

# ÇA BOUGE !

*DANS LES MISSIONS LOCALES*

*DÉCEMBRE 2019 - N°1*

*SUPPLÉMENT DU N°173*

**SPÉCIAL CLASSIFICATION**

fédération  
des  
organismes  
sociaux

la  
**cggt**

**Veille de congés  
en Mission Locale !**

## SOMMAIRE

\ PRÉAMBULE ..... 6

\ TITRE 1 : Revision du titre VI – classement professionnel et rémunération ..... 7

\ TITRE 2 : Mise en place dans les missions locales et autres structures ..... 13

\ TITRE 3 : Les impacts de la revision de la classification sur les autres dispositions de la CCN ..... 14

\ TITRE 4 : Entrée en vigueur, mise en oeuvre et suivi de l'avenant ..... 15

### \ ANNEXES :

\ ANNEXE 1 : ..... 17

\ ANNEXE 2 : ..... 19

\ ANNEXE 3 : ..... 23

\ ANNEXE 4 : ..... 29

\ ANNEXE 5 : ..... 31

\ ANNEXE 6 : ..... 32

\ ANNEXE 7 : ..... 35

## UNE CLASSIFICATION QUI DOIT S'APPLIQUER AU PLUS VITE !

Vous le savez pour avoir suivi la saga « classification » depuis de nombreuses années, l'avenant 65 marquera sans doute un moment important de notre CCN.

En effet, alors que notre convention collective a été signée en Février 2001, il était prévu la révision de la classification tous les 5 ans.

Faites le compte vous-mêmes... Près de 15 ans de retard !

### La faute à qui ?

Aux organisations syndicales qui s'étaient opposées à la révision précédente qui ne faisait rien évoluer, diront les employeurs.

Surtout aux patrons de l'UNML qui étaient sourds aux propositions de la CGT, qui ne pouvait, dès lors, signer un texte sans avancée aucune.

Quoi qu'il en soit, cet avenant 65 fera date car il a été signé par la CGT et la CFDT, les deux seules organisations représentatives de la Branche.

Certes, le système classification des missions locales est fondé sur le « *tout compétences* » que les patrons et le Synami/CFDT revendiquent.

Certes, les compétences sont reconnues en fonction de leur exercice et de leur maîtrise et à la tête du client.

Certes, les diplômes ne sont toujours pas pris en compte...

Cependant certaines avancées notoires méritaient la signature de la CGT...

C'est ce que vous découvrirez dans ce « *Ça Bouge spécial classification* » commenté par la CGT. Nos commentaires apparaissant en rouge vous permettrons d'avoir le recul nécessaire pour faire appliquer au plus vite cet avenant.

Nul doute que cet exemplaire accompagnera vos séances de négociations.

**LE COLLECTIF CGT  
MISSIONS LOCALES**

### Journal de la Fédération Nationale des Personnels CGT des Organismes Sociaux

Case 536 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 87 01

Mail : fede@orgasociaux.cgt.fr

**Directeur de la publication** : Denis LALYS  
Commission paritaire n° 0221 S 07714 - N°ISSN : 2648-7713

**Mise en page** : 1FG - Tony LIGNEYRAS  
contact@1fg.fr - 06 58 18 80 93 - www.1fg.fr

**Imprimerie** : Rivet Presse Edition-Limoges



IMPRIM'VERT®



PEFC 10-31-1345

# AVENANT N° 65 COMMENTAIRES CGT

## *Relatif au classement professionnel et rémunération modifiant le titre VI de la Convention Collective Nationale des Missions Locales et PAIO*

Entre :

**L'UNML** : Union Nationale des Missions Locales et PAIO et des Organismes d'Insertion Sociale et Professionnelle

Et

**Les organisations syndicales de salariés :**

• **CFDT**

- Fédération PSTE : Fédération de la Protection Sociale du Travail et de l'Emploi
- SYNAMI : Syndicat National des Métiers de l'Insertion

• **CGT**

- FNPOS : Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux

### AVIS AUX LECTEURS :

**Cet avenant ne corrige pas les défauts de la CCN que la CGT a toujours dénoncés, c'est-à-dire :**

- Système « *Tout Compétences* » ignorant les diplômes
- Système introduisant un classement « *à la gueule du client* » du fait de la non prise en compte des diplômes
  - Système qui dépend uniquement du bon vouloir des employeurs donc des directions
  - Système qui vise à individualiser les salaires et donc à favoriser le « *chacun pour soi* » ...

Cet avenant 65 ne visait pas à transformer ce système qui génère beaucoup de défauts et induit des conséquences néfastes sur l'organisation collective du travail.

Malgré tout, si les règles restent les mêmes (vous verrez que la CGT les conteste et émet d'autres propositions), il y a quelques avancées...

**Emparez-vous de ce texte...et Exigez son application immédiate...**

**Selon l'organisation du travail dans chaque structure  
il se peut que les applications de cette classification varient.**

**AVIS UNML émis lors de la séance de Négociation du jeudi 17 Octobre 2019 :**

**L'UNML incite ses adhérents à appliquer l'avenant dès que possible  
dans la mesure où le reclassement des salariés avec  
les nouvelles compétences va prendre du temps.**

# Conseiller en Mode Warrior



# PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des Missions Locales et PAIO ont acté en 2014 leur souhait de réviser la classification conventionnelle et d'engager ainsi une négociation paritaire portant modifications du titre VI de la CCN intitulé « *classement professionnel et rémunération* » et des annexes 1,2,3,4 et 5 de la CNN.

En révisant la classification conventionnelle, les partenaires sociaux ont voulu d'une part rappeler les principes fondamentaux de la classification conventionnelle régissant la CCN et d'autre part actualiser une classification inchangée depuis 2001.

## Leurs objectifs ont été :

- d'adapter le système actuel à la réalité des emplois, à leur évolution,
- de favoriser le développement des compétences, la promotion sociale des salariés et la reconnaissance des acquis de la formation et de l'expérience professionnelle,
- de respecter l'engagement de la branche de veiller au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tel que prévu dans l'accord du 20 juin 2018 entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Le présent avenant a ainsi pour objet de réviser la classification existante en augmentant les cotations des emplois repères « *les plus bas* », en simplifiant et en limitant le nombre d'items, en fusionnant certains emplois repères, et en créant des compétences complémentaires et transversales dans une logique de progression et de valorisation des compétences au sein de la branche.

Cet avenant contient 7 annexes à la convention collective nationale faisant partie intégrante du titre VI- classement professionnel et rémunération.

## Champ d'application

Conformément à l'article I-1 de la CCN, le présent avenant s'applique à toutes les structures entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des Missions Locales et PAIO du 21 février 2001.

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour les structures de moins de 50 salariés, dans la mesure où les classifications conventionnelles ont vocation à s'appliquer dans toutes les Missions Locales et structures de la branche sans aucune condition d'effectif.

**La classification conventionnelle s'applique à tous les salariés de la branche.**



**Conseiller devant la  
politique Jeunes de Macron**

## TITRE 1

# REVISION DU TITRE VI – CLASSEMENT PROFESSIONNEL ET RÉMUNÉRATION

**L'article VI-1 Classement professionnel est modifié comme suit :**

## Article VI-1 : Classement Professionnel

L'article VI-1-1 intitulé « *la logique de classification conventionnelle* » a été supprimé et remplacé par l'article VI-1-1 « *les principes régissant le système de classification* ».

### Article VI-1-1 Les principes régissant le système de classification

**La classification a 3 fonctions essentielles :**

- Une fonction de promotion et d'évolution des salariés,
- Une fonction d'identification des métiers, des emplois repères, des compétences et des activités,
- Une fonction salariale afin d'affecter à chaque cotation retenue un indice professionnel minimum.

**La classification doit :**

- Encourager la progression promotionnelle dans la structure ou dans la branche professionnelle du salarié,
- Valoriser la mise en œuvre de compétences nouvelles dans l'emploi repère ou de manière transversale,
- Donner des perspectives d'évolution vers d'autres emplois, d'autres secteurs ou d'autres branches professionnelles.

#### Loin de la réalité de terrain car tout est à la main des Directions...

Encourager la progression et donner des perspectives d'évolution...

On jugera sur pièces, mais ce sera toujours à la « tête du client » ...

#### A la création de la CCN voilà ce qui était dit de ce que permet la classification :

« Les moyens de clarifier ce que l'on attend des salariés.  
Des parcours professionnels rendus possibles.  
Les outils d'une politique de rémunération.  
Le pilotage d'une politique de formation dans le cadre d'une professionnalisation. »

L'article VI-1-2 intitulé « *les principes régissant le système de classification* » a été supprimé et remplacé par l'article VI-1-2 « *Nomenclature de la classification* ».

## Article VI-1-2- Nomenclature de la classification

L'article VI-1-2-1 intitulé « *embauche* » a été supprimé et remplacé par l'article VI-1-2-1 « *les emplois repères* »

### Article VI-1-2-1 Les emplois repères

#### Article VI-1-2-1-1 Classification du salarié

##### A) Emplois repères (annexe 2)

Chaque salarié est rattaché à un emploi repère.

Un emploi repère est défini par des compétences socles et éventuellement par des compétences complémentaires.

La CGT n'est pas favorable à cette distinction et à cette différenciation entre compétences socles et compétences complémentaires qui met en concurrence les salariés entre eux... Les patrons estiment que c'est cela la perspective d'évolution... Sauf que des collègues restent des années à la même cotation et au même indice professionnel. Il n'y a aucune règle obligeant justement à la progression...

##### B) Compétences (annexes 2,3,4 et 5)

**Une compétence socle** est une compétence qu'il est indispensable de maîtriser dans l'emploi repère.

**Une compétence complémentaire** correspond à toute autre compétence qui enrichit l'emploi repère. Cette compétence complémentaire est à l'initiative de l'employeur.

**Une compétence transversale** est une compétence temporaire hors cotation commune à plusieurs emplois repères. Elle est à l'initiative de l'employeur.

C'est toujours l'employeur qui décide, aucune part d'initiative n'est laissée aux salariés et c'est dramatique. Car un salarié pourrait avoir un espace pour développer des compétences non existantes ou non exigées par l'employeur

### C) Items (annexe 3)

Les compétences sont composées d'activités que le salarié doit nécessairement exercer et maîtriser.

La CGT est opposée à cette notion d'exercice et de maîtrise. Le seul exercice suffit pour se voir reconnaître une compétence. Comment s'établit la maîtrise d'une compétence ? Un peu plus loin on verra que c'est la durée de la période d'essai qui semble le critère... voir article VI -1-2-1-2 Positionnement

### D) Fiche de poste

Pour chaque salarié, il est établi obligatoirement une fiche de poste. Il appartient à l'employeur de la définir et de l'adapter. La fiche de poste détaille **le rôle et l'activité** réelle du salarié dans le respect de son contrat de travail. Elle précise à quel emploi repère le salarié est rattaché.

La fiche de poste doit faire référence à l'emploi repère et à toutes les compétences exercées par le salarié.

C'est une nouveauté.  
Il faut donc exiger sa fiche de poste !

### Article VI -1-2-1-2 Positionnement

Au terme de la période d'essai, les compétences socles sont considérées comme exercées et maîtrisées.

Selon la CGT cela signifie que pour maîtriser une compétence la durée d'une période d'essai est le critère. Cela ne vaut que pour les compétences socles. OK...

Mais pour les autres compétences comment s'évalue la maîtrise ?

Vous trouvez cohérent que la détermination de la maîtrise de certaines compétences soit variable !?

### A) La reconnaissance d'un emploi repère

Pour reconnaître un emploi repère le salarié doit posséder ou acquérir les compétences socles qui le définissent.

Donc au terme de la période d'essai toutes les compétences socles sont acquises et l'emploi repère reconnu. Très bien, mais quand on est embauché, on l'est toujours à un emploi repère...

### B) La reconnaissance d'une compétence et des activités qui la composent

La compétence est reconnue lorsque toutes les activités qui la composent sont exercées et maîtrisées. Ces activités sont référencées en annexe n°3

Pour la CGT, UNE SEULE ACTIVITÉ devrait suffire pour reconnaître une compétence

#### • Reconnaissance de l'activité

La maîtrise correspond soit à une qualification reconnue par la branche lorsque la branche aura défini la liste des qualifications concernées, soit à une reconnaissance par l'employeur.

LOL. Ce n'est pas du tout contradictoire avec ce qui est dit de la maîtrise plus haut...

Par ailleurs, il n'y a aucune référence aux diplômes dans la CCN (seulement au niveau de diplôme) dans la CCN... Y a encore du boulot... !

L'exercice est nécessairement demandé par l'employeur et correspond à une pratique effective.

L'exercice c'est une pratique effective. OK, autant dire que l'exercice...c'est l'exercice. Aucune initiative du salarié n'est possible

Lorsque l'employeur demande qu'une activité soit exercée, il doit le notifier par écrit au salarié.

Il doit donc s'agir d'une activité d'une compétence d'un autre emploi repère alors. Parce que normalement les activités sont listées pour chaque emploi repère...Nous on n'a pas bien compris...Va falloir une explication des patrons

La reconnaissance définitive de l'activité appartient à l'employeur. Après 3 mois d'exercice maximum, l'employeur doit notifier par écrit au salarié la reconnaissance ou non de l'activité. En l'absence de notification écrite, elle n'est pas acquise.

Foutage de gueule ! Là c'est 3 mois le critère pour reconnaître l'activité !

## • Reconnaissance d'une compétence

La reconnaissance définitive d'une compétence appartient à l'employeur.

Lorsque l'employeur reconnaît comme définitif l'exercice de toutes les activités de la compétence, la compétence est acquise. L'employeur modifie la fiche de poste en conséquence.

Pour la CGT, une seule activité devrait suffire pour reconnaître une compétence

## C) Exception : les compétences transversales

À l'initiative de l'employeur, l'exercice d'une compétence transversale est temporaire et sa durée est notifiée par écrit.

En gros on te propose une compétence à assurer, mais comme c'est temporaire on estime que tu ne seras plus payé quand tu ne l'exerceras plus ! C'est cela la logique compétence... On te paye uniquement pour le moment où tu exerceras la compétence, alors que les qualifications acquises qui permettent justement que tu aies les capacités pour exercer cette compétence, cela ne compte pas...

Les patrons des ML c'est comme le MEDEF !

Rappelons tout de même que SEULE la CGT est opposée au système « tout compétences » !

L'article VI-1-2-2 promotion a été déplacé à l'article VI-1-3-1 et l'article VI-1-2-2 a été modifié comme suit :

### Article VI-1-2-2 Les emplois hors classification

Un emploi hors classification est un emploi qui n'est pas rattaché à un emploi repère. À chaque emploi repère correspond un indice professionnel.

L'article VI-2 rémunération a été modifié comme suit :

## Article VI- 2 REMUNERATION

### Article VI-2-1 le salaire minimum garanti

Le salaire minimum conventionnel est fixé en Annexe 1 de la présente Convention Collective, à l'exception des salaires minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle.

## Article VI-2-2 Les Eléments de rémunération des emplois repères

### Article VI-2-2-1 Les règles de fixation de la rémunération

Chaque emploi repère est rattaché à une cotation. Chaque cotation est rattachée à un indice professionnel. La cotation la plus élevée de la compétence exercée et maîtrisée par le salarié, reconnue nécessairement par l'employeur, détermine l'indice professionnel.

Il y a un lien entre emploi repère, cotation et Indice Professionnel.

Chaque salarié ne pourra être rémunéré à un salaire inférieur à celui correspondant à la cotation de la compétence la plus élevée exercée et maîtrisée de l'emploi repère qui lui sera reconnu par l'employeur, défini par la grille de salaires minima hiérarchiques.

La rémunération minimale du salarié est égale au produit de la valeur du point et de son indice professionnel.

Au-delà de ces minima salariaux, il appartient à chaque structure de définir des règles de rémunération propres et cohérentes entre salariés en tenant compte de l'accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 20 juin 2018.

La CGT souhaite que cette classification soit une base et que localement des rémunérations supérieures soient négociées pour tous les salariés

### Article VI-2-2-2 Les règles de fixation de la rémunération dans le cadre de l'exercice d'une compétence transversale

Un nombre de points supplémentaires est attribué pendant l'exercice de chaque compétence transversale, tel que prévu dans le tableau de l'annexe 6.

#### Entretien des bâtiments ou tutorat :

10 points.

Combien rapporte une heure de tonte de la pelouse ? Faut-il être polyvalent ? Dois-je connaître l'électricité ET la maçonnerie ET la plomberie ? Si je tutore le collègue qui assure l'entretien des bâtiments, c'est combien de points ?

### Article VI-2-2-3 Ancienneté

Chaque salarié bénéficie d'une progression à l'ancienneté traduite en nombre de points forfaitaire et non proratisable, constituant l'indice d'ancienneté qui s'ajoute à l'indice professionnel.

**TRÈS IMPORTANT À RAPPELER :**  
Et applicable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019

**Pour les temps partiels l'ancienneté est de 4 points par an NON PRORATISABLES. Si vous êtes à 50%, l'IA est de 4 points et non de 2 points**

L'article VI-2-2-3-1 intitulé « reprise d'ancienneté » est inchangé.

#### Article VI 2-2-3-1 : Reprise d'ancienneté

Au moment de l'embauche, l'employeur doit reprendre l'ancienneté conventionnelle acquise au titre de la présence du salarié dans une structure relevant du champ d'application de la CCN.

L'article VI-2-2-3-2 est supprimé.

L'article VI 2-2-3-3 intitulé « acquisition de l'ancienneté conventionnelle » est modifié sur la numérotation.

#### Article VI-2-2-3-2 : Acquisition de l'ancienneté conventionnelle lors de certaines périodes de suspension du contrat de travail

Sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté conventionnelle :

- Le congé de maternité ou d'adoption ( L 1225-24 et L 1225-42 du Code du Travail),
- Le congé naissance (L 3142-1 du Code du Travail) et de paternité (L 1225-35 du Code du Travail),
- Les absences pour maladie donnant lieu à rémunération par l'employeur dans les conditions prévues par la présente convention collective,
- Les absences pour accident du travail, ou pour maladie professionnelle (L 1226-7 du Code du Travail),
- Les absences pour accident du trajet,

La durée du congé parental d'éducation à temps complet est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté conventionnelle.

**C'est un rappel ...**

L'article VI 2-2-3-4 intitulé « temps partiel thérapeutique et ancienneté conventionnelle » est modifié sur la numérotation.

#### Article VI-2-2-3-3: Temps partiel thérapeutique et ancienneté conventionnelle

Il est rappelé que le temps partiel thérapeutique est considéré comme du temps de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté conventionnelle.

#### Article VI-2-2-4 Les indemnités

L'article VI-2-3-1 « indemnité de responsabilité » est modifié comme suit :

##### Article VI-2-2-4-1 : indemnité de responsabilité

Une indemnité est attribuée au directeur (ou au salarié pendant la durée du remplacement) qui assure la responsabilité effective de la structure.

Le montant de cette indemnité est fonction de la taille de la structure (salarié ETP):

**Seule la direction a droit à cette indemnité !  
Faut-il retirer l'indemnité de responsabilité aux responsables de secteurs ?**

Taille de la structure	Points d'indemnité
Moins de 20 salariés	50
De 20 à 50 salariés	100
Plus de 50 salariés	150

L'article VI-2-3-2 intitulé « indemnité de remplacement temporaire » est inchangé à l'exception de la numérotation :

##### Article VI-2-2-4-2 : indemnité de remplacement temporaire

Sauf en cas de remplacement en position de congé de courte durée ou de congé annuel, tout salarié permanent appelé à occuper pour une période excédant 1 mois, un emploi de catégorie supérieure à celle dans laquelle il est confirmé, percevra à dater de son entrée en fonction une indemnité. Cette indemnité est égale à la différence entre le salaire de l'emploi repère occupé et le salaire de l'emploi repère occupé temporairement. Cette indemnité sera due pendant toute la durée du remplacement.

Le remplacement temporaire dans une catégorie supérieure ne peut dépasser 6 mois après que le poste soit devenu vacant.

# TITRE I

En cas de mesure de reclassement définitif, l'intéressé sera classé dans son emploi sans tenir compte de l'indemnité de remplacement prévue ci-dessus.

Ces modifications (temporaires ou définitives) doivent faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié.

A l'expiration de ce délai, le salarié sera :

- soit replacé dans son emploi antérieur, en supprimant l'indemnité de remplacement,
- soit classé dans son nouvel emploi, sauf pour les emplois nécessitant obligatoirement des titres ou conditions de qualification professionnelle.

Aucune indemnité n'est due au salarié dont le contrat de travail prévoit le remplacement habituel d'un salarié de catégorie professionnelle supérieure.

L'article VI-1-2-2 intitulé « *promotion* » est modifié comme suit :

## Article VI - 2-2-5 Promotion

Le salarié qui acquiert et exerce au moins une nouvelle compétence, cotée à une valeur supérieure à la cotation qui est la sienne initialement, bénéficie d'une promotion de carrière.

Celle-ci se traduit par un nouvel indice professionnel exprimé en points, arrondi à l'entier supérieur.

Le nouvel indice du salarié est alors au moins égal à 105% de l'indice professionnel quitté.

Cet indice ne peut être inférieur à l'indice minimal de la nouvelle cotation.

Remarque : cet article ne s'applique pas aux compétences socles ou complémentaires existantes ou modifiées dont la cotation est revalorisée dans le cadre de la négociation nationale.

Un nouvel article est rajouté, l'article VI - 2-3- salaire des emplois hors classification :

**En cas de promotion, il s'agira de vérifier s'il vaut mieux appliquer la règle des 105% soit la grille conventionnelle. 105% est un minimum ! N'hésitez pas à négocier plus !**

## CPO et pressions aux résultats

### Article VI-2-3- Salaire des emplois hors classification

Le salaire des emplois hors classification est déterminé par un indice professionnel qui correspond à la rémunération brute mensuelle du salarié divisé par la valeur du point arrondi à l'entier supérieur. Les dispositions concernant l'indice d'ancienneté, l'indemnité de responsabilité, l'indemnité de remplacement temporaire sont également applicables aux salaires des emplois hors classification.

L'article VI-2-2-1 intitulé « valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération » est inchangé à l'exception de la numérotation :

### Article VI-3 Valeur du point et négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération

La négociation des salaires et des éléments annexes de la rémunération a lieu chaque année au mois d'Octobre. Préalablement à la négociation, une enquête annuelle sur les rémunérations des salariés Femmes et Hommes de la branche professionnelle sera réalisée par l'organisation syndicale patronale représentative.

Les structures appliquant la Convention Collective ont l'obligation de répondre à cette enquête.

L'organisation syndicale patronale représentative transmettra les résultats de cette enquête aux partenaires sociaux 1 mois avant la commission paritaire nationale de négociation traitant de la négociation sur les salaires et les éléments annexes de la rémunération.

Le tableau reprenant les évolutions de la valeur du point est intégré à l'annexe I.

L'article VI-3 intitulé «Frais professionnel » est inchangé à l'exception de la numérotation :

### Article VI-4 Frais professionnel

Le plafond des indemnités compensatrices de frais alloués pour les déplacements de service sont fixées comme suit :

- par repas pris à l'extérieur : 4 fois le minimum garanti
- par nuit d'hôtel à l'extérieur : 16 fois le minimum garanti (minimum garanti : prévu à l'article L.3231-12 du Code du Travail)

Les déplacements seront effectués prioritairement par chemin de fer et sont remboursés sur la base de :

Moins de 3 heures de transport : base SNCF 2<sup>ème</sup> classe

Plus de 3 heures de transport : base SNCF 1<sup>ère</sup> classe

Les remboursements seront effectués sur pièces justificatives originales.

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture person-

nelle pour les besoins du service, perçoivent une indemnité kilométrique selon le barème de l'administration fiscale plafonnée à 7 CV.

La structure souscrita une assurance spécifique pour l'utilisation de véhicules personnels des salariés.

Dans le cas contraire, les salariés dont la fonction nécessite l'usage constant d'un véhicule pourront prétendre à une indemnité annuelle maximum sur justificatif de :

- Jusqu'à 5 CV : 232,12 €

- Plus de 5 CV : 309,80 €.

Cette indemnité est fixée en fonction de l'évolution du barème de l'administration fiscale.

Elle est valorisée au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.



## TITRE 2

# MISE EN PLACE DANS LES MISSIONS LOCALES ET AUTRES STRUCTURES

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, les dispositions antérieures de la convention collective restent applicables. Les structures disposent d'un délai de 12 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour mettre en place cet avenant.

**Selon la CGT il faut appliquer dès maintenant cette classification sans attendre l'arrêté d'extension. Si les missions locales tardent et attendent les 12 mois elles seront dans l'incapacité d'être en règle du jour au lendemain. Car le repositionnement de chaque salarié avec les nouvelles compétences par emploi repères prendra du temps !**

**Les Missions Locales qui attendent prennent un risque.**

**La CGT saisira alors les autorités compétentes à chaque fois que cela sera possible pour faire appliquer la CCN.**

## Article 1 conséquence de la mise en place de l'avenant

L'application de l'avenant ne peut avoir pour effet d'entraîner une diminution des rémunérations perçues jusqu'alors par les salariés.

## Article 2 Information des salariés

L'employeur devra informer par écrit chaque salarié(e) de la modification de la classification telle qu'elle résulte de cet avenant.

## Article 3 Difficultés d'application

En cas de désaccord entre un employeur et un salarié concernant le classement du salarié, ceux-ci s'efforceront par le dialogue, si nécessaire avec la médiation des représentants du personnel de s'accorder.

A défaut, le salarié saisira la Commission paritaire nationale de conciliation dans les conditions définies par la CCN et le règlement intérieur des commissions.

**La CGT missions locales se tient à votre service pour défendre votre dossier.  
Contact : [ml@orgasosicaux.cgt.fr](mailto:ml@orgasosicaux.cgt.fr)**

**Conseillère  
Super GJ**



## TITRE 3

# LES IMPACTS DE LA REVISION DE LA CLASSIFICATION SUR LES AUTRES DISPOSITIONS DE LA CCN

Révision du titre VII – dispositions spécifiques aux cadres

L'article VIII-1 définitions est modifié comme suit :

## Article VIII-1 : Définitions

Les présentes dispositions visent les cadres tels qu'ils sont définis dans la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947 : L'employeur devra obligatoirement mentionner sur la lettre d'engagement prévue cette qualité de cadre et fixe, le cas échéant, le niveau des délégations par écrit afin qu'aucune ambiguïté ne puisse exister quant à sa mission.

La présente convention retient pour la branche 2 catégories de cadres :

### VIII-1-1: Cadre de direction

Les cadres de direction sont rattachés à l'un des emplois-repères suivants :

- Directeur
- Responsable de secteur
- Responsable administratif et financier
- Responsable des ressources humaines

Aux cadres de direction sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ils sont habilités, en fonction de la délégation établie par écrit par l'employeur (ou son représentant s'agissant de responsable de secteur), à prendre des décisions de façon largement autonome.

**La CGT préconise de demander systématiquement la délégation établie par l'employeur à la Direction de la mission Locale.**

Le cadre de direction, à la demande du Président (ou son représentant s'agissant de responsable de secteur), assiste aux instances délibératives de la structure et aide à la prise de décisions stratégiques. Il exerce, dans les limites fixées par la délégation, les prérogatives de l'employeur concernant la gestion du personnel et le fonctionnement courant de la structure.

Il possède une formation de niveau I ou une expérience reconnue comme équivalente qu'il met en œuvre dans ses fonctions.

Le cadre de direction est un « *cadre autonome* » qui n'est pas soumis à un horaire préalablement établi.

**Cadre - classe 1 :** Sont concernés les cadres de direction de structure employant plus de 50 salariés (équivalent temps plein, quel que soit le contrat de travail, y compris les mise à disposition).

**Cadre - classe 2 :** Sont concernés les cadres de direction de structure employant de 20 à 50 salariés (équivalent temps plein, quel que soit le contrat de travail y compris les mise à disposition).

**Cadre - classe 3 :** Sont concernés les cadres de direction de structure employant de 1 à 20 salariés (équivalent temps plein, quel que soit le contrat de travail y compris les mise à disposition).

### VIII-1-2: Cadre administratif et cadre technique

L'employeur peut accorder le statut cadre à un salarié qui exerce sous l'autorité et par délégation du supérieur hiérarchique, des fonctions hiérarchiques et/ou impliquant initiatives, autonomie et responsabilités.

Le salarié possède une formation de niveau II ou une expérience reconnue comme équivalente qu'il met en œuvre dans ses fonctions. Il est rattaché à l'un des emplois-repères suivants :

- Assistant de direction
- Assistant financier
- Chargé de projet

Le cadre administratif ou cadre technique est un « cadre intégré » qui est soumis à un horaire collectif préalablement établi.

## TITRE 4

# ENTRÉE EN VIGUEUR, MISE EN ŒUVRE ET SUIVI DE L'AVENANT

## Suivi de l'accord

La commission paritaire nationale est chargée de suivre la mise en œuvre du présent accord. Elle apporte les éclairages nécessaires en cas de difficultés méthodologiques dans l'application de l'accord. Elle pourra être saisie par les parties signataires de l'accord.

Les partenaires sociaux examineront tous les 5 ans à l'occasion de la CPNN devenu CPPNI, la nécessité de faire évoluer cette classification.

## Durée et entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant et les 7 annexes sont conclus pour une durée indéterminée.

Les Missions Locales et structures relevant du champ d'application de la CCN disposent d'un délai de 12 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension pour mettre en place la classification.

Si certaines dispositions sont exclues de l'extension ou si des dispositions législatives venaient à remettre en cause l'équilibre général de l'avenant, les parties signataires se réuniront immédiatement, à l'initiative de la plus diligente d'entre elles, en vue de tirer les conséquences de la situation ainsi créée.

### Rappel :

Selon la CGT il faut appliquer dès maintenant cette classification sans attendre l'arrêté d'extension. Si les missions locales tardent et attendent les 12 mois elles seront dans l'incapacité d'être en règle du jour au lendemain.

La CGT saisira alors les autorités compétentes. Notamment : Il faut que les fiches de postes soient prêtes avec les compétences correspondantes, et comme leur référencement a été modifié cela ne se fera pas du jour au lendemain

## Formalités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent avenant fera l'objet des formalités de notifications, de dépôt et d'extension.

## Force obligatoire de l'accord

Les stipulations du présent accord prévalent sur celles des conventions d'entreprise conclues antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant conformément aux dispositions de l'article L 2253-1 du code du travail.

## Révision de l'accord

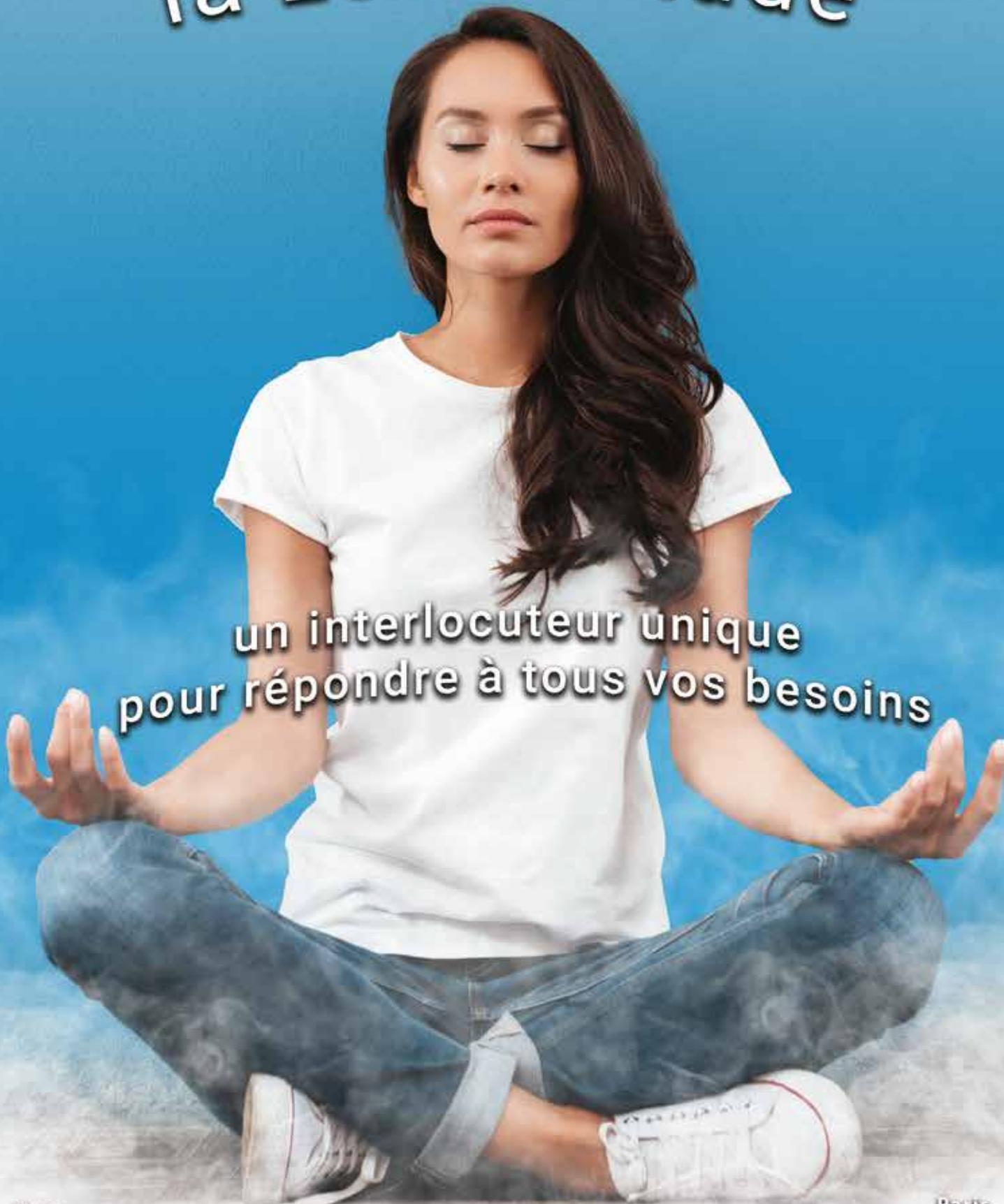
La révision de l'accord se fera conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 20 Juin 2019

## Compétences Vacances !



# Groupe 3e la zen attitude

A woman with long, dark, wavy hair is sitting in a lotus position on a light-colored floor. She is wearing a white t-shirt, blue jeans, and white sneakers. Her eyes are closed, and her hands are resting on her knees with palms facing up. The background is a solid blue color.

un interlocuteur unique  
pour répondre à tous vos besoins

## Metz

1 Avenue Foch - BP 90448  
57008 Metz Cedex 01  
Tel : 03 87 17 32 60

## Autres bureaux

Marseille, Reims, Roubaix

## Paris

15, rue faubourg Montmartre  
75009 Paris  
Tel : 01 55 28 37 60

## ANNEXE 1 - AU TITRE VI

# CLASSEMENT PROFESSIONNEL ET RÉMUNÉRATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INTITULÉE GRILLE D'INDICE PROFESSIONNEL MINIMAL PAR COTATION, GRILLE RELATIVE À LA VALEUR DU POINT ET GRILLE D'ANCIENNETÉ

L'annexe 1 est modifié comme suit :

### Préambule :

Les dispositions de l'annexe 1 relatives aux grilles d'ancienneté, à la valeur du point sont inchangées.

Les dispositions de l'annexe 1 relatives à la grille d'indice professionnel minimal par cotation sont modifiées ainsi : Le salaire minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle tels que : agent d'entretien, courrier... n'est pas défini dans les tableaux ci-joints.

### • Modification de la grille d'indice professionnel minimal par cotation

La grille d'indice professionnel minimal par cotation sera modifiée de la façon suivante :

### GRILLE D'INDICE PROFESSIONNEL MINIMAL PAR COTATION

Indice Professionnel minimal par cotation (IP)	
Cotation	Indice Professionnel (IP)
5	347
6	360
7	364 : socle pour agent accueil et chargés animation
8	369 : complémentaire pour agent accueil/ chargé animation
9	374
10	389
11	420 : Pas de conseillers sous cet IP !
12	442 : Accompagner un groupe (vaut pour la GJ)
13	468 : Pour conseiller compétence 4.7 (liée à l'activité emploi)
14	488
15	548
16	608

### GRILLE RELATIVE A LA VALEUR DU POINT

La grille est modifiée comme suit :

DATE D'EFFET	VALEUR DU POINT
A compter du 01/10/2001	26 F
A compter du 01/07/2002	4,08 €
A compter du 01/07/2003	4,15 €
A compter du 01/07/2005	4,20 €
A compter du 01/01/2006	4,25 €
A compter du 01/01/2007	4,30 €
A compter du 01/01/2008	4,37 €
A compter du 01/07/2009	4,40 € par décision unilatérale de l'UNML
A compter du 01/01/2010	4,41 €
A compter du 01/01/2011	4,43 €
A compter du 01/07/2011	4,45 €
A compter du 01/01/2013	4,50 €
A compter du 01/09/2016	4,55 €
A compter du 01/09/2017	4,58 €

## GRILLE D'ANCIENNETE DE L'ANNEXE 1

La grille d'ancienneté est inchangée. Grille d'ancienneté modifié par l'avenant 41 du 14/12/10.

Année d'ancienneté	Indice d'ancienneté à compter du 01-01-11		Année d'ancienneté	Indice d'ancienneté à compter du 01-01-11	
1 (12 mois)	0		16	+4	66
2	+ 10	10	17	+4	70
3	+ 4	14	18	+4	74
4	+ 4	18	19	+4	78
5	+ 4	22	20	+4	82
6	+ 4	26	21	+4	86
7	+ 4	30	22	+4	90
8	+ 4	34	23	+4	94
9	+ 4	38	24	+4	98
10	+ 4	42	25	+4	102
11	+ 4	46	26	+4	106
12	+ 4	50	27	+4	110
13	+ 4	54	28	+4	114
14	+ 4	58	29	+4	118
15	+ 4	62	30	+4	122

**A la recherche  
de la liste des  
qualifications  
reconnues par  
la Branche**



## ANNEXE 2

## CONCEPTION DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION DU SECTEUR PROFESSIONNEL DES MISSIONS LOCALES ET DES P.A.I.O. LISTE DES EMPLOIS REPÈRES

MÉTIERS					
Maintenance et hygiène des espaces	Agent d'hygiène et de maintenance des locaux et des espaces verts				
Insertion sociale et professionnelle	Chargé d'accueil et d'animation	Conseiller en insertion sociale et professionnel		Chargé de projet	
Information-communication	Chargé de documentation	Chargé d'information et de communication			
Gestion	Assistant administratif	Assistant de gestion	Assistant de direction	Assistant financier	Assistant informatique
Encadrement	Responsable administratif et financier	Responsable des ressources humaines	Responsable de secteur	Directeur	

	<b>Agent d'hygiène et de maintenance des locaux et des espaces verts</b>
<b>Maintenance et hygiène des espaces</b>	<b>Compétences Socles</b> <b>10.1 Entretien et hygiène des locaux (5)</b> <b>10.2 Entretien des espaces verts (5)</b>

	<b>Chargé d'accueil et d'animation</b>	<b>Conseiller en insertion sociale et professionnelle</b>	<b>Chargé de projet</b>
<p><b>Les compétences Socles des Chargés d'accueil et d'animation atteignent la cotation maximale de 7 soit l'IP de 364. La compétence 4.5 cotée 8 fait partie des compétences complémentaires.</b></p> <p><b>Insertion sociale et professionnelle</b></p> <p><b>La compétence 4.7 offre désormais la possibilité d'accéder à la cotation 13...C'est la valorisation du « work first » (la CGT n'est pas favorable à cette logique qui ne vise qu'à valoriser l'accès à l'emploi en négligeant l'accompagnement global). Mais il y a des conseillers généralistes qui s'occupent aussi d'emploi. L'accompagnement d'un groupe est coté 12.</b></p>	<p><b>Compétences Socles</b></p> <p>2.1 Accueillir le public (6) 2.2 Informer, recueillir la demande et orienter (7) 8.4 Assurer un suivi administratif (5)</p>	<p><b>Compétences Socles</b></p> <p>1.1 Recevoir le public en entretien (8) 1.2 Etablir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu (10) 1.3 Informer et aider à l'orientation du public cible (11) 1.4 Être référent dans un domaine spécifique (11) 1.5 Accompagner le public dans son parcours d'insertion (11) 2.2 Informer, recueillir la demande et orienter (7) 8.4 Assurer un suivi administratif (5)</p>	<p><b>Compétences socles</b></p> <p>3.1 Représenter la structure dans le cadre stratégique (14) 3.2 Représenter la structure en apportant une contribution technique (10) 3.3 Construire, développer un réseau de partenaires (12) 3.4 Négocier (14) 4.4 Outiller l'activité d'insertion (12) 5.2 Concevoir et piloter des projets (14) 5.3 Mettre en œuvre des projets (11) 8.4 Assurer un suivi administratif (5)</p>
	<p><b>Compétences complémentaires</b></p> <p>2.3 Animer un espace d'accueil et d'information (7) 4.5 Documenter (8)</p>	<p><b>Compétences complémentaires</b></p> <p>4.3 Assurer une veille sur l'activité d'insertion (10) 3.3 Construire, développer un réseau de partenaires (12) 4.1 Organiser des réunions techniques internes et externes (11) 4.4 Outiller l'activité d'insertion (12) 4.6 Accompagner collectivement un groupe dans son parcours (12) 4.7 Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi (13) 5.3 Mettre en œuvre des projets (11) 9.2 Participer à l'élaboration de supports de communication (8)</p>	<p><b>Compétences complémentaires</b></p> <p>1.1 Recevoir le public en entretien (8) 1.2 Etablir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu (10) 1.3 Informer et aider à l'orientation du public cible (11) 1.5 Accompagner le public dans son parcours d'insertion (11) 4.3 Assurer une veille sur l'activité d'insertion (10) 4.6 Accompagner collectivement un groupe dans son parcours (12) 6.2 Proposer des orientations (14) 7.5 Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (15) 9.2 Participer à l'élaboration de supports de communication (8) 9.3 Assurer la mise en œuvre technique de la communication (10)</p>
	<p><b>Compétences transversales</b></p> <p>A.1 Entretien et maintenance des bâtiments A. 2 Transmettre, accompagner</p>	<p><b>Compétences transversales</b></p> <p>A.1 Entretien et maintenance des bâtiments A. 2 Transmettre, accompagner</p>	<p><b>Compétences transversales</b></p> <p>A.1 Entretien et maintenance des bâtiments A.2 Transmettre, accompagner</p>

Information Communication	Chargé de documentation	Chargé d'information et de communication
	<b>Compétences Socles</b>	<b>Compétences Socles</b>
	2.3 Animer un espace d'accueil et d'information (7) 4.5 Documenter (8) 8.4 Assurer un suivi administratif (5) 9.2 Participer à l'élaboration de supports de communication (8)	4.5 Documenter (8) 8.4 Assurer un suivi administratif (5) 9.2 Participer à l'élaboration de supports de communication (8) 9.3 Assurer la mise en œuvre technique de la communication (10)
	<b>Compétences complémentaires</b>	<b>Compétences complémentaires</b>
2.1 Accueillir le public (6) 4.3 Assurer une veille sur l'activité d'insertion (10)	2.1 Accueillir le public (6) 2.2 Informer, recueillir la demande et orienter (7) 2.3 Animer un espace d'accueil et d'information (7) 9.4 Elaborer des outils de communication interne et externe (11)	
<b>Compétences transversales</b>	<b>Compétences transversales</b>	
A.1 Entretien et maintenance des bâtiments A. 2 Transmettre, accompagner	A.1 Entretien et maintenance des bâtiments A. 2 Transmettre, accompagner	

Gestion	Assistant administratif	Assistant de gestion	Assistant de direction	Assistant financier	Assistant informatique
	<b>Compétences Socles</b>	<b>Compétences Socles</b>	<b>Compétences Socles</b>	<b>Compétences Socles</b>	<b>Compétences Socles</b>
	8.4 Assurer un suivi administratif (5)	8.4 Assurer un suivi administratif (5) 8.6 Tenir la comptabilité (10) 8.7 Assurer le suivi administratif du personnel (10)	8.4 Assurer un suivi administratif (5) 8.7 Assurer le suivi administratif du personnel (10) 9.3 Assurer la mise en œuvre technique de la communication (10)	8.2 Gérer le budget et analyser la situation financière (11) 8.3 Formaliser les outils de gestion de la structure (11) 8.6 Tenir la comptabilité (10) 8.4 Assurer un suivi administratif (5)	3.2 Représenter la structure en apportant une contribution technique (10) 8.4 Assurer un suivi administratif (5) 8.8 Gérer l'informatique de la structure (11)
	<b>Compétences complémentaires</b>	<b>Compétences complémentaires</b>	<b>Compétences complémentaires</b>	<b>Compétences complémentaires</b>	<b>Compétences complémentaires</b>
2.1 Accueillir le public (6) 4.2 Organiser la gestion administrative de la structure (7)	4.2 organiser la gestion administrative de la structure (7) 8.3 Formaliser les outils de gestion de la structure (11)	8.5 Organiser la vie de la structure (12) 8.6 Tenir la comptabilité (10)	8.7 Assurer le suivi administratif du personnel (10) 8.5 Organiser la vie de la structure (12)	4.4 Outiller l'activité d'insertion (12) 9.4 Elaborer des outils de communication interne et externe (11)	
<b>Compétences transversales</b>	<b>Compétences transversales</b>	<b>Compétences transversales</b>	<b>Compétences transversales</b>	<b>Compétences transversales</b>	
A.1 Entretien et maintenance des bâtiments A. 2 Transmettre, accompagner	A.1 Entretien et maintenance des bâtiments A. 2 Transmettre, accompagner	A.1 Entretien et maintenance des bâtiments A. 2 Transmettre, accompagner	A.1 Entretien et maintenance des bâtiments A. 2 Transmettre, accompagner	A.1 Entretien et maintenance des bâtiments A. 2 Transmettre, accompagner	

	<b>Responsable administratif et financier</b>	<b>Responsable des ressources humaines</b>	<b>Responsable de secteur</b>
<b>Encadrement</b>	<p><b>Compétences Socles</b></p> <p>4.2 Organiser la gestion administrative de la structure (7)            5.2 Concevoir et piloter des projets (14)            6.2 Proposer des orientations (14)            8.1 Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière (11)            8.2 Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure (11)            8.3 Formaliser les outils de gestion de la structure (11)            8.4 Assurer un suivi administratif (5)</p>	<p><b>Compétences Socles</b></p> <p>4.2 Organiser la gestion administrative de la structure (7)            5.2 Concevoir et piloter des projets (14)            6.2 Proposer des orientations (14)            7.2 Animer et coordonner une équipe (12)            7.3 Piloter les politiques de ressources humaines (13)            8.3 Formaliser les outils de gestion de la structure (11)            8.4 Assurer un suivi administratif (5)</p>	<p><b>Compétences Socles</b></p> <p>3.1 Représenter la structure dans le cadre stratégique (14)            3.2 Représenter la structure en apportant une contribution technique (10)            3.3 Construire, développer un réseau de partenaires (12)            3.4 Négocier (14)            4.1 Organiser des réunions techniques internes et externes (11)            4.4 Outiller l'activité d'insertion (12)            5.1 Élaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels (15)            6.2 Proposer des orientations (14)            7.2 Animer et coordonner une équipe (12)</p>
	<p><b>Compétences complémentaires</b></p> <p>7.2 Animer et coordonner une équipe (12)            10.1 Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure (15)</p>	<p><b>Compétences complémentaires</b></p> <p>7.5 Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (15)</p>	<p><b>Compétences complémentaires</b></p> <p>7.5 Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (15)            9.2 Participer à l'élaboration de supports de communication (8)</p>

	<b>Directeur</b>
<b>Encadrement</b>	<p><b>Compétences Socles</b></p> <p>3.1 Représenter la structure dans le cadre stratégique (14)            3.3 Construire, développer un réseau de partenaires (12)            3.4 Négocier (14)            4.4 Outiller l'activité d'insertion (12)            5.1 Élaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels (15)            6.1 Assurer une veille stratégique (13)            6.2 Proposer des orientations (14)            7.1 Piloter la Mission locale (16)            7.2 Animer et coordonner une équipe (12)            7.3 Piloter les politiques de ressources humaines (13)            7.4 Sécuriser l'environnement juridique de la structure (14)            7.5 Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (15)            8.1 Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière (11)            8.3 Formaliser les outils de gestion de la structure (11)            9.1 Concevoir une politique de communication (13)            10.1 Mettre en place les indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure (15)</p>

## ANNEXE 3

## AU TITRE VI – CLASSEMENT PROFESSIONNEL ET RÉMUNÉRATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE (MODIFIÉ PAR L'AVENANT N°1 DU 31 OCTOBRE 2001) (MODIFIÉ PAR L'AVENANT N° 65)

### Liste des compétences

#### 1. Axe conseil en insertion

- 1.1. Recevoir le public en entretien (cotation 8)
- 1.2. Etablir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu (cotation 10)
- 1.3. Informer et aider à l'orientation du public cible (cotation 11)
- 1.4. Être référent dans un domaine spécifique (cotation 11)
- 1.5. Accompagner le public dans son parcours d'insertion (cotation 11)

#### 2. Axe accueil

- 2.1. Accueillir le public (cotation 6)
- 2.2. Informer, recueillir la demande et orienter (cotation 7)
- 2.3 Animer un espace d'accueil et d'information (cotation 7)

#### 3. Axe partenarial

- 3.1. Représenter la structure dans le cadre stratégique (cotation 14)
- 3.2. Représenter la structure en apportant une contribution technique (cotation 10)
- 3.3. Construire, développer un réseau de partenaires (cotation 12)
- 3.4. Négocier (cotation 14)

#### 4. Axe technique

- 4.1. Organiser des réunions techniques internes et externes (cotation 11)
- 4.2. Organiser la gestion administrative de la structure (cotation 7)
- 4.3. Assurer une veille sur l'activité d'insertion (cotation 10)
- 4.4 Outiller l'activité d'insertion (cotation 12)
- 4.5 Documenter (cotation 8)
- 4.6 Accompagner collectivement un groupe dans son parcours (cotation 12)
- 4.7 Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi (cotation 13)

#### 5. Axe Ingénierie de projet

- 5.1. Elaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels (cotation 15)
- 5.2. Concevoir et piloter des projets (cotation 14)
- 5.3. Mettre en œuvre des projets (cotation 11)

#### 6. Axe stratégique

- 6.1. Assurer une veille stratégique (cotation 13)
- 6.2. Proposer des orientations (cotation 14)

#### 7. Axe managérial

- 7.1. Piloter la Mission locale (cotation 16)
- 7.2. Animer et coordonner une équipe (cotation 12)
- 7.3 Piloter les politiques de ressources humaines (cotation 13)
- 7.4 Sécuriser l'environnement juridique de la structure (cotation 14)
- 7.5 : Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (cotation 15)

#### 8. Axe gestionnaire

- 8.1. Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière (cotation 11)
- 8.2. Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure (cotation 11)
- 8.3. Formaliser les outils de gestion de la structure (cotation 11)
- 8.4 Assurer un suivi administratif (cotation 5)
- 8.5. Organiser la vie de la structure (cotation 12)
- 8.6. Tenir la comptabilité (cotation 10)
- 8.7. Assurer le suivi administratif du personnel (cotation 10)
- 8.8. Gérer l'informatique de la structure (cotation 11)
- 8.9 Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure (cotation 15)

#### 9. Axe communication

- 9.1. Concevoir une politique de communication (cotation 13)
- 9.2. Participer à l'élaboration de supports de communication (cotation 8)
- 9.3. Assurer la mise en œuvre technique de la communication (cotation 10)
- 9.4 Elaborer des outils de communication interne et externe (cotation 11)

#### 10. Axe maintenance et Hygiène des espaces

- 10.1 Entretien et hygiène des locaux (cotation 5)
- 10.2 Entretien des espaces verts (cotation 5)

#### Liste des compétences transversales

- A.1 Entretien et maintenance des bâtiments
- A.2 Transmettre et accompagner



**EAP  
EXPLOSIF**

## Détail des items par compétences

### 1. Axe conseil en insertion

#### 1.1. Recevoir le public en entretien (cotation 8)

- Recevoir le public individuellement ou collectivement
- Etablir une relation professionnelle adaptée au public dans le cadre de l'accompagnement global et la maintenir tout au long du parcours

#### 1.2. Etablir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu (cotation 10)

- Réaliser avec le public un état de ses expériences, de ses atouts et de ses difficultés relatifs à sa situation
- Analyser les attentes et besoins du public en prenant en compte l'ensemble de sa situation

#### 1.3. Informer et aider à l'orientation du public cible (cotation 11)

- Informer individuellement et collectivement le public
- Orienter vers le partenaire interne ou externe adapté à la situation du public et en assurer le suivi
- Assurer l'adéquation entre la demande du public et l'offre des dispositifs
- Proposer des prestations en termes d'accompagnement global soit directement réalisées par la structure, soit réalisées par d'autres partenaires
- Assurer un suivi du public en lien avec les partenaires du territoire

#### 1.4. Être référent dans un domaine spécifique (cotation 11)

- Transmettre au public reçu des informations spécifiques (santé, logement, accès au droit) et aider à son orientation sur des besoins spécifiques.
- Conduire des entretiens individuels, collectifs sur un thème spécifique et définir le cas échéant des solutions, des orientations et /ou mettre en œuvre un accompagnement adapté.
- Assurer la transmission d'informations auprès des partenaires

#### 1.5. Accompagner le public dans son parcours d'insertion (cotation 11)

- Construire avec le public et en lien avec les partenaires les actions et les étapes de son parcours
- Accompagner le public en lien avec les partenaires dans la réalisation de ses démarches.
- Ajuster les engagements pris tout au long de l'accompagnement ; en évaluer la réalisation.

### 2. Axe accueil

#### 2.1. Accueillir le public (cotation 6)

- Accueillir, prendre en compte tout public et gérer les flux
- Instaurer une relation de respect et s'assurer de la confidentialité des données

#### 2.2. Informer, recueillir la demande et orienter (cotation 7)

- Recueillir et enregistrer la demande et les informations

relatives à la situation individuelle du public

- Informer et orienter le public reçu
- Apprécier l'urgence d'une demande

#### 2.3 Animer un espace d'accueil et d'information (cotation 7)

- Animer les lieux et organiser l'accès à l'information
- Accompagner le public dans la recherche d'information

### 3. Axe partenarial

#### 3.1. Représenter la structure dans le cadre stratégique (cotation 14)

- Représenter la structure dans ses orientations stratégiques auprès des différents partenaires
- Entretenir, coordonner et animer un réseau de partenaires dans le cadre des orientations stratégiques de la structure

#### 3.2. Représenter la structure en apportant une contribution technique (cotation 10)

- Représenter techniquement la structure dans des réunions de travail
- Assurer une assistance technique auprès des partenaires.

#### 3.3. Construire, développer un réseau de partenaires (cotation 12)

- Constituer un réseau de partenaires
- Animer un réseau de partenaires sur un projet
- Recueillir et actualiser un fichier ou une base de données

#### 3.4. Négocier (cotation 14)

- Comprendre les enjeux stratégiques des partenaires
- Participer à la préparation, la rédaction, la négociation, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des conventions.
- Gérer des situations complexes : représentation globale, enjeux financiers, logiques d'acteurs, légitimité...

### 4. Axe technique

#### 4.1. Organiser des réunions techniques internes et externes (cotation 11)

- Préparer des rencontres et des ateliers
- Animer des rencontres et des ateliers

#### 4.2. Organiser la gestion administrative de la structure (cotation 7)

- Rédiger des documents administratifs
- Planifier, assurer la logistique
- Gérer des emplois du temps
- Effectuer des travaux administratifs

#### 4.3. Assurer une veille sur l'activité d'insertion (cotation 10)

- Se tenir informé des idées, problématiques, expériences relatives à l'insertion des jeunes.
- Participer à l'analyse de l'adéquation des dispositifs des jeunes
- Entretenir des relations avec les partenaires

#### 4.4 Outiller l'activité d'insertion (cotation 12)

- Collecter et vérifier les informations concernant l'activité d'insertion
- Rédiger des notes de synthèse et les mettre à jour. Actualiser les outils de suivi.
- Concevoir ou participer à l'élaboration d'outils de repérage, d'analyse et de suivi de l'évolution des parcours, accessibles au public visé (jeunes, employeurs, partenaires...).

#### 4.5 Documenter (cotation 8)

- Collecter l'information sur les supports les plus adaptés et innovants
- Synthétiser l'information sur les supports les plus adaptés et innovants
- Diffuser l'information sur les supports les plus adaptés et innovants

#### 4.6 Accompagner collectivement un groupe dans son parcours (cotation 12)

- Elaborer le programme d'animation du groupe
- Planifier les actions d'animation et les interventions
- Coordonner les actions et les intervenants
- Assurer le suivi personnalisé des parcours des membres du groupe
- Rendre compte des actions conduites avec le groupe et chaque membre

#### 4.7 Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi (cotation 13)

- Un appui au recrutement de candidats
- Une aide au maintien dans l'emploi
- Développer et maintenir un partenariat avec les entreprises et les employeurs

### 5. Axe Ingénierie de projet

#### 5.1. Elaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels (cotation 15)

- S'adapter en temps réel aux évolutions internes et externes
- Innover (dans les dispositifs, dans l'environnement, dans le management, dans les ressources humaines)
- Piloter les changements en lien avec les évolutions des politiques publiques

#### 5.2. Concevoir et piloter des projets (cotation 14)

- Elaborer, chiffrer et piloter des projets
- Participer à la recherche de financement et de partenaire
- Assurer l'évaluation
- Contribuer à l'expérimentation et à l'innovation au niveau local

#### 5.3. Mettre en œuvre des projets (cotation 11)

- Participer à des expérimentations et à des projets locaux dans le domaine de l'insertion
- Participer à l'animation et à la mise en œuvre du projet en utilisant tous les outils adaptés

- Rendre compte à la direction de la mise en œuvre, de l'évaluation et des préconisations à la fin du projet

### 6. Axe stratégique

#### 6.1 Assurer une veille stratégique (cotation 13)

- Assurer une veille sociale, économique et législative
- Assurer une veille locale, régionale, nationale et internationale
- Traduire ces veilles en stratégie partenariale
- Conduire des réunions et des entretiens stratégiques

#### 6.2. Proposer des orientations (cotation 14)

- Produire des notes d'orientations prospectives
- Traduire les notes prospectives en propositions d'actions
- Prendre en compte les contraintes de temps et budgétaires

### 7. Axe managérial

#### 7.1. Piloter la Mission locale (cotation 16)

- Préparer en lien avec le président l'organisation des instances associatives
- Mise en œuvre des orientations stratégiques avec les professionnels
- Rendre compte de ses délégations de pouvoirs et de responsabilités

#### 7.2. Animer et coordonner une équipe (cotation 12)

- Fixer les objectifs en donnant du sens à l'activité par rapport aux missions
- Animer, organiser et superviser le travail d'une équipe
- Evaluer le personnel
- Aider l'équipe sur des aspects méthodologiques et sur leurs pratiques en matière d'insertion des jeunes

#### 7.3 Piloter les politiques de ressources humaines (cotation 13)

- Recruter le personnel
- Gérer les relations avec le personnel et ses représentants
- Elaborer la politique de formation
- Evaluer le personnel

#### 7.4 Sécuriser l'environnement juridique de la structure (cotation 14)

- Maitriser et actualiser les dispositions légales, réglementaires et juridiques
- Mettre en œuvre la réglementation juridique
- Assurer une veille juridique
- Conseiller la gouvernance

#### 7.5 : Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (cotation 15)

- Accompagner l'acquisition de nouvelles compétences
- Accompagner l'intégration professionnelle des salariés

## 8. Axe gestionnaire

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

- Veiller à l'équilibre budgétaire
- Traduire dans le budget les orientations politiques du Conseil d'administration.

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

- Etablir, interpréter, exploiter les états comptables et financiers
- Compléter le rapport d'activité et le montage des dossiers sur le plan financier
- Gérer la trésorerie

8.3. Formaliser les outils de gestion de la structure (cotation 11)

- Elaborer et mettre en œuvre des outils et les procédures de gestion
- Mettre en place et exploiter les tableaux de bord
- Gérer la trésorerie

8.4 Assurer un suivi administratif (cotation 5)

- Constituer et mettre à jour les dossiers
- Transmettre les informations administratives aux organismes partenaires
- Organiser les invitations et les convocations

8.5. Organiser la vie de la structure (cotation 12)

- Assurer le suivi de la vie associative : CA, AG, faire les appels à cotisations de l'association
- Assurer le suivi et le soutien logistique de l'organisation des réunions
- Rassembler les informations données pour réaliser le suivi de l'activité de la structure (bilan...)
- Veiller à l'application des obligations légales et réglementaires

8.6. Tenir la comptabilité (cotation 10)

- Tenir la comptabilité générale
- Réaliser les opérations quotidiennes de gestion
- Tenir la comptabilité analytique

8.7. Assurer le suivi administratif du personnel (cotation 10)

- Assurer le suivi administratif des dossiers du personnel.
- Recevoir et traiter les informations relatives aux congés payés, aux absences diverses, aux arrêts maladie, au suivi de formations, à l'ARTT...

8.8. Gérer l'informatique de la structure (cotation 11)

- Installer, entretenir, faire évoluer et sécuriser les systèmes, le matériel et les logiciels informatiques
- Réaliser des requêtes sur les différentes bases de données
- Créer et actualiser de nouveaux outils informatiques (Internet, logiciel.) et numériques

- Former à l'utilisation des outils informatiques et numériques
- Assurer une assistance technique auprès des réseaux territoriaux.

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

- Mettre en place les outils de suivi analytique et prospectif des finances de la structure
- Réaliser un diagnostic de la situation financière
- Elaborer et planifier une stratégie pluriannuelle de financement
- Rendre compte de la gestion
- Maitriser les enjeux budgétaires

## 9. Axe communication

9.1. Concevoir une politique de communication (cotation 13)

- Proposer une stratégie de communication
- Mettre en œuvre le plan de communication

9.2. Participer à l'élaboration de supports de communication (cotation 8)

- Participer à l'élaboration de communication interne et externe adaptée au public visé

9.3. Assurer la mise en œuvre technique de la communication (cotation 10)

- Coordonner la mise en œuvre des supports de communication
- Organiser les manifestations extérieures
- Collecter et coordonner la remontée de l'ensemble des informations internes et externes à des fins de communication

9.4 Elaborer des outils de communication interne et externe (cotation 11)

- Rédiger et proposer des textes et illustrations pour des supports internes et externes
- Assurer une veille de l'information
- Promouvoir et utiliser les nouveaux supports numériques
- Assurer l'archivage numérique des informations

## 10 Axe entretien des locaux

10.1 Entretien et hygiène des locaux (cotation 5)

- Balayer, aspirer, laver les sols, les vitres des différents locaux
- Connaître et respecter les règles de sécurité et les protocoles d'hygiène en collectivité

10.2 Entretien des espaces verts (cotation 5)

- Jardiner et entretenir les massifs
- Tondre la pelouse, tailler les haies et les arbustes

## Liste des compétences transversales

### A.1. Entretien et maintenance des bâtiments

- Réaliser des petits travaux d'entretien (peinture, électricité, plomberie, etc.)
- Diagnostiquer une panne sur une installation (éclairage, chauffage, sanitaires)
- Vérifier le fonctionnement de l'installation sanitaire, de chauffage central et de production d'eau chaude

### A.2. Transmettre et accompagner

- Transférer un savoir faire
- Tutorer des nouveaux embauchés ou des stagiaires et participer au jury si besoin.



**L'IA n'est pas proratisable !**

## ANNEXE 4

## CORRESPONDANCES COTATIONS / COMPÉTENCES

VOIR AVIS CGT PAGE SUIVANTE

Nouvelles Cotations	Intitulé des compétences	Code
5	Assurer un suivi administratif	8.4
5	Entretien et hygiène des locaux	10.1
5	Entretien des espaces verts	10.2
6	Accueillir le public	2.1
7	Informar, recueillir la demande et orienter	2.2
7	Animer un espace d'accueil et d'information	2.3
7	Organiser la gestion administrative de la structure	4.2
8	Recevoir le public en entretien	1.1
8	Documenter	4.5
8	Participer à l'élaboration de supports de communication	9.2
10	Etablir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu	1.2
10	Représenter la structure en apportant une contribution technique	3.2
10	Assurer une veille sur l'activité d'insertion	4.3
10	Tenir la comptabilité	8.6
10	Assurer le suivi administratif du personnel	8.7
10	Assurer la mise en œuvre technique de la communication	9.3
11	Informar et aider à l'orientation du public cible	1.3
11	Etre référent dans un domaine spécifique	1.4
11	Accompagner le public dans son parcours d'insertion	1.5
11	Organiser des réunions techniques interne et externe	4.1
11	Mettre en œuvre des projets	5.3
11	Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière	8.1
11	Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure	8.2

Nouvelles Cotations	Intitulé des compétences	Code
11	Formaliser les outils de gestion de la structure	8.3
11	Gérer l'informatique de la structure	8.8
11	Elaborer des outils de communication interne et externe	9.4
12	Construire, développer un réseau de partenaires	3.3
12	Outiller l'activité d'insertion	4.4
12	Animer et coordonner une équipe	7.2
12	Organiser la vie de la structure	8.5
12	Accompagner collectivement un groupe dans son parcours	4.6
13	Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi	4.7
13	Assurer une veille stratégique	6.1
13	Piloter les politiques de ressources humaines	7.3
13	Concevoir une politique de communication	9.1
14	Représenter la structure dans le cadre stratégique	3.1
14	Négocier	3.4
14	Concevoir et piloter des projets	5.2
14	Proposer des orientations	6.2
14	Sécuriser l'environnement juridique de la structure	7.4
15	Elaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels	5.1
15	Accompagner l'évolution professionnelle des salariés	7.5
15	Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure	8.9
16	Piloter la Mission locale	7.1

**J'ai exercé la  
compétence Beau  
Gosse pendant  
1 heure.**

**Ça compte ?**

## ANNEXE 5

## CORRESPONDANCES COMPÉTENCES / COTATIONS

Code	Intitulé des compétences	Nouvelles Cotations	Avis CGT
1.1	Recevoir le public en entretien	8	12
1.2	Etablir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu	10	12
1.3	Informier et aider à l'orientation du public cible	11	12
1.4	Etre référent dans un domaine spécifique	11	12
1.5	Accompagner le public dans son parcours d'insertion	11	12
2.1	Accueillir le public	6	7
2.2	Informier, recueillir la demande et orienter	7	7
2.3	Animer un espace d'accueil et d'information	7	7
3.1	Représenter la structure dans le cadre stratégique	14	15
3.2	Représenter la structure en apportant une contribution technique	10	14
3.3	Construire, développer un réseau de partenaires	12	14
3.4	Négocier	14	15
4.1	Organiser des réunions techniques interne et externe	11	12
4.2	Organiser la gestion administrative de la structure	7	10
4.3	Assurer une veille sur l'activité d'insertion	10	12
4.4	Outiller l'activité d'insertion	12	12
4.5	Documenter	8	10
4.6	Accompagner collectivement un groupe dans son parcours	12	12
4.7	Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi	13	12
5.1	Élaborer des projets de changements, piloter des projets institutionnels	15	15
5.2	Concevoir et piloter des projets	14	14
5.3	Mettre en œuvre des projets	11	14

Code	Intitulé des compétences	Nouvelles Cotations	Avis CGT
6.1	Assurer une veille stratégique	13	14
6.2	Proposer des orientations	14	15
7.1	Piloter la Mission locale	16	16
7.2	Animer et coordonner une équipe	12	15
7.3	Piloter les politiques de ressources humaines	13	15
7.4	Sécuriser l'environnement juridique de la structure	14	15
7.5	Accompagner l'évolution professionnelle des salariés	15	15
8.1	Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière	11	15
8.2	Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure	11	15
8.3	Formaliser les outils de gestion de la structure	11	12
8.4	Assurer un suivi administratif	5	8
8.5	Organiser la vie de la structure	12	12
8.6	Tenir la comptabilité	10	12
8.7	Assurer le suivi administratif du personnel	10	10
8.8	Gérer l'informatique de la structure	11	14
9.1	Concevoir une politique de communication	13	13
9.2	Participer à l'élaboration de supports de communication	8	8
9.3	Assurer la mise en œuvre technique de la communication	10	12
9.4	Élaborer des outils de communication interne et externe	11	12
10.1	Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure	15	15
11.1	Entretien et hygiène des locaux	5	5
11.2	Entretien des espaces verts	5	5

IA 3000 avec  
la compétence

# Cool & Zen !



**ANNEXE 6****CORRESPONDANCES COMPÉTENCES TRANSVERSALES / POINTS**  
(CONFORMÉMENT À L'AVENANT N° 65)

Code	Intitulé des compétences	Point
A.1	Entretien et maintenance des bâtiments	10
A.2	Transmettre, accompagner	10

# La CPO abrogée par Pénicaud !



## ANNEXE 7

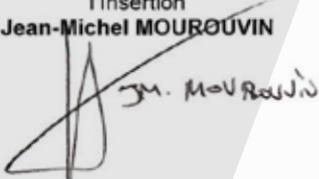
## LES EMPLOIS DU MÉDICO SOCIAL ET SOCIAL HORS EMPLOIS REPÈRES

Assistant social	IP minimum 442
Infirmier	IP minimum 442
Psychologue	IP minimum 468
Educateur spécialisé	IP minimum 442
Conseiller ESF	IP minimum 442
Moniteur Educateur	IP minimum 420

**La CGT conteste la non prise en compte explicite des diplômes du médico-social leur non intégration implicite dans la CCN et surtout leur dévalorisation en matière salariale. Seul le contrat fera référence au diplôme !!! Le diplôme est exigé mais le salaire n'est pas suffisant. Le statut cadre n'est même pas reconnu pour les psychologues !!**

Le contrat fera expressément référence aux diplômes obligatoires régissant ces emplois.

Ces emplois bénéficient d'un IP et d'un IA qui progressent selon les règles conventionnelles. L'annexe rappellera l'existence des règles de déontologie et d'éthique des divers métiers.

<p><b>UNML</b> Union Nationale des Missions Locales et PAIO et Organismes d'Insertion Sociale et Professionnelle Le président, <b>Jean-Patrick GILLE</b></p> 	<p><b>CFDT</b> Fédération PSTE : Fédération de la Protection Sociale du Travail et de l'Emploi <b>Philippe BERHAULT</b></p> <p><b>SYNAMI: Syndicat National des Métiers de l'Insertion</b> <b>Jean-Michel MOUROUVIN</b></p> 
<p><b>CGT</b> FNPOS : Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux <b>Jean-Philippe REVEL</b></p> 	

fédération  
des  
organismes  
sociaux

la  
cgt

**Les choix les plus évidents  
sont parfois les meilleurs**

fédération  
des  
organismes  
sociaux

la  
cgt

**Rejoins nous !**