CSE (Comité Social et Economique) - Réunion du 21 juillet 2021

Réponses écrites, pour affichage, le 22 juillet 2021

Les réponses écrites relatives à l'avenant 65 ont déjà été transmises dans le cadre d'une FAQ

1. Lors de la réunion du mardi 15/06/2021 sur la présentation de l'avenant 65, les salariés n'ont pas eu la possibilité de poser leurs questions sur le tchat zoom après la réunion, ce qui a généré de la frustration (il était en effet délicat de poser des questions pendant la lecture du document, la nécessité étant de se l'approprier au minima).
   Pourquoi le power-point présentant cet avenant n'a pas été communiqué en amont pour permettre aux salariés de remonter leurs questions avant cette réunion, et ainsi échanger et avoir des explications durant ce temps de réunion ?

Nous avions décidé de présenter le document et de répondre aux questions par la suite, ce qui a été précisé en début de réunion. Les questions pouvaient être posées dans le tchat (nous ne pouvions répondre aux questions durant l'intervention considérant le nombre de personnes connectées). Il a été précisé à la fin de la réunion et par mail que le document de présentation, l'avenant et ses annexes, la vidéo se trouvaient sur le site Extranet et que les questions pouvaient être rassemblées par équipe et nous être adressées. Une seule question a été posée dans le tchat.

2. Nous avons constaté qu'il n'y avait pas de revalorisation salariale concernant les CI sur le dispositif Garantie Jeunes et possédant déjà la cotation 12 indice professionnel 443. Nous constatons surtout que de nouvelles compétences sont demandées (cf axe technique 4.6 « accompagner collectivement un groupe dans son parcours »), que le nombre de jeunes accompagnés sur ce dispositif ne cesse d'augmenter (alors que le cahier des charges précise 50 jeunes en accompagnement GJ par CI et non 58 !). Le travail fournit sur ce dispositif d'accompagnement ne semble pas être reconnu à sa juste valeur alors que les CI Garantie jeunes ont su être force de proposition en adaptant l'accompagnement à distance, en créant de nouveaux outils et ateliers, contribuant ainsi fortement à l'évolution de le MLHG 2.0.
   Suite à ces constats, quelles sont les directives préconisées par la MLHG pour valoriser ce travail ?

   Si la direction de la MLHG applique tel quel l'avenant 65, est-ce que les conseillers (ères) Garantie Jeunes doivent appliquer à la lettre le cahier des charges initialement prévu ?

La MLHG, pour l'heure, doit se mettre en conformité avec l'avenant 65. Celui-ci pose les bases de rémunération en fonction des compétences maitrisées et exercées, lesquelles correspondent à une cotation et un IP minimum. Une compétence de cotation 12 exercée et maitrisée nouvellement acquise et reconnue n'entraine pas d'évolution de salaire d'un salarié-e déjà rémunéré à la cotation 12. La nouvelle CCN répond à une demande des syndicats salarié.e.s et employeurs qui souhaitaient que les compétences mises en œuvre au sein de la Garantie Jeunes soient reconnues en particulier sur le côté collectif. L'esprit de cet avenant n'est pas de demander aux conseillers de mettre en œuvre de nouvelles compétences mais plutôt de reconnaitre les spécificités demandées aux conseillers intervenants sur la Garantie Jeunes.

Le cahier des charges initial de la Garantie Jeunes indiquait un portefeuille de 50 jeunes, directive que nous essayons de suivre autant que possible, considérant les aléas de la vie des équipes et en prenant en compte

les entrées et les sorties des jeunes. Les ressources humaines sont en tout cas mises en place pour respecter ce cahier des charges.

Il ne faut pas confondre la mise en place de l'avenant 65 et la politique salariale de la MLHG qui est propre à la structure. Celle-ci permet (en dehors des opportunités que représentent les évolutions de poste) des évolutions d'indice professionnel au bout de 4 ans puis de 9 ans, indépendamment de l'indice d'ancienneté qui, pour la CCN, correspond à la prise en compte du temps passé dans la structure.

Par ailleurs, les différentes primes ou gratification versées régulièrement récompensent les efforts fournis pour l'atteinte des objectifs (en 2020, 3 versements : Macron, Gratification, prime d'intéressement).

Ainsi, la structure propose une rémunération globale qui va au-delà des minimums requis par l'avenant 65, sans considérer les avantages annexes (valeur faciale des chèques déjeuners, hauteur de participation de l'employeur à la mutuelle, absences (semaines d'absences complémentaires Hiver, Noel, jours de pont …

3. A ce jour, quelles sont les possibilités d'évolution d'un CI généraliste pour évoluer s'il ne se positionne pas sur un dispositif ?

Vous voulez dire en termes d'évolution des compétences dans le cadre de l'enrichissement du poste ? Au-delà des 7 compétences socles, enrichissement du poste par :

- **4 compétences supplémentaires de cotation 11 :**
  Assurer une veille sur l'activité d'insertion
  Organiser des réunions techniques internes et externes
  Mettre en œuvre des projets
  Participer à l'élaboration de supports de communication
- **2 compétences supplémentaires de cotation 12 :**
  3.3 Construire, développer un réseau de partenaires
  4.4 Outiller l'activité d'insertion

Un généraliste de cotation 12 peut également évoluer en devenant contributeur, sans parler des évolutions de poste ou mobilité.

4. Nous avons appris la création d'un poste d'assistante administrative sur les dispositifs d'accompagnement. Pourquoi n'y a-t-il pas eu officiellement d'ouverture de poste afin que d'autres salariés susceptibles d'être intéressés puissent se positionner ?

Il ne s'agit pas de la création d'un poste mais d'une mission temporaire qui va jusqu'au 31 décembre 2021 et qui a permis une reprise d'activité.

5. Concernant les AA : Sur le bulletin de paye le poste d'assistant administratif précise déjà avant avenant la cotation 7 IP 364, qui correspond sur la grille ci-dessous au poste d'assistant (e) de gestion ? Vous est-il possible d'éclaircir ce point ?

Il est indiqué sur les bulletins de paie Assistant-e Administratif-ve cotation 7 avec un indice professionnel minimum de 374 (cf. le tableau de ci-dessous).

Comme vous le soulignez, la cotation 7 et l'indice minimum 374, sont appliqués depuis de nombreuses années dans la structure, allant au-delà de l'indice minimal prévu par la convention collective, que ce soit dans sa forme initiale de 2001 ou du nouvel avenant. La Mission Locale Haute Garonne a depuis longtemps pris en considération les exigences de ce poste en rémunérant les assistant-e-s administratif-ve-s au-delà des planchers requis par la CCN.

L'assistant-e de gestion est un emploi repère différent qui contient des compétences socles éloignées de l'emploi concerné sur les sites (cf. avenant 65 sur Extranet).

Emploi repère	Avant l'avenant	Après l'avenant	MLHG IP Minimum
Assistant-e administratif-ve	Cotation 4 / IP 344	Cotation 5 / IP 347	
Chargé-e d'accueil et d'animation	Cotation 6 / IP 360	Cotation 7 / IP 364	
AACAA		Cotation 7 / IP 364	AACAA : Cotation 7 / IP 374
Chargé-e de documentation	Cotation 8 : IP 369	Cotation 8 : IP 369	
Assistant-e de gestion	Cotation 7 / IP 364	Cotation 10 / IP 389	
Assistant-e financier	Cotation 10 / IP 389	Cotation 11 / IP 420	
CIP cotation 11	Ancien IP : 398	Nouvel IP : 420	Cotation 11 / IP 420
CIP exerçant les compétences 3.3 ; 4.4 ; 4.6	Ancien IP : 442	Nouvel IP : 442	Cotation 12 / IP 443
CIP exerçant la nouvelle compétence 4.7		Cotation 13 IP 468 minimum	
Chargé-e de projet	Cotation 14 / IP 488	Cotation 14 / IP 488	Cotation 14 / IP 488
Responsable de secteur	Cotation 15 / IP 548	Cotation 15 / IP 548	Cotation 15 / IP 548
Direction	Cotation 16 / IP 608	Cotation 16 / IP 608	Cotation 16 / IP 608

6. Les AA sont-ils concernés par les évolutions de la convention ? Si non, pourquoi, au regard des responsabilités et de la montée en charge du travail ?

Les Assistant-e-s Administratif-ve-s Chargé-e-s d'Accueil et d'Animation sont valorisées dans notre structure depuis de nombreuses années et l'indice minimum aujourd'hui demandé dans le cadre de l'avenant est inférieur à ce que nous pratiquons. De ce fait, l'avenant 65 n'a pas d'implications financières pour ce poste.

Nadège CARREL
Directrice