

CSE (Comité Social et Economique) - Réunion du 30 septembre 2022

Réponses écrites, pour affichage, le 3 octobre 2022

Questions du 1^{er} collège employé-e-s

1/ : L'inflation au cours des derniers mois est considérable, le SMIC a d'ailleurs été revalorisé 4 fois en un an afin de compenser cette inflation. L'employeur prévoit-il une augmentation des salaires afin de permettre à tous les salariés de conserver leur pouvoir d'achat, Si oui suivra-t-elle l'inflation des derniers mois (5,8% depuis le 01/01/2022 (au 02/08/2022) 7,8% à ce jour ?

La Direction de la Mission Locale Haute-Garonne est bien évidemment sensible à tout ce qui touche le pouvoir d'achat des salarié-e-s dans cette période d'inflation. La branche des missions locales a des négociations qui sont programmées cet automne. La MLHG se positionnera en conséquence.

2/ Les salariés peuvent-ils poser des congés en septembre maintenant que l'ouverture d'été est actée?

Les salarié-e-s peuvent poser des congés au mois de septembre. Le responsable hiérarchique arbitre en fonction des nécessités de service.

3/ L'employeur peut-il nous donner le montant auquel les salariés auraient droit concernant la prime valeur partage ? Quel serait son montant par salarié et la période à laquelle elle serait versée ?

La prime de partage de la valeur est le nouveau nom donné à la prime pouvoir d'achat ou prime Macron. Pour rappel, cette dernière a été versée au mois de janvier 2022.

*La prime de partage de la valeur (PPV), anciennement appelée **prime Macron** ou **prime de pouvoir d'achat**, est un dispositif qui permet à l'employeur de verser au salarié une prime. Il s'agit d'un dispositif pérenne que les entreprises peuvent mettre en place chaque année.*

La prime reste facultative. Son versement dépend d'une décision prise par l'employeur ou d'un accord d'entreprise. Les conditions d'obtention et d'exonération fiscale de cette prime varient selon la date de son versement (de juillet 2022 à décembre 2023 ou à compter de 2024).

La prime est exonérée de l'impôt sur le revenu, des cotisations salariales et des contributions sociales, dans la limite de 3 000 € par an et par bénéficiaire.

La prime est exonérée, dans les mêmes conditions, dans la limite de 6 000 € si l'employeur met en place, à la date du versement de la prime, ou a conclu l'année du versement de cette prime un accord d'intéressement.

CF. Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

4/ Les assistants s'occupant du CEJ sur les antennes n'ont pas de fiche de missions comme c'était le cas pour la Garantie Jeunes. L'employeur peut-il nous dire quand celle-ci sera rédigée ?

Les assistant-e-s administratif-ve-s chargé-e-s d'accueil ont leur fiche de poste (cf. avenant 65). Celle-ci recouvre tous les champs d'activité de ce poste, de l'accueil du public au travail administratif sur les dispositifs ou en lien avec la gestion administrative de l'antenne.

5/ Si les assistants sont amenés à réaliser des missions notées sur la fiche de missions du coordinateur, seuls ou conjointement avec ce dernier, pourront-ils également bénéficier d'une prime mensuelle ?

Les assistant-e-s sont en soutien administratif du coordonnateur-trice mais ne réalisent pas ses missions.

6/ Un arrangement a été proposé à 2 salariés de 2 sites différents afin d'échanger leurs postes respectifs : 1 salarié a été désigné chargé de projet, l'autre salarié coordinateur CEJ.

Comment l'employeur explique-t-il qu'il n'y ait pas eu d'ouverture officielle pour ces 2 postes ?

Je rappelle que le poste de chargé-e de projet et le poste de coordinateur avaient été ouverts quelques semaines auparavant et que toutes les personnes qui souhaitaient se positionner ont pu le faire. Quant à cette situation, elle a fait l'objet d'une information auprès des élus du personnel. Elle est confidentielle.

7/ Comment les salariés peuvent évoluer dans la structure, que ce soit sur un poste de chargé de projet ou sur un poste de coordinateur, si l'employeur ne lui donne pas les moyens de candidater ?

Depuis début 2022, 21 offres de postes/missions ont été ouvertes et portées à la connaissance de l'ensemble du personnel : 2 postes de cadres, un poste de chargé-de projet, 7 missions de coordonnateur.trices une mission de contributeur-trice et 11 postes de conseillers en insertion en CDI qui ont permis la pérennisation de salarié-e-s en CDD.

En 2021, 22 offres de postes/missions ont été ouvertes et portées à la connaissance de l'ensemble du personnel, dont un poste d'assistant informatique, de chargé-e de projet, une mission de contributeur-trice, des missions REMOJEUNES et AJEP. Tous ces postes et missions ont permis une évolution de salarié-e-s en interne outre les cédés effectués dans l'année. Il me semble que nous donnons les moyens de candidater et d'évoluer au sein de la structure.

Est-ce que l'employeur confirme qu'il est à présent envisageable d'évoluer sur un poste de chargé de projet sans entretien préalable et sans fournir une production écrite lors de cet entretien ?

Pourquoi n'y aurait-il pas eu d'entretien préalable ou une production écrite ? Qu'en savez-vous ? Certes, les conditions d'un recrutement peuvent varier selon les postes, le nombre de candidats, Pour un même poste, la procédure retenue est la même pour tous les candidats.

8/ Une ouverture de poste de responsable de territoire a été communiqué à l'ensemble des salariés. Il est précisé sur la note qu'il est ouvert sur le territoire Sud-Garonne à la suite d'une demande de mobilité interne au niveau des cadres de direction. L'ouverture de poste initiale concernait le secteur Nord-Ouest.

Comment l'employeur explique-t-il qu'il n'y ait pas eu d'ouverture officielle de poste à l'ensemble des salariés, et non uniquement aux cadres de direction, concernant le territoire Nord-Ouest ?

La Direction a voulu permettre la mobilité au sein de l'équipe de Direction. Compte tenu du peu d'ouverture de ce type de poste, la Direction a fait le choix de promouvoir la mobilité. Le poste a été ouvert auprès de l'ensemble des cadres.

9/ La question est à nouveau posée mais elle est volontaire : comment les salariés peuvent évoluer dans la structure si l'employeur ne lui donne pas les moyens de candidater ?

**Un poste de responsable de territoire a été ouvert, le recrutement est en cours.
Une mission de contributeur-trice a été ouverte, le recrutement est en cours.**

Encore une fois, pensez-vous que l'employeur ne donne pas les moyens de candidater ?

10/ Une règle a été mise en place par l'employeur concernant les demandes de mobilité interne. Les salariés ne peuvent recevoir une suite favorable à leur demande de mobilité interne s'ils n'ont pas travaillé au minimum 4 années sur un même territoire.

Comment l'employeur explique-t-il que cette règle ne s'applique pas aux cadres de direction ?

Encore une fois, le nombre de poste de responsables de territoires ouverts dans la structure est peu important, nous devons envisager les demandes sous un autre angle.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Nadège CARREL
Directrice