



## **Avenant 65 : « augmentation des salaires » mais changement de l'accompagnement en perspective !**

Depuis plusieurs années, nombre de salarié.e.s s'élevaient contre la dérive des « représentant.e.s » du réseau des Missions Locales qui communiquaient essentiellement sur le volet « emploi et relation entreprises » du travail réalisé dans les structures. On a vu fleurir au fil du temps « Missions locales : le 1<sup>er</sup> réseau pour l'emploi des jeunes » sur les différentes communications et notamment des rapports d'activités.

Les salarié.e.s qui osaient revendiquer l'accompagnement global, le fait d'accompagner de jeunes adultes à faire leurs propres choix, à devenir des citoyen.n.e.s éclairé.e.s, étaient traité.e.s de passésistes, de réfractaires au changement, voire, insulte suprême apparemment dans la bouche de ceux qui la prononçaient, de « socio cu ».

Lorsque le gouvernement s'est dit que finalement Pôle Emploi et les Missions Locales, c'était la même chose et qu'il serait donc opportun d'en opérer la fusion, le réseau, et en premier lieu l'UNML, a fait volte-face, revendiquant tout à coup l'accompagnement global comme LA spécificité des Missions Locales, communiquant à nouveau largement sur cette thématique : « les ML, le 1<sup>er</sup> réseau pour l'emploi et l'autonomie des jeunes ».

### **Un avenant pour quoi faire ?**

[L'avenant 65 sur la classification qui vient d'être signé entre l'UNML, le Synami-CFDT et la CGT](#) ne valorise pas la spécificité de l'accompagnement global, bien au contraire.

Les signataires se félicitent qu'il n'y ait plus qu'un seul emploi repère pour les conseiller.e.s. Fini les niveau 1 et niveau 2. Oui mais... C'est maintenant 3 niveaux de rémunérations possibles en fonction des compétences exercées qui sont cotées 11, 12 ou 13. Fondamentalement pour les cotations 11 et 12 (ex conseiller.e niveau 1 et 2) il y a peu de changement. En revanche, il est créé une nouvelle compétence, la seule cotée 13 dans cet emploi repère, « L'appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi » !

Il y aura donc d'un côté, mais cette fois d'une manière visible au niveau du salaire, les conseiller.e.s recevant les jeunes "éloigné.e.s" de l'emploi (pour parler clairement, celles et ceux qui sont le plus en difficulté sociale), et de l'autre, les conseiller.e.s recevant les "employables". Cela veut-il dire que recevoir les « employables » est plus noble que recevoir les autres ? N'instaure-t-on pas dans ce cas une différence essentielle de « qualité du public » qui se répercute négativement sur certains conseiller.e.s ?

Dans des équipes où cette distinction existe, mais se « résout » dans les rapports cordiaux entre collègues, comment sera-t-elle vécue si certain.e.s touchent un salaire moins important que les autres ?

Comment ne pas donner aux personnels un sentiment d'injustice lorsque certain.e.s seront recruté.e.s directement en cotation 13, et que d'autres auront passé ou passeront plusieurs années en cotation inférieure sans autre motif que leur « compétence » ?

Comment ne pas s'inquiéter de cotations qui vont dans le sens des critères de performance imposés par l'Etat dans les budgets des Missions Locales en induisant une « concurrence » injustifiée ? Qui seront les « bon.ne.s » et les « mauvais.es » conseiller.e.s ? Va-t-on vers l'affichage sur les murs du conseiller.e du mois, celui qui aura mis le plus « d'employables » au travail ? De plus consacrer par un avenant cet écart (financier) entre les personnels induit un traitement différent entre les jeunes, et participe indirectement à

faciliter les projets gouvernementaux en cours pour les Missions Locales (que ce soit dans la perspective d'une fusion avec Pôle Emploi ou la mise en place du Plan Pauvreté).

## **Une aubaine pour les salaires ? Vraiment ?**

Les signataires se félicitent également d'une augmentation de salaire immédiate pour un grand nombre de salarié.e.s. Ce qu'ils oublient de dire : c'est très loin de rattraper l'augmentation du coût de la vie depuis la signature de la CCN !

Ainsi pour les chargé.e.s d'accueil, même avec un changement de cotation, le salaire d'embauche sera très inférieur à celui de 2002 au regard du SMIC : 9,6% au-dessus du SMIC au lieu de 25,6%

Pour un conseiller.e cotation 11, malgré une augmentation de plus de 20 points, le salaire sera 26,5% au-dessus du SMIC au lieu de 43% en 2002.

### **Progression ??!**

En lien, [un tableau comparatif 2002-2019, métier \(hors-cadre\) par métier.](#)

## **Nos revendications :**

- **Une augmentation salariale pour toutes et tous chaque année grâce à une valeur du point indexé sur l'augmentation du coût de la vie**

- **Pour les conseiller.e.s, une progression automatique de la cotation 11 à 12 en 18 mois**

Charge à l'employeur de faire monter en compétences les salarié.e.s grâce au plan de formation et par un encadrement efficace ! Une véritable promotion interne visible et lisible par tous les corps de métiers éviterait également que l'on se demande pourquoi « un.e tel.le me passe devant » !

C'est un pari gagnant pour tous : les jeunes sont face à des conseiller.e.s dont les compétences augmentent et qui sont mieux formé.e.s, les conseiller.e.s se voient reconnu.e.s dans leur travail, et la direction n'a plus à gérer les conflits larvés dus aux différences de traitement !

- **Que la compétence « appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi » n'ait pas une cotation supérieure aux autres compétences de conseiller.e et que la cotation 13 soit attribuée, sans être rattachée à une compétence spécifique, dans les mêmes conditions que la cotation 12, un an après l'obtention de celle-ci.**

- **La reprise d'ancienneté des années d'expérience y compris dans les structures hors champ d'application de la CCN.** Au moment où le gouvernement veut détruire les retraites, il est inadmissible que des salarié.e.s expérimenté.e.s repartent de zéro lorsqu'elles/ils intègrent notre réseau !

Dans certaines Missions Locales le SNUTEFI a négocié des accords d'entreprise validant le passage « à l'ancienneté » de « conseiller niveau 1 » à « conseiller niveau 2 » ainsi qu'une cotation plus élevée pour les chargé.e.s d'accueil bien avant l'avenant 65, et dans des conditions plus justes ! Pourquoi ne pas en faire autant dans vos structures à l'occasion d'éventuelles négociations à venir ?

**Le SNUTEFI vous invite à discuter entre vous de cet avenant, de son application et de ses conséquences, et surtout, à imaginer de meilleures conditions de travail dans le cadre des négociations des accords d'entreprise !**

**Contactez-nous pour plus d'informations !**

SNU TEFI Insertion - c/o FSU - 205 Place Guichard - 69003 Lyon

[snutefi.insertion@gmail.com](mailto:snutefi.insertion@gmail.com)

<https://www.snutefifsu.fr/insertion/>