

# CSE MISSION LOCALE HAUTE-GARONNE

61 rue Pierre Cazeneuve 31200 Toulouse

05 61 72 49 72

## REUNION DU JEUDI 27 MAI 2021 - 9h00 EN VISIO TEAMS

### Présents :

Représentant de l'Employeur :

CARREL Nadège Directrice

Délégués 1<sup>er</sup> Collège :

DUBY Sabine Secrétaire CSE

HERNANDEZ Catherine Trésorière CSE

OLIVIER Laurent Elu titulaire

Délégué 2<sup>ème</sup> Collège :

ROLLET Frédéric Secrétaire Adjoint CSE

Invités :

Christine COMMINGES-DELPECH – RRH

Mr PIHET pour le point accord d'intéressement

Absente excusée :

VAY Florence Trésorière Adjointe CSE

### **POINTS RELATIFS AU CE**

- Validation des PV en instance
- Consultation sociale
- Consultation sur l'avenant de l'accord d'intéressement
- Information sur le projet de « conseillers numériques »
- Entretien annuel : calendrier et support
- Consultation Etapes et rétroplanning de la mise en place de l'avenant 65
- Mouvement du personnel
- Questions diverses

**POINT SUR PV EN INSTANCE** : report au 08 juillet 2021 pour validation

Les membres du CSE proposent de se structurer afin de restituer les PV aux salariés sous 3 semaines, lors ce CSE extraordinaire.

**Consultation sociale :**

Présentation du document par la RRH : Documents sur la BDES partie investissement social 2020

**Faits marquants en 2020 PRESENTATION PAR RRH**

Contexte bouleversé par le contexte sanitaire de la COVID, confinement puis travail en distanciel et reprise activité partielle

6 versions du protocole de reprise d'activité réalisés

Maintien du lien avec les jeunes à distance, retour en présentiel progressif, en tant que SPE, nous étions tenus de garder le lien avec les jeunes

Mise en place de la démarche ML2.0

Versement de la prime en mai 2021 au titre de l'atteinte des objectifs en 2020 malgré le contexte

Création de la 7eme antenne en janvier 2020 + embauche nouvelle responsable + mobilité de 7 salariés, ouverture de nouvelles permanences

Changement de modes de financement de l'état, pilotage en fonction des indicateurs de performance

Projet PIC : Repérer et mobiliser les publics invisibles, reconduite en 2020

Démarrage sur 3 antennes en septembre 2019

Ouverture de SHAKER trente et un à d'autres ML : 30 MISSIONS LOCALES UTILISENT l'application à ce jour

Développement de la communication : réseaux...

Refonte site extranet

Versement de la prime liée à l'accord d'intéressement au mois de novembre 2020 au regard de résultats 2019

Promotion interne et mobilité pour 3 salariés

Lancement nouvelle stratégie RH : embauche de jeunes en contrat d'apprentissage

### **Perspectives 2021**

Déploiement du plan 1jeune1solution

Déploiement de l'obligation de formation

Doublement des places en GJ impliquant le recrutement de 20 salariés

Augmentation du nombre de places en PACEA

Recherche de financement en vue de la reconduction du projet Remo jeunes

Recherche de locaux pour antenne Nord Est et Nord-Ouest, agrandissement de l'Antenne de Ouest, Colomiers pour l'accueil des nouveaux salariés

Réponse appel à projet du CR sur la mobilité internationale, 7 nouveaux départs

Mise en place de l'avenant 65 au 14 octobre 2021

Réponse appel à projets pour conseiller numérique

Réponse appel à projet autour du mentorat

Déploiement opération 100 permis avec Toulouse Métropole

#### Photo des nombres de salariés au 31 /12/

- 103 personnes physique dont 83,5% de femmes
- Age moyen de 45 ans pour les femmes et 49 ans pour les hommes
- 4 personnes en CDD au 31/12/2020 dont 2 remplacements et 2 contrats d'apprentissage
- L'ancienneté moyenne est de 9, 5 ans
- Mise à disposition de la salariée de la PJJ = mise à disposition d'une salariée de la MLHG sur autre structure + salarié de ML LOT pour l'observatoire à temps partiel
- 13 %effectif AA et chargées d'accueil
- CI niveau 1 = 27%
- CI 2 = 37 %
- Chargés de projet = 6%
- Responsables de territoire = 7%
- 85% des salariés, soit 84 % de l'effectif est en contact direct avec les jeunes
- 4 personnes sont salariées à temps partiel sur leur demande

#### Evolution sur l'année 2020 :

- **122** personnes physiques ont été salariées en 2020,
- la moyenne des mouvements mensuels est de 11 (entrées, sorties, avenants)
- 22 recrutements dans l'année soit 6 conseillers (5 femmes, 1 homme)
- 4 salariés en CDI ont quitté la structure (2 personnes en rupture conventionnelle, 2 personnes dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude sur le poste de travail).

#### Zoom sur les salariés en CDD en 2020

- 13 CI
- 1 AA
- 2 chargées d'accueil recrutées en contrat d'apprentissage

#### **soit un total de 22 salariés en CDD**

- 17 CI
- 3 chargés d'accueil en contrat PEC
- 2 apprentis sur le poste de chargée d'accueil

4 jeunes ont intégré la structure en service civique

#### Evolution de poste :

- 9 salariés ont bénéficié de mobilité choisie dans le cadre d'un changement de site
- 3 CI ont évolué sur les fonctions de responsable de territoire, chargé de projet de l'observatoire et chargé de projet emploi

- 1 salariée a réintégré 1 poste
- 1 passage de salarié de CI1 à CI2
- 6 salariés en CCD ont été pérennisés en CDI

La volonté de la structure est de consolider les salariés en contrat à durée déterminée, mais également de favoriser l'évolution des salariés déjà en poste.

## 2<sup>ème</sup> partie

Evolution de la masse salariale

### **FOCUS sur les primes et avantages :**

Les responsables de territoire ont 50 points de responsabilité + 225 euros brut mensuel pour l'animation thématique

La directrice et la directrice adjointe ont 150 points de responsabilité

Les primes de contribution de 135 euros brut mensuels sont versées aux contributeurs

La valeur faciale des chèques déjeuner est de 9 euros

La valeur du point est de 4,58 euros, la structure reprend l'ancienneté de tout salarié qui vient du réseau des ML.

Prime de 300 euros versée en février 2020

Gratification de 520 euros brut versée au mois de juillet pour 2019 (6 mois de présence effective en 2019)

Accord d'intéressement : en 2020, au titre de 2019 a représenté 87 756 EUROS, soit une moyenne de prime de 725 euros (initié en 2018, s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019). 121 salariés concernés dont 77 qui ont investi ces sommes sur le PEE.

Tous les salariés ayant travaillé sur la période perçoivent la prime au prorata du temps travaillé.

### **Les évolutions d'indice**

Pas d'évolution de la politique salariale depuis 2018 où un travail d'harmonisation avait été effectué via les salaires médians.

A ce jour les assistantes administratives ou ACA ont une cotation 7 avec un indice 374, la MLHG applique 30 points de plus de la convention collective (344)

Les conseillers niveau 1 sont sur une cotation de 11 pour un indice de 420 (alors que la CC prévoit 398), soit 1923,60 euros brut.

Lors du passage à CI2, la cotation passe à 12 pour un indice de 443 points, le plancher de la CCN étant à 442, une conseillère est passée au niveau 2 en 2020. A ce jour l'écart de rémunération entre conseiller varie de 443 à 492.

4 salariés sont en temps partiel choisis sur horaires fixes

Seniors au 31 décembre :

- 4 salariés ont entre 60 et 65 ans
- 18 ont entre 55 et 60 ans.

- Soit 21% des effectifs pour la tranche d'âge de 55 ans et +. Des emménagements au poste de travail sont envisageables : grands écrans, réduction du nombre de permanences à assurer... Cela est travaillé avec le responsable.

Nous avons une obligation légale d'embauche des personnes travailleurs handicapés, soit 6% de la masse salariale, soit 7 salariés. Mise en place d'emménagements de poste avec CAP EMPLOI et la médecine du travail.

Rappel de l'existence d'un contrat auto missions qui se substitue à l'assurance des salariés. Le taux de remboursement des frais kilométriques (gasoil, essence, usure) correspond au taux fixé par l'administration fiscale. L'employeur prend à sa charge 50% des frais d'abonnement pour les transports en commun.

9 salariés ont bénéficié de la mobilité inter site en faveur de l'ouverture de poste en CDI.

### **Zoom sur l'absence maladie**

Nous avons 2 régimes pour la retraite : les salariés ayant intégré la structure avant 2017 sont rattachés à Ircantec, puis à Agir Arco, c'est l'organisme Clesia qui est notre caisse de retraite.

Les locaux de l'antenne de Carbonne ont été livrés en mars 2020.

Durant la période de confinement, travaux sur le site de Aucamville conjointement à une recherche de locaux.

Au regard de la situation sanitaire, le DUERP a évolué de pair avec les consignes sanitaires et protocoles et les diverses versions de plans de reprise. Ce document s'actualise et continuera à évoluer : un groupe de travail est prévu pour 2022.

Tous les entretiens professionnels ont eu lieu, compte tenu de la crise sanitaire, les entretiens annuels de 2020 se tiendront en 2021.

Le plan d'égalité professionnelle a été déposé en février 2021.

Sur 2020, 13 réunions CSE avec CCST ont eu lieu au regard du contexte (seulement 6 initialement prévues) : la RRH remercie l'ensemble des élus et la médecine du travail pour leur implication.

En 2020, la démarche QVT s'est mise en place avec l'ergonome, le CSE et la responsable thématique ML2.0, les membres du CSE ont également œuvré dans le cadre de la démarche de médiation réalisée sur l'antenne de Aucamville.

La présidente du CSE remercie la RRH pour la précision du travail réalisé.

La consultation sociale est validée à l'unanimité.

### **Présentation sur l'avenant de l'accord d'intéressement : Intervention de Mr Pillet, courtier**

En amont de la réunion, le projet d'avenant été adressé au CSE et le projet de note aux salariés a été remis en séance

L'accord initial était réalisé sur 2 exercices, sur 2 objectifs distincts :

- Atteinte des diagnostics
- Entrées Garantie Jeune

Compte tenu des nouveaux modes de financements, sur les 2 premiers exercices, la prime ne pouvait être calculée malgré l'atteinte d'objectifs, toutefois, il a été décidé un supplément d'intéressement de manière à ce que la prime globale puisse être versée.

L'objectif de l'accord était d'allouer via une prime d'intéressement l'équivalent du budget accordé par la mission locale au contrat de retraite supplémentaire (CNP). Les cotisations représentaient un cout proportionnel à la masse salariale qui a été répartie en fonction de l'accord.

Le but de l'accord est de fixer un objectif aléatoire et de verser une prime lorsque atteinte de l'objectif.

Comme malgré l'atteinte de l'objectif, le calcul de la prime n'est pas possible pour la troisième année, l'avenant est envisagé.

#### **Intervention de la présidente du CSE :**

La direction fait le choix de maintenir l'objectif d'atteinte des diagnostics alors que la DDETS fixe des objectifs d'entrée en PACEA, plus difficiles à atteindre. Par ailleurs, le nouvel avenant assouplit le % attendu, soit 90%.

Le nouvel avenant s'applique exclusivement sur l'exercice 2021. En 2022, un nouvel accord devra être mis en place pour les 3 années à venir. Il faudra réfléchir à de nouvelles modalités de ratification de l'accord, fixé ce jour à 2/3 des salariés pour application.

Mr Pillet conseille d'envisager une ratification par le CSE.

Question élu salarié :

L'objectif fixé de 6500 diagnostics implique-t-il la venue d'autant de PA ?

La présidente du CSE répond que l'an passé, pour 3900 PA, 4000 PACEA ont été signés. C'est pourquoi le choix a été fait de maintenir l'objectif d'entrée en Diagnostic approfondi. Concernant le PACEA, il ne s'agit pas d'une question purement liée à l'intéressement. Cet objectif a été fixé par l'Etat et est non négociable.

Elle reconnaît que l'objectif est ambitieux, et indique que cela représente 100 PACEA par conseiller et précise qu'à ce jour 34% de l'objectif est atteint.

Question élu salarié :

Concernant le doublement des entrées en Garantie Jeune, qu'est-il prévu pour alimenter le dispositif ?

La présidente rappelle que 17 conseillers ont été recrutés et qu'en fonction du montant de la seconde tranche du plan de relance qui sera versée (soit 800 euros pour tout jeune entré en GJ au-delà du 1800<sup>e</sup>), de nouveaux conseillers territoriaux seront recrutés pour renforcer les équipes.

Question élu salarié :

Comment le vote des salariés sera-t-il recueilli et quel serait l'impact si 2/3 ne ratifient pas l'accord ?

La présidente et Mr Pillet : dans ce cas de figure, l'accord initial prévaudrait avec un risque fort de ne pas atteindre l'objectif des diagnostics et donc de ne pas pouvoir verser la prime. L'avenant est fait pour sécuriser le versement de la prime.

Question élu salarié

Si l'accord n'est pas ratifié par les 2/3, nous revenons à l'accord d'intéressement initial, Et donc, l'atteinte de l'objectif diagnostic devient suffisant pour le versement de la prime ?

Mr Pillet répond par l'affirmative et la présidente du CSE précise que l'atteinte de cet objectif a été difficile l'an passé et que si nous restons sur l'ancien accord il faudra réaliser 6500 diagnostics alors qu'avec le nouvel accord, nous ne serions qu'à 90%.

Un élu salarié souligne qu'avec le nouvel accord il faudra aussi doubler les entrées en garantie jeune, soit 2400 jeunes et que donc le risque de ne pas atteindre les 2 objectifs est plus important. Ne serait-

il pas plus facile pour les salariés de se concentrer sur un seul objectif ? Et note également que certains salariés sont exclus, de par leur poste de leur participation à l'effort collectif d'atteinte des objectifs.

La présidente du CSE précise que « nous ne sommes que dans le cadre d'un avenant et qu'il n'est pas envisageable de tout modifier ».

Mr Pillet rappelle que le versement du supplément se déclenche sur la décision de la direction.

L' élu cadre souligne que c'est avant tout à la direction de sensibiliser les salariés aux enjeux, beaucoup de salariés ont bien pris en compte la nécessité d'atteinte des objectifs, mais que le versement de la prime ne peut pas reposer sur la mobilisation de deux ou trois territoires.

Est-il possible de baisser le seuil d'atteinte des objectifs de 2 à 3% afin de rassurer les collègues ? Je rappelle que certaines antennes se sont fortement mobilisées pour atteindre l'objectif garantie jeune et note une différence d'appréciation dans les attendus globaux de la structure et sur la qualification et l'opérationnalité des dispositifs. Et s'interroge sur les postures : la GJ universelle se profile, et donc la nécessité impérative de faire les entrées en PACEA. La vision du cœur de métier vient donc impacter l'accord d'intéressement, et la prime d'intéressement reste plus intéressante pour les salariés.

La présidente du CSE rassure les membres du CSE quant aux chiffres actuels et indique que malgré un objectif élevé, nous sommes bien placés pour la période et se dit prête à réfléchir à d'autres objectifs lors de la signature du prochain accord. Elle redonne les chiffres minimaux à atteindre, soit 5850 Diag et 2160 GJ.

Un élu salarié reformule sa crainte de ne pas pouvoir atteindre l'objectif de 2400 entrées GJ alors que les 1200 ont été difficiles à atteindre. Si des moyens humains ont été affectés à la GARANTIE JEUNE, ce n'est pas encore le cas des conseillers qui constituent les dossiers.

Si la présidente comprend ce point de vue, l'arrivée de la Garantie Universelle est susceptible d'impacter sur les chiffres, notre environnement professionnel étant particulièrement mouvant en contradiction avec le formalisme de l'accord d'intéressement.

Mr Pillet conseille au CSE de mettre en place l'avenant.

A ce jour ¼ doit intégrer la garantie jeune, la présidente s'assure que chacun ait bien compris l'intérêt de cet avenant.

L' élu cadre précise que la logique de l'intéressement n'a jamais bougé.

Mr Pillet précise qu'il n'a pas de lisibilité quant à la position de la DIRECCTE à ce jour au regard des relations particulières, spécifiques à notre activité avec cette institution.

Un élu salarié demande le planning pour relever les décisions des salariés.

La présidente et la RRH proposent de faire une note de service afin d'informer rapidement les équipes. L'objectif final est de sécuriser les salariés quant aux décisions relatives à l'accord

Extrait de cette note :

**Cet avenant ne sera adopté que s'il recueille au moins 2/3 des votes des salarié-e-s en sa faveur.**

- Tous les salarié-e-s ayant un contrat de travail en cours avec la MLHG au 23 juin 2021 peuvent apposer leur signature,
- Ce sont les salarié-e-s en faveur de l'accord d'intéressement qui apposent **leur nom, prénom et signature sur la liste d'émargement**
- Les salarié-e-s qui sont opposés à l'accord n'ont rien à faire
- **Les salarié-e-s qui sont indécis vont compter comme ceux qui sont opposés à l'accord**

**La liste d'émargement se trouve sur votre site et le-la responsable du site se porte garant-e de la confidentialité.**

**La limite de la consultation est fixée au mercredi 23 juin 2021 au soir.**

Le jeudi 24 juin 2021 vous serez informé-e-s par note d'information du nombre de signatures obtenu.

**Recueil de l'avis des élus du CSE : avis favorable à la majorité**

### **Information sur projet de mise à disposition,**

Intervention de la présidente :

A la suite de la mise en place d'une convention régionale sur la mobilité nationale, porté par l'ARML, un salarié sera mis à disposition à partir du 1<sup>er</sup> juin au 31 décembre à raison de 2 jours par semaine auprès de l'ARML. Il est détaché des accueils et répondra aux appels à projet sur la mobilité, dont les simulateurs de conduite ainsi que le projet de vacances ouvertes.

### **Information sur projet conseillers numériques**

Suite à la diffusion de l'appel à manifestation d'intérêt sur des postes de conseillers numériques, la Mission Locale qui avait demandé 4 postes a obtenu 1 poste : objectif : - accès aux droits via le numérique, accompagnement à l'usage du numérique et des réseaux sociaux

Dans le cadre de France Services, les candidats ont passé le PIX. Le candidat retenu interviendra sur l'antenne de Colomiers : voir fiche de poste en annexe. Ce poste est rattaché à la cotation 7 de chargé d'accueil. La prise de poste effective aura lieu le 1 juin pour une durée de 18 mois.

### Question :

Ce poste a-t-il été ouvert aux salariés de la mission locale ?

Réponse de la présidente et de la RRH :

Ces postes sont dédiés aux demandeurs d'emploi et la structure est subventionnée à cet effet.

### **Consultation Entretiens : calendrier et support**

Une note informative ainsi que les 2 grilles d'entretien (pro et annuel) ont été adressées préalablement au CSE en vue de la consultation

Intervention de la RRH, lecture de la note et des grilles d'entretien

L'entretien professionnel a lieu tous les 2 ans, l'entretien professionnel sera proposé à tous les salariés qui font partie de la structure depuis 2 ans. Certains salariés auront cet entretien en 2021.

La CCN invite les ML à planifier les entretiens annuellement, la période observée sera 2019/2020 du fait de la crise sanitaire.

Présentation des documents, recueil de l'avis des élus du CSE : avis favorable à l'unanimité.

### **Consultation Etapes et rétroplanning de la mise en place de l'avenant 65**

En amont de la réunion, les éléments suivants ont été transmis au CSE

- le Power Point de présentation de l'avenant 65
- Les fiches de poste
- Une note résumé présentant le rétroplanning, les étapes, les principales modifications

### Présentation des éléments par la RRH

L'obligation de mise en place de l'avenant doit être effective au 14 octobre 2021.

La direction propose de faire une réunion par site au mois de juin afin de présenter les modifications impliquées par l'avenant selon la politique salariale en cours.

Entre juin et septembre, planification des entretiens pour les salariés qui sont amenés à changer de cotation ou de nouvel emploi repère. Les entretiens auront lieu en présence de la directrice, de la RRH et du responsable hiérarchique.

L'avenant sera signé selon les modifications, la paie d'octobre 2021 intègrera ces nouveaux éléments.

La compétence transmettre et accompagner, compétence transversale peut-être mise en œuvre de manière ponctuelle et temporaire, elle donne droit à 10 points supplémentaires.

Les fiches de poste sont dorénavant individuelles car nominatives

Les compétences socles doivent être maîtrisées à l'issue de la période d'essai.

Être référent dans un domaine spécifique fait partie des compétences socle.

Les compétences s'évaluent à un instant T.

Impact sur les indices professionnels

Question : Quelles sont les spécificités des chargés de relations entreprises ?

Réponse de la directrice :

L'appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi est la spécificité des CRE

L'employeur flèche des postes spécifiques, de développer et de maintenir le partenariat

Les syndicats se sont accordés et l'application en découle, l'objectif n'étant pas de figer ou scinder les équipes

### Elu salarié

A partir de combien de temps d'exercice peut-on estimer que la compétence est acquise ?

### La directrice

Les entretiens annuels permettront de vérifier l'acquisition de ces dernières

Par définition, les fiches de poste évoluent : la mise en œuvre des compétences complémentaires sont à l'initiative de l'employeur.

Question : Pourquoi l'avenant ne concerne pas les assistant(es) administratifs : ce sont les grands oubliés de ce dernier

### La directrice :

Comme vous le savez, je suis favorable à l'ouverture d'un chantier sur la politique de rémunération, l'avenant 65 s'applique en lien avec la convention, et est prioritaire.

La politique de mise à plat avait été revue il y a deux ans.

Les salariés peuvent-ils faire part à la direction de leurs souhaits d'évolution et de mobilisation de compétences jusqu'alors non mobilisées ?

### La directrice :

Bien entendu

Le passage de CI1 à CI2 se fait-il de manière automatique au bout des 4 ans ?

### La directrice :

Tout salarié peut s'adresser à la direction, l'accord avec la NAO date de 4 ans

Certains salariés qui n'ont pas 4 ans d'expérience seront également reçus en entretien car ils maîtrisent les compétences,

Elu : La cotation 12 implique-t-elle la maîtrise de l'accompagnement collectif ?

La directrice : pas nécessairement, l'accompagnement individuel ou collectif devrait être maîtrisé dès la fin de la période d'essai, compétence socle, d'où le travail mené sur la ML2.0 et l'articulation du plan de formation

Consultation sur étapes et rétro planning

Résultat des votes : 4 pour + 1 abstention

**Présentation des mouvements du personnel par la RRH**

Le document est consultable sur la BDES

**Questions diverses**

**Frédéric ROLLET**

**Secrétaire et trésorier «pro tempore »**

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'S' shape with a horizontal line extending to the right.