

# Comment L'UNML augmente les salariés les mieux payés avec la complicité du SYNAMI/CFDT et laisse sur le bas-côté les autres salariés

## LES VÉRITÉS SELON LA CGT MISSIONS LOCALES

**Indemnité d'Encadrement  
jusqu'à 30 points en plus !**

**Compétence A3  
Organisation d'Equipe  
jusqu'à 20 points en plus !**

**Malades les plus anciens  
discriminés !**

**Nouvelle Compétence 4.8 :  
Chargé de projet low cost**

### Encore plus de fric pour les cadres...avec l'avenant 83 !

L'UNML ne veut pas négocier les salaires le 17 Octobre 2024 comme la CCN l'y oblige mais elle a décidé en septembre d'augmenter les cadres (avenant 83) en leur accordant une « Indemnité d'encadrement » de 20 points à 30 points selon le nombre de salariés encadrés.

Le Synami/CFDT signe.

### Comment Interdire l'accès à la cotation 14 ou 15 contre 20 points avec l'avenant 84 ?

L'UNML a décidé également d'augmenter la rémunération des salariés non-cadres (conseillers ou chargés de projet qui organisent le travail d'une équipe) en créant la compétence transversale A.3 : « Assurer l'organisation, la continuité et la cohérence opérationnelle d'une équipe. »

Le Synami/CFDT signe.

### Création d'une compétence « illusoire », la 4.8 cotation 13

Toujours avec l'avenant 84, est créée la compétence 4.8 – cotation 13 :

« Assurer une expertise dans une thématique de l'approche globale de l'accompagnement des jeunes ». Qui pourra réellement bénéficier de cette compétence ?

Le Synami/CFDT signe.

### Avenants 81 et 82 sur la prévoyance (maintien de salaire en cas de maladie) :

Les patrons vont gagner encore plus d'argent sur la maladie et les salariés les plus anciens seront discriminés quand ils seront malades ! **Le Synami/CFDT signe.**

Explications techniques :

**L'avenant 81** : propose seulement pour l'année 2025 !

- Baisse des cotisations employeurs en matière de prévoyance
- Baisse des cotisations des salariés (à hauteur de 0,86% pour la tranche A)
- Augmentation des prestations maladie versées par les assureurs aux employeurs
- Un maintien de salaire à 100% en cas de maladie **MAIS** uniquement à partir de la 2ème période... (plus on est ancien dans la structure moins on pourra en bénéficier !)

**L'avenant 81** : Un avenant illégal et discriminatoire selon la CGT

**L'Avenant 82** : annule les effets de l'avenant 81 au bout d'un an **SAUF** :

- L'augmentation de la part versée aux employeurs en cas de maladie

### Mensonge, « couac » et signature

LE SYNAMI/CFDT dans sa communication estime que l'avenant 81 est une avancée notamment parce qu'il augmenterait le maintien de salaire de 66% à 90%...**MAIS C'EST DÉJÀ LE CAS DEPUIS 2013 !**

### Un peu d'histoire : les salariés malades doivent payer !

Rappelons juste qu'en 2013 c'est le Synami/ CFDT, la CFTC et la CGC qui avaient signé l'avenant 48 qui réduisait le maintien de salaire en cas de maladie de 100% à 90%. Depuis ce sont des millions d'euros qui ont été volés aux salariés malades au profit des missions locales qui ne les remplaçaient pas.

**VOIR CI-APRÈS NOS EXPLICATIONS DÉTAILLÉES SUR LES AVENANTS 83 & 84, ET LES AVENANTS 81 & 82**

## SALAIRES EN MISSIONS LOCALES L'UNML AUGMENTE LES CADRES, REFUSE DE NÉGOCIER LES SALAIRES ET DÉTROUSSE LES SALARIÉS MALADES ! LES PREMIERS DE CORVÉE DU RÉSEAU NE COMPTENT PAS POUR L'UNML PLUSIEURS AVENANTS VONT SEMER DISCRIMINATION ET DIVISION ENTRE LES SALARIÉS LES EXPLICATIONS DE LA CGT MISSIONS LOCALES

### Défaut de loyauté de l'UNML

L'UNML veut transgresser l'article 6.3 de la CCN ML/PAIO en refusant de négocier les salaires au mois d'octobre 2024 et propose un report en décembre !

Pourtant le projet de Loi de Finance (PLF) 2025 est sorti le 10 octobre soit en amont de la Commission Paritaire de Négociation prévue le 17 octobre 2024.

Attendre le PLF 2025 certes, mais pourquoi augmenter les cadres et ceux qui coordonnent des équipes sans se préoccuper du budget 2025 ?

### L'UNML augmente les mieux payés avec la complicité du SYNAMI/CFDT et laisse sur le bas-côté les autres salariés

#### Encore plus de fric pour les cadres...avenant 83

Pourtant, l'UNML a décidé d'augmenter les cadres (**avenant 83**) en leur accordant une « **prime d'encadrement** » pour les cadres ayant la responsabilité d'organiser, de répartir, de coordonner la charge de travail d'une équipe ainsi que de fixer les objectifs et d'évaluer les salariés.

Ainsi selon le nombre de salariés « encadrés » il y aura des points en plus pour des cadres qui sont déjà mieux payés...pour encadrer.

Nombre de salariés dans l'équipe	Nombre de points
1 à 4	20
5 à 14	25
15 et +	30

**Le scandale** : La plupart des cadres ont déjà bénéficié d'indemnités de responsabilité qui ont été intégrées à leur salaire après l'avenant 65 (qui n'autorisait qu'une indemnité de responsabilité pour les seules directions).

#### **Le SYNAMI/CFDT a signé cet avenant !**

#### Interdire l'accès à la cotation 14 ou 15 contre 20 points : avenant 84.

L'UNML a décidé également à la demande de la CFDT d'augmenter la rémunération des salariés non-cadres (conseillers ou chargés de projet) **en créant la compétence transversale A.3 : Assurer l'organisation, la continuité et la cohérence opérationnelle d'une équipe.**

Et voilà le résultat :

#### A 3 - Assurer l'organisation, la continuité et la cohérence opérationnelle d'une équipe (20 points)

- Animer et organiser l'activité opérationnelle d'une équipe en application des directives et objectifs fixés par la direction
- Assurer le suivi régulier de l'activité de l'équipe auprès de la direction
- Relayer toutes informations utiles entre la direction d'une part et l'équipe ou des partenaires d'autre part

Ce que dit la CCN sur les compétences transversales (*Article VI-1-2-1-1 Classification du salarié*)

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

**Le scandale** : Tout ça pour empêcher l'évolution professionnelle vers le poste de chargé de projet (cotation 14) ou de cadre.

#### **Le SYNAMI/CFDT a signé cet avenant !**

## Création d'une compétence « illusoire », la 4.8 cotation 13

Toujours avec l'avenant 84, est créée une **nouvelle compétence 4.8** :

*Assurer une expertise dans une thématique de l'approche globale de l'accompagnement des jeunes (13)*

Les activités associées à cette compétence, activités qui devront être exercées et maîtrisées sont les suivantes :

- Apporter un appui et conseil en interne dans un domaine d'expertise
- Contribuer à l'élaboration et à la formalisation du diagnostic de territoire dans un domaine d'expertise
- Proposer des orientations de développement dans un domaine d'expertise
- Développer et maintenir un partenariat dans un domaine d'expertise

**Le Scandale** : c'est toujours le patron qui décide de l'octroi de cette compétence, ce sera très compliqué de démontrer que l'on détient ces compétences sujettes à interprétation et compréhension.

La compétence 4.8 rendra l'accès à la cotation 14 encore plus difficile !

**Le SYNAMI/CFDT a signé cet avenant !**

**Avenants 81 et 82 sur la prévoyance (maintien de salaire en cas de maladie) :**

**Les patrons vont gagner encore plus d'argent sur la maladie et les plus anciens seront discriminés.**

**Le SYNAMI/CFDT a signé ces 2 avenants**

Explications techniques :

L'avenant 81 : propose seulement pour l'année 2025 !

- Baisse les cotisations employeurs en matière de prévoyance
- Baisse les cotisations des salariés (à hauteur de 0,86% pour la tranche 1)
- Augmente la part des prestations versée par les assureurs aux employeurs
- Propose un maintien de salaire à 100% en cas de maladie MAIS uniquement à partir de la 2ème période...

L'Avenant 82 : annule les effets de l'avenant 81 au bout d'un an sauf :

- L'augmentation de la part versée aux employeurs en cas de maladie

**L'avenant 81 : Un avenant illégal et discriminatoire pourtant signé par l'UNML et la CFDT !**

Accorder un maintien de salaire en cas de maladie moins favorable aux salariés ayant le plus d'ancienneté pourrait être considéré comme discriminatoire sur la base des articles L1132-1 et L1133-1 du Code du travail, ainsi que sur la jurisprudence de la Cour de cassation qui impose des justifications objectives pour toute différence de traitement.

La CGT Missions locales rejette cet avenant et en contestera sa légalité.

**Mensonge, « couac » et signature**

LE SYNAMI/CFDT dans sa communication estime que l'avenant 81 est une avancée notamment parce qu'il augmenterait le maintien de salaire de 66% à 90%...Mais c'est déjà le cas !

Sur la discrimination pour les salariés les plus anciens du réseau, la CFDT reconnaît ce qu'elle appelle « un COUAC » ...mais a bel et bien signé cet avenant !

**Un peu d'histoire : les salariés malades doivent payer !**

Rappelons juste qu'en 2013 c'est la CFDT, La CFTC et la CGC qui avaient signé l'avenant 48 qui réduisait le maintien de salaire en cas de maladie de 100% à 90%.

Depuis ce sont des millions d'euros qui ont été volés aux salariés malades au profit des missions locales qui ne les remplaçaient pas.

Les caisses de la prévoyance sont pleines : 15 millions de réserves au 31 décembre 2023. Un maintien à 100% du salaire en cas de maladie coûterait 1,438 millions d'euros (soit moins de 10% des réserves sachant qu'en 2023, l'excédent du régime a été de 2,657 millions d'euros).

**Rappelons l'argument de la CFDT : il est normal de perdre 10% de son salaire quand on est malade car ce sont les autres qui effectuent le travail.**