



Éclaireur d'avenir

Révision de la classification

Avenant 65





Révision de la classification : avenant 65

1. Historique – Entrée en vigueur de l'avenant 65
2. Enjeux
3. Définition de la classification
4. Maintien des grands principes
5. Modifications de l'avenant 65
6. *L'avenant en synthèse*
7. *Rémunérations*
8. *Focus – Emploi repère Conseiller-ère en insertion sociale et professionnelle*
9. *Rétroplanning d'application à la MLHG*





1- Historique

- La première révision globale du système de classification date du 20 mars 2013. Pour autant, cette dernière n'a pas vu le jour, un droit d'opposition ayant été formé par certains syndicats de salarié-e-s représentatifs dans la branche.
- De nouveaux travaux ont débuté en 2014 et ont pris fin le 20 juin 2019 aboutissant à la signature unanime de l'avenant 65 (*révision du titre VI de la CCN et des annexes*) par la CFDT, la CGT et l'UNML.



Entrée en vigueur de l'avenant 65

LA PROCÉDURE D'EXTENSION D'UN ACCORD DE BRANCHE (AVENANT 65)



Entrée en vigueur :

Dans un délai de 12 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension soit jusqu'au 14 octobre 2021.



2- Enjeux

Cette nouvelle classification va ainsi permettre au réseau :

- de répondre aux « besoins » des employeurs et des salarié-e-s.
- de s'adapter aux enjeux et évolutions des politiques publiques et aux attentes des jeunes.





3- Définition de la classification

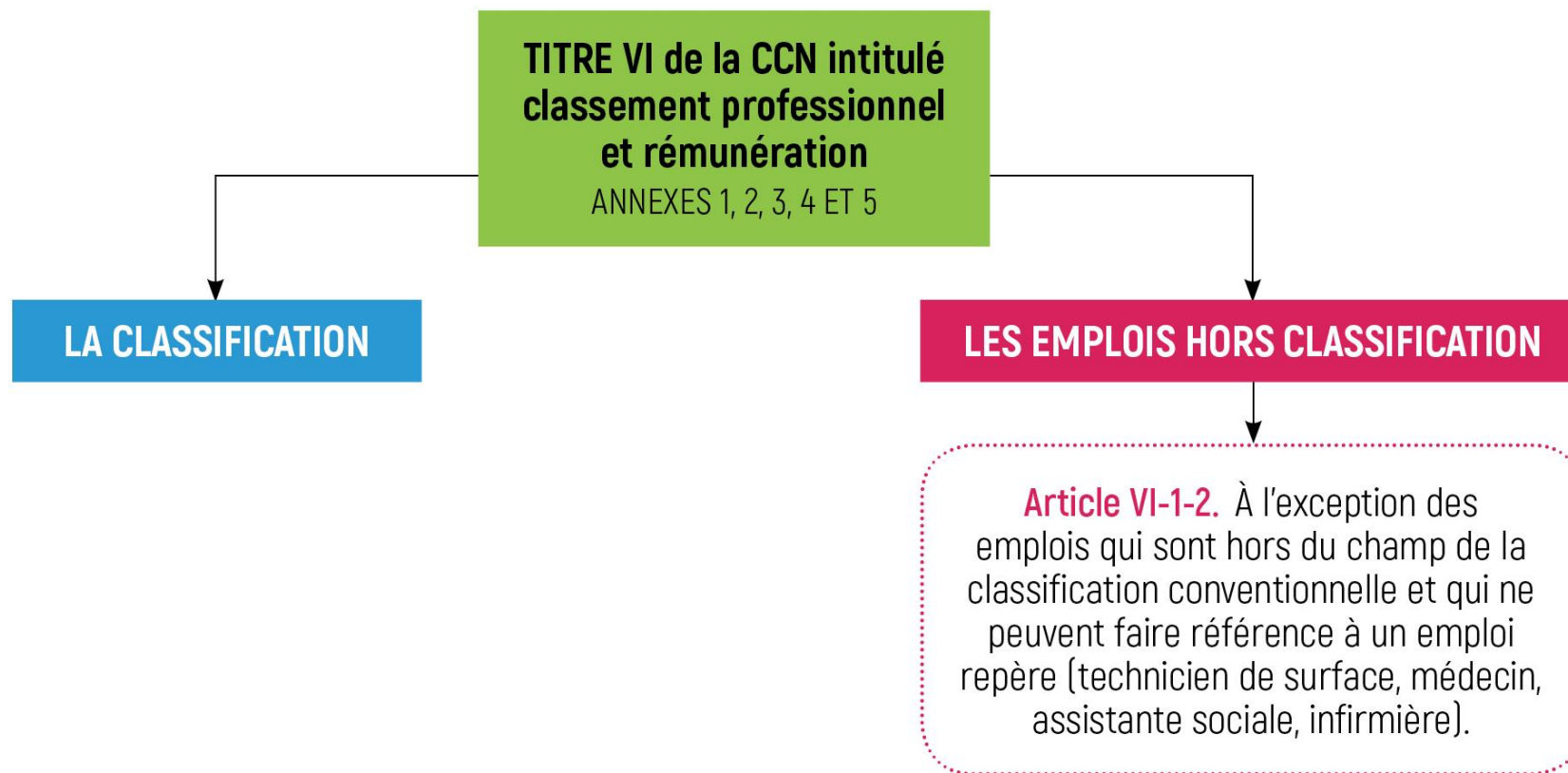
La classification se définit comme un classement général des « postes de travail ».

Primauté de l'accord de branche

Toutes les conventions collectives prévoient une classification des emplois (Bloc 1 Ordonnance Macron)



4- Maintien des grands principes de classification actuelle



4- Maintien des grands principes de classification actuelle

Composition de la classification





4- Maintien des grands principes de classification actuelle

Mécanisme de validation des compétences

- Le salarié-e doit maîtriser et exercer **l'ensemble** des **items** composant la compétence (nommés avec l'avenant 65 **activités**)
 - **La maîtrise** = connaissance effective.
 - **L'exercice** = pratique effective
- La reconnaissance **appartient toujours** à l'employeur.





5- Les modifications de l'avenant 65

A- Les modifications de forme

- Création des annexes 6 et 7
- Réduction du nombre d'items/activités par compétence (de 243 à 137)
- Modification des numéros de compétences





5- Les modifications de l'avenant 65

B- Les modifications de fond :

Création d'emploi repère et d'emploi hors emploi repère :

→ des emplois repères :

Agent d'hygiène et de maintenance des locaux et des espaces verts
Responsable administratif et financier,
Responsable des Ressources Humaines.

→ des emplois hors « emploi repère » (annexe 6) qui sont fréquents dans les structures :

Assistant social, infirmier, psychologue, éducateur spécialisé, conseiller ESF, moniteur éducateur)

Et toujours des emplois hors classification





5- Les modifications de l'avenant 65

B- Les modifications de fond :

Fusion d'emplois repères :

- Le chargé-e d'accueil et le chargé-e d'animation deviennent « chargé-e d'accueil et d'animation »
- Le conseiller-ère niveau 1 et le conseiller-ère niveau 2 deviennent « conseiller-ère en insertion sociale et professionnelle »





5- Les modifications de l'avenant 65

B- Les modifications de fond :

Création d'un classement de compétences :

- Une **compétence socle** est une compétence qu'il est indispensable de maîtriser dans l'emploi repère.
- Une **compétence complémentaire** est une compétence qui enrichit l'emploi repère. Cette compétence est à l'initiative de l'employeur. Les cotations des compétences complémentaires peuvent être, dans certains cas, supérieures aux cotations des compétences socles.
- Une **compétence transversale** est une compétence temporaire hors cotation commune à plusieurs emplois repères. Elle est à l'initiative de l'employeur. Elle octroie des points supplémentaires pendant son exercice





5- Les modifications de l'avenant 65

B- Les modifications de fond :

Création de nouvelles compétences

Exemples (liste non exhaustive) :

- 4.6 accompagner collectivement un groupe dans son parcours,
- 4.7 appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi,
- 7.5 accompagner l'évolution professionnelle des salariés,
- 10.1 entretien et hygiène des locaux
- 10.2 entretien des espaces verts





5- Les modifications de l'avenant 65

B- Les modifications de fond :

Revalorisation de certaines cotations :

- Le chargé d'accueil et d'animation passe de la cotation 6 (IP 360) à la cotation 7 (IP 364)
- L'assistant administratif passe de la cotation 4 (IP 344) à la cotation 5 (IP 347)
- L'assistant de gestion passe de la cotation 7 (IP 364) à la cotation 10 (IP 389)
- L'assistant financier passe de la cotation 10 (IP 389) à la cotation 11 (IP 420)





5- Les modifications de l'avenant 65

B- Les modifications de fond :

Augmentation d'un indice professionnel :

L'indice professionnel de la cotation 11 (conseiller-ère en insertion sociale professionnelle et l'assistant informatique) passe de **398 à 420**.





5- Les modifications de l'avenant 65

B- Les modifications de fond :

Reconnaissance d'une activité et d'une compétence :

➤ Le maintien des grands principes...

La reconnaissance définitive de la compétence appartient à l'employeur.

- Pour que la compétence soit reconnue il faut que le salarié-e exerce et maîtrise toutes les activités de la compétence.
- L'exercice se définit toujours comme une pratique effective





5- Les modifications de l'avenant 65

B- Les modifications de fond :

Reconnaissance d'une activité et d'une compétence :

- Et l'ajout d'une condition:
 - **Lorsque l'employeur demande qu'une activité soit exercée, il doit la notifier par écrit au salarié-e.** Après 3 mois d'exercice maximum, l'employeur doit notifier par écrit au salarié-e, la reconnaissance ou non de l'activité. En l'absence de notification écrite, elle n'est pas acquise.





6 – En synthèse Emplois repère - Axes

14 emplois repères classés en 4 domaines à la MLHG (*hors maintenance hygiène espaces verts*)

1.insertion; 2.information-Communication; 3.gestion; 4.encadrement;

+

Emplois hors cotation

Emplois hors classification

Les emplois repère sont composés de compétences réparties en 9 axes (*hors maintenance hygiène espaces verts*)

1.Conseil en insertion; 2. Accueil; 3. Partenarial; 4. Technique; 5. Ingénierie de projet; 6. Stratégique; 7. Managérial; 8. Gestionnaire; 9. Communication;

Les compétences sont composées de 137 activités (avant l'avenant 65 : 243 items)





6 – En synthèse Compétences

L'emploi repère est composé de compétences socles et de compétences complémentaires

Une compétence pour être acquise doit être **maitrisée et exercée** pour **toutes les activités** qui la composent.

La reconnaissance de la compétence exercée et maitrisée peut entraîner une évolution de la cotation.

Les compétences transversales peuvent être exercées par tout salarié-e, hors cotation, à l'initiative de l'employeur, mais devant être limitée dans le temps avec une notification écrite, moyennant une rémunération complémentaire

Ex : la compétence A.2 : Transmettre et accompagner





6 – En synthèse

Principales modifications

Création des emplois repères : RAF et RRH

Fusion des emplois repères

Chargé-e-s d'accueil et d'animation; Conseiller-ère en insertion social et professionnelle (cotations 11 à 13)

Simplification : 137 activités qui composent les compétences au lieu de 243 items

Nouvelles compétences:

Axe technique

4.6 : Accompagner collectivement un groupe dans son parcours (12)

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

Axe managérial

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

7.5 : Accompagner l'évolution professionnelle des salarié-e-s (15)

Axe gestionnaire

8.9 Mettre en place des indicateurs, analyser suivre anticiper les informations financières

Axe communication

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



7 – Rémunérations

Emploi repère	Avant l'avenant	Après l'avenant	MLHG IP Minimum
Assistant-e administratif-ve	Cotation 4 / IP 344	Cotation 5 / IP 347	
Chargé-e d'accueil et d'animation	Cotation 6 / IP 360	Cotation 7 / IP 364	
AACAA		Cotation 7 / IP 364	AACAA : Cotation 7 / IP 374
Chargé-e de documentation	Cotation 8 : IP 369	Cotation 8 : IP 369	
Assistant-e de gestion	Cotation 7 / IP 364	Cotation 10 / IP 389	
Assistant-e financier	Cotation 10 / IP 389	Cotation 11 / IP 420	
CIP cotation 11	Ancien IP : 398	Nouvel IP : 420	Cotation 11 / IP 420
CIP exerçant les compétences 3.3 ; 4.4 ; 4.6	Ancien IP : 442	Nouvel IP : 442	Cotation 12 / IP 443
CIP exerçant la nouvelle compétence 4.7		Cotation 13 IP 468 minimum	
Chargé-e de projet	Cotation 14 / IP 488	Cotation 14 / IP 488	Cotation 14 / IP 488
Responsable de secteur	Cotation 15 / IP 548	Cotation 15 / IP 548	Cotation 15 / IP 548
Direction	Cotation 16 / IP 608	Cotation 16 / IP 608	Cotation 16 / IP 608



8 – Focus emploi repère Conseiller-ère en insertion

L'emploi repère Conseiller-ère en insertion est composé de 15 compétences:

7 Compétences socles : Cotation 11

4 Compétences complémentaires : Cotation 11

3 Compétences complémentaires: cotation 12

- 3.3 Construire, développer un réseau de partenaire
- 4.4 Outiller l'activité d'insertion
- 4.6 Accompagner collectivement un groupe dans son parcours

1 Compétence complémentaire: cotation 13

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

Pour que les compétences complémentaires soient reconnues, **toutes les activités de la compétence doivent être maîtrisées et exercées à la demande de l'employeur**

Une seule compétence acquise d'une cotation (exercée et maîtrisée à l'initiative de l'employeur) entraîne la cotation et l'IP correspondant (ex la 3.3 OU la 4.4 OU la 4.6)





8 – Focus Emploi repère Conseiller-ère en insertion

Focus sur les nouvelles compétences:

4.6 Accompagner collectivement un groupe dans son parcours

- 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

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





9 - Rétroplanning d'application à la MLHG

ETAPES ET RETROPLANNING :

2021-10 : La paie d'octobre 2021 doit intégrer les modifications éventuelles de rémunération

2021-10-13 : Les avenants doivent avoir été signés et un courrier d'information doit avoir été adressé aux autres salarié-e-s

2021-10-13 : Les entretiens de positionnement sur la nouvelle grille doivent avoir été menés pour les salarié-e-s concernés

2021-06-07-08-09 : Tenue des entretiens (pour les salarié-e-s changeant de cotation ou positionnés sur un nouvel emploi repère)

2021-06-15 : Présentation aux salarié-e-s des modifications apportées par l'avenant et leurs implications pour la MLHG

2021-05-27 : Consultation du CSE





MERCI DE VOTRE ATTENTION !

**NOUS REPONDONS A VOS QUESTIONS POSEES DANS LE TCHAT VIA UNE
FAQ.**

