

## CSE (Comité Social et Economique) - Réunion du 18 mars 2022

### Réponses écrites, pour affichage, le 24 mars 2022

1/ Lors des dernières ouvertures de postes, certains(es) collègues (en CDI) ont demandé à se positionner sur des antennes beaucoup plus proches de leur domicile. Quelle est l'ancienneté requise pour prétendre à une demande de mobilité ? Pouvez-vous acter clairement le positionnement de la structure quant à la mobilité en interne.

**Il n'y a pas de délai proprement établi pour se positionner sur un poste dans le cadre d'une mobilité interne. Cependant, si une personne s'est positionnée sur un poste en CDI et a été retenue, c'est qu'elle a manifesté un engagement pour ce poste. Au regard de cet engagement qu'elle a pris en connaissance de cause, de l'accueil et de l'investissement de l'équipe pour son intégration, il est légitime d'attendre d'elle un investissement sur une certaine durée.**

2/ Certains recrutements ont eu lieu sans même qu'une ouverture de poste n'ait été diffusée. La règle ne prévoit-elle pas l'inverse ? Y-a-t-il des exceptions sur certains postes ?

**Pour chaque poste ouvert en CDI, une note ouverture de poste est adressée à tous les salarié-e-s et affichée dans chacun des sites. Il est prévu systématiquement un délai de 2 semaines pour permettre aux personnes ayant les prérequis de se positionner. Cette procédure est appliquée systématiquement sauf contexte très exceptionnel nous contraignant à une procédure différente.**

3/ A contrario, pour certains postes diffusés, il semblerait que la politique de la structure soit de flécher des postes pour un ou des salariés préalablement identifié(s) ? Pouvez-vous nous éclairer ?

**Les postes sont ouverts et chaque salarié-e ayant les prérequis peut se positionner. Les entretiens sont proposés à chaque personne répondant aux prérequis.**

4/ On nous a fait part de la décision d'ouvrir la structure les deux premières semaines d'août. Nous nous questionnons sur les raisons qui ont conduit à cette décision ? De ce fait, pensez-vous que cette ouverture soit judicieuse ? (Fermeture des centres de formations, entreprises, partenaires sociaux...) Une organisation est-elle prévue, afin que les salariés puissent déposer leur congé sur la période de septembre, jusque-là inenvisageable au vu des nécessités de service ?

**La Mission Locale est une structure du Service Public de l'emploi : à ce titre, elle se doit d'accueillir les jeunes au plus près de leur territoire et quand ils en ont besoin.**

**La fermeture de 2 semaines au mois d'août avait été mise en place au siècle dernier à un moment où la structure comptait beaucoup moins de salarié-e-s et qu'il était difficile de garantir une présence en continu. Avec près de 150 salarié-e-s, nos administrateurs ont considéré que nous pouvions garantir aux jeunes d'être reçus au cœur de l'été, justement quand la plupart des structures sont fermées.**

**Il ne s'agira pas de fonctionner comme d'habitude mais d'avoir la porte ouverte pour les jeunes dans des situations qui nécessitent une prise en charge considérant notre mission de service public.**

**S'agissant de l'organisation générale durant la période estivale, le roulement sera effectué par équipe étant entendu qu'à minima 3 salarié-e-s devront être présents en continu. L'accueil sera centré sur les antennes et les permanences pourront être suspendues lors de cette période ou s'effectuer en**

distantiel. L'objectif de la présence minimale reste l'accueil de tous les jeunes en ayant besoin. A ce titre, les accueils sur flux (présentiel ou distantiel) seront privilégiés.

Au 31 mars, les salarié-e-s doivent avoir communiqué à leur responsable hiérarchique les dates souhaitées pour les semaines de congés de l'année.

Si des arbitrages doivent être effectués, en accord avec notre convention collective, le choix des dates de départ par l'employeur tiendra compte :

- Des nécessités du service (charge de travail, évènements spécifiques, présence minimum ...),
- Du roulement des années précédentes,
- Des charges ou contraintes de familles

5/La revalorisation de l'indice professionnel pour les cotations 5 à 12 de la convention collective a été effectué en ce début d'année. Cette revalorisation prévoit dans la règle « la valorisation des bas salaires ».

L'UNML considère les cotations au-delà de la cotation 12 comme des « hauts salaires ». Les cotations des « hauts salaires » n'ayant pas évolué cela « dévalorise » ces cotations en réduisant l'écart, par exemple un conseiller cotation 12 à 31 points d'écart avec un chargé de projet cotation 14, le bénéfice d'une contribution pour ces conseillers ou la prime de sujétion dans le cadre d'une mission Remojeunes font basculer ses conseillers dans les « hauts salaires » avec un salaire pratiquement équivalent à celui d'un chargé de projets. La MLHG prévoit-elle de redéfinir cette valorisation pour les cotations 13 et 14 ou à défaut de mettre une prime mensuelle sur le schéma que la contribution ?

**Lorsque la valeur du point augmente (ce qui a été le cas le 1<sup>er</sup> janvier 2022), compte tenu qu'il est multiplié par l'indice professionnel, cela avantage les salarié-e-s ayant un indice plus élevé.**

**C'est pourquoi, l'UNML a considéré qu'il était nécessaire de procéder à un rééquilibrage dans l'objectif de ne pas creuser les écarts entre les salarié-e-s et c'est le sens de la décision des 15 points supplémentaires pour les cotations allant de 5 à 12.**

6/la Loi d'orientation sur les mobilités (LOM) qui a été publiée en décembre 2019 et dont une partie concerne les entreprises.

**Voici les extraits :** (pour rappel : La LOM impose de discuter des questions de déplacements domicile - travail lors des négociations obligatoires avec les partenaires sociaux. Dans le cas où ces négociations n'aboutiraient pas, l'entreprise doit élaborer un Plan de Mobilité Employeur (PDMe).

« • La mobilité domicile-travail au cœur du dialogue social dans les entreprises : elle deviendra un thème obligatoire de négociation sociale pour s'assurer que les entreprises s'engagent à faciliter les trajets de leurs salariés. Cet accompagnement pourra prendre la forme d'un titre-mobilité, sur le modèle ticket restaurant.

• Un forfait mobilité durable, jusqu'à 400 €/an pour aller au travail en covoiturage ou en vélo : les employeurs pourront contribuer aux frais de déplacements de leurs salariés par ce forfait, exonéré d'impôts et de cotisations sociales. L'État le généralisera à tous ses agents dès 2020 à hauteur de 200 €/an. »

Quels sont les projets de la MLHG au regard de cette loi ? Des discussions sont-elles prévues pour réfléchir à la mobilité domicile-travail ? Le forfait mobilité durable est-il envisagé ?

**En effet la loi d'orientation sur les mobilités (LOM) prévoit un certain nombre de points à approfondir. Un des objectifs de cette loi est de sortir de la dépendance de l'automobile. Sur le 1<sup>er</sup> point cité, la loi cible les entreprises de 50 personnes et plus sur un même site, ce qui n'est pas notre cas. Sur le 2<sup>ème</sup> point, le forfait mobilité durable revêt, à ce jour, un caractère facultatif. Notre structure est atypique en ce sens que la plupart des salarié-e-s utilisent leur véhicule dans le cadre du travail, considérant l'étendue du territoire d'intervention et des déplacements nécessaires inhérents à l'activité.**

Nadège CARREL  
Directrice

