaire, spécialiste des régimes de complémentaire santé et de prévoyance et que la mission soit présentée lors du CSE du 30 Janvier prochain ? Je rappelle que l'actuaire pourra non seulement être à disposition des élus du CSE mais également de la Direction, du Président voire du CA si nécessaire.

Le CSE acte la présence de l'actuaire ARRA Conseil lors du CSE du 30 Janvier de 10h à 11 heures.

c) Mandat de la Direction pour l'actuaire

JPrevel : L'actuaire aura besoin d'un mandat de la Direction Générale afin de pouvoir intervenir directement auprès de l'assureur. Ce mandat sera proposé lors du CSE du 30 janvier 2024.

9. Dispositif CEJ

- Procédure de signature électronique pour la MLP

NGarnier : C'est l'aspect financier qui rebute. Le coût est de 1,44 euros le Cerfa. Il y a un nombre de signatures gratuites puis c'est payant. Les envois de sms sont payants. J'ai besoin d'avoir un test.

JPrevel : Personnellement je ne suis pas favorable à cette signature électronique. Il est important de signer un contrat CEJ avec le jeune en face à face. Il y a déjà tendance à la distanciation, on ne va pas l'accentuer. Par ailleurs, il y a un délai de réponse du jeune pour que la signature soit valable, ce n'est pas si simple.

NGarnier : C'est un procédé avec une sécurité garantie, mais c'est plus qu'un acte administratif. Nous ne le faisons pas.

- Fiche de poste chargés de mission : évolution sans information du CSE – 30 jeunes à suivre

M.David : Il n'y a pas de notion numéraire sur la fiche de poste.

FVillard : Sur une fiche de poste c'était noté 30 Jeunes CEJ à suivre

M.David : Il n'y a pas 30 jeunes à suivre.

PMartel : La charge de travail des chargés de mission CEJ est conséquente s'ajoute les Paiements quand les collègues sont absents etc...Il ne fait pas leur ajouter des jeunes CEJ à suivre.

- Répartition jeunes CEJ sur site Avenir

M.David : Il y a effectivement rééquilibrage interne quand il y a une surcharge pour certains conseillers.

JPrevel : Les conseillers ne peuvent pas avoir la maîtrise de leur portefeuille CEJ. Cela dépend notamment du profil des jeunes accueillis. Par ailleurs faut-il absolument tout calibrer, certains conseillers signeront plus de CEJ d'autres moins. Je rappelle que la Règle est de 30 jeunes CEJ par conseillers...les conseillers étant dédiés au CEJ uniquement.

Par ailleurs la répartition est arbitraire et ne tient pas compte du lien établi avec le jeune, qui est envoyé vers un autre conseiller, on ne peut pas procéder de la sorte.

Et puis là encore, j'ai l'impression que ça ne concerne pas tous les sites. Décidément sur le site Avenir (on l'a vu l'autre jour avec la référence « Pôle Emploi ») on fait différemment des autres sites. Chaque site fait comme il veut alors qu'on est la ML de Paris.

NGarnier: Il faut garantir le meilleur équilibre possible de la charge entre conseiller et continuité de l'accompagnement jeune/ conseiller. La continuité de l'accompagnement est à prendre en compte.

- Groupe CEJ : déroulement à l'accueil sur site Avenir (faute de salle le 1er jour)

JPrevel : Je veux revenir globalement sur la surcharge de travail et le donc les conditions de travail des collègues en charge des clubs CEJ. Assurer des animations, du suivi, être baladé d'un site à l'autre c'est très difficile. Je ne sais pas comment ils arrivent à tenir le coup. Sur ce qui s'est produit sur le site Avenir : comment est-il possible de réaliser un club CEJ dans ces conditions ?

NGarnier : Il y a eu conjonction d'événements. Il y avait seulement 6 PC en état de fonctionner et des problèmes de réservation de salle.

L'animatrice s'est rabattue sur l'accueil. Il valait mieux animer à l'accueil qu'annuler la session.

- Point allocation CEJ, PACEA, FAJ – note diffusée

NGarnier: Nous sommes arrivés au bout de l'enveloppe. L'état a proposé une rallonge après avoir pourtant dit que c'était fini.

Je veux rappeler qu'il faudra utiliser le FAJ dès qu'il peut l'être et beaucoup plus qu'actuellement.

10. Consultation sur le Plan de Développement des Compétences 2024

Note diffusée

SDiallo :

Je Rappelle qu'il résulte de l'articulation de plusieurs dispositifs.

PRF – UNML – Branche etc...

Et d'autres champs non couverts qui relèvent donc de prestations en intra et extra.

Le Budget est de 50 Keuros

Je précise que dans la note : ce qui est grisé est en attente de finalisation

Une discussion et de échanges se déroule sur le PDC sur la base de la note diffusée.

JPREvel : Je trouve le document intéressant. Il évoque le mode d'emploi pour les salariés. Il est plutôt clair et lisible.

Je note qu'il y a possibilité de Bilan de compétence à la demande et dans le cadre du PDC (ce qui n'est pas la règle), qu'il y a possibilité d'abondement pour le CPF ?

Il nous faudrait négocier spécifiquement un accord d'entreprise sur la formation professionnelle : évoquer le CPF, le salaire des apprentis, la formation sur ou hors temps de travail, etc...

MMaman : Quel est le délai de réponse après la demande lors de l'EAP ?

M.David : Cela dépend du calendrier du PRF notamment.

Le process sera bientôt envoyé aux salariés. Une boîte mail rh-formation a été créée.

JPREvel : Y-a-t-il toujours des difficultés avec les PRF et l'ARML, notamment sur le nombre de places pour la ML Paris, et sur le fait qu'il y ait beaucoup d'annulations par l'ARML qui pourraient bénéficier aux salariés si nous étions prévenus assez tôt.

SDiallo : J'ai d'ores et déjà planifié 113 places toutes formations confondues.

Vote : 8 voix Pour

11. Consultation obligatoire sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi année 2022 Note diffusée.

M.David : Je vous ai donné un certain nombre d'éléments issus de Cegid de la paie. L'effectif peut varier en fonction du jour du recueil des données. Il peut y avoir des variations.

Les CDD devraient augmenter. Je rappelle que ce sont des CDD uniquement pour remplacement ou pour des missions ou des Appels à projets.



Les Effectifs sont stables. Il y a 106 conseillers en insertion.

JPrevel : Je pense que les informations données doivent se conformer à notre Règlement Intérieur. Il manque beaucoup d'éléments, je pourrais les lister. Il suffit de se référer au règlement intérieur.

Je vous propose donc, pour éviter un lourd travail de rattrapage sur 2022, que vous établissiez le rapport sur la politique sociale lors du CSE du 29 Mars 2024 mais sur les données 2023 et comparatif 2022. Nous devons avoir un document plus complet et plus conséquent avec plus d'éléments chiffrés mais également des éléments qualitatifs.

11. Politique RH (suite)

M.David : Il y a une nouvelle chargée de recrutement qui est en immersion. Je dois encore écrire les process.

- **Modalités de recrutement**

JPrevel : Je voudrais dire que de mon point de vue, ce n'est pas aux RS que doit incomber le recrutement. Le recrutement doit relever de la DRH et donc du Siège.

M.David : Il faut à la fois un regard RH mais il faut également associer les RS. Ils sont managers. Nous avons besoin des « opérationnels » pour le recrutement.

Cela permet un regard croisé.

NGarnier : Concernant le regard sur l'aptitude à occuper un poste en mobilité géographique : Il n'y a pas de sujet. C'est la DRH qui décide.

Sur recrutement externe, le regard métier est important.

Il faut formaliser aussi les choses sur les missions spécifiques, car il vaut mieux proposer ces missions spécifiques aux conseillers déjà en poste car ils connaissent le poste et la MLP. La capacité à exercer une mission spécifique ne peut pas prévaloir sur celle d'exercer le métier de conseiller.

KNDao : Il existe une fiche de mobilité à la ML Paris. Par ailleurs auparavant les offres étaient diffusées mais les postes étaient déjà pourvus. Privilégier les collègues en poste pour les postes de chargés de mission et une bonne chose. Avant c'était l'inverse, on privilégiait les candidats externes.

NGarnier : Pour les missions spécifiques il y a quand même des spécificités. C'est le cas de la plateforme Agir, où le poste est affecté ailleurs, sur un autre site, qu'à la ML Paris.

▪ **Conseillers cotation 11 / cotation 12**

M.David : on verra sur les NAO 2024. Ce n'est pas ce qui m'a été remonté. C'est l'expérience précédente détermine la cotation 11 ou 12.

MMaman : quels sont les critères pour passer cotation 12 ?

M.David : Ce sont les compétences de la CCN qui génèrent la cotation 12.

MMaman : Oui mais en fonction du manager c'est traité différemment. Il faut qu'au bout d'un certain temps pouvoir évoluer.

M.David : il va falloir des échanges avec les managers pour cette passation de cotation 11 à 12. Je serai attentive à ces situations de salariés cotation 11.

JPrevel : Je rappelle que la CCN implique qu'une compétence soit « exercée et maîtrisée » et que la ML doit former les salariés pour monter en compétence et exercer les compétences de la CCN. Il faut adapter les choses à la MLParis.

Il y a des collègues qui sont cotation 11 depuis plus de 20 ans dans le réseau pendant que d'autres collègues sont recrutés cotation 12 directement. A la ML Paris, il y a encore des différences et des disparités : certains collègues présents depuis plusieurs années sont toujours en cotation 11, quand de nouveaux embauchés le sont à la cotation 12 sans de nombreuses années d'expérience.

NGarnier : il y a le cadre de la CCN. Je n'ai pas besoin que tous les conseiller coordonne des équipes. Il faut regarder les budgets.

M.David : Il y a de la reprise d'ancienneté à l'embauche.

JPrevel : Il y a un accord ou une NAO à la MLP qui dit que l'expérience doit est prise en compte.

13. Point CSSCT

Suivi des préconisations du médecin du travail en matière de temps partiel

JPrevel : Il y a eu récemment contestation de la préconisation du médecin du travail en matière de temps partiel thérapeutique et des jours de présence. J'estime que ce ne n'est pas tolérable. C'est la première fois que je vois cela à la ML Paris. Au besoin il y aura courrier au président. Il faut suivre les préconisations du médecin du travail il en va de la santé des salariés.

M.David : En effet, j'ai échangé avec le médecin du travail. On a questionné le médecin du travail sur le télétravail notamment.

JPrevel : Vous n'allez pas contester ; sachant que la Cassation dit autre chose sur le télétravail et les préconisations du médecin du travail.

KNdao : L'avis du médecin du travail était clair. C'est le RS qui a décidé autre chose. M.David : On est en droit de demander au médecin.

JPrevel : Quand le médecin préconise il faut suivre son avis c'est tout.



- **Fiches incident (suivi)**

M.David : Une CSST est programmée le 20 décembre 2023. Un Bilan sera réalisé pour 2023.

- **DUERP**

M.David : Il y a une proposition de trame de DUERP qui vous est faite, il faudra la compléter en faisant des par visites sur sites avec Aurélien.

JPrevel: J'ai regardé la trame que vous proposez. C'est insuffisant, cela ne correspond pas à un DUERP. Celui présenté est trop succinct ce sera trop compliqué à remplir. Nous devons partir du DUERP établi par l'ancienne DRH Mme Barranco, il y a 2 ou 3 ans. Tout y était consigné c'était assez complet nous avons ajouté les spécificités liées à la pandémie.

14. RDV avec ton avenir

JPrevel : Quand cela démarre t-il ? sachant qu'il avait été question la dernière fois de l'attente de recrutement pour le site Milord ?

NGarnier : Nous n'avons encore de retour de la part du FSE. Il faut attendre Février ou Mars 2024.

M.David : Sur Milord le retard est rattrapé. 5 personnes sont intégrées en 2 mois. Je précise qu'une personne qui se positionne sur une mission est remplacée par des CDD sur le temps de la mission.

JPrevel : L'équipe est-elle complète ? quand aura lieu le démarrage ?

M.David : 2 coachs sont actuellement prêts et une 3^{ème} personne en recrutement.

NGarnier: Sachant que je rappelle que quelqu'un qui se positionne sur une mission peut changer d'avis et revenir sur son ancien poste.

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

M.David : Nous devons instruire ce sujet. Il y a 5 conseillers DIP, 9 sur le PRIJ, 3 sur l'Obligation de formation

Tous sont en cotation 12. Seule l'équipe PRIJ bénéficie des 25 points.

La volonté sur les 25 points a été décidé entre la DRH et le DG uniquement pour les équipes PRIJ.

Un RDV est prévu avec les équipes. La position est la suivante : Cette indemnité n'est versée qu'aux équipes PRIJ. Il y aura les NAO 2024.

Nous rencontrons les équipes à leur demande.

Il n'y a pas de raison de prendre une décision différente maintenant que celle qui a été prise il y a quelques mois.

SDuarte : Mais ce sujet n'a pas été mis dans la NAO ?

NGarnier : Les équipes ont des missions différentes.

PMartel : Non. Le PRIJ a été copié sur la DIP. Les missions sont les mêmes avec les mêmes partenaires.



NGarnier : Il nous faudra redéfinir ce qu'est une prime de sujétion.

PMartel : Pourquoi attendre la NAO 2024 alors que pour l'autre équipe, il n'y a pas eu de NAO pour entériner la décision.

NGarnier : A quel moment ai-je dit que le sujet était clos ? L'échange n'est pas conclusif. Les 3 dispositifs sont différents.

PMartel : Les publics sont les mêmes.

NGarnier : L'équité ce n'est pas l'égalité.

MMaman : On propose que tous les conseillers soient cotation 13.

NGarnier : Aujourd'hui cela devient un sujet de NAO. Je ne suis pas allé plus loin dans ma décision.

L'équipe sera reçue. J'ai besoin de clarifier ce qu'est une prime de sujétion.

16. Point commission suivi accord télétravail Note diffusée.

M.David : On a fait le point sur les remontées. La Prochaine commission aura lieu au 1^{er} trimestre 2024 avec d'autres participants en plus que les élus CSE. Un questionnaire a été élaboré.

17. Suivi de l'audit social Report.

18. RI et accord CSE – révision

JPrevel : Comme convenu je vous propose de rebalayer les points qui doivent être revus : les points essentiels sont les heures de délégations a été établir sur la base de l'effectif actuel de la ML Paris 250 salariés et non pas sur celui de 2020 (Moins de 200 salariés). Ce nombre total d'heures mensuelles serait à répartir entre les titulaires (et suppléants dans le cadre d'un partage).

Par ailleurs, je propose que le secrétaire du CSE dispose de 4 heures par CSE pour la préparation de l'ordre du jour et l'établissement du PV (au lieu...d'une heure actuellement). Il y a aussi le délai entre l'envoi des points à l'ordre du jour au secrétaire et l'envoi des convocation à réduire.

J'ai noté ces éléments sur un document que j'enverrai à la DRH.

L'idée étant de les valider en début d'année 2024.

19. Mise à jour BDESE

Report

20. Questions diverses

- Y-a-t-il une Chargée de relation entreprises sur le site Avenir ? M.David : Non. Il n'y a que des correspondants emploi.
- Vol des chèques cadeau (suite : fiche incident, plainte, etc...)

NGarnier : Une Pré-Plainte a été déposée. Les Chèques commandés. RDV est pris le 21 pour la signer.

- Menace sur salarié qui évoque le fait de poser une question au CSE lors d'une réunion d'équipe.

JPrevel : C'est un souci de liberté d'expression. Comment reprendre un collègue qui évoque le fait de poser une question en CSE sur un sujet traité en réunion d'équipe.

D'ailleurs il faudrait remettre en place les réunions dans le cadre du droit d'expression.

NGarnier : Les salariés ont le droit de s'exprimer sur leurs conditions de travail.

KNDao : on a besoin de savoir si certaines organisations sont décidées au niveau départemental ou si c'est une décision sur site. Nous avons besoin de remontées d'informations venant des sites. Il y a des pratiques différentes sur chaque site. C'est pour ces raisons que des collègues évoquent le fait de poser les questions en CSE rien de plus.

M.David : C'est pour ces raisons aussi qu'il est important d'aller sur site et d'aller à la rencontre des salariés pour évoquer avec eux ce genre de sujet.

Jean Philippe Revel – Secrétaire du CSE ML Paris



Note à l'attention Du Conseil Social et Economique

Point d'étape sur les orientations stratégiques dans le cadre de la consultation annuelle obligatoire

La mise en œuvre opérationnelle progressive des orientations stratégiques pluriannuelles 2022/2025 votées en Conseil d'administration en juin 2022 est engagée. Elle permet aujourd'hui de disposer d'un cadre d'exercice de nos missions rénové et facilitant, tant sur le plan des conditions d'accueil du public que de travail pour les salarié·e·s. Les propositions faites aux jeunes s'enrichissent, les outils s'adaptent au fil de l'eau. Il s'agit maintenant d'accentuer nos travaux de fond autour du modèle d'accompagnement, et de développer avec détermination les compétences de chaque salarié·e, en intégrant aussi les repères donnés par le référentiel de labellisation.

La présente note a pour objet de rappeler nos enjeux 2023, et de tracer les perspectives de moyen terme.

Les attendus pour 2023

L'accompagnement des jeunes commence dès l'accueil ; outre la note sur les publics accueillis publiée à l'été, dans la suite de l'expérimentation en cours sur le site Soleil, les arbitrages attendus seront rendus sur la base d'options identifiées, et s'il y a lieu, la généralisation de dispositions communes sera conduite courant 2024. Les séquences collaboratives sur site consacrées à l'accompagnement ont été réalisées sur l'ensemble des sites, complétées de séquences dédiées aux outils de l'accompagnement (outils métiers et outils SI). L'objectif de 3.200 entrées en Contrat d'Engagement sera atteint dans ce contexte plus large.

Dans le cadre de l'accompagnement, une correction de trajectoire est attendue d'ici la fin du premier semestre 2024 quant aux entrées effectives en formation sur le programme du conseil régional. Le plan d'action formation lancé en septembre 2023 soutiendra cette évolution nécessaire.

Pour enrichir l'accompagnement et le parcours des jeunes, l'implication des entreprises est essentielle. Notre fonctionnement sur les thématiques emploi et relations aux entreprises sera précisé avant la fin de l'année 2023. D'ores et déjà et dès le mois de septembre, la relance de la mobilisation des immersions en entreprise (par le biais de la PMSMP) constitue une avancée attendue. L'objectif de 1.200 PMSMP mobilisées sur l'année 2023 reste entier.

L'identification et la mobilisation des ressources disponibles sur chaque territoire appelle une animation territoriale cadencée. Chaque responsable de site relancera en cette fin d'année les comités locaux d'orientation, afin que la Mission locale reste un acteur central des problématiques d'insertion jeunesse à Paris.

Pour terminer, les fonctions support poursuivront la mise en œuvre d'un appui aux équipes répondant aux attentes

- la fonction ressources humaines poursuit sa structuration (démarrage des actions prévues au plan de développement des compétences en cours de finalisation, installation du SIRH, accentuation du rythme des recrutements) ;
- la communication sera plus encore au service de la valorisation des actions conduites : présence sur les réseaux sociaux, publications régulières, émissions twitch, évènementiel... ;

- les moyens généraux et les services informatique poursuivront leurs actions pour un cadre de travail et d'accueil conforme au niveau attendu.

Et après ?

L'année 2024 sera marquée par l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques à Paris d'une part, le début de mise en œuvre progressive du Réseau pour l'Emploi d'autre part (sous réserve de l'avis du Conseil Constitutionnel saisi sur la loi Plein Emploi). Sur le premier sujet, nous sommes d'ores et déjà engagés et contractualiserons avec Paris 2024 avant la fin de cette année pour valoriser cet engagement. La Mission locale informera chaque jeune des opportunités liées à l'évènement.

Concernant le réseau pour l'emploi, le réseau des missions locales est très largement préservé dans ses spécificités et son identité à l'issue du vote du projet de loi. La Mission locale de Paris contribue aux travaux engagés sur des plans plus opérationnels, tout en s'assurant de l'attention portée à nos besoins spécifiques.

Nous resterons solidement attachés à notre ambition : accompagner tou-te-s les jeunes qui en éprouvent le besoin jusqu'à l'autonomie durable (en enrichissant les ressources mobilisées). Il s'agira de nous orienter à nouveau davantage vers les jeunes les plus éloignés de la mission locale et plus généralement des organismes d'accompagnement vers l'insertion ; de dessiner et d'enrichir notre modèle d'accompagnement, au-delà des services et dispositifs existants ; de développer la participation des jeunes et le plaidoyer en leur faveur : ***faire par, pour et avec les jeunes***.

A cette fin, nous poursuivrons nos travaux d'amélioration permanente de notre modèle d'accueil et d'accompagnement : suites à donner aux séances accompagnement sur site (enrichissement et clarification de notre offre de service globale, séquences diagnostic social avec les équipes sur site, intensification des services proposés dans le cadre de l'accompagnement...).

La mise en œuvre poursuivie de nos orientations stratégiques intégrera également la dimension d'amélioration continue, à travers la mise en œuvre effective de la démarche de labellisation à Paris. L'objectif est la sollicitation de l'audit de labellisation avant la fin de l'année 2024.

Nicolas Garnier - Directeur général

CSE du 15 décembre 2023

DSRE

Démarche de labellisation :

Eléments de contexte

Le référentiel

La démarche

Les éléments de contexte :

Une prise de conscience :

Réflexions et travaux engagés depuis 2 ans par l'UNML, la question de la création d'un label pour le réseau des Missions Locales n'est pas un sujet nouveau.

Avec la mise en place du cadre commun de référence en 2019, le réseau prend conscience de la nécessité d'affirmer son identité, défendre ses spécificités et préciser son périmètre d'intervention. Il s'agit aussi de proposer un référentiel et un cadre général d'action qui permettent à chaque Mission locale de se situer et d'organiser ses missions en fonction des spécificités de leur territoire.

Ainsi, cette première phase a permis de proposer une déclinaison revisitée des principes d'action issus du Rapport Schwartz de 1981 et des 4 axes de la charte nationale adoptée en 1990 (« Construire ensemble une place pour tous les jeunes ») :

- Volonté de travailler ensemble sur un territoire
- Assurer une intervention globale au service des jeunes
- Faire de la Mission Locale un espace d'initiative et d'innovation
- Être un acteur majeur d'une politique locale d'insertion et de développement.

Depuis, dans un contexte économique et social fortement marqué par la période « Covid » mais aussi dans la perspective des évolutions prochaines du SPE (France Travail et le réseau national d'emploi), l'idée du label s'est imposée comme un moyen nécessaire permettant :

- **D'affirmer l'unité du réseau** autour d'un référentiel partagé mais adaptable aux spécificités des territoires d'intervention, en réponse aux politiques de jeunesse (nationales, régionales et locales),
- **D'afficher nationalement la spécificité des services** rendus par les Missions Locales, et ainsi, décliner opérationnellement l'identité du réseau, ce qui permet également de dire qui on est face aux différents renouvellements liés à la vie politique.
- **De répondre à l'enjeu d'égalité et d'équité** des réponses apportées aux jeunes, quel que soit leur territoire d'habitation.
- **De démontrer le professionnalisme** des Missions Locales,
- De permettre à toutes les Missions Locales de s'engager dans une **démarche qualité** comme outil structurant et performant son action et ses missions, en associant sa gouvernance, les jeunes, les partenaires et les financeurs.

Enfin, Lors des Rencontres nationales des Missions Locales à Tours, les élus ont rappelé l'enjeu de disposer d'un label à la fois exigeant et accessible. L'Etat a réaffirmé l'attention qu'il porte à la démarche de labellisation et souligné son soutien à sa mise en œuvre.

Des fondamentaux réaffirmés :

Les principes de la démarche expérimentale du concept « Mission Locale » restent fondateurs :

Les Missions Locales sont :

- Là où les élus veulent fournir un effort particulier en direction des jeunes ;
- Fondées sur un contrat entre un élu local, qui préside la structure, et l'Etat ;
- Pour les jeunes de 16 à 25 ans et jusqu'à 29 ans pour ceux porteurs d'un handicap ;
- Dans une démarche globale prenant en compte l'ensemble des aspects de la vie des jeunes ;
- Avec une entité juridique associative, gouvernées par des équipes pluridisciplinaires fondées initialement sur des mises à disposition et progressivement par l'embauche de personnel en propre ;
- Engagées dans un large partenariat avec l'ensemble des acteurs du territoire : collectivités, services de l'Etat, entreprises, associations, établissements publics.

Une démarche de labellisation vient réaffirmer et renforcer ses missions de service public.

Les textes de référence :

- Créées il y a 41 ans par **l'ordonnance n°82-273 du 26 mars 1982**.
- Remplissant des missions de service public définies dans le **code du travail** (articles L5314-1 à L5314-4),
- **Un droit à l'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie pour les jeunes de 16 à 25 ans** (code du travail, article L 5131-3 et suivants) mis en œuvre par les Missions locales (2016), reconnues dans leur rôle de **coordination** des acteurs
- L'accompagnement par les Missions Locales des jeunes sortant sans diplôme du système de formation initiale reconnu dans le **code de l'éducation** (articles L313-7 et L313-8).

- Les jeunes de moins de 25 ans allocataires du revenu de solidarité active sont orientés par les Départements vers les missions locales (**code de l'action sociale et des familles, article L262-29**).
- Le rôle de prévention, d'éducation et d'orientation des Missions Locales en ce qui concerne les questions liées à la santé des jeunes qu'elles accompagnent, reconnu par l'article 6 de la **loi de « modernisation de notre système de santé »** adoptée en décembre 2015, reporté dans le code du travail
- Le contrôle du respect de **l'obligation de formation** par les jeunes âgés de seize à dix-huit ans est assuré par les missions locales (Art. L. 114-1) de la loi du 26 juillet 2019 pour une école de la confiance)

Le référentiel :

- *Affirmer notre identité par l'approche globale de l'accompagnement*
- *Incarner le service public territorialisé pour l'insertion des jeunes*
- *S'engager dans une démarche d'amélioration continue répondant aux attentes des jeunes et des partenaires.*

Elaboré par le réseau pour le réseau :

Le référentiel du label est construit à partir du Cadre commun de référence de l'offre de service des missions locales et des travaux du groupe projet mis en place par l'UNML. Le réseau s'est fortement mobilisé dans cette démarche et les contributions ont été nombreuses et variées (Ateliers multi-acteurs). Par ailleurs, les partenaires dont les jeunes ont été consultés pour récolter leurs attentes notamment pour élaborer les questionnaires de satisfaction pour les jeunes et les entreprises qui seront constituant et structurant dans le processus d'évaluation.

Enfin, au niveau national, des entretiens ont été menés avec la DGEFP, la DGCS, la DJEPVA, la DIPLP, les Régions de France, l'ADF, les Intercommunalités de France, l'AMF, l'Education Nationale, la FAS, AKTO, et Carrefour.

Les 35 critères constitutifs :

Le référentiel est axé autour de 5 thématiques : la gouvernance, le positionnement et les valeurs, l'ancrage territorial et partenarial, l'offre de services, le management et le pilotage de l'activité, qui sont elles-mêmes déclinées en 35 critères :

1. La gouvernance

- La gouvernance de la Mission Locale intègre les collectivités, l'Etat et les partenaires territoriaux économiques, de l'emploi et du social
- La gouvernance est garante de la cohérence de l'action de la Mission Locale

2. Le positionnement et les valeurs de la Mission Locale

- La Mission Locale assure un service public de proximité pour tous les jeunes de 16 à 25 ans, et jusqu'à 29 ans pour les jeunes en situation de handicap
- La Mission Locale porte une approche globale de l'accompagnement des jeunes vers l'autonomie et l'emploi
- La Mission Locale contribue aux politiques publiques portées par l'Etat et les collectivités sur le territoire. Elle est membre du Service Public de l'Emploi
- La Mission Locale contribue à la lutte contre les inégalités et la précarité, et garantit l'équité de traitement des jeunes

3. L'ancrage territorial et partenarial de la Mission Locale

- L'action de la Mission Locale est construite sur un diagnostic territorial partagé des besoins des jeunes
- La Mission Locale développe son action en partenariat avec les acteurs du territoire
- La Mission Locale assure une fonction d'observatoire de la situation des jeunes
- La Mission Locale est un lieu partenarial d'innovation au service des jeunes

4. L'offre de service de la Mission Locale

4.1 - Repérer et mobiliser les jeunes

- La Mission Locale mène des actions "hors les murs" et va vers les jeunes
- La Mission Locale développe avec ses partenaires des actions favorisant la mobilisation et la participation des jeunes

4.2 - Accueillir, informer et orienter les jeunes

- La Mission Locale garantit des conditions d'accueil adaptées à tous ses publics
- La Mission Locale met à disposition des jeunes une information claire et accessible, adaptée à leurs besoins sociaux et professionnels
- La Mission Locale oriente chaque jeune vers le bon interlocuteur, en interne ou auprès des partenaires

4.3 - Accompagner l'élaboration et la mise en œuvre du parcours des jeunes

- L'accompagnement de la Mission Locale est fondé sur un diagnostic global et sur une posture professionnelle du « tenir conseil »
- La Mission Locale accompagne le jeune dans l'élaboration de son projet, en prenant en compte ses besoins et les ressources du territoire, et en respectant ses choix
- La Mission Locale assure la continuité et la sécurisation du parcours du jeune

4.4 - Appuyer les employeurs dans le recrutement et l'intégration des jeunes

- La Mission Locale accompagne les employeurs pour le recrutement de jeunes et leur maintien dans l'emploi
- La Mission Locale développe un partenariat avec les employeurs du territoire

5. Le management et le pilotage de l'activité

- La Mission Locale valorise son appartenance au réseau des Missions Locales
- La Mission Locale met en place une gestion comptable et financière adaptée
- La Mission Locale assure le développement continu des compétences de ses salariés
- La Mission Locale évalue l'efficacité et l'impact de ses actions dans une démarche d'amélioration continue

Les ARML et l'UNML ont également leur référentiel et sont également concernées par cette démarche de labellisation.

La démarche :

Le Principe :

L'obtention du label s'appuie sur un audit réalisé par deux auditeurs issus du réseau (audits croisés entre régions).

- Le pool d'auditeurs sera constitué de volontaires (référents labellisation des ARML, directeurs / directrices de Mission Locale). Le recours à des auditeurs externes est envisagé.
- Chaque auditeur est formé à la démarche.
- Les responsables de structure qui souhaitent faire partie du groupe d'auditeurs devront être eux-mêmes engagés dans la démarche de labellisation et devront s'engager sur la réalisation d'un minimum d'audits.
- Un Guide de l'audit précise les modalités concrètes d'évaluation (critères, éléments de preuve demandés, échelle de notation, ...). Il sera diffusé aux auditeurs et à l'ensemble des structures.

Lors de l'audit, l'auditeur évalue comment les attendus du référentiel sont mis en œuvre localement, en cohérence avec le contexte territorial de la Mission Locale. Il s'appuie sur les critères d'évaluation qualitative et éléments de preuve définis dans le Guide de l'audit.

Le label est décerné par la Commission nationale de labellisation, composée de représentants du réseau et de partenaires, sur la base du rapport d'audit réalisé sur le site de la Mission Locale (validation de 80% de l'ensemble des 35 critères dont la cible est fixée par la Mission Locale).

Comment s'engager dans la démarche ? Avec quels outils ?

Les outils :



La labellisation du réseau des Missions Locales

Le label, un outil à disposition des Directeurs et Directrices de Missions Locales pour mobiliser leur équipe, piloter l'amélioration continue et renforcer le positionnement de la Mission Locale auprès de ses partenaires.



Le label des ARML et de l'UNML portant sur le rôle et les services rendus par les ARML et l'UNML aux Missions Locales s'appuie sur des outils analogues (enquête de satisfaction des Missions Locales, outil d'autoévaluation)

Le référentiel de labellisation :

Le référentiel des Missions Locales est le fruit de plusieurs mois de travail impliquant près de 70 Missions Locales et ARML, des partenaires du réseau, des jeunes et des entreprises. Il a été validé lors de l'assemblée générale de l'UNML à Lille en décembre 2022. Il décrit les 35 items en explicitant les de façon détaillée les finalités et les références réglementaires associées.

L'outil d'auto-évaluation ARIANE :

Ariane est l'outil mis à disposition des Missions Locales leur permettant d'identifier les actions à mettre en place dans la perspective d'obtenir le label et de définir leur plan d'amélioration continue.

ARIANE étant une traduction du référentiel des Missions Locales, l'outil est une première étape importante pour s'approprier le référentiel. ARIANE permet, de se situer par rapport au référentiel et d'en déduire les actions d'amélioration prioritaires à mener.

Une fois cette auto-évaluation et ce positionnement effectués, l'édition d'un rapport va permettre d'identifier les plans d'action à mettre en œuvre et de se positionner par rapport aux critères d'évaluation du guide de l'audit. La synthèse de l'auto-évaluation d'ARIANE demandé pour candidater à l'audit correspond au rapport des actions d'amélioration à mettre en place pour obtenir le label. Il ne s'agit pas du Plan d'Amélioration de la Qualité qui est un élément de preuve à part entière

Processus :



Le point d'entrée dans la démarche de labellisation concerne l'appropriation du référentiel et la réalisation de l'autoévaluation à partir de l'outil ARIANE. L'auto-évaluation permet d'interroger le niveau d'atteinte des 35 critères et d'identifier les axes de progrès possibles à partir de rapport d'évaluation.

La Mission Locale définit son plan d'action d'amélioration qu'elle soumettra au binôme d'auditeurs en charge de réaliser le rapport d'audit qui sera étudié par la commission de labellisation pour délivrer le label.



L'organisation des différentes étapes de la démarche et des contributions pour permettre la finalisation du rapport d'évaluation relève de chaque Mission Locale. Chacune définit la façon d'associer les différentes parties prenantes dans la démarche (jeunes, partenaires, salariés, élus) pour identifier son plan d'amélioration continue. Enfin, cette démarche s'inscrit fondamentalement dans le cadre du projet associatif et des orientations stratégiques de la Mission Locale de Paris.

CSE DU 15 DÉCEMBRE 2023

DSRE

Situation financière au 31/10/23

Prévisionnel 2023

Budget 2024

Trésorerie

Perspectives

PREVISIONNEL 2023

Produits 2023

| | PRODUITS | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-------------------|---------------------|-----------------|-----------------|--------------|------------------|-------------|--------------------|--------------|
| | 2022 | | 2023 | | | | VARIATIONS | | | | | |
| | Réel | Réel au 31.10.2023 | Budget | Prévi au 31.08.23 | Prévi au 31.10.2023 | % réel 23 Prévi | Prévi. vs Bud. | % | Prévi. vs Prévi | % | Prévi. vs 22 | % |
| SOCLE | 15 838 963 | 11 605 080 | 14 867 985 | 14 636 487 | 14 785 648 | 78% | - 82 337 | -1% | 149 161 | 1% | - 1 053 315 | -7% |
| Etat | 9 106 988 | 6 945 976 | 9 211 188 | 9 261 301 | 9 261 301 | 75% | 50 113 | 1% | - | 0% | 154 313 | 2% |
| Ville | 3 270 000 | 3 270 000 | 3 270 000 | 3 270 000 | 3 270 000 | 100% | - | 0% | - | 0% | - | 0% |
| Région | 2 062 833 | 138 287 | 1 021 100 | 754 793 | 918 954 | 15% | - 102 146 | -10% | 164 161 | 22% | - 1 143 880 | -55% |
| Pôle Emploi | 1 080 640 | 1 037 049 | 1 080 640 | 1 037 049 | 1 037 049 | 100% | - 43 591 | -4% | - | 0% | - 43 591 | -4% |
| Taxe apprentissage | 154 979 | 109 161 | 160 000 | 150 000 | 150 000 | 73% | - 10 000 | -6% | - | 0% | - 4 979 | -3% |
| Produits divers | 58 466 | 35 710 | 20 000 | 60 000 | 45 000 | 79% | 25 000 | 125% | 15 000 | -25% | - 13 466 | -23% |
| Subventions investissements | 105 057 | 68 896 | 105 057 | 103 344 | 103 344 | 67% | - 1 712 | -2% | - | 0% | - 1 713 | -2% |
| PROJETS | 3 065 117 | 1 185 513 | 2 532 467 | 2 959 746 | 2 786 982 | 43% | 254 515 | 10% | - 172 764 | -6% | - 278 135 | -9% |
| FONDS DEDIES | 1 544 007 | 153 356 | 29 959 | 1 644 | 1 644 | -9327% | - 31 603 | -105% | - | 0% | - 1 545 651 | -100% |
| PRODUITS CONSTATES D'AVANCE | - 1 418 624 | 1 418 624 | 240 838 | 131 804 | 327 198 | 434% | 86 360 | 36% | 195 394 | 148% | 1 745 821 | -123% |
| TOTAL PRODUITS | 19 029 464 | 14 362 572 | 17 671 249 | 17 726 393 | 17 898 184 | 80% | 226 934 | 7% | 171 791 | 7% | - 1 131 280 | -6% |

Le prévisionnel des produits au 31.10.23 est en **hausse de 172k EUR** par rapport au dernier prévisionnel effectué au 31.08.23. Cela s'explique principalement par une amélioration des estimations de la subvention **Région IDF** pour l'année, à la suite du retour ferme sur le premier versement correspondant aux résultats des 6 premiers mois de l'année. Par ailleurs, certaines subventions prévues en 2023 ont vu leur date de démarrage décalée à 2024 ce qui est venu réduire le montant des subventions « projets » mais améliorer les produits constatés d'avance, l'impact est donc quasi nul.

Par ailleurs, le deuxième versement lié à la **taxe d'apprentissage** a été reçu en octobre et vient conforter les prévisions faites au préalable, après plusieurs de mois d'incertitude.

Subventions 2023 toujours en attente de signature à date :

- DIP par la Ville de Paris, conseil de Paris prévu au 15/12
- Décrochage institutionnel par la Ville de Paris, conseil de Paris prévu au 15/12
- ITI ANGC 2023, en discussion entre le groupement et le financeur
- RDVA par le FSE, commission en février 2024
- PRIJ par le FSE, commission en février 2024
- Héritage des Jeux par l'UNML, retours attendus avant fin d'année

Charges 2023

| CHARGES | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|-------------------|-----------------------|-------------------|----------------------|------------------------|--------------------|--------------------|------------|--------------------|-----------|-----------------|-----------|
| | 2022 | 2023 | | | | | VARIATIONS | | | | | |
| | Réel | Réel au 31.10.2023 | Budget | Prévi au 31.08.23 | Prévi au 31.10.2023 | % réel 23 Prévi | Prévi. vs Bud. | % | Prévi. vs Prévi | % | Prévi. vs 22 | % |
| COÛTS IMMOBILIERS | 1 878 781 | 1 656 630 | 1 991 066 | 1 966 783 | 1 932 496 | 86% | - 58 570 | -3% | - 34 288 | -2% | 53 715 | 3% |
| FONCTIONNEMENT | 1 054 145 | 838 495 | 1 137 810 | 1 041 264 | 991 717 | 85% | - 146 093 | -13% | - 49 547 | -5% | -62 429 | -6% |
| PRESTATIONS - ACTIVITE | 244 739 | 201 458 | 275 486 | 275 486 | 258 322 | 78% | - 17 164 | -6% | - 17 164 | -6% | 13 583 | 6% |
| FRAIS DE PERSONNEL | 13 250 298 | 11 284 635 | 14 540 838 | 13 787 623 | 13 752 635 | 82% | - 788 203 | -5% | - 34 988 | 0% | 502 336 | 4% |
| CHARGES FINANCIERES | 8 009 | 11 530 | 12 500 | 12 719 | 12 390 | 93% | - 110 | -1% | - 330 | -3% | 4 381 | 55% |
| DOTATIONS ET PROVISIONS | 765 915 | 750 000 | 1 111 935 | 940 000 | 1 050 000 | 71% | - 61 935 | -6% | 110 000 | 12% | 284 085 | 37% |
| AUTRES CHARGES GEST. COURANT | 246 884 | 12 280 | - | 52 142 | 52 142 | 24% | 52 142 | 0% | 0 | 0% | -194 742 | -79% |
| TOTAL CHARGES | 17 448 771 | 14 755 028 | 19 069 635 | 18 076 018 | 18 049 701 | 82% | - 1 019 934 | -5% | - 26 317 | 0% | 600 930 | 3% |

Les estimations des charges au 31.10.23 sont relativement stables par rapport au dernier prévisionnel du 31.08.23 :

- Le suivi mensuel de la **masse salariale** est affiné chaque mois et nous montre aujourd'hui que les estimations faites à la fin du troisième trimestre étaient relativement proches de la réalité sur les mois de septembre et d'octobre.
- Les autres **coûts immobiliers, de fonctionnement ou encore de prestations** sont également suivis mensuellement et les prévisions de dépenses sur ces chapitres budgétaires continuent de réduire.
- Enfin, les **dotations aux provisions pour risque** ont été révisées à la hausse, à la suite de deux litiges en cours auxquels fait face la structure. Le montant provisionné est conservateur et sera ajuster à la clôture lorsque tous les éléments des litiges seront connus.

Résultat 2023

| RESULTAT | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|------------------|-----------------------|--------------------|----------------------|------------------------|--------------------|-------------------|-------------|--------------------|-------------|-------------------|--------------|
| | 2022 | 2023 | | | | | VARIATIONS | | | | | |
| | Réel | Réel au 31.10.2023 | Budget | Prévi au 31.08.23 | Prévi au 31.10.2023 | % réel 23 Prévi | Prévi. vs Bud. | % | Prévi. vs Prévi | % | Prévi. vs 22 | % |
| TOTAL PRODUITS | 19 029 464 | 14 362 572 | 17 671 249 | 17 726 393 | 17 898 184 | 80% | 226 934 | 7% | 171 791 | 7% | -1 131 280 | -6% |
| TOTAL CHARGES | 17 448 771 | 14 755 028 | 19 069 635 | 18 076 018 | 18 049 701 | 82% | - 1 019 934 | -5% | - 26 317 | 0% | 600 930 | 3% |
| RESULTAT | 1 580 693 | - 392 456 | - 1 398 386 | - 349 625 | - 151 517 | 259% | 1 246 869 | -89% | 198 109 | -57% | -1 732 210 | -110% |

Le prévisionnel de résultat s'améliore de nouveau, avec un **atterrissage estimé à -152k EUR**. Le déficit se réduit une nouvelle fois grâce à une amélioration des produits attendus de la Région IDF et une rationalisation en continu des dépenses de fonctionnement.

BUDGET 2024

Produits 2024

| PRODUITS | | | | | | | | | |
|------------------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|-------|----------------------|--------|
| | 2022 | 2023 | | | 2024 | VARIATIONS | | | |
| | Réel | Réel au 31.10.23 | Budget | Prévi au 31.10.23 | Budget | Bud. 24 vs Bud. 23 | % | Bud. 24 vs Prévi. 23 | % |
| SUBVENTIONS | 18 590 143 | 12 645 721 | 17 220 452 | 17 377 630 | 17 553 276 | 332 824 | 2% | 175 646 | 1% |
| Etat | 10 626 398 | 7 359 470 | 10 613 765 | 10 634 813 | 10 801 238 | 187 473 | 2% | 166 425 | 2% |
| Ville | 4 544 405 | 3 896 511 | 4 145 738 | 4 132 999 | 4 055 392 | - 90 346 | -2% | - 77 607 | -2% |
| Région | 2 102 685 | 138 287 | 1 060 341 | 943 954 | 1 046 100 | - 14 241 | -1% | 102 146 | 11% |
| Pôle Emploi | 1 080 640 | 1 037 049 | 1 080 640 | 1 037 049 | 1 037 049 | - 43 591 | -4% | - | 0% |
| Union Européenne | 89 778 | 150 357 | 238 228 | 551 418 | 541 821 | 303 593 | 127% | - 9 597 | -2% |
| Autres financeurs | 146 237 | 64 047 | 81 739 | 77 397 | 71 676 | - 10 063 | -12% | - 5 721 | -7% |
| AUTRES PRODUITS | 213 445 | 144 872 | 180 000 | 195 000 | 210 000 | 30 000 | 17% | 15 000 | 8% |
| Taxe apprentissage | 154 979 | 109 161 | 160 000 | 150 000 | 150 000 | - 10 000 | -6% | - | 0% |
| Divers | 58 466 | 35 710 | 20 000 | 45 000 | 60 000 | 40 000 | 200% | 15 000 | 33% |
| FONDS DEDIES | 1 544 007 | 153 356 | 29 959 | 1 644 | 100 000 | 70 041 | 234% | 101 644 | -6182% |
| PRODUITS CONSTATES D'AVANCE | - 1 418 624 | 1 418 624 | 240 838 | 327 198 | - 8 574 | - 249 412 | -104% | - 335 772 | -103% |
| TOTAL PRODUITS | 18 928 972 | 14 362 572 | 17 671 249 | 17 898 184 | 17 854 702 | 183 453 | 1% | - 43 482 | 0% |

Les produits de 2024 sont estimés à un niveau équivalent de l'atterrissage de 2023, en dessous des 18M EUR, soit toujours 1M EUR en deçà du niveau atteint en 2022. La principale diminution vient de la Région Ile de France, depuis le changement de mécanisme de financement amorcé en 2023. De plus, la fin de certains projets financés par la Ville de Paris (Paris Boost Emploi et subventions d'investissement site Est) participe également à la dégradation des produits de la structure, partiellement compensée par une forte croissance des financements FSE.

Charges 2024

| CHARGES | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|------|----------------------|------|
| | 2022 | 2023 | | | 2024 | VARIATIONS | | | |
| | Réel | Réel au 31.10.23 | Budget | Prévi au 31.10.23 | Budget | Bud. 24 vs Bud. 23 | % | Bud. 24 vs Prévi. 23 | % |
| FRAIS DE PERSONNEL | 13 250 298 | 11 284 635 | 14 540 838 | 13 752 635 | 15 068 720 | 527 882 | 4% | 1 316 085 | 10% |
| Rémunérations | 8 104 515 | 6 831 367 | 8 786 853 | 8 275 634 | 9 191 919 | 405 066 | 5% | 916 285 | 11% |
| Cotisations Charges Taxes | 5 145 783 | 4 453 268 | 5 753 985 | 5 477 000 | 5 876 801 | 122 816 | 2% | 399 800 | 7% |
| GESTION DES SITES | 2 375 816 | 1 986 950 | 2 337 389 | 2 285 968 | 2 336 380 | - 1 009 | 0% | 50 412 | 2% |
| Coûts immobiliers, charges et maint. | 2 030 232 | 1 746 607 | 1 991 066 | 2 017 496 | 2 072 012 | 80 946 | 4% | 54 517 | 3% |
| Fournitures, équipements, reprog. | 206 889 | 148 693 | 198 498 | 132 088 | 129 098 | - 69 400 | -35% | - 2 990 | -2% |
| Internet, téléphonie, SMS | 138 696 | 91 650 | 147 825 | 136 385 | 135 270 | - 12 555 | -8% | - 1 115 | -1% |
| FONCTIONNEMENT | 956 250 | 733 443 | 1 079 474 | 961 098 | 1 037 663 | 181 501 | 17% | 76 565 | 8% |
| Ateliers, événements, documentation | 244 739 | 201 458 | 275 486 | 258 322 | 296 913 | 244 739 | 89% | 38 591 | 15% |
| Gestion des ressources humaines | 188 851 | 179 669 | 234 201 | 268 996 | 273 485 | 39 285 | 17% | 4 489 | 2% |
| Systèmes d'information | 294 356 | 247 185 | 303 187 | 265 184 | 251 408 | - 51 779 | -17% | - 13 776 | -5% |
| Communication | 144 169 | 62 876 | 175 100 | 88 207 | 119 050 | - 56 050 | -32% | 30 843 | 35% |
| Finance et administration | 52 745 | 13 845 | 48 500 | 46 390 | 54 126 | 5 626 | 12% | 7 736 | 17% |
| Adhésions et vie associative | 26 335 | 24 351 | 28 000 | 26 500 | 29 000 | 1 000 | 4% | 2 500 | 9% |
| Déplacements, réceptions | 5 056 | 4 059 | 15 000 | 7 500 | 13 681 | - 1 319 | -9% | 6 181 | 82% |
| AMORTISSEMENTS ET PROVISIONS | 765 915 | 750 000 | 1 111 935 | 1 050 000 | 960 000 | - 151 935 | -14% | - 90 000 | -9% |
| Dotations aux amortissements | 615 084 | 750 000 | 1 061 935 | 900 000 | 935 000 | - 126 935 | -12% | 35 000 | 4% |
| Dotations aux provisions | 150 831 | - | 50 000 | 150 000 | 25 000 | - 25 000 | -50% | - 125 000 | -83% |
| TOTAL CHARGES | 17 348 279 | 14 755 028 | 19 069 635 | 18 049 701 | 19 402 763 | 556 440 | 3% | 1 353 062 | 7% |

Les charges de 2024 sont en nette augmentation par rapport au prévisionnel de 2023 (7%) et au réel de 2022 (11%). Cette hausse s'explique principalement par un volume de frais de personnel qui bondi de 1,32M EUR entre 2023 et 2024, reflet de la double hausse du point d'indice de 2023, ainsi que l'atteinte de la cible RH à date.

Les autres charges, que ce soit pour la gestion des sites ou le fonctionnement augmentent également (4%) en 2024 par rapport au prévisionnel d'atterrissage de 2023. Les révisions annuelles des loyers pèsent chaque année d'avantage, et le volume de prestataires engagés sur nos actions auprès des jeunes augmentent avec le lancement de nouveaux projets.

Résultat 2024

| RESULTAT | | | | | | | | | |
|----------------|------------|------------------|-------------|-------------------|-------------|--------------------|-----|----------------------|------|
| | 2022 | 2023 | | 2024 | | VARIATIONS | | | |
| | Réel | Réel au 31.10.23 | Budget | Prévi au 31.10.23 | Budget | Bud. 24 vs Bud. 23 | % | Bud. 24 vs Prévi. 23 | % |
| TOTAL PRODUITS | 18 928 972 | 14 362 572 | 17 671 249 | 17 898 184 | 17 854 702 | 183 453 | 1% | 43 482 | 0% |
| TOTAL CHARGES | 17 348 279 | 14 755 028 | 19 069 635 | 18 049 701 | 19 402 763 | 333 127 | 2% | 1 353 062 | 7% |
| RESULTAT | 1 580 693 | - 392 456 | - 1 398 386 | - 151 517 | - 1 548 060 | - 149 674 | 11% | - 1 396 543 | 922% |

Le résultat du budget 2024 s'établit à -1,55M EUR. Alors que l'atterrissage 2023 semble se rapprocher de l'équilibre budgétaire, la stabilisation des produits en parallèle de la nette hausse des charges liées aux frais de personnel engendre cet important déficit.

Recap budget 2024

| | 2022 | 2023 | | 2024 | | VARIATIONS | | | |
|------------------------------|-------------|------------------|-------------|-------------------|-------------|--------------------|-------|----------------------|--------|
| | Réel | Réel au 31.10.23 | Budget | Prévi au 31.10.23 | Budget | Bud. 24 vs Bud. 23 | % | Bud. 24 vs Prévi. 23 | % |
| SUBVENTIONS | 18 590 143 | 12 645 721 | 17 220 452 | 17 377 630 | 17 553 276 | 332 824 | 2% | 175 646 | 1% |
| AUTRES PRODUITS | 213 445 | 144 872 | 180 000 | 195 000 | 210 000 | 30 000 | 17% | 15 000 | 8% |
| FONDS DEDIES | 1 544 007 | 153 356 | 29 959 | - 1 644 | 100 000 | 70 041 | 234% | 101 644 | -6182% |
| PRODUITS CONSTATES D'AVANCE | - 1 418 624 | 1 418 624 | 240 838 | 327 198 | - 8 574 | - 249 412 | -104% | - 335 772 | -103% |
| TOTAL PRODUITS | 18 928 972 | 14 362 572 | 17 671 249 | 17 898 184 | 17 854 702 | 183 453 | 1% | 43 482 | 0% |
| FRAIS DE PERSONNEL | 13 250 298 | 11 284 635 | 14 540 838 | 13 752 635 | 15 068 720 | 527 882 | 4% | 1 316 085 | 10% |
| GESTION DES SITES | 2 375 816 | 1 986 950 | 2 337 389 | 2 285 968 | 2 336 380 | - 1 009 | 0% | 50 412 | 2% |
| FONCTIONNEMENT | 956 250 | 733 443 | 1 079 474 | 961 098 | 1 037 663 | 181 501 | 17% | 76 565 | 8% |
| AMORTISSEMENTS ET PROVISIONS | 765 915 | 750 000 | 1 111 935 | 1 050 000 | 960 000 | - 151 935 | -14% | - 90 000 | -9% |
| TOTAL CHARGES | 17 348 279 | 14 755 028 | 19 069 635 | 18 049 701 | 19 402 763 | 556 440 | 3% | 1 353 062 | 7% |
| RESULTAT | 1 580 693 | - 392 456 | - 1 398 386 | - 151 517 | - 1 548 060 | - 149 674 | 11% | - 1 396 543 | 922% |

TRESORERIE



La trésorerie va se tendre comme chaque année au premier trimestre, lors duquel nous avançons les charges pendant plusieurs semaines, avant de recevoir les premiers versements de nos financeurs concernant les soldes 2023 et les avances de 2024. En l'état, nous aurons un déficit de trésorerie fin janvier, qui se creusera jusqu'à atteindre -2,7M EUR fin mars.

Le versement des avances 2024 et des soldes 2023 des CPO Etat, mais aussi Région IDF et Ville de Paris à fin mars / début avril nous permet ensuite de couvrir nos charges jusqu'à la fin de l'été.

Concernant la trésorerie négative sur le premier trimestre 2024, des solutions sont en cours de discussion :

- Versement anticipé Ville de Paris
- Billets à ordre via ECOFI
- Créances Dailly auprès du Crédit Coopératif

PERSPECTIVES ET STRATEGIE

Pour 2023 l'atterrissage semble tendre vers un déficit nettement réduit par rapport au budget initialement prévu. Cela s'explique par des charges de personnel moins élevées que prévues (délais de recrutement, absentéisme), des investissements décalés dans le temps (finalisation de travaux retardée, parc informatique renouvelé en 2024 au lieu de 2023) et des produits légèrement plus élevés qu'anticipé.

Cependant, cette année 2023 marque le premier ralentissement de croissance et le premier résultat déficitaire de la structure depuis 7 ans. Cette situation illustre un décalage structurel entre nos charges qui ont nettement augmenté cette année (double augmentation du point d'indice, inflation, hausse des loyers et des charges) et nos produits qui ont été amputé de plus d'1 million EUR sur les financements de la Région, et des niveaux stables sur les autres financeurs.

Pour 2024, les efforts fournis sur l'année 2023 devraient permettre l'aboutissement de négociations avec le FSE avec 2 nouveaux financements. Des discussions avec nos financeurs historiques (Etat, Ville de Paris) sur la réalité de l'augmentation de nos charges sont également en cours pour essayer de voir nos subventions historiques ajustées en conséquence.

Enfin, le partenariat avec la fondation Alpha Omega, bien qu'ayant un périmètre plus large, devrait nous permettre de développer nos sources de financements privés dans les mois à venir, afin de financer notre accompagnement du public parisien et nos innovations, en espérant retrouver une situation d'équilibre budgétaire au plus tôt.

Consultation obligatoire sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi année 2022

EFFECTIFS PAR CATEGORIE, TYPE DE CONTRAT, EMPLOI REPERE

De manière générale, les variations d'effectifs d'une année à l'autre s'expliquent principalement par les impacts de financements dédiés : un nouveau financement permet la création d'un ou plusieurs nouveaux postes ; l'arrêt de financement fait varier à la baisse les effectifs, qui en s'arrêtant, font baisser le nombre de poste ; nouvelles actions montées grâce à l'obtention de financement dédiées et par l'arrêt d'autres actions.

| Effectif total | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------|------------|------------|------------|
| Cadre | 19 | 26 | 28 |
| Etam | 176 | 220 | 220 |
| Stagiaire | 3 | 1 | - |
| Total | 198 | 247 | 248 |

| Effectif moyen | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------|---------------|---------------|---------------|
| Cadre | 19,08 | 23,00 | 25,42 |
| Etam | 164,00 | 195,25 | 220,67 |
| Stagiaire | 3,75 | 1,58 | 0,67 |
| Total | 186,83 | 219,83 | 246,75 |

La composition des effectifs entre cadre et non cadre reste relativement stable entre 2021 et 2022 (environ 11% de l'effectif). Cette proportion correspond à ce qui peut s'observer dans le réseau des missions locales et est inférieure à ce qui se pratique dans le secteur de l'économie sociale (13,4% de cadres)

La part des cadres est de 13,4 % dans les organisations de l'économie sociale et solidaire (contre 13,8 % hors ESS). Comme dans l'ensemble de l'économie, les employés et professions intermédiaires constituent la majorité des effectifs, mais dans une proportion plus importante (70,5 %, contre 52,9 % hors ESS). Les effectifs présents au 31 décembre 2022 sont stables par rapport à 2021. (source Insee. 2021)

| Effectif répartition H/F | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------------|------------|------------|------------|
| F | 152 | 187 | 186 |
| M | 46 | 60 | 62 |
| Total | 198 | 247 | 248 |

La part des hommes augmente légèrement entre 2020 et 2022 de 23% à 25%

| Effectif répartition CDI / CDD | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------------------|------------|------------|------------|
| CDD | 18 | 23 | 13 |
| CDI | 180 | 247 | 235 |
| Total | 198 | 224 | 248 |

La proportion de salariés sous contrat à durée déterminée est en baisse entre 2021 et 2022.

Cependant, avec une politique d'embauche en CDD de remplacement ainsi que pour les appels à projet, le nombre de CDD pourrait augmenter. Les emplois en CDI vacants peuvent être proposés aux salariés en CDD.

| | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|--|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total |
| Adjoint(e) au Responsable de Site | | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 |
| Assistant(e) administratif | 1 | 4 | 5 | | 6 | 6 | 1 | 7 | 8 |
| Assistant(e) de gestion | 1 | 9 | 10 | 2 | 11 | 13 | 1 | 8 | 9 |
| Chargé(e) Accueil et Animation | 1 | 11 | 12 | 4 | 13 | 17 | 5 | 12 | 17 |
| Chargé(e) de filière | 2 | 8 | 10 | 1 | 5 | 6 | 1 | 4 | 5 |
| Chargé(e) de mission | 1 | 5 | 6 | 1 | 8 | 9 | 1 | 5 | 6 |
| Chargé(e) de mission CEJ | 1 | 4 | 5 | | 4 | 4 | | 5 | 5 |
| Chargé(e) de projet | 5 | 8 | 13 | 6 | 13 | 19 | 5 | 13 | 18 |
| Conseiller(e) DIP | 1 | | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 |
| Coach Formateur | | | 0 | | 4 | 4 | | | 0 |
| Conseiller (e) Animateur (trice) GJ | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | | | 0 |
| Conseiller(e) en insertion | 15 | 62 | 77 | 26 | 71 | 97 | 29 | 77 | 106 |
| Conseiller(e) Obligation de Formation | | 3 | 3 | | 2 | 2 | | 2 | 2 |
| Conseiller(e) PRIJ | 2 | 5 | 7 | 1 | 7 | 8 | 3 | 8 | 11 |
| Conseiller(e) référent(e) justice | | | 0 | | 2 | 2 | | 3 | 3 |
| Conseiller(ère) Protection Judiciaire de la Jeunesse | | | 0 | | 1 | 1 | | 2 | 2 |
| Coordinateur(trice) | 2 | 5 | 7 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 |
| Correspondant(e) emploi | 3 | 12 | 15 | 2 | 13 | 15 | 2 | 12 | 14 |
| Responsable de site | 3 | 3 | 6 | 4 | 3 | 7 | 3 | 4 | 7 |
| Directeur | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 7 | 3 | 3 | 6 |
| Responsable de secteur | 2 | 9 | 11 | 3 | 6 | 9 | 4 | 4 | 8 |
| | 43 | 156 | 199 | 58 | 185 | 243 | 61 | 180 | 241 |

Les effectifs entre 2021 et 2022 sont relativement stables. Le nombre d'assistants administratifs et chargés d'accueil et d'animation a augmenté afin de garantir un meilleur accueil aux jeunes qui sont reçus à la mission locale.

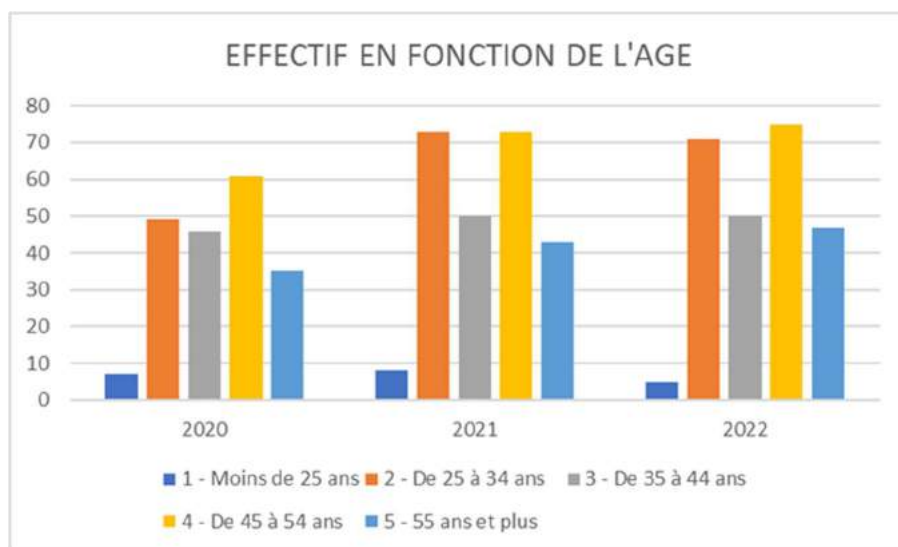
Le nombre de conseillers en insertion sociale et professionnelle a évolué entre 2020 et 2022. Nous comptons 30 CISP de plus. Cette évolution accompagne l'augmentation des entrées en CEJ.

| Tranche d'ancienneté | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------|------------|------------|------------|
| 1 - Moins de 5 ans F | 74 | 96 | 91 |
| 1 - Moins de 5 ans H | 13 | 30 | 31 |
| 1 - Moins de 5 ans | 87 | 126 | 122 |
| 2 - De 5 à 9 ans F | 24 | 32 | 37 |
| 2 - De 5 à 9 ans H | 7 | 6 | 4 |
| 2 - De 5 à 9 ans | 31 | 38 | 41 |
| 3 - De 10 à 14 ans F | 15 | 18 | 14 |
| 3 - De 10 à 14 ans H | 4 | 3 | 6 |
| 3 - De 10 à 14 ans | 19 | 21 | 20 |
| 4 - De 15 à 19 ans F | 39 | 25 | 22 |
| 4 - De 15 à 19 ans H | 22 | 10 | 4 |
| 4 - De 15 à 19 ans | 61 | 35 | 26 |
| 5 - 20 ans et plus F | - | 16 | 22 |
| 5 - 20 ans et plus H | - | 11 | 17 |
| 5 - 20 ans et plus | - | 27 | 39 |
| Total | 198 | 247 | 248 |

En 2022 :

- 49% des salariés ont moins de 5 ans d'ancienneté (contre 51% en 2021)
- 16% des salariés ont entre 5 et 9 ans d'ancienneté
- 8% des salariés ont entre 10 et 14 ans d'ancienneté
- 10% des salariés ont entre 15 et 19 ans d'ancienneté
- 16% des salariés ont plus de 20 et 19 ans d'ancienneté

| Tranche d'âge | Sexe | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------|--------------|------------|------------|------------|
| 1 - Moins de 25 ans | F | 5 | 6 | 4 |
| 1 - Moins de 25 ans | M | 2 | 2 | 1 |
| 1 - Moins de 25 ans | Total | 7 | 8 | 5 |
| 2 - De 25 à 34 ans | F | 44 | 62 | 57 |
| 2 - De 25 à 34 ans | M | 5 | 11 | 14 |
| 2 - De 25 à 34 ans | Total | 49 | 73 | 71 |
| 3 - De 35 à 44 ans | F | 41 | 43 | 42 |
| 3 - De 35 à 44 ans | M | 5 | 7 | 8 |
| 3 - De 35 à 44 ans | Total | 46 | 50 | 50 |
| 4 - De 45 à 54 ans | F | 43 | 49 | 52 |
| 4 - De 45 à 54 ans | M | 18 | 24 | 23 |
| 4 - De 45 à 54 ans | Total | 61 | 73 | 75 |
| 5 - 55 ans et plus | F | 19 | 27 | 31 |
| 5 - 55 ans et plus | M | 16 | 16 | 16 |
| 5 - 55 ans et plus | Total | 35 | 43 | 47 |
| Total | | 198 | 247 | 248 |



MOUVEMENT DU PERSONNEL

| embauche | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------------------|-----------|------------|-----------|
| APP _ Apprenti | - | 2 | 1 |
| CDD _ Contrat à durée déterminée | 28 | 49 | 27 |
| CDI _ Contrat à durée indéterminée | 14 | 63 | 41 |
| STA _ Convention de Stage | 10 | 5 | 2 |
| Total | 52 | 119 | 71 |

| Départs | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|
| Apprenti | - | 2 | - |
| CDD | 21 | 16 | 21 |
| CDI | 30 | 44 | 43 |
| Convention de Stage | 7 | 3 | 3 |
| Total | 58 | 65 | 67 |

| Motif de départ | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| | 9 | 7 | 7 |
| Décès | 1 | 1 | - |
| Démission | 15 | 14 | 18 |
| Fin de CDD | 16 | 22 | 22 |
| Fin Essai Employeur | 1 | 8 | 6 |
| Fin Essai Salarié | 1 | 6 | 4 |
| Licenciement autre cause | 4 | 3 | 1 |
| Rupture Conventionnelle/ accord | 3 | 2 | 4 |
| Rupture CDD employeur | 1 | - | 1 |
| Rupture CDD salarié | 4 | 2 | 3 |
| Départ retraite | 3 | - | 1 |
| Total | 58 | 65 | 67 |

| Départs | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|
| Apprenti | - | 2 | - |
| CDD | 21 | 16 | 21 |
| CDI | 30 | 44 | 43 |
| Convention de Stage | 7 | 3 | 3 |
| Total | 58 | 65 | 67 |

Turn over :

| Catégorie | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|--------|-------|-------|
| Cadre | 15,72% | - | 7,87% |
| Etam | 7,32% | 7,17% | 7,25% |

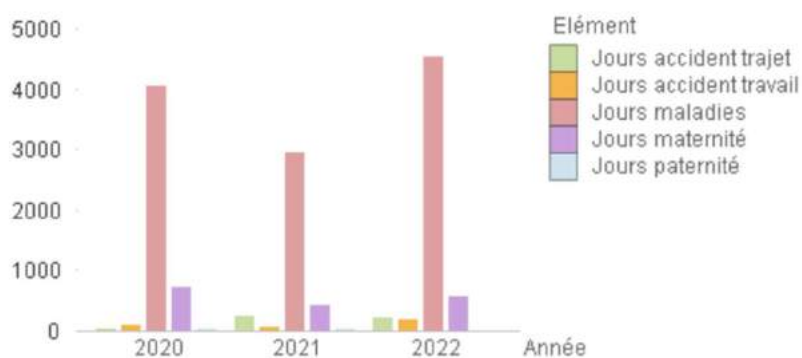
| Salariés promus | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------|------|------|------|
| Etam | 1 | 3 | 4 |

En 2022, la Direction des Ressources Humaines a mis en place des entretiens de départ afin de mieux analyser les motifs de départ. Le recrutement d'une Chargée Ressources Humaines / Recrutement et d'une Responsable Compétences et Talents a été réalisé afin d'améliorer les processus de recrutement et le développement des compétences notamment via le plan de formation.

ABSENTEISME

Absentéisme

| Nbre jours d'absence | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------|---------------|----------------|----------------|
| Jours accident trajet | 4,00 | 225,69 | 200,36 |
| Jours accident travail | 82,00 | 74,34 | 190,02 |
| Jours maladies | 4 036,17 | 2 934,82 | 4 516,77 |
| Jours maternité | 718,73 | 422,38 | 562,06 |
| Jours paternité | 5,00 | 27,00 | - |
| Total | 4845,9 | 3684,23 | 5469,21 |



L'absentéisme augmente significativement entre 2021 et 2022 pour un effectif relativement stable.

2022 taux absentéisme : 8,97%

POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE 2022

- Signature accord télétravail
- Mise en œuvre de l'accord d'entreprise relatif aux déplacements et à la mobilité signée en 2021.

MESURES SALARIALES

La politique salariale de la MLP comprend 3 volets distincts :

- **Les mesures liées à des rattrapages salariaux** : en cas de disparité importante constatée entre salariés occupant le même poste et ayant le même parcours
- **Les mesures individuelles** : sous la forme d'augmentation ou de prime.
- **Les mesures collectives** : augmentation conventionnelle du point, revalorisation indiciaire d'un emploi repère, dispositif d'intéressement.

Date d'effet : 01/03/2022

Références : MHPM2250000173S / 16608293

16608293 MISSION LOCALE PARIS

BASE OBL - SANTE GENERALE
 Contrat obligatoire

| Hospitalisation | |
|---|---|
| Frais de séjour | |
| Frais de séjour | |
| Frais de séjour | FR moins RO. |
| Frais de séjour - Etablis. NC | |
| Frais de séjour - Etablis. NC | 95% FR moins RO avec un minimum du TM |
| Honoraires | |
| Honoraires en conventionné | |
| Honoraires en conventionné | OPTAM/OPTAM-CO : 350% BR moins RO. NON OPTAM / NON OPTAM-CO : 200% BR moins RO |
| Honoraires en non conventionné | |
| Honoraires en non conventionné | 200% BR moins RO |
| Forfait journalier hospitalier | |
| Forfait journalier psychiatrie | 15€ par jour. |
| Forfait journalier hospitalier | 20€ par jour. |
| Forfait Patient Urgence | |
| Forfait Patient Urgence | 19,61€ par jour. |
| Forfait Patient Urgence Minoré | 8,49€ par jour. |
| Accueil traitement des urgences | FR moins RO. |
| Participation forfaitaire actes lourds | |
| Participation forfaitaire actes lourds | 24€ par jour. |
| Chambre particulière | |
| Chambre particulière | 2% PMSS (soit 68,56€) par quantité. |
| Chambre de nuit psychiatrie | 2% PMSS (soit 68,56€) par quantité. (1) |
| Chambre particulière Ambulatoire | |
| Chambre particulière Ambulatoire | 0,8% PMSS (soit 27,42€) dans la limite de 40€. |
| Chambre de jour psychiatrie | 0,8% PMSS (soit 27,42€) dans la limite de 40€ (1) |
| Frais d'accompagnant | |
| Frais d'accompagnant psychiatrie | 60€ par quantité. , Limité à 90 par acte par an |
| Frais d'accompagnant | 60€ par quantité. |

(SUITE)

| | |
|--|---|
| Pharmacie | |
| Pharmacie | FR moins RO. |
| Prime naissance/adoption | |
| Prime naissance/adoption | Forfait de 500€ |
| Forfait maternité multiple | Forfait de 1000€ |
| Forfait adoption multiple | Forfait de 1000€ |
| Fécondation in vitro | |
| Fécondation in vitro | 300% BR moins RO |
| Dentaire | |
| Soins et prothèses 100 % Santé | |
| Soins et prothèses 100 % Santé | |
| Soins et prothèses 100 % Santé | FR moins RO. |
| Soins autres que 100% Santé | |
| Soins dentaires remboursés SS | |
| Imagerie médicale dentaire | OPTAM/OPTAM-CO : 300% BR moins RO. NON OPTAM / NON OPTAM-CO : 200% BR moins RO |
| Soins dentaires remboursés SS | 500% BR moins RO |
| Parodontologie non remboursée SS | 100€ (2) |
| Actes de chirurgie dentaire | OPTAM/OPTAM-CO : 300% BR moins RO. NON OPTAM / NON OPTAM-CO : 200% BR moins RO |
| Actes techniques médicaux dentaires | OPTAM/OPTAM-CO : 300% BR moins RO. NON OPTAM / NON OPTAM-CO : 200% BR moins RO |
| Soins dentaires non remboursés SS | |
| Soins dentaires non remboursés SS : SOINS DENT | 100€ (2) |
| Inlay-onlay remboursé SS | |
| Inlay-onlay remboursé SS | 500% BR moins RO |
| Prothèses autres que 100 % Santé | |
| Prothèse dentaire RAC modéré | |
| Prothèse dentaire RAC modéré | 500% BR moins RO |
| Prothèse dentaire RAC libre | |
| Prothèse dentaire RAC libre | 500% BR moins RO |
| Prothèse dentaire non remboursée SS | |
| Prothèse dentaire non remboursée SS : Bridge; Couronne ou adjonction | 537,50€ par quantité. , Limité à 3 par acte par an |
| Implantologie | |
| Implantologie remboursée SS | |
| Implantologie remboursée SS | 500% BR moins RO |
| Implant + pilier implantaire NR | |
| Implant + pilier implantaire NR | 450€ par quantité. , Limité à 3 par acte par an |
| Autres prestations implantaires NR : GREFFE OSSEU | 100€ (2) |
| Orthodontie remboursée SS | |
| Orthodontie remboursée SS | 500% BR moins RO |
| Orthodontie non remboursée SS | |
| Orthodontie non remboursée SS | 387€ par quantité proratisés sur la base d'un coefficient TO 90. , Plafond à partir du 1er soin : 1548€ |

(SUITE)

| | |
|---|--|
| Consultation dentaire | |
| Consultation dentaire | 500% BR moins RO |
| Optique | |
| Équipement 100 % Santé (classe A) | |
| Monture - 16 ans 100% Santé | |
| Monture - 16 ans 100% Santé | FR moins RO. (3) |
| Verre -16 ans 100% Santé | |
| Verre -16 ans 100% Santé | FR moins RO. (4) |
| Monture 16 ans et + 100% Santé | |
| Monture 16 ans et + 100% Santé | FR moins RO. (5) |
| Verre 16 ans et + 100% Santé | |
| Verre 16 ans et + 100% Santé | FR moins RO. (6) |
| Frais d'adaptation 100% Santé | FR moins RO. |
| Frais d'appairage 100% Santé | FR moins RO. |
| Supplément verres 100% Santé | FR moins RO. |
| Équipement autre que 100 % Santé (classe B) | |
| Monture - 16 ans | |
| Monture - 16 ans | 100€ par quantité moins RO. (3) |
| Verre -16 ans | |
| Verre -16 ans : hors réseau, Verre simple | 130€ par quantité moins RO. (4) |
| Verre -16 ans : dans le réseau, Verre simple | FR moinsRO dans la limite des plafonds contrat responsable (4) |
| Verre -16 ans : hors réseau, Verre complexe; Verre hyper complexe | 300€ par quantité moins RO. (4) |
| Verre -16 ans : dans le réseau, Verre complexe | FR moinsRO dans la limite des plafonds contrat responsable (4) |
| Verre -16 ans : dans le réseau, Verre hyper complexe | FR moinsRO dans la limite des plafonds contrat responsable (4) |
| Monture 16 ans et + | |
| Monture 16 ans et + | 100€ par quantité moins RO. (5) |
| Verres 16 ans et plus | |
| Verres 16 ans et plus : hors réseau, Verre simple | 160€ par quantité moins RO. (6) |
| Verres 16 ans et plus : dans le réseau, Verre simple | FR moinsRO dans la limite des plafonds contrat responsable (6) |
| Verres 16 ans et plus : hors réseau, Verre complexe | 300€ par quantité moins RO. (6) |
| Verres 16 ans et plus : dans le réseau, Verre complexe | FR moinsRO dans la limite des plafonds contrat responsable (6) |
| Verres 16 ans et plus : hors réseau, Verre hyper complexe | 350€ par quantité moins RO. (6) |
| Verres 16 ans et plus : dans le réseau, Verre hyper complexe | FR moinsRO dans la limite des plafonds contrat responsable (6) |
| Frais d'adaptation | TM |
| Supplément verres : hors réseau | TM |
| Supplément verres : dans le réseau | FR moins RO. |
| Lentilles prescrites remboursées SS | |
| Lentilles prescrites remboursées SS | 100% BR moins RO plus 75€ par quantité , Limité à 2 par acte par an |
| Lentilles prescrites non remboursées SS | |
| Lentilles prescrites non remboursées SS | 150€ , Plafond : 150€ par an |
| Chirurgie optique réfractive | |
| Chirurgie optique réfractive | 15% PMSS (soit 514,20€) par quantité. , Plafond sur 1 an : 30% du PMSS |

(SUITE)**Aides auditives****Équipement 100 % Santé****Appareil auditif 100% Santé**

Aide auditive oreille gauche 100% Santé FR moins RO. (7)

Aide auditive oreille droite 100% Santé FR moins RO. (8)

Équipement autre que 100 % Santé**Appareil auditif remboursé SS**

Appareil auditif remboursé SS 300% BR moins RO avec un minimum du TM le tout limité à 1700 € moins RO (7)

Aide auditive oreille droite 300% BR moins RO avec un minimum du TM le tout limité à 1700 € moins RO (8)

Accessoires et fournitures

Aide auditive - Accessoires 300% BR moins RO

Aide auditive - Piles TM , Limité à 20 par acte par an

Soins courants**Consultations, Visites****Consultation, visite**Consultation, visite OPTAM/OPTAM-CO : 300% BR moins RO.
NON OPTAM / NON OPTAM-CO : 200% BR moins RO**Consultation, visite non conventionné**

Consultation, visite non conventionné 200% BR moins RO

Petite chirurgie**Actes techniques médicaux**Actes techniques médicaux OPTAM/OPTAM-CO : 300% BR moins RO.
NON OPTAM / NON OPTAM-CO : 200% BR moins RO**Actes techniques médicaux NC**

Actes techniques médicaux NC 200% BR moins RO

Imagerie médicale**Actes d'imagerie médicale**Actes d'imagerie médicale OPTAM/OPTAM-CO : 300% BR moins RO.
NON OPTAM / NON OPTAM-CO : 200% BR moins RO**Actes d'imagerie médicale NC**

Actes d'imagerie médicale NC 200% BR moins RO

Ostéodensitométrie remboursée SSOstéodensitométrie remboursée SS OPTAM/OPTAM-CO : 300% BR moins RO.
NON OPTAM / NON OPTAM-CO : 200% BR moins RO**Honoraires paramédicaux**

Honoraires paramédicaux 300% BR moins RO

Analyses et examens de laboratoire

Analyses et examens de laboratoire 300% BR moins RO

Matériel médical

Matériel médical 300% BR moins RO plus un plafond. (9)

Frais de transport hors hospitalisation

Frais de transport hors hospitalisation 100% BR moins RO

Frais de transport hospitalisation

(SUITE)

| | |
|--|--|
| Frais de transport hospitalisation | 100% BR moins RO |
| Participation forfaitaire actes lourds | |
| Participation forfaitaire actes lourds | 24€ par jour. |
| Cure thermale remboursée SS | |
| Cure thermale - frais de transport | 10% PMSS (soit 342,80€). (10) |
| Cure Presta. Supplémentaire | 10% PMSS (soit 342,80€). (10) |
| Cure thermale - Honoraires et traitement | 10% PMSS (soit 342,80€). (10) |
| Cure thermale - Frais d'hébergement | 10% PMSS (soit 342,80€). (10) |
| Cure thermale non remboursée SS | |
| Cure thermale - Frais d'hébergement NR : Cure partiellement acceptée | 10% PMSS (soit 342,80€). (10) |
| Cure thermale - Frais de transport NR : Cure partiellement acceptée | 10% PMSS (soit 342,80€). (10) |
| Médicaments | |
| Médicaments remboursés à 65% | |
| Médicaments remboursés à 65% | 100% BR moins RO |
| Médicaments remboursés à 30% | |
| Médicaments remboursés à 30% | 100% BR moins RO |
| Médicaments remboursés à 15% | |
| Médicaments remboursés à 15% | 100% BR moins RO |
| Pilules contraceptives NR | |
| Contraceptifs non remboursés SS | 75€ , Plafond : 75€ par an |
| Sevrage tabagique | |
| Sevrage tabagique non remboursé SS | 50€ , Plafond : 50€ par an |
| Vaccins non remboursés SS | |
| Vaccins NR - Hors anti-grippe | 50€ , Plafond : 50€ par an |
| Vaccins anti-grippe | |
| Vaccins NR - Anti-grippe | FR. |
| Médecine additionnelle | |
| Médecine additionnelle : Acupuncture; Micro Kinésie; Ostéopathe; Psychomotricien; Chiropracteur; Diététique; Psychologue | 1,5% PMSS (soit 51,42€) par quantité. , Limité à 4 par acte par an |
| Médecine additionnelle : PSYCovid | 60€ par quantité. , Limité à 4 par acte par an |
| Prévention | |
| Aliment Nutritif | |
| Matériel médical - Aliment nutritif | 300% BR moins RO plus un plafond. (9) |

Plafond commun : la limitation de la prestation (en nombre d'actes, en durée ou en montant) concerne et rassemble plusieurs garanties.

(1) Plafond commun - Limité à 90 par acte par an

(3) Plafond commun - Pfd sur 1an à date d'achat : 1 par acte

(5) Plafond commun - Plafond : 1 par acte sur 2 ans à date d'achat

(7) Plafond commun - Limité à 1 par acte sur 4 ans

(9) Plafond commun - Plafond : 75€ par an

(2) Plafond commun - Plafond : 100€ par an

(4) Plafond commun - Pfd sur 1an à date d'achat : 2 par acte

(6) Plafond commun - Plafond : 2 par acte sur 2 ans à date d'achat

(8) Plafond commun - Limité à 1 par acte sur 4 ans

(10) Plafond commun - Plafond sur 1 an : 10% du PMSS

(SUITE)

Le 100% Santé vous permet d'accéder à une offre sans reste à charge sur une sélection d'équipements en dentaire, optique et pour les aides auditives. Les paniers 100% Santé seront pris en charge intégralement par la Sécurité Sociale et la complémentaire santé. Si vous ne souhaitez pas bénéficier des équipements compris dans ces paniers, les remboursements se feront selon le niveau de garanties que vous avez choisi.

En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.

BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale.

FR : Frais Réels.

RO : Participation du Régime Obligatoire.

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au 1er janvier de l'année. Vous trouverez la valeur du PMSS en consultant : ameli.fr.

PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale en vigueur au 1er janvier de l'année.

SS : Sécurité Sociale.

NR : Non Remboursable.

HN : Hors Nomenclature.

TM : Ticket Modérateur ; correspond à la partie de la Base de Remboursement (BR) restant à charge de l'assuré après le remboursement de la Sécurité Sociale.

Tarifs de convention : Tarifs des soins régis par conventions entre les professionnels de santé et les organismes de Sécurité sociale. Sur ces tarifs sont calculés les remboursements de la Sécurité Sociale et des assurances complémentaires santé.

Tarif d'autorité : Le tarif d'autorité est un barème tarifaire qui régit le remboursement des actes dispensés par un médecin n'ayant pas adhéré à une convention. En comparaison du Tarif de convention, le montant de remboursement du Tarif d'autorité est très faible.

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée / OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie Obstétrique.

Les taux de remboursement exprimés pour les garanties Pharmacie correspondent aux taux du régime général de la Sécurité sociale. Ces taux peuvent être différents pour certains régimes locaux ou spéciaux de Sécurité sociale.

Auxiliaires médicaux : infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes, orthoptistes etc.

Sauf précision contraire dans les garanties, les plafonds s'appliquent par bénéficiaire.

(*) : Les libellés mentionnés correspondent aux catégories assurées au titre de votre contrat et le cas échéant aux populations administratives telles qu'enregistrées par notre outil de gestion.

Date d'effet : 01/03/2022

Références : MHPM2250000173S / 16608293

16608293 MISSION LOCALE PARIS

BASE OBL - SANTE GENERALE
 Contrat obligatoire

| Hospitalisation | |
|---|---|
| Frais de séjour | |
| Frais de séjour | |
| Frais de séjour | FR moins RO. |
| Frais de séjour - Etablis. NC | |
| Frais de séjour - Etablis. NC | 95% FR moins RO avec un minimum du TM |
| Honoraires | |
| Honoraires en conventionné | |
| Honoraires en conventionné | OPTAM/OPTAM-CO : 350% BR moins RO. NON OPTAM / NON OPTAM-CO : 200% BR moins RO |
| Honoraires en non conventionné | |
| Honoraires en non conventionné | 200% BR moins RO |
| Forfait journalier hospitalier | |
| Forfait journalier psychiatrie | 15€ par jour. |
| Forfait journalier hospitalier | 20€ par jour. |
| Forfait Patient Urgence | |
| Forfait Patient Urgence | 19,61€ par jour. |
| Forfait Patient Urgence Minoré | 8,49€ par jour. |
| Accueil traitement des urgences | FR moins RO. |
| Participation forfaitaire actes lourds | |
| Participation forfaitaire actes lourds | 24€ par jour. |
| Chambre particulière | |
| Chambre particulière | 2% PMSS (soit 68,56€) par quantité. |
| Chambre de nuit psychiatrie | 2% PMSS (soit 68,56€) par quantité. (1) |
| Chambre particulière Ambulatoire | |
| Chambre particulière Ambulatoire | 0,8% PMSS (soit 27,42€) dans la limite de 40€. |
| Chambre de jour psychiatrie | 0,8% PMSS (soit 27,42€) dans la limite de 40€ (1) |
| Frais d'accompagnant | |
| Frais d'accompagnant psychiatrie | 60€ par quantité. , Limité à 90 par acte par an |
| Frais d'accompagnant | 60€ par quantité. |

(SUITE)

| | |
|--|---|
| Pharmacie | |
| Pharmacie | FR moins RO. |
| Prime naissance/adoption | |
| Prime naissance/adoption | Forfait de 500€ |
| Forfait maternité multiple | Forfait de 1000€ |
| Forfait adoption multiple | Forfait de 1000€ |
| Fécondation in vitro | |
| Fécondation in vitro | 300% BR moins RO |
| Dentaire | |
| Soins et prothèses 100 % Santé | |
| Soins et prothèses 100 % Santé | |
| Soins et prothèses 100 % Santé | FR moins RO. |
| Soins autres que 100% Santé | |
| Soins dentaires remboursés SS | |
| Imagerie médicale dentaire | OPTAM/OPTAM-CO : 300% BR moins RO. NON OPTAM / NON OPTAM-CO : 200% BR moins RO |
| Soins dentaires remboursés SS | 500% BR moins RO |
| Parodontologie non remboursée SS | 100€ (2) |
| Actes de chirurgie dentaire | OPTAM/OPTAM-CO : 300% BR moins RO. NON OPTAM / NON OPTAM-CO : 200% BR moins RO |
| Actes techniques médicaux dentaires | OPTAM/OPTAM-CO : 300% BR moins RO. NON OPTAM / NON OPTAM-CO : 200% BR moins RO |
| Soins dentaires non remboursés SS | |
| Soins dentaires non remboursés SS : SOINS DENT | 100€ (2) |
| Inlay-onlay remboursé SS | |
| Inlay-onlay remboursé SS | 500% BR moins RO |
| Prothèses autres que 100 % Santé | |
| Prothèse dentaire RAC modéré | |
| Prothèse dentaire RAC modéré | 500% BR moins RO |
| Prothèse dentaire RAC libre | |
| Prothèse dentaire RAC libre | 500% BR moins RO |
| Prothèse dentaire non remboursée SS | |
| Prothèse dentaire non remboursée SS : Bridge; Couronne ou adjonction | 537,50€ par quantité. , Limité à 3 par acte par an |
| Implantologie | |
| Implantologie remboursée SS | |
| Implantologie remboursée SS | 500% BR moins RO |
| Implant + pilier implantaire NR | |
| Implant + pilier implantaire NR | 450€ par quantité. , Limité à 3 par acte par an |
| Autres prestations implantaires NR : GREFFE OSSEU | 100€ (2) |
| Orthodontie remboursée SS | |
| Orthodontie remboursée SS | 500% BR moins RO |
| Orthodontie non remboursée SS | |
| Orthodontie non remboursée SS | 387€ par quantité proratisés sur la base d'un coefficient TO 90. , Plafond à partir du 1er soin : 1548€ |

(SUITE)

| | |
|---|--|
| Consultation dentaire | |
| Consultation dentaire | 500% BR moins RO |
| Optique | |
| Équipement 100 % Santé (classe A) | |
| Monture - 16 ans 100% Santé | |
| Monture - 16 ans 100% Santé | FR moins RO. (3) |
| Verre -16 ans 100% Santé | |
| Verre -16 ans 100% Santé | FR moins RO. (4) |
| Monture 16 ans et + 100% Santé | |
| Monture 16 ans et + 100% Santé | FR moins RO. (5) |
| Verre 16 ans et + 100% Santé | |
| Verre 16 ans et + 100% Santé | FR moins RO. (6) |
| Frais d'adaptation 100% Santé | FR moins RO. |
| Frais d'appairage 100% Santé | FR moins RO. |
| Supplément verres 100% Santé | FR moins RO. |
| Équipement autre que 100 % Santé (classe B) | |
| Monture - 16 ans | |
| Monture - 16 ans | 100€ par quantité moins RO. (3) |
| Verre -16 ans | |
| Verre -16 ans : hors réseau, Verre simple | 130€ par quantité moins RO. (4) |
| Verre -16 ans : dans le réseau, Verre simple | FR moinsRO dans la limite des plafonds contrat responsable (4) |
| Verre -16 ans : hors réseau, Verre complexe; Verre hyper complexe | 300€ par quantité moins RO. (4) |
| Verre -16 ans : dans le réseau, Verre complexe | FR moinsRO dans la limite des plafonds contrat responsable (4) |
| Verre -16 ans : dans le réseau, Verre hyper complexe | FR moinsRO dans la limite des plafonds contrat responsable (4) |
| Monture 16 ans et + | |
| Monture 16 ans et + | 100€ par quantité moins RO. (5) |
| Verres 16 ans et plus | |
| Verres 16 ans et plus : hors réseau, Verre simple | 160€ par quantité moins RO. (6) |
| Verres 16 ans et plus : dans le réseau, Verre simple | FR moinsRO dans la limite des plafonds contrat responsable (6) |
| Verres 16 ans et plus : hors réseau, Verre complexe | 300€ par quantité moins RO. (6) |
| Verres 16 ans et plus : dans le réseau, Verre complexe | FR moinsRO dans la limite des plafonds contrat responsable (6) |
| Verres 16 ans et plus : hors réseau, Verre hyper complexe | 350€ par quantité moins RO. (6) |
| Verres 16 ans et plus : dans le réseau, Verre hyper complexe | FR moinsRO dans la limite des plafonds contrat responsable (6) |
| Frais d'adaptation | TM |
| Supplément verres : hors réseau | TM |
| Supplément verres : dans le réseau | FR moins RO. |
| Lentilles prescrites remboursées SS | |
| Lentilles prescrites remboursées SS | 100% BR moins RO plus 75€ par quantité , Limité à 2 par acte par an |
| Lentilles prescrites non remboursées SS | |
| Lentilles prescrites non remboursées SS | 150€ , Plafond : 150€ par an |
| Chirurgie optique réfractive | |
| Chirurgie optique réfractive | 15% PMSS (soit 514,20€) par quantité. , Plafond sur 1 an : 30% du PMSS |

(SUITE)**Aides auditives****Équipement 100 % Santé****Appareil auditif 100% Santé**

Aide auditive oreille gauche 100% Santé FR moins RO. (7)

Aide auditive oreille droite 100% Santé FR moins RO. (8)

Équipement autre que 100 % Santé**Appareil auditif remboursé SS**

Appareil auditif remboursé SS 300% BR moins RO avec un minimum du TM le tout limité à 1700 € moins RO (7)

Aide auditive oreille droite 300% BR moins RO avec un minimum du TM le tout limité à 1700 € moins RO (8)

Accessoires et fournitures

Aide auditive - Accessoires 300% BR moins RO

Aide auditive - Piles TM , Limité à 20 par acte par an

Soins courants**Consultations, Visites****Consultation, visite**Consultation, visite OPTAM/OPTAM-CO : 300% BR moins RO.
NON OPTAM / NON OPTAM-CO : 200% BR moins RO**Consultation, visite non conventionné**

Consultation, visite non conventionné 200% BR moins RO

Petite chirurgie**Actes techniques médicaux**Actes techniques médicaux OPTAM/OPTAM-CO : 300% BR moins RO.
NON OPTAM / NON OPTAM-CO : 200% BR moins RO**Actes techniques médicaux NC**

Actes techniques médicaux NC 200% BR moins RO

Imagerie médicale**Actes d'imagerie médicale**Actes d'imagerie médicale OPTAM/OPTAM-CO : 300% BR moins RO.
NON OPTAM / NON OPTAM-CO : 200% BR moins RO**Actes d'imagerie médicale NC**

Actes d'imagerie médicale NC 200% BR moins RO

Ostéodensitométrie remboursée SSOstéodensitométrie remboursée SS OPTAM/OPTAM-CO : 300% BR moins RO.
NON OPTAM / NON OPTAM-CO : 200% BR moins RO**Honoraires paramédicaux**

Honoraires paramédicaux 300% BR moins RO

Analyses et examens de laboratoire

Analyses et examens de laboratoire 300% BR moins RO

Matériel médical

Matériel médical 300% BR moins RO plus un plafond. (9)

Frais de transport hors hospitalisation

Frais de transport hors hospitalisation 100% BR moins RO

Frais de transport hospitalisation

(SUITE)

| | |
|--|--|
| Frais de transport hospitalisation | 100% BR moins RO |
| Participation forfaitaire actes lourds | |
| Participation forfaitaire actes lourds | 24€ par jour. |
| Cure thermale remboursée SS | |
| Cure thermale - frais de transport | 10% PMSS (soit 342,80€). (10) |
| Cure Presta. Supplémentaire | 10% PMSS (soit 342,80€). (10) |
| Cure thermale - Honoraires et traitement | 10% PMSS (soit 342,80€). (10) |
| Cure thermale - Frais d'hébergement | 10% PMSS (soit 342,80€). (10) |
| Cure thermale non remboursée SS | |
| Cure thermale - Frais d'hébergement NR : Cure partiellement acceptée | 10% PMSS (soit 342,80€). (10) |
| Cure thermale - Frais de transport NR : Cure partiellement acceptée | 10% PMSS (soit 342,80€). (10) |
| Médicaments | |
| Médicaments remboursés à 65% | |
| Médicaments remboursés à 65% | 100% BR moins RO |
| Médicaments remboursés à 30% | |
| Médicaments remboursés à 30% | 100% BR moins RO |
| Médicaments remboursés à 15% | |
| Médicaments remboursés à 15% | 100% BR moins RO |
| Pilules contraceptives NR | |
| Contraceptifs non remboursés SS | 75€ , Plafond : 75€ par an |
| Sevrage tabagique | |
| Sevrage tabagique non remboursé SS | 50€ , Plafond : 50€ par an |
| Vaccins non remboursés SS | |
| Vaccins NR - Hors anti-grippe | 50€ , Plafond : 50€ par an |
| Vaccins anti-grippe | |
| Vaccins NR - Anti-grippe | FR. |
| Médecine additionnelle | |
| Médecine additionnelle : Acupuncture; Micro Kinésie; Ostéopathe; Psychomotricien; Chiropracteur; Diététique; Psychologue | 1,5% PMSS (soit 51,42€) par quantité. , Limité à 4 par acte par an |
| Médecine additionnelle : PSYCovid | 60€ par quantité. , Limité à 4 par acte par an |
| Prévention | |
| Aliment Nutritif | |
| Matériel médical - Aliment nutritif | 300% BR moins RO plus un plafond. (9) |

Plafond commun : la limitation de la prestation (en nombre d'actes, en durée ou en montant) concerne et rassemble plusieurs garanties.

(1) Plafond commun - Limité à 90 par acte par an

(3) Plafond commun - Pfd sur 1an à date d'achat : 1 par acte

(5) Plafond commun - Plafond : 1 par acte sur 2 ans à date d'achat

(7) Plafond commun - Limité à 1 par acte sur 4 ans

(9) Plafond commun - Plafond : 75€ par an

(2) Plafond commun - Plafond : 100€ par an

(4) Plafond commun - Pfd sur 1an à date d'achat : 2 par acte

(6) Plafond commun - Plafond : 2 par acte sur 2 ans à date d'achat

(8) Plafond commun - Limité à 1 par acte sur 4 ans

(10) Plafond commun - Plafond sur 1 an : 10% du PMSS

(SUITE)

Le 100% Santé vous permet d'accéder à une offre sans reste à charge sur une sélection d'équipements en dentaire, optique et pour les aides auditives. Les paniers 100% Santé seront pris en charge intégralement par la Sécurité Sociale et la complémentaire santé. Si vous ne souhaitez pas bénéficier des équipements compris dans ces paniers, les remboursements se feront selon le niveau de garanties que vous avez choisi.

En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.

BR : Base de Remboursement de la Sécurité sociale.

FR : Frais Réels.

RO : Participation du Régime Obligatoire.

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au 1er janvier de l'année. Vous trouverez la valeur du PMSS en consultant : ameli.fr.

PASS : Plafond Annuel de la Sécurité Sociale en vigueur au 1er janvier de l'année.

SS : Sécurité Sociale.

NR : Non Remboursable.

HN : Hors Nomenclature.

TM : Ticket Modérateur ; correspond à la partie de la Base de Remboursement (BR) restant à charge de l'assuré après le remboursement de la Sécurité Sociale.

Tarifs de convention : Tarifs des soins régis par conventions entre les professionnels de santé et les organismes de Sécurité sociale. Sur ces tarifs sont calculés les remboursements de la Sécurité Sociale et des assurances complémentaires santé.

Tarif d'autorité : Le tarif d'autorité est un barème tarifaire qui régit le remboursement des actes dispensés par un médecin n'ayant pas adhéré à une convention. En comparaison du Tarif de convention, le montant de remboursement du Tarif d'autorité est très faible.

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée / OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie Obstétrique.

Les taux de remboursement exprimés pour les garanties Pharmacie correspondent aux taux du régime général de la Sécurité sociale. Ces taux peuvent être différents pour certains régimes locaux ou spéciaux de Sécurité sociale.

Auxiliaires médicaux : infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes, orthoptistes etc.

Sauf précision contraire dans les garanties, les plafonds s'appliquent par bénéficiaire.

(*) : Les libellés mentionnés correspondent aux catégories assurées au titre de votre contrat et le cas échéant aux populations administratives telles qu'enregistrées par notre outil de gestion.

CSE du 15 décembre 2023

Note DRH

Consultation du CSE sur l'avenant au contrat mutuelle

Négociation avec Malakoff Humanis :

Le résultat du compte de la Mission locale de Paris présente un résultat de -197267€ (date du 31/09/23) avec un S/P de 120,27 %.

Lors de nos premières discussions avec la Mutuelle en septembre 2023, ce déficit budgétaire nous imposait un redressement de 35% d'augmentation sur notre contrat santé.

Après plusieurs temps de négociation nous avons réussi à abaisser cette augmentation à 30 % puis à 20%

Résultats à la date du 30/09/2023



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

Dispositif(s) : MISSION LOCALE PARIS
Contrat(s) Juridique(s) : MHPM22500001735

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 | 244 488 | 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 | 149,80% |
| 2023 | 400 369 | 46 905 | 13,27% | 38 881 | 11,00% | 314 584 | 211 232 | 5 187 | 115 713 | 332 132 | -17 549 | 105,50% |
| 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 | 0 | 241 654 | |
| 2022 | 351 745 | 24 721 | 0 | 0 | 0 | 376 466 | |
| 2023 | 211 232 | 0 | 0 | 0 | 0 | 211 232 | |
| Total | 960 616 | 65 505 | 1 662 | 0 | 0 | 1 027 783 | |



CSE : Note Mutuelle

Synthèse technique de votre compte 2023



| | 353 465 € |
|--------------------------|------------|
| CA HT | |
| 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



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) : MHPM2250001735

| Evolution des moyennes des effectifs | | | | | Consommation moyenne par bénéficiaire | | | | |
|--------------------------------------|-------------------------|---------|-----------|---------------------------------|---------------------------------------|-------|-------|--|--|
| Date d'arrêt | Nombre de bénéficiaires | Assurés | Conjoints | Étudiants et autres ayant droit | Date d'arrêt | FF | RC | | |
| 31/12/2021 | 513 | 246 | 79 | 188 | 31/12/2021 | 511 € | 315 € | | |
| 31/12/2022 | 524 | 249 | 78 | 197 | 31/12/2022 | 585 € | 487 € | | |
| 31/12/2023 | 481 | 234 | 67 | 180 | 31/12/2023 | 586 € | 436 € | | |

| 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 | 336 879 | 60 236 | 38,5% | 4,2% | 364 214 | 72 466 | 29,8% | 8,1% | 399 700 | 87 207 | 43,2% | 5,3% |
| Consultations et visites | 31 455 | 23 771 | 14,5% | 8,0% | 64 301 | 26 740 | 18,2% | 10,0% | 74 777 | 31 337 | 16,0% | 9,4% |
| Pharmacie | 31 552 | 14 000 | 8,9% | 0,2% | 38 403 | 17 502 | 6,9% | 0,5% | 45 832 | 17 919 | 8,9% | 7,0% |
| Frais médicaux de ville | 60 892 | 22 896 | 14,9% | 1,8% | 61 405 | 28 094 | 10,3% | 1,4% | 79 144 | 35 550 | 18,8% | 7,9% |
| Postes Spécialisés | 149 682 | 94 045 | 66,3% | 2,7% | 306 785 | 173 642 | 79,4% | 7,3% | 263 633 | 123 116 | 57,8% | 11,3% |
| Optique | 60 527 | 35 774 | 22,8% | 10,5% | 58 481 | 48 538 | 16,1% | 11,5% | 56 012 | 45 834 | 24,7% | 15,4% |
| Orthoptique | 60 150 | 41 134 | 26,3% | 9,9% | 88 779 | 64 126 | 21,8% | 11,8% | 81 708 | 49 894 | 23,0% | 11,8% |
| Appareillage | 38 193 | 11 496 | 7,3% | 2,1% | 103 527 | 71 803 | 28,3% | 3,2% | 485 588 | 157 297 | 2,2% | 7,2% |
| Appareillage | 30 167 | 5 725 | 3,7% | 0,3% | 8 076 | 4 107 | 5,7% | 0,2% | 18 204 | 11 152 | 5,3% | 8,0% |
| Prothèse dentaire | 2 717 | 2 272 | 3,8% | 0,0% | 5 743 | 2 623 | 1,0% | 24,9% | 2 403 | 1 810 | 0,9% | 0,0% |
| Maternité | 2 000 | 2 000 | 1,2% | 0,0% | 3 411 | 2 251 | 0,9% | 0,0% | 1 503 | 1 329 | 0,7% | 8,0% |
| Cures Thermales | 797 | 277 | 0,2% | 0,0% | 2 359 | 345 | 0,1% | 63,7% | 303 | 107 | 0,1% | 0,0% |
| Total | 387 660 | 188 303 | 100,0% | 6,1% | 476 742 | 253 833 | 100,0% | 6,9% | 467 748 | 211 233 | 100,0% | 8,7% |

* Hors franchise à la charge de l'assuré
 ** Montant indiqué hors Forfait Paternité et hors Forfait Santé

| | Frais réels | Participation RC |
|-----------------------------------|-------------|------------------|
| Evolution 2023 par rapport à 2021 | 85,7% | 62,7% |
| Evolution 2023 par rapport à 2022 | -14,5% | -18,8% |



Consommation médicale 2023, Régime Frais de Santé

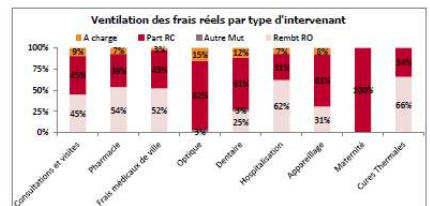
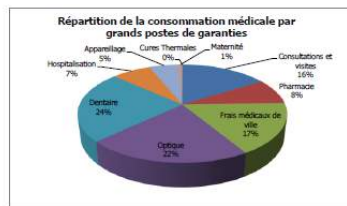
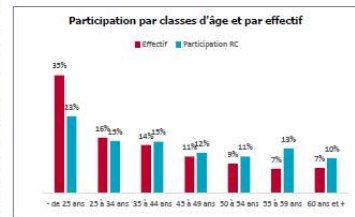
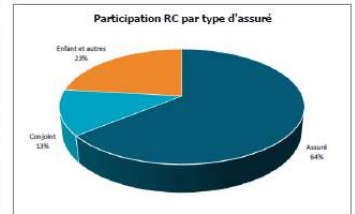
Dispositif(s) : MISSION LOCALE PARIS
 Contrat(s) Juridique(s) : MHPM2250001735

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 (%) | No Actes | Coût moyen / acte (€) |
|--------------------------|-----------------|--------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|-----------------|----------------------|--------------------------|---------------|-----------------------|
| Consultations et visites | 31 455 | 14 127 | 66 | 6 819 | 3,23% | 33 | 2 | 763 | 28 |
| Pharmacie | 31 552 | 1 296 | 24 | 3 014 | 1,43% | 56 | 20 | 1 695 | 3 |
| Frais médicaux de ville | 60 892 | 11 496 | 19 | 14 159 | 6,70% | 49 | 1 | 1 496 | 19 |
| Optique | 60 527 | 262 | 0 | 1 100 | 0,52% | 31 | 69 | 2 | 1 750 |
| Dentaire | 2 717 | 0 | 0 | 3 050 | 1,44% | 45 | 34 | 7 | 970 |
| Hospitalisation | 2 000 | 0 | 0 | 1 500 | 0,71% | 100 | 0 | 3 | 500 |
| Appareillage | 30 167 | 5 660 | 31 | 1 170 | 5,29% | 61 | 8 | 238 | 77 |
| Cures Thermales | 797 | 0 | 0 | 310 | 0,15% | 34 | 0 | 5 | 181 |
| Total | 407 745 | 156 999 | 39 | 211 232 | 100,00% | 52 | 8,7 | 17 439 | 23 |

* Montant indiqué hors Forfait Paternité et hors Forfait Santé

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



2 propositions :

Option 1 avec TUF + surcomplémentaire :

| | 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 |

Option 2 avec augmentation du TUF de + 20%.

4,80% du PMSS (3864 ou 1^{er} janvier 2024)
= 185,47 au total

Soit

148,37 pour l'employeur

Et

37,10 par salarié.

⇒ **Régime actuel par structure à iso garanties :**

Consultation sur la proposition n°2 :

Option 2 avec augmentation du TUF de + 20%.

4,80% du PMSS (3864 ou 1^{er} janvier 2024)
= 185,47 au total

Soit

148,37 euros pour l'employeur

Et

37,10 euros par salarié.

1. Introduction

La formation tout au long de la vie professionnelle est indispensable pour progresser dans son métier et s'adapter aux évolutions de la société. Au sein de la Mission Locale de Paris chaque salarié bénéficie de 3 journées de formation chaque année.

Notre plan de développement de compétences y contribue par le développement des compétences collectives et individuelles.

Notre PDC permet de cibler les réels besoins en formation des salariés dans un environnement où :

- Le développement régulier des compétences s'accroît,
- Le contexte professionnel s'avère de plus en plus complexe
- Le turn-over sur les postes est important (mobilité interne, reconversion professionnelle, départs, arrivées ...)

Le plan de développement des compétences, qui sera réactualisé chaque année en fonction des évolutions poursuit plusieurs objectifs :

- Devenir un véritable outil stratégique de gestion des ressources humaines, et contribuer au succès du renforcement des compétences,
- Répondre pleinement aux attentes de l'ensemble des salariés, en termes de consolidation des acquis, de montée en compétence, de perfectionnement, ou encore de projets d'évolution professionnelle ou de mobilité.
- Recenser l'ensemble des actions de formation mises en place par la Mission Locale pour ses salariés.

La particularité du plan de développement des compétences à la Mission Locale de Paris tient à l'imbrication de plusieurs dispositifs.

- Le Plan régional de formation (PRF)
- Les formations proposées par l'UNML
- Les ateliers métiers et ateliers internes conçus et animés par les salariés et traitant des sujets au plus proche des besoins métiers et de l'expertise présente au sein de la Mission Locale de Paris
- Les formations et MOOCs qui viendront compléter l'offre existante.

2. Le budget

Éléments budgétaires de l'année 2022 :

- Légal (URSAFF) : 81 844 €
- Conventionnel (Uniformation) : 121 902 €

Budget de formation 2024 : 50 400 €

Budget analyse de pratique : 36 000 €

3. Le Processus de départ en formation

De la demande de formation



Le Pôle Compétence et Talent par exception s'engage faire un retour dans le mois qui suit la demande de formation au salarié et à son manager

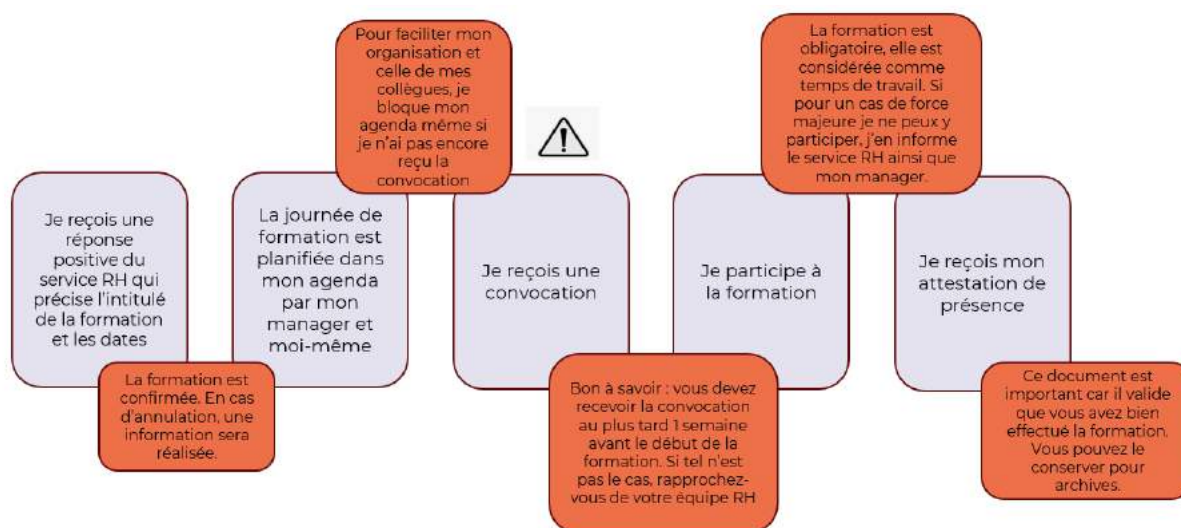
A la suite de la date de clôture de la campagne d'entretiens annuels, le délai sera de 2 mois.

Trois cas possibles :

- 1. Vous êtes Inscrit en formation** : A partir du moment où vous recevez un mail d'inscription de la part de votre service RH, cela signifie que votre inscription est ferme. Vous recevrez la convocation à une date ultérieure.

Si vous ne recevez pas votre convocation, dans la semaine précédent votre formation, n'hésitez pas à contacter votre service RH.

... au départ en formation.



2. **Vous êtes en attente d'inscription** : Cela peut se produire si l'action de formation n'a pas encore été programmée ou s'il n'y a plus de places disponibles



Attention, en tant que salarié, je suis pour l'unique destinataire des convocations qui concernent le PRF ; A réception, je dois en adresser une copie à ma manager et au service RH.

3. **Votre formation n'est pas acceptée** : un retour motivé vous sera fait en ce sens.

4. Le Plan et ses axes prioritaires en 2024

Le plan de développement des compétences de la Mission Locale de Paris s'articule autour de 3 axes stratégiques et un axe qui regroupe l'ensemble des dispositifs d'évolutions professionnelles à disposition des salariés.

- **Axe 1 : Professionnalisation de nos métiers**
- **Axe 2 : Accompagnement managérial**
- **Axe 3 : Assurer la prévention, la sécurité et la santé au travail**
- **Axe 4 : Favoriser les évolutions professionnelles et personnelles des salariés**

Axe 1 : Professionnalisation de nos métiers

Pour tous métiers

| Emploi Repère ou Direction | Direction | Effectif cible 2024 | Thème Prioritaire en 2024 | Modalité | Durée en heures | Nombre d'heures en 2024 | Prévision de cout moyen |
|----------------------------|-----------|---------------------|---|----------------------------------|-----------------|-------------------------|-------------------------|
| Tout MLP | MLP | 10 | Gestion de projet - Tronc commun | MOOC | 16 | 160 | 1000 |
| Tout MLP | MLP | 80 | Bureautique, les bonnes pratiques Office 365, Teams | Ateliers métiers | 1 | 80 | 0 |
| Tout MLP | MLP | 60 | Lutte contre les discriminations | Prestation externe en présentiel | 14 | 840 | 12000 |

Les métiers du réseau

| Emploi Repère ou Direction | Direction | Effectif cible 2024 | Thème Prioritaire en 2024 | Modalité | Durée en heures | Nombre d'heures en 2024 | Prévision de cout moyen |
|----------------------------|-----------|---------------------|--|---------------------|-----------------|-------------------------|-------------------------|
| Les métiers du réseau | Activité | 80 | Approfondissement I milo | Ateliers métiers | 1 | 80 | 0 |
| Les métiers du réseau | Activité | 80 | Perfectionnement du Portail | Ateliers métiers | 1 | 80 | 0 |
| Les métiers du réseau | Activité | 80 | Approfondissement Mieux piloter son portefeuille | Ateliers métiers | 1 | 80 | 0 |
| Les métiers du réseau | Activité | | | Analyse de pratique | | | 36000 |

- Les Responsables de secteur

| Emploi Repère ou Direction | Direction | Effectif cible 2024 | Thème Prioritaire en 2024 | Modalité | Durée en heures | Nombre d'heures en 2024 | Prévision de cout moyen |
|----------------------------|-----------|---------------------|--|---------------------|-----------------|-------------------------|-------------------------|
| Responsable de secteur | Activité | 13 | Porter les priorités de la MLP et les projets en interne et en externe | Echange de pratique | 20 | 260 | 0 |
| Responsable de secteur | Activité | 13 | Développer sa posture manageriale | Prestation externe | 14 | 182 | 5000 |

- Les conseillers en insertion socio-professionnels

| Emploi Repère ou Direction | Direction | Effectif cible 2024 | Thème Prioritaire en 2024 | Modalité | Durée en heures | Nombre d'heures en 2024 | Prévision de cout moyen |
|---|-----------|---------------------|--|--------------------------------|-----------------|-------------------------|-------------------------|
| Conseiller en Insertion socio-professionnel | Activité | 8 | Premier secours en Santé mentale | CPAM | 14 | 112 | 0 |
| Conseiller en Insertion socio-professionnel | Activité | 2 | Premier secours en Santé mentale | PRF | 14 | 28 | 0 |
| Conseiller en Insertion socio-professionnel | Activité | 75 | Méthodologie de la note sociale | Ateliers | 3,5 | 262,5 | 0 |
| Conseiller en Insertion socio-professionnel | Activité | 10 | Sur volontariat : Remise à niveau en Français : orthographe et grammaire | Prestation externe en learning | 22 | 220 | 5000 |
| Conseiller en Insertion socio-professionnel | Activité | 150 | Handicap | Agefiph | | | |

- Les chargés d'accueil et d'animation

| Emploi Repère ou Direction | Direction | Effectif cible 2024 | Thème Prioritaire en 2024 | Modalité | Durée en heures | Nombre d'heures en 2024 | Prévision de cout moyen |
|---|-----------|---------------------|---|---------------------|-----------------|-------------------------|-------------------------|
| Chargé d'accueil et d'animation et médiateurs | Activité | 21 | Professionaliser dans leur rôle d'accueil : Assurer l'accueil des publics | Echange de pratique | 20 | 420 | 0 |
| Chargé d'accueil et d'animation et médiateurs | Activité | 21 | Professionaliser dans leur rôle d'accueil : Assurer l'accueil des publics | Mooc ou Formation | 4 | 84 | |
| Chargé d'accueil et d'animation et médiateurs | Activité | 21 | Animation d'un espace d'accueil : Workshop sur l'écriture d'une charte en 10 points | Echange de pratique | 20 | 420 | 0 |

Les métiers supports

Les formations identifiées ci-après seront enrichies selon besoin à la suite de la campagne d'entretien annuel.

- **Direction Expertise Système information et observatoire**

La mission de l'ESIO est d'accompagner et de former tous les salariés sur les outils du quotidien.

| Emploi Repère ou Direction | Direction | Effectif cible 2024 | Thème Prioritaire en 2024 | Modalité | Durée en heures | Nombre d'heures en 2024 | Prévision de cout moyen |
|----------------------------|-----------|---------------------|-----------------------------------|--------------------|-----------------|-------------------------|-------------------------|
| ESIO | ESIO | 6 | Animation d'un collectif niveau 2 | Prestation externe | | | |

- **Direction Compétence – Inclusion - Emploi**

La Direction Compétences – Inclusion – Emploi au service de l'activité souhaite développer la capacité de l'ensemble de l'équipe à se poser des questions et à chercher des réponses ensemble. Le projet de la direction est de former l'ensemble de ses membres à l'intelligence collective soit 12 personnes sur 2024 et 12 en 2025.

| Emploi Repère ou Direction | Direction | Effectif cible 2024 | Thème Prioritaire en 2024 | Modalité | Durée en heures | Nombre d'heures en 2024 | Prévision de cout moyen |
|----------------------------|-----------|---------------------|---------------------------|--------------------------|-----------------|-------------------------|-------------------------|
| Chargé de projet | DCIE | 12 | Intelligence collective | Prestation externe - PRF | | | |

- **Direction de la stratégie : Pôle Communication et finance**

| Pole | Direction | Effectif cible 2024 | Thème Prioritaire en 2024 | Modalité | Durée en heures | Nombre d'heures en 2024 | Prévision de cout moyen |
|---------------------------|-----------|---------------------|---|----------|-----------------|-------------------------|-------------------------|
| Stratégie - Communication | Stratégie | | Améliorer sa stratégie de communication | PRF | 14 | | 0 |
| Stratégie - Communication | Stratégie | | Maîtriser les réseaux sociaux et le suivi par KPI's | PRF | 14 | | 0 |
| Stratégie - Communication | Stratégie | | Concevoir une stratégie et un plan de communication à l'échelle de la mission locale en fonction des publics (jeunes, institutionnels, partenaires réseaux) | UNML | 14 | | 0 |
| Stratégie - Communication | Stratégie | | Mener une campagne de relation presse | UNML | 14 | | 0 |

| Pôle | Direction | Effectif cible 2024 | Thème Prioritaire en 2024 | Modalité | Durée en heures | Nombre d'heures en 2024 | Prévision de cout moyen |
|---------------------|-----------|---------------------|---|----------|-----------------|-------------------------|-------------------------|
| Stratégie - Finance | Stratégie | | Comptabilité des associations, les spécificités | UNML | 7 | | 0 |

- **Direction des ressources humaines**

Le service RH partage la volonté d'accompagner en proximité les salarié-e-s de la Mission locale au quotidien et d'entretenir un dialogue constructif. Pour ce faire, sont identifiés des champs de professionnalisation qui pourront être mobilisés suivants les missions spécifiques à chaque membre du service RH

| Emploi Repère ou Direction | Direction | Effectif cible 2024 | Thème Prioritaire en 2024 | Modalité | Durée en heures | Nombre d'heures en 2024 | Prévision de cout moyen |
|----------------------------|-----------|---------------------|--|----------|-----------------|-------------------------|-------------------------|
| DRH | DRH | | Gérer et organiser son administration du personnel | PRF | 14 | | 0 |
| DRH | DRH | | Piloter son dialogue social | PRF | 14 | | 0 |
| DRH | DRH | | Comment valoriser sa marque employeur | PRF | 14 | | 0 |
| DRH | DRH | | La durée et l'aménagement du temps de travail | UNML | 7 | | 0 |
| DRH | DRH | | De l'embauche à la rupture du contrat de travail | UNML | 7 | | 0 |

Axe 2 : Accompagnement et Développement managérial

Les programmes de formation et de développement des compétences proposés s’articulent autour de 3 idées fortes :

- Partager un socle de connaissances communs et plus spécifiquement pour les managers des sites un socle élargi incluant l’offre de services
- Pratiquer pour ancrer les apprentissages dans son quotidien professionnel en tant que manager
- Développer ses capacités à s’adapter à différentes situations collectives et à accompagner les équipes dans les changements

| Les managers | Direction | Effectif cible 2024 | Thème Prioritaire en 2024 | Modalité | Durée en heures | Nombre d'heures en 2024 | Prévision de cout moyen |
|------------------------|-----------|---------------------|---|---------------------------------------|-----------------|-------------------------|-------------------------|
| Responsable de secteur | Activité | | Relations sociales au quotidien | Prestation externe | | | |
| Toutes directions | MLP | | Réussir ses EA | Atelier interne | | 2 | 0 |
| Toutes directions | MLP | | Conduire un entretien de recrutement quand on est manager | Atelier interne / Echange de pratique | | 3,5 | 0 |

Axe 3 : Assurer la prévention, la sécurité et la santé au travail, Formation réglementaire

Pour répondre à notre obligation réglementaire en lien avec l’organisation des secours au sein de la Mission Locale de Paris, nous proposons de réaliser la formation initiale de Sauveteur secouriste au Travail (SST) avec l’AFPA. La formation dure 2 jours.

Pour rappel il est recommandé à chaque entreprise de bénéficier au de 1 SST sur chaque site. L’INRS recommande un effectif de 10 à 15 % des salariés « Sauveteurs secouristes au travail ».

Pour rappel le certificat SST est valable 24 mois (dernière session avril mai 2022)

| Emploi Repère ou Direction | Direction | Effectif cible 2024 | Thème Prioritaire en 2024 | Modalité | Durée en heures | Nombre d'heures en 2024 | Prévision de cout moyen |
|----------------------------|-----------|---------------------|---------------------------|----------------------------------|-----------------|-------------------------|-------------------------|
| Tout MLP | MLP | 20 | SST initial | Prestataire externe - Présentiel | 14 | 280 | |
| Tout MLP | MLP | 20 | SST Renouvellement | Prestataire externe - Présentiel | 7 | 140 | |

Axe 4 : Favoriser les évolutions professionnelles et personnelles des salariés



- **Le conseil en évolution professionnelle : CEP**

Le conseil en évolution professionnelle est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé. Si besoin, il permet d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise d'étude, création d'activité ...).

Vous pouvez bénéficier du CEP en dehors du temps de travail ;

Si vous êtes au statut cadre ou vous êtes diplômé d'un BAC + 3 vous pouvez bénéficier d'un CEP Avec l'APEC : <https://www.apec.fr/>

Si vous n'êtes pas cadre et/ ou que vous êtes sans diplôme ou que vous êtes détenteur d'un diplôme inférieur à BAC+3, vous pouvez bénéficier d'un CEP avec Groupement Evolution : <https://www.infocep.fr/qui-sommes-nous/>

Pour trouver votre Conseiller CEP : <https://mon-cep.org/>

• Le compte personnel de formation : CPF

Le compte personnel de formation est une modalité d'accès à la formation créée par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel.

Lié à la personne et non au contrat de travail, il permet à chaque actif d'acquérir des droits monétaires servant à financer des actions de formations qualifiantes.

Pensez à :

- Créer votre compte <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

Abondement sur le CPF

Mobilisé par le salarié, à son initiative, le CPF permet d'acquérir des compétences reconnues en lien avec son employabilité du salarié par une qualification, une certification, ou un diplôme. L'abondement est une dotation complémentaire.

Les formations accessibles en CPF sur temps de travail :

Elles ont pour objectifs l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre professionnel dans le cadre de l'activité de son emploi (exemple : conseiller en évolution professionnelle)

Modalités d'accès : Après échange avec le manager, le dossier est transmis au service RH pour étude de faisabilité.

Les formations accessibles en CPF hors temps de travail :

Des formations hors temps de travail sont accessibles par le CPF. Dans ce cas, le CPF hors temps de travail appartient uniquement au salarié, il n'existe pas de prise en charge par l'APEC ni des coûts pédagogiques ni des frais. Le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses droits à formation librement.

• Le plan de Transition professionnelle : PTP

Qu'est-ce que le projet de transition professionnelle ?

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet à un salarié de mobiliser son compte personnel de formation (CPF) afin de financer une action de formation certifiante dans le but de changer de métier ou de profession. Un congé spécifique lui est accordé par son employeur lorsque qu'il exerce sa formation en tout ou partie pendant son temps de travail.

Qui sont les salariés concernés par le congé de transition professionnelle ?

Tout salarié ayant pour projet de changer de métier ou de profession justifiant d'une ancienneté minimale. Pour les salariés en CDI, au moins 2 ans d'activité salariée, consécutives ou non, dont au moins 1 an dans la même entreprise quelle que soit la nature des contrats successifs. Pour les salariés en CDD, au moins 2 ans

d'activité salariée, consécutives ou non, quelle que soit la nature de ses contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont au moins 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois. L'ancienneté du salarié s'apprécie à la date de son départ en formation.

Quelles sont les formalités à accomplir pour bénéficier du congé de transition professionnelle ?

Le salarié devra formuler sa demande au moins 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque celle-ci nécessite une interruption du travail de plus de 6 mois et au moins 60 jours avant lorsqu'elle nécessite une interruption du travail de moins de 6 mois. L'employeur a un mois pour notifier, également par écrit, sa réponse. Son silence vaut acceptation.

Quelle est la durée du congé de transition professionnelle ?

La durée du projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation. Lorsque le salarié remplit les conditions requises, l'employeur ne peut pas lui refuser ce congé. Il a uniquement la possibilité de le différer dans le temps (9 mois maximum) : s'il estime que l'absence du salarié pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la production et la marche de l'entreprise ou/et si plusieurs salariés bénéficient simultanément de ce congé.

Quelles sont les conditions de mise en œuvre du congé de transition professionnelle ?

Le salarié souhaitant bénéficier d'un congé pour réaliser son projet de transition professionnelle devra, avant de démarrer son parcours de formation, systématiquement bénéficier d'un positionnement. Ce dernier devra être gratuitement réalisé par l'organisme de formation via lequel le salarié souhaite suivre sa formation. Le positionnement a pour objet de permettre d'identifier les acquis professionnels du salarié et par conséquent de l'aider à définir et adapter au mieux la durée de son parcours de formation.

A l'issue de ce positionnement, le salarié pourra être accompagné par un des opérateurs chargés de délivrer le conseil en évolution professionnelle (CEP). L'opérateur aura pour mission de l'informer, l'orienter et l'aider à formaliser son projet de reconversion et enfin, lui proposer un plan de financement. Le recours à l'un de ces opérateurs n'est cependant pas obligatoire. Une fois le projet monté, il devra être présenté à la Commission paritaire interprofessionnelle régionale agréée (Transition pro IDF) pour examen du dossier.

Quel est le rôle de Transition Pro ?

La Commission paritaire interprofessionnelle régionale agréée aura en charge : d'apprécier la pertinence du projet du salarié en fonction des résultats de son positionnement, d'instruire la demande de prise en charge financière, d'autoriser la réalisation du projet, et enfin de financer le projet du salarié.

La pertinence du projet s'apprécie au regard de trois critères cumulatifs : la cohérence du projet de reconversion ou de changement de métier du salarié, la pertinence du parcours de formation et des modalités de financement envisagées à l'issue du positionnement préalable et les perspectives d'emploi à l'issue de la formation, notamment dans la région.

Qui verse la rémunération pendant l'exécution du congé de transition professionnelle ?

L'employeur de plus de 50 salariés verse lui-même, mensuellement, la rémunération du salarié.

• La validation d'acquis de l'expérience : VAE

La VAE permet d'obtenir une certification grâce à votre expérience. Cette certification doit nécessairement être enregistrée au RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles.

Pour en bénéficier vous devez pouvoir justifier d'au moins une année d'expérience à temps complet soit 1607 heures en continu ou non en lien avec la certification visée.

Vous pouvez bénéficier de la VAE quel que soit votre âge, votre nationalité ou votre niveau d'étude.

Vous pouvez demander un accompagnement pour préparer votre dossier de VAE. La démarche se fait en ligne via le lien : <https://avril.pole-emploi.fr/>

L'accompagnement est finançable via le CPF.

Attention : Vous ne pouvez déposer qu'un seul dossier par an pour la même certification, et pas plus de 3 dossiers par an, toutes certifications confondues.

Enfin, vous pouvez demander à la Mission Locale de Paris un congé pour préparer votre VAE ou pour participer aux épreuves de validation. Pour cela, vous devez justifier d'une expérience professionnelle d'un an au sein de la Mission Locale de Paris et la durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail consécutives ou non par VAE ;

Plus d'information : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2401>

• Le bilan de compétence

Pour qui et pourquoi ?

Le Bilan de compétences permet au salarié de faire le point sur sa carrière et d'envisager de nouvelles perspectives professionnelles. Le Bilan peut permettre une reconversion, une évolution professionnelle ou simplement une mise au point.

Le bilan peut être financé par le plan de développement de compétences ou par le CPF. Une étude sera réalisée au cas par cas.

Un bilan de compétence peut avoir lieu à l'initiative du salarié ou de la Mission Locale de Paris.

A l'initiative de la Mission Locale de Paris : le bilan sera proposé au salarié et impliquera une convention tripartite avec un choix de prestataires proposés par la Mission Locale de Paris.

En général, le bilan de compétence dure 24 heures et se déroule en 3 étapes :

1. Une première phase de présentation. Le consultant vous présente l'action du Bilan et les conditions de déroulement. Ce premier entretien permet également de définir vos besoins et comprendre vos motivations.
2. Une phase d'investigation. Il s'agit d'analyser vos aptitudes et vos centres d'intérêts afin de faire le point sur ce que vous savez faire, ce que vous aimez faire et définir un projet professionnel.
3. Une phase de conclusion. Le consultant vous remet un document de synthèse, auquel votre employeur n'a pas accès, qui reprend votre projet et détaille les étapes de sa mise en œuvre.

Vous pouvez utiliser votre CPF à tout moment pour financer à 100% votre Bilan :

Sur le temps de travail : l'accord de la Mission Locale de Paris, votre employeur est obligatoire. Vous devez formuler votre demande par courrier avec avis de réception. L'employeur dispose de 30 jours pour notifier sa réponse. Passé ce délai, l'absence de réponse vaut pour acceptation ;

Hors temps de travail : l'accord de la Mission Locale de Paris n'est pas nécessaire, vous pouvez faire un Bilan de compétences en toute discrétion sur votre temps libre.

Connectez-vous à votre compte depuis le site moncompteformation.gouv.fr et montez un dossier de formation pour un Bilan de compétences.

Liste des organismes disponibles sur <https://www.moncompteformation.gouv.fr>

Plus d'information :

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>

• Les « vis mon poste » en interne

Chaque salarié peut demander à bénéficier d'une action de « vis mon poste » pour découvrir le métier et confirmer un éventuel souhait de mobilité interne.



1. Annexes : les catalogues

- [Plan régional de Formation – Tableau d’anticipation 2024 – MLP \(PJ\)](#)
- [Catalogue de formation UNML 2023-2024 \(PJ\)](#)
- [Actions collectives nationales reconduites en 2024](#)

Prévention et gestion de l’agressivité et de la violence
 Déontologie professionnelle et respect de la vie privée
 Accompagnement des publics jeunes et droit du travail
 Observation du territoire et des jeunes vers l’ingénierie de projet
 Culture commune
 Mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle
 Prévenir les risques psycho-sociaux et la qualité de vie au travail
 Améliorer son efficacité professionnelle avec le Mindmapping
 Initiation à la démarche ADVP
 Vivre une citoyenneté active dans la relation d’accompagnement
 Stratégie, actions et outils de communications des Missions Locales
 Parcours Management et GRH
 Laïcité en Mission Locale : de la déontologie professionnelle à la prévention de la radicalisation
 Accompagnement global social et professionnel en Mission Locale

- [Les ateliers internes, les thématiques \(Micro-formation\) – Format présentiel ½ journée](#)

Manager : réussir ses campagnes d’entretiens annuels
 Conduire un entretien de recrutement quand on est manager

Méthodologie de la note sociale
 Diagnostic et accompagnement global
 La gestion de l’argent dans l’accompagnement
 Histoire de la MLP
 Connaissance du marché du travail : métiers en tension, porteurs, actualités, chiffres tendances ...
 Les partenaires au niveau national
 Poser les bonnes questions à l’accueil
 Atelier PMSMP : Trouver son stage
 Formation pour les jeunes (2 ateliers)

- [Les ateliers métiers – Format distanciel 1h](#)

Atelier "- l'accompagnement vers l'offre Santé à Paris"
 Atelier "- l'offre de formation à Paris"
 Atelier "- l'accompagnement vers les offres Logement à Paris"
 Atelier "L'actualité des offres Engagement Citoyen à Paris"

Atelier "Les partenariats Handicap à Paris"
Atelier "- l'accompagnement à la Création d'activité à Paris"
Atelier "Les aides du CASVP et le rôle du SSP"
Atelier "- le bénévolat et le mécénat de compétences à la MLP"
Atelier Bilan de progression
Ateliers présentation d'entreprises
Ateliers présentation de filières : l'actualité, les événements à venir
Atelier présentation du développement emploi et partenariat
Atelier présentation Alternance
ATELIER PMSMP = trouve ton stage (outils de la recherche de stage)

Portail, découverte de l'environnement jeune et salarié
Portail Question / Réponses
I milo – Questions / Réponses
Le bénévolat et le mécénat de compétences à la MLP

- [Les prévisions d'achats de formation en 2024](#)

SST initial
SST renouvellement
Lutte contre les discriminations
Projet Voltaire
Relations sociales au quotidien
Intelligence collective
Animation d'un collectif niveau 2

- [Les prévisions d'achats de MOOCs](#)

Assurer l'accueil des publics
Gestion de Projet – Centrale Lille



Le Réseau
des Missions
Locales

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.

Titre

DUERP MLP

Le cas échéant : personnes consultées (nom, fonction...)

Date d'édition

6 octobre 2023

| Activité | Description du risque <i>Mesures déjà en place</i> | Le risque est-il maîtrisé ? | Mesures à mettre en oeuvre |
|-------------------|--|-----------------------------|----------------------------|
| Locaux de travail | <ul style="list-style-type: none"> L'espace de travail est-il adapté à l'activité et l'aménagement participe-t-il à la sécurité des salariés ? <i>Priorité: élevé</i> La répartition de l'espace et les aménagements intérieurs peuvent exposer autant à des risques liés à l'activité physique qu'aux risques psychosociaux. Un aménagement proposant une diversité d'espaces adaptés aux besoins des activités (ex. bureaux fermés, salles de réunion, espaces d'accueil, zones de jeux...) permet de limiter ces risques. Des mesures ont-elles été prises pour maîtriser le niveau sonore dans les locaux ? <i>Priorité: élevé</i> Le bruit constitue une nuisance majeure dans le milieu professionnel. Il peut provoquer des surdités mais aussi stress et fatigue qui, à la longue, ont des conséquences sur la santé du salarié et la qualité de son travail. L'éclairage est-il adapté aux différents travaux réalisés ? <i>Priorité: élevé</i> Un éclairage mal adapté contribuera à augmenter les chutes et compliquera l'activité. | | |

Organisations associatives- Evaluation des risques professionnels

| Activité | Description du risque <i>Mesures déjà en place</i> | Le risque est-il maîtrisé ? | Mesures à mettre en oeuvre |
|----------|--|-----------------------------|----------------------------|
| | <p>L'éclairage doit être suffisant, sans éblouissement, évitant des contrastes trop importants et assurer un rendu des couleurs compatible avec les tâches à accomplir. Il se doit d'être adapté aux différentes activités de bureau (circulation, ambiance, travail sur écran...).</p> <p>Le Code du Travail fixe les niveaux d'éclairement selon la nature et la précision demandée au poste de travail et aux circulations (circulation, ambiance, travail sur écran...).</p> <ul style="list-style-type: none"> L'aménagement des zones de travail et de circulation permet-il de limiter le risque de chutes ? <i>Priorité: élevé</i> Les chutes de plain-pied (glissades, trébuchements, faux pas, pertes d'équilibre etc.) sont des accidents du travail encore trop souvent perçus comme étant inévitables et de caractère bénin. Contrairement à ces idées reçues, elles constituent pourtant une des principales causes d'accidents dans l'environnement professionnel. Elles peuvent avoir des conséquences graves, parfois même fatales, pour les salariés victimes. Le nettoyage des locaux est-il effectué régulièrement ? <i>Priorité: élevé</i> Le nettoyage permet de limiter les contaminations et d'assurer une bonne hygiène pour les usagers et les salariés. L'utilisation des produits d'entretiens nécessite la mise en place de mesures adaptées. | | |

| Activité | Description du risque <i>Mesures déjà en place</i> | Le risque est-il maîtrisé ? | Mesures à mettre en oeuvre |
|-------------------|--|-----------------------------|----------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> Des mesures ont-elles été mises en place pour maîtriser le risque électrique ? <i>Priorité: élevé</i> La prévention du risque électrique repose sur la mise en sécurité des installations et des matériels électriques. L'objectif est d'éviter tout contact, qu'il soit direct ou indirect, avec des pièces nues sous tension ou mises accidentellement sous tension. En outre, le matériel doit être conforme à la réglementation en vigueur afin de protéger les utilisateurs. Pour plus d'information, consulter la brochure INRS "ED 6187 - La prévention du risque électrique". Des mesures ont-elles été mises en place pour maîtriser le risque d'incendie ? <i>Priorité: élevé</i> Les systèmes d'alarme et de détection permettent de détecter plus rapidement un départ de feu et de contacter au plus vite les secours. De plus, il est obligatoire de disposer de moyens d'extinction des incendies. Brochure INRS "ED 6060 - Faire face au feu". Brochure INRS "ED 6054 - Les extincteurs d'incendie portatifs, mobiles et fixes". | | |
| Travail sur écran | <ul style="list-style-type: none"> L'aménagement des postes sont-ils adaptés au travail sur écran ? <i>Priorité: élevé</i> | | |

Organisations associatives- Evaluation des risques professionnels

| Activité | Description du risque <i>Mesures déjà en place</i> | Le risque est-il maîtrisé ? | Mesures à mettre en oeuvre |
|------------------------------------|---|-----------------------------|----------------------------|
| | <p>L'utilisation d'un écran associé à un mauvais éclairage et un mauvais agencement peuvent provoquer une fatigue visuelle. Les postes de travail sur écran doivent être installés de manière confortable en prenant en compte les exigences visuelles et les contraintes posturales mais aussi l'organisation du travail et le contenu des tâches.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les logiciels et l'organisation du travail sont-ils adaptés à la tâche et au niveau de connaissance des utilisateurs ? <i>Priorité: élevé</i> <p>Le logiciel doit être adapté à la tâche à exécuter et d'un usage facile et adapté au niveau de connaissance et d'expérience de l'utilisateur.</p> | | |
| Livraison, manutention et stockage | <ul style="list-style-type: none"> • Les points de livraison sont-ils matérialisés et fonctionnels ? <i>Priorité: élevé</i> <p>Un point de livraison mal matérialisé et non aménagé augmente le risque d'accident et rend plus difficile la manutention.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des équipements d'aide à la manutention sont-ils mis à disposition des salariés ? <i>Priorité: élevé</i> <p>Le port de charges lourdes est source d'efforts excessifs qui peuvent entraîner de nombreuses blessures ou maladies et plus spécifiquement des troubles musculosquelettiques (lombalgie, sciatique, etc.).</p> | | |

Organisations associatives- Evaluation des risques professionnels

| Activité | Description du risque <i>Mesures déjà en place</i> | Le risque est-il maîtrisé ? | Mesures à mettre en oeuvre |
|-----------------------|--|-----------------------------|----------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> Le stockage des produits et matériels est-il bien organisé ? <i>Priorité: élevé</i> Un stockage inadapté peut générer des accidents : chutes d'objets, chutes de plain-pied, efforts physiques pouvant être à l'origine de troubles musculosquelettiques (lombalgie, sciatique, etc.). Le stockage des produits chimiques (produits d'entretien, colles, dégraissants, colorants, vernis, peintures, etc.) doit faire l'objet de mesures spécifiques. | | |
| Risques psychosociaux | <ul style="list-style-type: none"> La charge de travail est-elle équilibrée entre les personnels, les tâches diversifiées et planifiées ? <i>Priorité: élevé</i> Toutes les associations rencontrent des périodes de forte charge de travail pour les salariés (inscription en début d'année scolaire, demandes de subventions, réalisation du budget, clôture des comptes, évènements exceptionnels ...). Une charge de travail mal équilibrée entre les personnels, le manque de temps et les délais trop courts contribuent à augmenter les dysfonctionnements et aggraver les tensions. Pour les salariés en relation avec le public, la prévention des incidents et agressions (verbales, comportementales ou physiques) est-elle organisée ? <i>Priorité: élevé</i> Des tensions peuvent survenir notamment avec les adhérents, les bénévoles ou avec le public ou les fournisseurs. Ces violences, | | |

Organisations associatives- Evaluation des risques professionnels

| Activité | Description du risque <i>Mesures déjà en place</i> | Le risque est-il maîtrisé ? | Mesures à mettre en oeuvre |
|-------------------------|---|-----------------------------|----------------------------|
| | <p>qu'elles soient verbales ou physiques, font partie des risques psychosociaux et doivent être évaluées et prévenues au même titre que les autres risques. Pour approfondir l'évaluation des risques psychosociaux se reporter à l'outil INRS "Faire le point RPS".</p> <ul style="list-style-type: none"> L'ambiance de travail est-elle calme et les échanges respectueux entre les salariés ? <i>Priorité: élevé</i> Une ambiance de travail dégradée peut entraîner dysfonctionnements, stress et conflits. Les différentes formes de violences internes au travail peuvent avoir des répercussions importantes et rapides sur la santé physique et psychologique des salariés qui en sont victimes. | | |
| Organisation du travail | <ul style="list-style-type: none"> Des mesures de prévention sont-elles mises en place pour permettre le télétravail en sécurité ? <i>Priorité: élevé</i> De plus en plus d'organisations associatives recourent au télétravail pour les tâches administratives ou l'organisation de certaines activités à distance. Cette organisation du travail présente de nombreux avantages mais peut aussi générer des risques en matière de santé et de sécurité au travail. L'employeur a les mêmes obligations à l'égard des salariés télétravailleurs que vis-à-vis de tous les autres salariés. | | |

Organisations associatives- Evaluation des risques professionnels

| Activité | Description du risque <i>Mesures déjà en place</i> | Le risque est-il maîtrisé ? | Mesures à mettre en oeuvre |
|----------|---|-----------------------------|----------------------------|
| | <p>Pour en savoir plus, consulter la brochure INRS "ED 6384 - Télétravail. Quels risques ? Quelles pistes de prévention ?</p> <ul style="list-style-type: none"> <p>Des mesures de prévention adaptées sont-elles mises en place en cas de travail du nuit ou en horaires décalés ?</p> <p><i>Priorité: élevé</i></p> <p>Les horaires décalés comportent le travail du samedi, du dimanche, de nuit et des horaires en décalage sur une journée par rapport à une journée de travail classique.</p> <p>Existe-t-il une procédure connue pour gérer les situations d'urgence ?</p> <p><i>Priorité: élevé</i></p> <p>En cas d'accident, malaise, départ de feu, etc. il est important que les salariés sachent comment réagir pour limiter les dommages.</p> <p>Pour en savoir plus, consulter le dossier web INRS "Organisation des secours".</p> <p>Les nouveaux embauchés, personnes bénévoles, salariés temporaires et apprentis sont-ils accueillis et informés sur la sécurité et la santé au travail ?</p> <p><i>Priorité: élevé</i></p> <p>Les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté sont particulièrement exposés aux risques d'accidents. Il faut donc leur être particulièrement attentif.</p> | | |

Organisations associatives- Evaluation des risques professionnels

| Activité | Description du risque <i>Mesures déjà en place</i> | Le risque est-il maîtrisé ? | Mesures à mettre en oeuvre |
|----------|--|-----------------------------|----------------------------|
| | Pour en savoir plus, consulter le dossier web INRS " Nouveaux embauchés ". | | |
| | | | |



Compte-Rendu Commission Télétravail

23/11/2023

Compte-Rendu :

Présents : Mariam Maman – Adeline Robert – Sophie Duarte – Patrick Martel -Myriam David

Myriam David explique que les résultats quantitatifs issus de Lucca Temps ne sont pas représentatifs, notamment car les salariés du siège n'ont pas les jours de télétravail dans Lucca.

Il sera donc demandé aux responsables de pôles de Pajol de saisir le télétravail dans l'outil Lucca.

Verbatim des collègues :

- *1 collègue a 0 jour de télétravail planifié alors que son collègue qui est sur le même poste a des jours de télétravail planifiés.*
- *Sentiment parfois de « clientélisme »*
- *Incompréhension / iniquité*
- *Le télétravail est planifié sur des journées syndicales.*
- *Le télétravail en ½ journée est planifié sur des journées où il y a des réunions*
- *Le télétravail arrange la MLP là où il n'y a pas assez de bureau.*
- *Les chargés d'accueil et assistants administratifs n'ont pas de télétravail.*

Tour de table de la commission :

- Il faudrait a minima 1j de télétravail par personne par semaine
- Souhait d'élaborer un questionnaire pour connaître le ressenti des salariés. Ce questionnaire pourrait être soumis une fois par an.
- Il faut élargir la commission et inviter : RSA – RS – RS Siège – Conseiller – chargé d'accueil et d'animation – agent administratif

Suite à cette commission :

- Il sera donc demandé aux responsables de pôles de Pajol de saisir le télétravail dans l'outil Lucca.
- Mise en place de 2 questionnaires début 2024.
- Commission télétravail avec RSA – RS – RS Siège – Conseiller – chargé d'accueil et d'animation – agent administratif au 1^{er} trimestre 2024.

Questionnaire à destination de tous les salariés :

1. Catégorie emploi
2. Temps plein / temps partiel
3. Ancienneté
 - a. Moins de 2 mois
 - b. > 2 mois et < 2 ans
 - c. > 2 ans et < 5 ans
 - d. > 5 ans
4. Y'a-t-il assez de bureau pour l'équipe complète ?
5. Mon souhait de télétravail :
 - a. Je ne souhaite pas bénéficier de télétravail
 - b. 1 jour par semaine
 - c. 2 jours par semaine
 - d. Entre 1 jour et 2 jours par semaine en fonction des semaines
 - e. ½ journée par semaine ?
6. Ma planification en télétravail :
 - a. Aucun jour
 - b. 1 jour par semaine
 - c. 2 jours par semaine
 - d. Entre 1 jour et 2 jours par semaine en fonction des semaines
 - e. ½ journée par semaine ?
7. Je suis satisfait de la planification de mon télétravail :
Oui Non
8. Indice de confiance ressenti de mon manager lorsque je suis en télétravail :
1 2 3 4 5
9. Indice de visibilité de mes activités
1 2 3 4 5
10. Indice d'équité dans l'application du télétravail
1 2 3 4 5

11. Commentaire / suggestion / Amélioration

.....

.....

.....

.....

Questionnaire à destination de tous les responsables :

1. Lieu de travail

Site

Siège

2. Indice de visibilité de mes activités

1

2

3

4

5

3. Indice de confiance envers les salariés de mon équipe

1

2

3

4

5

4. Facilité de

1

2

3

4

5

5. Quels sont les freins rencontrés dans l'application de l'accord ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. Quelles modalités j'aurais souhaité que l'accord prévoit :

.....

.....

.....

7. Quelles modalités ne me semblent pas adaptées ?

.....

.....

.....

8. Est-ce que je perçois la gestion du télétravail comme un frein pour l'activité ?

Oui

Non

9. Pour quelles raisons je perçois la gestion du télétravail comme un frein pour l'activité ?

.....

.....

.....

10. Commentaire :

.....

.....

.....