

## AVENANT 65 : QUEL BILAN QUATRE ANS APRES ?

Publié le 15 octobre 2020, l'arrêté d'extension de la Convention collective nationale des missions locales et PAIO du 21 février 2001, porte sur l'Avenant 65 du 20 juin 2019, « relatif au classement professionnel et aux rémunérations modifiant le titre VI de la convention collective<sup>3</sup>. La Commission nationale des missions locales de la FNAS FO fait le point sur son application, à l'aube de la mise en œuvre de France Travail.

Rappelons les grands axes de cet avenant (article VI 1.1) :

- Les trois fonctions de cette classification sont :
  - La promotion et l'évolution des salariés
  - L'identification des métiers, des emplois repères et des activités
  - L'affectation d'un indice professionnel minimum à chaque cotation.
- Les objectifs de cette classification :
  - Encourager la progression par la promotion dans la structure ou dans la branche
  - Valoriser la mise en œuvre de compétences nouvelles dans l'emploi repère de manière transversale
  - Donner des perspectives d'évolution vers d'autres emplois, d'autres secteurs ou d'autres branches.

Dès le 1<sup>er</sup> juin 2021, donc moins d'un an après la mise en application de l'Avenant 65, la **Commission nationale des Missions Locales FNAS FO alertait déjà sur :**

- **le manque d'effets de ce texte sur les salaires,**
- **sur la nécessaire préservation du caractère collectif des garanties conventionnelles contre l'individualisation des compétences et des objectifs,**
- **et sur le respect de l'égalité de traitement des salariés.**

### L'Avenant 65 en 2024

Quatre ans plus tard, à l'heure où les financements publics sont plus que jamais remis en question (PACEA<sup>1</sup>, CEJ<sup>2</sup>...), FO ne peut que constater, sur le terrain, une application inégale et disparate d'une mission locale à une autre, voire au sein d'une même mission locale.

L'enfer étant toujours pavé de bonnes intentions, c'est l'esprit même de l'Avenant 65 qui est la cause première de ces disparités :

- C'est un texte qui met le focus sur des compétences individuelles acquises par le salarié dans ses « activités ». Elles sont inscrites dans les fiches de poste jointes à l'avenant. Pour prétendre à une cotation supérieure, le salarié doit prouver à son N+1 que ces compétences sont « exercées et maîtrisées ». Dans les faits, c'est le N+1 qui les évalue et valide le passage du salarié à une cotation majorée. De nombreux témoignages nous le confirment : cela engendre **de grandes disparités, un sentiment d'injustice quand la même cotation n'est pas validée, à travail égal, pour deux salariés d'un même service.** Cela provoque des incompréhensions, un manque de reconnaissance, des tensions au sein des équipes.

<sup>1</sup> Parcours Contractualisé d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie

<sup>2</sup> Contrat d'Engagement Jeune

- L'avenant 65 valorise les compétences individuelles plutôt que des formations aux référentiels reconnus : **aucun diplôme de l'insertion n'est cité dans l'Avenant 65** ni dans la Convention collective des ML. Or, il existe une multitude de formations (Bac au Master), pour former les professionnels du secteur : chargés d'accueil, conseillers en insertion... A leur embauche en mission locale, quels que soient leur expérience antérieure ou leur diplôme, les CIP<sup>3</sup> se voient proposer la cotation 11 (minimale) et le chemin est long et laborieux pour passer à une cotation 1, d'autant plus à la cotation 13. Ne parlons pas de la cotation 14, réservée à certains « coordinateurs », « faisant fonction », « chargés de projet ». Aucun diplôme, aucune formation n'est exigée pour coordonner une équipe, diriger une antenne, concevoir des projets. Surprenant ! **Les dérives que FO constate sont nombreuses** : mal-être, perte de sens, management vertical et brutal, injonctions contradictoires sur les objectifs et les indicateurs (la « boîte à moustaches » et les « KPI<sup>4</sup> » ...), harcèlement moral, discriminations. Le comble, c'est qu'il existe même des emplois « hors classification », créés de toutes pièces par les employeurs, notamment pour les assistants de gestion ! Les chargés d'accueil et d'animation, premiers personnels exposés aux publics et aux risques inhérents, sont eux aussi en situation précaire. **Les possibilités d'évolution au sein d'une mission locale sont rarissimes, selon le bon vouloir de la direction et le positionnement des salariés qui souhaitent évoluer. Qui s'inquiète réellement du turn-over et des arrêts maladies en expansion permanente ?**
- Pour les CIP, les compétences valorisées portent sur l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et non sur l'accompagnement social et citoyen, pourtant indispensable à la réussite des projets des jeunes, comme l'ont démontré les quarante ans d'histoire du réseau. **Il n'existe dans le texte aucun paragraphe portant sur cette dimension sociale** sans laquelle l'accès à l'emploi est difficile pour les jeunes. Les assistantes sociales des missions locales sont ainsi beaucoup moins bien rémunérées que dans les autres secteurs professionnels !

Pour rappel, si la représentativité de FO avait été maintenue pour siéger aux commissions paritaires de la branche des missions locales, **notre organisation syndicale n'aurait pas signé cet avenant**, au nom de tous ces arguments et surtout du fait que la reconnaissance des compétences (exercées et maîtrisées) est toujours à la main de l'employeur, contrairement aux revendications et au mandat de FORCE OUVRIERE.

**Que deviendront, enfin, cet Avenant 65 et la Convention collective nationale des ML, avec la mise en place imminente de France Travail ?** Nous ne pouvons que nous en inquiéter...

Une nouvelle pesée de la représentativité aura lieu en 2025. FO, qui avait manqué de seulement 60 voix en 2021, espère bien revenir à la table des négociations et porter la voix des salariés. **FO demande :**

- **Une augmentation immédiate et significative des salaires, l'augmentation du point à 5,50 €, le versement de 183 euros nets pour tous (prime Ségur).**
- **Des financements pérennes pour les missions locales et des moyens à hauteur des besoins de l'accompagnement des jeunes.**
- **L'abandon de la classification 65.**
- **Pour la reconnaissance des diplômes, la valorisation de la formation tout au long de la vie, la formation des personnels encadrants**

---

<sup>3</sup> Conseiller en Insertion Professionnelle

<sup>4</sup> Key Performance Indicator