

Avenant N° 65

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

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 CCN.

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^{er} 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'activités, 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.

Handwritten signature and initials in blue ink, including the number 2 and a checkmark.

TITRE 1

REVISION DU TITRE VI – CLASSEMENT PROFESSIONNEL ET REMUNERATION

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.

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.

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) Activités (annexe 3)

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

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.

4
5 ✓

Article VI -1-2-1-2 Positionnement

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

A) La reconnaissance d'un emploi repère

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

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

- **Reconnaissance de l'activité**

Chaque activité doit nécessairement être maîtrisée et exercée.

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.

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

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

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.

- **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.

C) Exception : les compétences transversales

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

L'article VI-1-2-2 promotion a été déplacé à l'article VI-2-2-5 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.

A chaque emploi 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.

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.

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.

120⁶ 

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.

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.

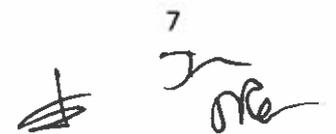
Article VI-2-2-3-2 : Acquisition de l'ancienneté conventionnelle lors de certaines périodes de suspension du contrat de travail

Sont assimilés 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.

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

7


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):

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.

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 :

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 modifié de la façon suivante :

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 professionnels » est inchangé à l'exception de la numérotation :

Article VI-4 Frais professionnels

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 2ème classe

Plus de 3 heures de transport : base SNCF 1ère classe

Les remboursements seront effectués sur pièces justificatives originales.

Les salariés autorisés à faire usage de leur voiture personnelle 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 1er janvier de chaque année.

10
MB
J

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.

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.

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.

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.

HP
JP

TITRE 4

ENTREE 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 devenue 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.

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 et conformément aux conditions prévues par 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

UNML
Union Nationale des Missions Locales et
PAIO
et Organismes d'Insertion Sociale et
Professionnelle
Le président,

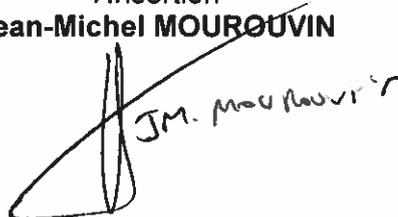
Jean-Patrick GILLE



CFDT
Fédération PSTE : Fédération de la
Protection Sociale du Travail et de l'Emploi

Philippe BERHAULT

**SYNAMI: Syndicat National des Métiers de
l'Insertion**
Jean-Michel MOUROUVIN



CGT

**FNPOS : Fédération Nationale des
Personnels des Organismes Sociaux**

Jean-Philippe REVEL



