

CSE ordinaire du 29 Mars 2024
Réclamations individuelles CGT

Nouvelles réclamations à ajouter pour le 29 Mars 2024

1) Retraite Ircantec/Agirc-Arrco

Des salariés nous ont encore signalé des anomalies sur les versements Ircantec/Agirc-Arrco. Une information devait être réalisée auprès des salariés. La MLP est responsable de certaines erreurs de versement aux caisses de complémentaire retraite, elle doit faire le nécessaire pour rétablir les choses en bon ordre.

L'erreur relevée concerne les salariés présents à la Mission Locale de Paris avant 2019. Cette erreur n'est pas due à la Mission Locale de Paris qui a cotisé pour ses salariés dans les bonnes caisses de retraite. L'erreur est due à une mauvaise transmission entre les deux caisses de retraite via le paramétrage du système paye.

Les équipes payes ont fait le nécessaire pour que toutes les régularisations soient prises en compte suite aux erreurs constatées.

Afin de vérifier la bonne prise en compte des éléments de retraite, chaque salarié peut vérifier que toutes ses années sont bien prises en compte dans les relevés de carrière.

Si ce n'est pas le cas, il faut prendre contact avec la caisse de retraite afin de faire procéder à la régularisation en donnant les bulletins de paye des années concernées.

2) Pacea : allocation à 528 euros pourquoi ce changement désormais ?

Sur un site ce mail à été reçu concernant les enveloppes Pacea

« Bonjour,

Je vous partage le constat d'une surconsommation de l'enveloppe PACEA pour les mois de janvier et février 2024.

Celle-ci peut s'expliquer par les reports de versement que vous aviez programmés en fin d'année suite au tarissement de l'enveloppe 2023.

Pour autant, je vous rappelle qu'il est important de gérer cette enveloppe avec parcimonie et en envisageant le versement d'une allocation PACEA que dans un contexte d'évaluation ou de solution défavorable pour la mobilisation d'un autre dispositif.

Pour votre parfaite information, à ce jour plus de 62 000 € ont été demandé pour 174 jeunes en seulement 6 semaines.

Merci donc de bien vouloir respecter les consignes d'attribution déjà partagées avec vous :

Mobilisation du PACEA

- Plafond attribution à 300 €
- Déplafonnement pour aller jusqu'à 528 € nécessitant la médiation du RS / RSA

Mobilisation d'autres dispositifs

- Utilisation de prioritaire du FAJ pour le soutien à la subsistance ou au démarrage d'un projet (aide versée en moins d'une semaine vs allocation PACEA entre 15j à 1 mois)
L'intervention de Mme Benveniste le 5/02 dernier soulignait un assouplissement des modalités de mobilisation pour cette aide
- Orientation vers le CEJ afin de garantir un soutien financier avec jusqu'à 528€ / mois et un accompagnement dans la durée. »

Questions :

- ✓ Qui a décidé d'un plafond à 300 euros pour le Pacea ? Est-ce Conseil d'Administration ?
- ✓ Qui a décidé d'un autre plafond autorisé jusqu'à 528 Euros alors que jusqu'à maintenant jamais n'avait été proposé cette possibilité (inscrite dans la Loi) ?
- ✓ Combien de fois l'allocation maximale de 528 Euros a-t-elle été sollicitée en 2023 ?

En 2023, l'enveloppe PACEA était initialement de 2 322 076 €. Cette enveloppe a obtenu une rallonge de 100 000€ fin novembre 2023. L'enveloppe annuelle totale est donc de 2 422 076€ contre 2 484 230€ en 2022, soit une diminution de 2,5%.

| | Montant demandé | Nbre de jeunes concernés par la demande | Montant versé | Nbre de jeunes concernés par le versement |
|-------------|-----------------|---|---------------|---|
| > 500 euros | 656 | 347 | 656 | 347 |
| = 528 euros | 196 | 103 | 192 | 102 |

Ce n'est pas le conseil d'administration qui décide des montants attribués. Et il n'y a pas de montant plafond de 300 euros déterminés comme tel.

Pour avoir de l'enveloppe disponible tout au long de l'année, et s'assurer de la meilleure articulation avec les autres dispositifs d'aides financières, dont le FAJP, il est nécessaire de déterminer un montant « plafond » mobilisable par chaque conseiller déterminé en fonction de l'enveloppe disponible à l'instant T au regard du nombre de bénéficiaire. Par ailleurs, pour les jeunes qui en ont le plus besoin, il est possible d'attribuer l'enveloppe maximale. C'est le Responsable de Site qui valide ces demandes.

Rappel de la note Modalité de versement dans le Portail sous :

Espace salarié=> Dispositifs => PACEA

En fonction de la situation et des besoins de l'intéressé, le bénéfice d'une allocation peut être accordé à un jeune intégrant un PACEA. Elle est destinée à soutenir ponctuellement la démarche d'insertion du jeune vers et dans l'emploi et l'autonomie, elle n'a donc pas un caractère systématique.

Cette allocation est d'un montant mensuel maximum de 528 euros, plafonnée à six fois ce montant sur 12 mois. Elle est revalorisée au 1er avril de chaque année.

Elle est destinée aux jeunes qui ont perçu moins de 300 euros de ressources au titre d'un emploi, d'un stage ou d'une allocation pour la période concernée par la demande d'allocation.

Au moment de la conclusion du contrat d'engagements réciproques entre le jeune et la mission locale, le conseiller précise dans le plan d'action annexé au contrat si le jeune est susceptible de toucher l'allocation au titre du premier mois d'accompagnement et pour quel montant. Cette mention est indicative et peut être revue tous les mois en fonction des évolutions de la situation et des besoins du jeune, notamment au moment des évaluations qui ont lieu à la fin de chaque phase d'accompagnement.

Les situations des jeunes sont toujours singulières et l'appréciation du besoin d'aide relève de l'expertise du conseiller en insertion. Néanmoins, il nous semble nécessaire de fournir des principes et repères présidant à l'octroi de financement, non seulement pour aider un.e conseiller.e dans ses décisions, mais aussi pour garantir une certaine cohérence entre les choix de l'ensemble des conseillers à la MLP.

Trois principaux critères doivent être retenus

- Le caractère urgent ou non du besoin
- Le niveau de ressources financières mensuelles du jeune
- Le fait qu'il vit ou non chez des parents (qui fournissent ainsi, un minimum, le gîte).

Nous rappelons par ailleurs de nouveau que le versement d'une allocation relève d'une aide ponctuelle. En cas de situation trop difficile il faut impérativement orienter vers les services sociaux.

Afin de gérer au mieux et au plus juste cette enveloppe la Direction de l'activité et les Responsables de sites doivent s'assurer de la bonne répartition de cette enveloppe tout au long de l'année.

3) CEJ : Pression aux objectifs et prévention du Stress au travail

Alors que le CEJ implique de mobiliser 1 conseiller pour 30 jeunes (règle Pole emploi), que la MLP bénéficie d'un financement spécifique pour le CEJ en plus du financement socle, il est demandé de remplir un objectif de 35 jeunes CEJ par conseillers !

Mais les conseillers suivent en moyenne près de 200 jeunes y compris les jeunes CEJ. Les objectifs sont interdits à la MLParis, cette pression va aggraver la souffrance ou le stress au travail subis par les conseillers.

Questions :

Que fait la MLParis pour prévenir cette souffrance au travail ?

Que fait la MLParis pour mettre suffisamment de conseillers en face des jeunes pour les accompagner correctement dans le cadre du CEJ ?

Que fait la MLParis pour interdire aux RS ou RSA d'exiger des objectifs aux salariés déjà sous-pression ?

La direction est surprise de la question : « les objectifs sont interdits » à la Mission Locale de Paris.

Les objectifs sont nécessaires. La Mission Locale de Paris a des objectifs à atteindre pour répondre à ses missions, notamment par rapport aux financeurs. Ces objectifs sont ensuite répartis en fonction des sites.

Les échanges entre les responsables et les conseillers s'appuient sur des repères d'activité (exemple : nombre moyen d'entrées en CEJ par conseiller) et les écarts constatés. Ils ne constituent pas en tant que tel des objectifs individuels.

Concernant la santé au travail, nous invitons les salariés à lire le compte rendu de la Réunion CSE du 11 et 20 mars qui a été consacrée à ce sujet.

Concernant le nombre de conseillers face aux jeunes, nous remplaçons les absences connues de + de 30 jours. Les besoins en recrutement se font en fonction de l'organigramme cible qui a été établi.

4) Temps partiel et droit à RTT

Les salariés à temps partiels ont droit aux RTT de manière proratisée. Lors d'un passage à temps partiel le salarié garde le choix de son horaire de travail, base 39 heures ou 35 heures conformément à l'accord d'entreprise.

Ainsi un salarié qui passe à 50% par exemple, peut choisir de rester sur la base horaires de 39 heures, et donc bénéficier de RTT sur la base de 50%.

Ce droit doit être respecté, on ne peut imposer aux salariés la modalité horaire telle qu'elle est prévue dans l'accord d'entreprise.

5) Temps partiel thérapeutique et droit à RTT

Sur le même fondement, les salariés à temps partiels thérapeutiques, maintiennent la modalité horaire qu'ils avaient choisie avant leur passage en temps partiel thérapeutique. On ne peut leur imposer une base horaire de 35 heures et leur supprimer le droit à RTT.

Réponses aux questions 4 et 5 :

La durée légale du travail est fixée à 35 heures de travail effectif par semaine pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille (C. trav., art. L. 3121-27), et pour l'ensemble de leur personnel soumis au droit de la durée du travail.

L'annualisation du temps de travail avec attribution de JRTT au sein de la Mission Locale de Paris a été mise en place par accord d'entreprise.

La Mission Locale de Paris dispose d'un accord d'aménagement du temps de travail prévoyant l'octroi de jours de RTT.

Ainsi, il est précisé que les salariés à 39h bénéficient de jours de repos destinés à compenser les heures travaillées par semaine au-delà de la durée de 35h hebdomadaires.

Les salariés travaillant entre 35 et 39h par semaine bénéficient de jours de repos au prorata temporis.

En revanche, les salariés travaillant 35h par semaine ou moins n'acquièrent pas de jours de RTT.

Par conséquent, il n'y a pas d'attribution de JRTT pour les salariés à temps partiel. Ainsi, le salarié en temps partiel thérapeutique, à l'instar des autres salariés à temps partiel, n'acquiert pas de jours de RTT.

6) Réunions intersites ML – temps de trajet et respect temps de repas

Pour se rendre à la réunion inter site Centre et Pyrénées du 21 mars dernier convoquée à 13h30, Il a été demandé aux salariés du Site Centre de partir seulement à 13h15 !

Le temps de pause de repas étant d'une heure et le temps de trajet estimé à 30 minutes pour quelle raison exiger des salariés qu'ils rognent sur leur temps de repas ?

Respecter nos temps de repas, compter le temps de déplacement entre sites comme du temps de travail c'est la moindre des choses. Le respect des salariés commence ici.

Nous demandons donc, à ce que les temps de déplacement pour se rendre à une réunion soit pris en compte comme temps de travail et que les temps de repas soient respectés.

Le temps de déplacement lorsqu'il est en dehors de l'arrivée ou du départ est du temps de travail effectif.

Dans l'accord d'entreprise, le temps de pause n'est pas défini.

*La pause dans le **code du travail** est un temps de repos accordé au salarié pendant son temps de travail. Le code du travail prévoit un temps de pause minimum de 20 minutes dès que le salarié travaille 6 heures par jour¹²³. Ce temps de pause peut être augmenté par une convention ou un accord collectif¹³. Le code du travail impose également un temps de pause de 30 minutes pour le déjeuner si le salarié travaille plus de 4 heures et demie par jour ⁴.*

Rappel convention collective :

V-1-2-3 : La durée quotidienne du travail peut être continue ou discontinue. En cas de journée continue, le temps consacré au repas, fixé au minimum à ½ heure,

Dans le cadre de la question relative au 21 mars, il s'agissait d'une exception afin d'être à l'heure à la rencontre prévue avec le Directeur Général.

Lors de la journée du 21 mars, la fin de la journée de travail était également à 16h30 soit plus tôt que l'horaire habituel.

7) Congés payés accordés faisant suite à un arrêt maladie

Un salarié qui a posé des jours de congés payés qui ont été accordés et qui est arrêté par son médecin la période juste avant ses congés s'est vu supprimer ces congés payés validés. Cette suppression n'est pas conforme au droit. De quel Droit un RS/RSA supprime-t-il des congés payés accordés et qui plus est sans prévenir.

Voilà encore une situation qui va à l'encontre du respect des salariés et d'un climat serein et apaisé.

Quel est l'avis de la Direction à ce propos.

Par principe, il n'est pas possible d'annuler des congés accordés et planifiés comme tels.

Cependant, la loi prévoit la possibilité pour l'employeur de reporter les dates de congés, et ce même lorsque ces dernières ont déjà été fixées avec son accord en cas de circonstances exceptionnelles.

8) Retrait de jour de télétravail sans prévenir

Est-il normal que des jours de télétravail programmés soient supprimés sans en avertir le salarié ?
Cela n'améliore pas les conditions de travail ni le climat.

Il n'est pas habituel que des jours de télétravail programmés soient supprimés mais si l'activité nécessite la présence des salariés, les jours de télétravail peuvent être supprimés.
Dans ce cas, le salarié doit être informé.

Rappel Accord Télétravail

3-2 Organisation du télétravail

Le télétravail s'effectue par demi-journée ou journée entière et sur une modalité de jour(s) flottant(s).

Les journées de télétravail sont fixées d'un mois sur l'autre, par principe, en concertation avec le responsable qui veille à la bonne répartition sur la semaine des jours de télétravail entre les salariés pour assurer une continuité de service et une équité au sein de son équipe.

Il est rappelé que le nombre de salariés sur site doit-être suffisant pour permettre une activité efficiente.

Des modifications peuvent intervenir sur cette planification mensuelle, en cours de mois, à la demande du responsable ou du salarié.

Dans tous les cas de figure, les journées de télétravail non réalisées ou non planifiées et cela quel qu'en soit le motif ne peuvent être reportées d'une semaine à l'autre.

4-4 Planification du télétravail par équipe

Dès la mise en place du télétravail, le responsable hiérarchique organise mensuellement le planning par équipe.

Si l'organisation du travail l'exige, la planification du télétravail telle que définie initialement pourra être modifiée (changement de jour ou annulation) à l'initiative du responsable hiérarchique sous réserve d'en informer le salarié concerné au minimum au plus tard avant 12h pour le lendemain ou sans délai avec accord du salarié.

9) Suppression de jours de congés payés posés

Comment se fait-il que des jours de congés accordés soient supprimés ?
Et en plus sans en avertir le salarié ?

Par principe, il n'est pas possible d'annuler des congés accordés et planifiés comme tels.

Cependant, la loi prévoit la possibilité pour l'employeur de reporter les dates de congés, et ce même lorsque ces dernières ont déjà été fixées avec son accord en cas de circonstances exceptionnelles.

Les salariés concernés par cette situation peuvent contacter la DRH afin que les congés soient maintenus dans le cas où le contexte le justifie.

10) Droit d'expression des salariés

L'accord n'a toujours pas été révisé depuis 2022.

Le droit d'expression des salariés doit être respecté et instauré.

Un rappel sera fait à tous les Responsables afin que l'accord soit mis en application.

Pour rappel : extrait de l'accord du 14/06/2019 sur le droit d'expression :

ARTICLE 2. DOMAINE ET FINALITE DU DROIT D'EXPRESSION

Les salariés de la Mission Locale de Paris bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer ces dites conditions, l'organisation de l'activité et la qualité du travail fourni. [...]

ARTICLE 3. CONSTITUTION ET ORGANISATION DES GROUPES D'EXPRESSION

Afin de permettre des temps d'échanges, il est convenu d'inscrire une fois par trimestre à l'ordre du jour des réunions d'équipes un point de libre expression, d'échange et de débats portant sur :

- le contenu du travail,
- les conditions d'exercice du travail,
- et l'organisation du travail

Le temps dédié au droit d'expression peut être variable sans pouvoir dépasser 1h par réunion.

ARTICLE 4. ANIMATION DES TEMPS D'ECHANGES

[...] un salarié volontaire, n'ayant aucun mandat syndical ou électif, est en charge de l'animation de ce point inscrit à l'ordre du jour.

Ce salarié sera également chargé de formaliser les propositions ou remarques formulées par les participants. [...] L'animateur de la réunion est aussi chargé de la rédaction du compte rendu, à produire sous 8 jours.

ARTICLE 6. TRANSMISSION DES COMPTES RENDUS DE REUNION

Chaque groupe établit en fin de réunion un relevé de ses demandes ou propositions. [...] Un exemplaire de ce document et les productions et ou propositions du groupe sont transmises au responsable d'équipe qui les annexera au compte rendu global de la réunion pour envoi à la Direction générale de la Mission Locale de Paris.

ARTICLE 7. SUIVI DES REUNIONS

A l'occasion d'un comité de direction, la Direction générale échange avec ses responsables sur les propositions qui lui ont été remontées. Une réponse écrite est ensuite adressée à l'animateur du groupe [...]

ARTICLE 8. INFORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Les demandes, propositions et avis des groupes, ainsi que les réponses apportées par la Mission Locale de Paris, sont transmises par la Direction générale aux membres du CSE à l'occasion d'un bilan annuel de l'exercice du droit d'expression.

11) Harcèlement souffrance au travail accord agressivité : procédure

Quelle procédure met en œuvre la MLParis en cas de plainte pour harcèlement ? Quelle est le déroulement détaillé et complet de cette procédure ? Est-elle inscrite au DUERP ?

Les dispositions relatives au harcèlement moral sont décrites dans le règlement intérieur. La première action pour un salarié est de prévenir l'employeur.

ARTICLE 4.1 : INTERDICTION DU HARCÈLEMENT MORAL

Les dispositions des articles L. 1152-1 à L.1152-6 du Code du travail relatives au harcèlement sexuel sont expressément rappelées au présent article. Le personnel de la Mission Locale de Paris est tenu de respecter ces dispositions.

L. 1152-1 « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

L. 1152-2 « *Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.*

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ».

L. 1152-3 « *Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L.1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul* ».

L. 1152-4 « *L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.*

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 22233-2 du code pénal ».

L. 1152-5 « *Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire* ».

L. 1152-6 « *Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.*

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime ».

Le DUERP va faire l'objet d'une mise à jour au second trimestre 2024 avec l'accompagnement du médecin du travail.

12) Code de la commande publique

Il a été question de cahier des charges pour des appels d'offres en matière d'échanges de pratiques.

Y-a-t-il un appel d'offres conforme à la commande Publique ?

Pour le PDC, également, Y-a-t-il eu appel d'offres conforme à la commande publique ?

Tous les achats de la MLParis sont-ils conformes au code de la commande publique ?

Les appels d'offre de la Mission Locale de Paris sont conformes aux procédures relatives à la commande publique.

Les seuils communautaires sont révisés tous les deux ans.

Le JORF n°0283 du 7 décembre 2023 a publié les nouveaux seuils de procédure formalisée pour les marchés publics et les contrats de concession applicables à compter du 1er janvier 2024.

À compter du 1er janvier 2024, les seuils de procédure formalisée passent de :

140 000 € HT à 143 000 € HT pour les marchés de fournitures et de services des autorités publiques centrales ;

215 000 € HT à 221 000 € HT pour les marchés de fournitures et de services des autres pouvoirs adjudicateurs et pour les marchés publics de fournitures des autorités publiques centrales opérant dans le domaine de la défense ;

431 000 € HT à 443 000 € HT pour les marchés de fournitures et de services des entités adjudicatrices et pour les marchés de fournitures et de services passés dans le domaine de la défense ou de la sécurité ;

5 382 000 € HT à 5 538 000 € HT pour les marchés de travaux et pour les contrats de concessions.

13) Rachat de trimestre de retraite par l'employeur

La CNAV évoque la possibilité de rachat de trimestre pour le décompte retraite par l'employeur pour des salariés. Quel est le positionnement de la ML Paris à ce sujet ?

A date, le rachat de trimestre n'est pas d'actualité.