

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 collective³. 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^{er} 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 (PACEA¹, CEJ²...), 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.

¹ Parcours Contractualisé d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie

² 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 CIP³ 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 « KPI⁴ » ...), 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**

³ Conseiller en Insertion Professionnelle

⁴ Key Performance Indicator