

Missions Locales : Nouvelle Classification ! L'avenant n° 65 signé Avant-goût et Premières informations



INTRODUCTION

Alors que la CCN date de 2001, et que la classification doit être révisée tous les 5 ans... C'est la première révision valablement signée. Faites le compte !

En date du 20 juin 2019, l'avenant révisant la classification de la convention collective Missions Locales a été mis à la signature, l'UNML refusant d'en diffuser le texte définitif aux organisations syndicales. La CGT a saisi la DGT sur cet « embargo » mis sur un texte soumis à la signature des organisations syndicales, empêchant ainsi la CGT de consulter l'ensemble de ses syndicats / syndiqués.

Avertissement

Cette communication ne prétend pas présenter l'ensemble des modifications apportées par cet avenant, mais à en donner les grandes tendances...

LES CONSEILLERS COTATION 11 PASSE À L'INDICE 420 SOIT + 22 POINTS (SOIT 100,76 EUROS BRUTS / MOIS)

Les salariés cotation 11 (conseillers niveau 1) voient leur IP (indice professionnel) passer à 420.

LES COTATIONS DE 5 À 8 AUGMENTENT DE 10 POINTS (SOIT 45,80 EUROS BRUTS / MOIS)

Il n'y a plus de cotation 4.

PLUS QU'UN SEUL TYPE DE CONSEILLER ! FINI LES CONSEILLERS 1 ET 2 ! OUI MAIS 3 COTATIONS DONC 3 NIVEAUX

Il n'y a plus de conseillers niveau 1 et niveau 2, mais à la place il y aura des conseillers avec des compétences cotation 11, 12 ou 13...Il n'y a donc plus, une colonne avec les compétences du conseiller 1 et une autre colonne avec les compétences du conseiller 2...Un métier mais 3 niveaux !

COMPÉTENCES SOCLE, COMPÉTENCES COMPLÉMENTAIRES, COMPÉTENCES TRANSVERSALES !

Désormais, il y a 3 types de compétences.

La compétence socle est la compétence indispensable à maîtriser pour un emploi repère donné.

La compétence complémentaire est une compétence qui enrichit l'emploi repère. La compétence transversale est « Commune à plusieurs emplois repères ». 2 compétences transversales : « Entretien et maintenance des bâtiments », et « transmettre et accompagner » (correspondant au tutorat).

QUI DÉCIDE DES COMPÉTENCES ?

Ce sera toujours l'employeur, et comme toujours il faudra exercer et maîtriser une compétence pour qu'elle vous soit reconnue...Cela ne change pas cela a toujours été comme ça dans la CCN.

UN AVENANT QUI REGROUPE PLUSIEURS CHOSES DISPARATES...ET EN SUPPRIME !

Dans cet avenant on retrouve aussi la reprise d'ancienneté, les règles d'acquisition de l'ancienneté conventionnelle, les indemnités de responsabilité, celles de remplacement temporaire, et le changement d'emploi repère....

AUTRE « NOUVEAUTÉ » :

Cette proposition de l'UNML est de créer une cotation 4.7

« Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi » ...cotation 13, avec un IP de 468.

Les 3 activités liées à cette nouvelle compétence sont

« Appui au recrutement de candidats », « Aide au maintien dans l'emploi », et « Développer et maintenir un partenariat avec les entreprises et les employeurs ».

MÉLANGE DES GENRES ET DES COMPÉTENCES : CRÉATION / REMPLACEMENT DE COMPÉTENCES

Des modifications dans les compétences ont été opérées ainsi que leur allègement en termes d'activités.

2.3. Informer et diriger vers

Devient Animer un espace d'accueil et d'information

3.4. Coopérer avec des partenaires extérieurs

Devient Négociateur qui était avant la 3.5

4.2. Transmettre, accompagner

Devient Organiser la gestion administrative de la structure

4.3. Effectuer des travaux administratifs

Devient assurer une veille sur l'activité d'insertion qui était avant la 4.7 qui, elle, devient désormais Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi (vous suivez toujours ?)

4.4. Rédiger des documents administratifs complexes

Devient Outiller l'activité d'insertion

4.5. Planifier, assurer la logistique

4.6. Gérer des emplois du temps

Devient Accompagner collectivement un groupe dans son parcours

C'est cette compétence qui est réservée pour les collègues de la Garantie Jeunes... !

La 4.6 c'est la compétence GJ ! - Cotation 12 en quelque sorte...

La 4.7, c'est la compétence relation entreprise ! - Cotation 13

Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi

6.3. Conduire des réunions, des entretiens à caractère stratégique, cette compétence disparaît

7.3. Animer et coordonner la structure

Devient piloter les politiques de ressources Humaines (ex 7.5)

7.4. Évaluer le personnel

Devient sécuriser l'environnement juridique de la structure

7.5. Piloter les politiques de ressources humaines

Devient accompagner l'évolution professionnelle des salariés

Sur les compétences 8.1 à 8.11 beaucoup de modifications. Par exemple (ce n'est pas exhaustif) : Suppression des compétences 8.10 et 8.11 (tout est dans la 8.8 : gérer l'informatique de la structure - qui ne veut rien dire du tout...) et création de la 8.9 "Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure ». – (voir plus bas)

Ajout d'une compétence 9.4 (pour la communication interne et externe), d'une compétence 10.1 "Entretien et hygiène des locaux" et 10.2 "Entretien des espaces verts".

CHAMBOULE TOUT DANS LES COMPÉTENCES DE L'AXE GESTIONNAIRE

Juste pour vous donner une idée ...

8.1. Définir les conditions de la gestion budgétaire et financière

Devient Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière (cotation 11)

8.2. Contribuer à la définition des conditions de la gestion budgétaire et financière

Devient Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure (cotation 11)

8.3. Formaliser les outils de gestion de la structure

Devient Formaliser les outils de gestion de la structure (cotation 11)

8.4. Gérer les domaines juridique et réglementaire

Devient Assurer un suivi administratif (cotation 5)

8.5. Assurer un suivi administratif

Devient Organiser la vie de la structure (cotation 12)

8.6. Gérer la vie de la structure

Devient Tenir la comptabilité (cotation 10)

8.7. Gérer un dispositif ou un service délégué

Devient Assurer le suivi administratif du personnel (cotation 10)

8.8. Gérer sur les plans comptable et financier

Devient Gérer l'informatique de la structure (cotation 11)

8.9. Gérer le personnel sur le plan administratif

Devient Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure (cotation 15)

8.10. Assurer un suivi informatique de l'activité

Supprimée

8.11. Gérer la structure sur le plan informatique

Supprimée

De nouveaux emplois repères...

Responsable administratif et financier, Responsable RH, Maintenance et Hygiène des locaux et espaces verts

L'avenant complet et ses annexes fait près de 50 pages... !

Nous attendons sa notification officielle pour diffusion...

Nul doute que tout le réseau recevra l'ensemble des textes.

Faisons appliquer immédiatement et SANS DELAI cet avenant « Classification » !

Préparons la rentrée pour garantir :

- **Un budget solide et à la hausse pour les missions locales**
- **Un réseau unifié des missions locales au sein d'une Agence nationale de l'accompagnement et de l'insertion des jeunes**

Montreuil, le 18 juillet 2019