

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

IDCC : 2336. – **ORGANISMES GESTIONNAIRES
DE FOYERS ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

AVENANT N° 24 DU 27 MAI 2009
RELATIF À L'ÉVOLUTION DES MINIMA CONVENTIONNELS,
AUX EMPLOIS REPÈRES ET À LA VALEUR DU POINT

NOR : *ASET0950724M*
IDCC : 2336

PRÉAMBULE

Les critères de pesée des emplois prévus aux articles 16.1.2 et 16.1.3 de la convention sont modifiés comme indiqués ci-après :

- tous les niveaux du critère « Qualification requise pour l'emploi » sont majorés de 7 points ;
- les niveaux 1 et 2 des critères de pesée sont majorés respectivement de 3 points et 1 point.

Ces mesures étant cumulatives, les différents niveaux des 6 critères deviennent :

(En euros.)

CRITÈRE	NIVEAU						
	1	2	3	4	5	6	7
Qualification requise	668	707	748	851	989		
Contribution au projet		127	209	324			
Latitude d'action	150	171	219	333	333-524		
Complexité et polyvalence	150	188	249	323	467	467-626	

CRITÈRE	NIVEAU						
	1	2	3	4	5	6	7
Responsabilité humaine	77	107	177	312	508	508-668	
Responsabilité financière	150	178	209	350	508	633	633-771

Article 1^{er}

L'article 16.1.2. « Critères dont le niveau est affecté à un emploi par la branche », modifié par les avenants n° 14 du 30 mars 2007 et n° 18 du 17 juillet 2007 à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, est annulé et remplacé comme suit :

« 16.1.2. Critères dont le niveau est affecté à un emploi par la branche.

16.1.2.1. Qualification (1) requise pour l'emploi.

Elle s'analyse par le niveau requis de connaissances nécessaires pour occuper l'emploi concerné, elle peut être constituée :

- soit par un diplôme ou un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit par des acquis professionnels validés comme équivalents (VAE) ;
- soit par une expérience professionnelle, soit par des stages de formation que l'employeur reconnaît comme équivalents et permettant d'occuper l'emploi.

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Equivalent à un niveau interministériel VI, fin de scolarité obligatoire sans diplôme.	668
2	Diplôme de niveau interministériel V ou formation de niveau équivalent BEP ; CAP ou expérience équivalente validée. Entre autres : BAPAAT (brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien de la jeunesse et des sports) ; BEPA services ; CAP agent de prévention et de médiation ; CQP agent d'accueil et de sécurité ; BASE (animateur socio-éducatif) ; DEAVS (ex-CAFAD) (diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale) ; DEAMP (diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique) ; DEAF (diplôme d'Etat d'assistant familial), etc.	707
3	Diplôme de niveau interministériel IV ou formation de niveau équivalent bac ; bac professionnel ; BT ou expérience équivalente validée. Entre autres : CAFME (certificat d'aptitude de moniteur éducateur) ; DETISF (diplôme d'Etat de technicien d'intervention sociale et familiale) ; BEATEP (brevet d'Etat d'animateur technicien de l'éducation populaire et de la jeunesse) ; BEES (brevet d'Etat d'éducateur sportif) ; BPJEPS (brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport) ; CQP animateur socioculturel, etc.	748

NIVEAU	CONTENU	POINT
4	Diplôme de niveau interministériel III ou formation de niveau équivalent bac + 2 ou bac + 3 ou bac + 2 et 1 année de spécialisation CAP ou expérience équivalente validée. Entre autres : DEETS (diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé) ; DEASS (diplôme d'Etat d'assistant et de service social) ; DCESE (diplôme de conseiller en économie sociale et familiale) ; DU sciences de l'éducation et de la formation ; licence ; DEES (diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé) ; DEFA (diplôme d'Etat aux fonctions d'animation) ; DEUG ; DEUST ; DUT ; BTS ; CIP conseiller en insertion professionnelle, etc.	851
5	Diplômes de niveaux ministériels II et I ou formation de niveau équivalent bac + 4 et bac + 5. Entre autres : DEDEPAD (diplôme d'Etat de directeur de projet d'animation et de développement) ; CAFDES (certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de services d'intervention sociale) ; DEIS (diplôme d'Etat en ingénierie sociale) ; DE DPAD ; DEA ; DESS ; DHEP (diplôme des hautes études professionnelles) ; DHEPS (diplôme des hautes études des pratiques sociales) ; CAFERUIS ; diplôme de gestion d'organisme à vocation sociale et culturelle ; formation de branche de dirigeant d'association ; DUA (diplôme d'université en animation) ; DUESA (études supérieures en animation ; formation supérieure « entrepreneurs sociaux ») ; MST (maîtrise sciences et techniques) ; BADGE en management associatif, etc.	989

16.1.2.2. Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme.

Comme dans toutes les organisations, les personnels participent aux objectifs de l'entreprise qui les emploie.

Cependant, dans la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, le projet ou la mission d'accompagnement constitue la "valeur ajoutée" de l'entreprise par rapport aux autres structures "logeurs" et concerne ainsi, à des degrés divers, tous les emplois. Pour cultiver et protéger cette spécificité, il est essentiel que tous les salariés soient informés du projet de l'organisme (1) ou de ses objectifs et qu'ils y participent aussi concrètement que possible, chacun à leur niveau.

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Sans objet (tous les salariés de la branche contribuent au projet <i>a minima</i> au niveau 2).	—
2	L'emploi contribue aux objectifs de l'organisme et à la mise en œuvre du projet. Son exercice optimum nécessite la connaissance des objectifs propres à l'emploi et des missions et axes de développement de l'organisme (1).	127
3	L'emploi est essentiel à l'atteinte des objectifs de l'entreprise et à la mise en œuvre d'une activité (1) liée au projet de l'association. Son exercice optimum nécessite de participer activement à l'actualisation et à l'évolution des objectifs de l'entreprise.	209

NIVEAU	CONTENU	POINT
4	L'emploi est essentiel à l'atteinte des objectifs de l'entreprise et à la mise en œuvre du projet global. De plus, il est responsable de sa réalisation et peut piloter ses évolutions. L'exercice optimum de l'emploi nécessite de participer activement à l'élaboration et à la décision du projet et à la définition et à la quantification de ses objectifs.	324
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.		

16.1.2.3. Latitude d'action dans l'emploi.

Chaque emploi bénéficie d'une latitude d'action plus ou moins importante selon le degré de précision des consignes (1), instructions et orientations (1) fournies par la hiérarchie. La latitude d'action peut également s'apprécier selon le niveau de contrôle exercé, s'il est permanent, régulier, périodique, inopiné, mesuré annuellement ou par des bilans intermédiaires ou seulement en fin de mission.

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Travaux exécutés à partir de consignes (1) simples, sous le contrôle permanent d'un responsable vérifiant que les actions sont bien réalisées.	150
2	Travaux exécutés le plus souvent en application de consignes (1) définissant les moyens à mettre en œuvre, les conduites à tenir en cas d'imprévus et les actions à réaliser, sous le contrôle régulier d'un responsable vérifiant la réalisation des actions et la mise en œuvre des moyens.	171
3	Travaux exécutés à partir d'instructions (1) générales ne s'attachant pas à préciser chaque phase du travail mais fixant des objectifs opérationnels, les conditions d'organisation et d'intervention face aux imprévus et difficultés. L'autonomie est encadrée mais réelle dans les limites précisées. Le contrôle, inopiné ou périodique, porte sur l'atteinte des résultats dans les temps et délais fixés et le respect des procédures appliquées.	219
4	Mission générale ou spécifique conduites dans un environnement permettant une large autonomie dans le choix des actions et activités (1) à privilégier, à partir d'axes de travail (1) fixant les objectifs à atteindre en recourant aux moyens déterminés en concertation. Le contrôle s'exerce sur le respect des procédures et par des bilans intermédiaires avec le responsable ayant défini les objectifs et les procédures.	333

NIVEAU	CONTENU	POINT
5	Missions et projets importants conduits dans l'autonomie la plus large dans le cadre d'une délégation directe, fixée par le conseil d'administration, qui contrôle la bonne interprétation des orientations (1) stratégiques, l'opportunité, la pertinence et l'efficacité des choix effectués ainsi que la maîtrise des procédures.	333-524
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.		

Article 2

L'article 16.1.3. « Critères dont le niveau est affecté à un emploi par l'employeur », modifié par les avenants n° 14 du 30 mars 2007 et n° 18 du 17 juillet 2007 à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, est annulé et remplacé comme suit :

« 16.1.3. Critères dont le niveau est affecté à un emploi par l'employeur.

16.1.3.1. Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi.

Le niveau de complexité d'un emploi est déterminé par la nature et les technicités requises dans la résolution des problèmes mis en jeu.

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Travaux simples et répétitifs, de nature similaire, pouvant nécessiter des actions correctives faisant appel à l'expérience habituelle de ce métier.	150
2	Travaux variés, de nature similaire, nécessitant la connaissance de plusieurs techniques (1) et pouvant réclamer des actions correctives faisant appel à la pratique professionnelle.	188
3	Travaux variés, de nature différente, nécessitant des connaissances dans plusieurs domaines (1). Ils réclament la maîtrise de la situation, le choix des moyens d'exécution et de leur mise en œuvre.	249
4	Travaux variés, de natures différentes, exigeant des connaissances approfondies dans plusieurs domaines (1). Ils sont parfois complexes et nouveaux et peuvent exiger des capacités de conception.	323
5	Missions variées, de nature différente, exigeant la maîtrise et l'expérience approfondie de plusieurs domaines (1). Elles réclament de la coordination, une excellente connaissance de l'environnement institutionnel (1) et la capacité à intégrer des composantes nouvelles dans une situation habituelle à cet environnement.	467

NIVEAU	CONTENU	POINT
6	Mission large et complexe confiée par le conseil d'administration comportant les travaux de niveau 5 et réclamant également la capacité d'anticiper les évolutions conjoncturelles et structurelles, d'en apprécier les impacts et de les traduire en objectifs pour l'ensemble d'une structure dans une situation nouvelle.	467-626
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.		

16.1.3.2. Responsabilité humaine et managériale.

La responsabilité humaine et managériale renvoie à la notion d'encadrement d'une ou plusieurs personnes, à la nature de cet encadrement ainsi qu'au degré de responsabilité exercé vis-à-vis de ces personnes en matière de discipline (dans des limites précisées), d'évaluation et de gestion des compétences, de formation et de déroulement de carrière.

L'encadrement peut être :

- fonctionnel : il est lié à des responsabilités de coordination, d'animation et de savoir-faire d'une ou plusieurs personnes ou équipes ;
- hiérarchique : il renvoie à la gestion du lien de subordination, avec ce que cela comporte en termes de gestion, d'organisation, de contrôle et de vérification. Le supérieur hiérarchique a autorité sur ses subordonnés et exerce ainsi une fonction de commandement comportant une partie d'évaluation de leur travail et de discipline.

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Est responsable de l'exécution de son activité (1).	77
2	Responsabilité de l'encadrement fonctionnel ou du tutorat d'une ou plusieurs personnes.	107
3	Responsabilité de l'encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes.	177
4	Cadre ayant la responsabilité de l'encadrement hiérarchique d'un service ou d'une structure, contribuant à la mise en œuvre et à la définition du cadre de la politique de ressources humaines de l'organisme (1).	312
5	Cadre ou directeur ayant la pleine responsabilité de l'encadrement hiérarchique d'un service ou d'une structure auquel s'ajoutent des pouvoirs d'élaboration des politiques de ressources humaines et des pouvoirs permanents d'évaluation et de sanction délégués par le président ou son représentant.	508

NIVEAU	CONTENU	POINT
6	Assure, par délégation du président de l'association ou de l'organisme (1), le plein exercice de la fonction employeur et la maîtrise des politiques de ressources humaines.	508-668
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.		

16.1.3.3. Responsabilité financière.

Les responsabilités financières renvoient à la bonne utilisation et à l'achat de fournitures, au maniement de fonds, à l'exécution, l'élaboration ou la gestion de budgets ainsi qu'à la recherche de financements spécifiques ou structurels pour l'entreprise.

NIVEAU	CONTENU	POINT
1	Est responsable de la bonne utilisation des moyens mis à sa disposition.	150
2	Responsabilité de caisse ou d'achats courants.	178
3	Responsabilité de la gestion et du suivi d'une enveloppe budgétaire ou/et participation active et régulière à la recherche de financement spécifique d'une ou plusieurs activités (1).	209
4	Responsabilité pour un service de l'élaboration et de l'exécution d'un budget et de sa gestion comptable ou/et participation active et régulière à la recherche de financements structurels.	350
5	Cadre de direction chargé de la gestion comptable et budgétaire d'une structure d'un budget inférieur à 0,8 M€ et ayant à rechercher et suivre des financements structurels.	508
6	Poste de direction chargé de la gestion comptable et budgétaire globale d'une ou plusieurs structures d'un budget inférieur à 2,5 M€, ayant la responsabilité de la recherche des financements structurels de l'organisme (1).	633
7	Directeur général en charge de la gestion comptable, budgétaire et financière globale et de la responsabilité de la recherche des financements d'un organisme (1) ou d'un ensemble de structures de plus de 50 salariés ou d'un budget de plus de 2,5 M€.	633-771 (2)
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.		
(2) Les niveaux 5, 6 et 7 sont réservés aux emplois de directeurs disposant d'une délégation directe du conseil d'administration de l'organisme (1) ou de son mandataire social permettant ainsi de les positionner selon l'importance dudit organisme (1) qu'ils dirigent.		

Article 3

L'annexe I « Tableau de pesée et liste des emplois repères », modifiée par les avenants n° 14 du 30 mars 2007 et n° 18 du 17 juillet 2007 à la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs, est annulée et remplacée comme suit :

« ANNEXE I

Tableau de pesée et liste des emplois repères

1. Agent de service

Rôle et missions

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent de service ont pour missions générale :

Réaliser les travaux courant d'entretien, de nettoyage ou toute autre tâche d'exécution simple comprenant l'utilisation de matériels automatiques.

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) requise pour l'emploi	1	668	1	668
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dans l'emploi	1	150	1	150
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	1	150	2	188
Responsabilité humaine et managériale	1	77	1	77
Responsabilité financière	1	150	1	150
Total points		1 322		1 360
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.				

2. Agent de restauration

Rôle et missions

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent de restauration ont pour missions générales :

Assurer des travaux courants liés à la préparation des repas, à l'installation de la zone de distribution ou de restauration.

Participer aux travaux nécessités par l'application des procédures d'hygiène et de sécurité alimentaire en vigueur. Ces postes, placés sous l'autorité d'un cuisinier, peuvent également prévoir la prise en charge d'activités (1) de caisse.

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) requise pour l'emploi	1	668	1	668
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dans l'emploi	2	171	2	171
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	1	150	2	188
Responsabilité humaine et managériale	1	77	1	77
Responsabilité financière	1	150	2	178
Total points		1 343		1 409
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.				

3. Agent administratif

Rôle et missions

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent administratif ont pour missions générales :

Réaliser les activités (1) élémentaires spécifiques d'une ou plusieurs spécialités.

Ces postes peuvent également prévoir l'utilisation des outils nécessaires à la gestion de l'organisme (1).

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) requise pour l'emploi	2	707	2	707
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	127	2	127

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Latitude d'action dans l'emploi	1	150	1	150
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	1	150	2	188
Responsabilité humaine et managériale	1	77	1	77
Responsabilité financière	1	150	2	178
Total points		1 361		1 427
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.				

4. Agent de maintenance

Rôle et missions

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent de maintenance ont pour missions générales :

Assurer la maintenance, la vérification, le contrôle ou l'entretien des locaux, du mobilier, du matériel.

Prévenir les anomalies courantes.

Effectuer des interventions correctrices en application de consignes (1).

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) requise pour l'emploi	2	707	2	707
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dans l'emploi	1	150	1	150
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	1	150	2	188

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Responsabilité humaine et managériale	1	77	1	77
Responsabilité financière	1	150	2	178
Total points		1 361		1 427
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.				

5. Agent d'accueil et de sécurité

Rôle et missions

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent d'accueil et de sécurité ont pour missions générales :

Assurer une présence dans les locaux et veiller à la sécurité des personnes et à la préservation des biens.

Apprécier les actions appropriées ou les moyens à déclencher en fonction des situations, selon les consignes (1) établies.

Rendre compte des faits marquants.

Recevoir les résidents, notamment en période de nuit.

Ces postes peuvent également prévoir la prise en charge de formalités d'inscription, l'organisation de collations et/ou la réalisation de petits travaux d'entretien.

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) requise pour l'emploi	2	707	2	707
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dans l'emploi	2	171	2	171
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	1	150	2	188

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Responsabilité humaine et managériale	1	77	1	77
Responsabilité financière	1	150	2	178
Total points		1 382		1 448
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.				

6. Agent réceptionniste

Rôle et missions

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent réceptionniste ont pour missions générales :

Assurer l'accueil, physique ou téléphonique.

Assurer le relais d'information entre le public et la structure.

Recevoir les demandes, informer, renseigner et orienter.

Ces postes peuvent également prévoir la réalisation de quelques travaux administratifs simples.

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) requise pour l'emploi	2	707	2	707
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dans l'emploi	2	171	2	171
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2	188	3	249
Responsabilité humaine et managériale	1	77	2	107
Responsabilité financière	1	150	2	178
Total points		1 420		1 539
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.				

7. Cuisinier

Rôle et missions

Les postes relevant de l'emploi repère de cuisinier ont pour missions générales :

Elaborer et confectionner les repas en respectant les normes conseillées et les réglementations.

Appliquer les règles d'hygiène, de sécurité alimentaire, de diététique.

Participer à la régulation des coûts et à l'information des usagers.

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) requise pour l'emploi	2	707	2	707
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dans l'emploi	3	219	3	219
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2	188	3	249
Responsabilité humaine et managériale	1	77	2	107
Responsabilité financière	1	150	2	178
Total points		1 468		1 587
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.				

8. Agent technique de maintenance

Rôle et missions

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent technique de maintenance ont pour missions générales :

Assurer la maintenance des locaux, du mobilier et du matériel.

Vérifier, contrôler et prévenir les anomalies.

Assurer les réparations relevant de la compétence de l'emploi.

Informar sa hiérarchie des réparations nécessitant une intervention extérieure.

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) requise pour l'emploi	3	748	3	748
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dans l'emploi	2	171	2	171
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2	188	3	249
Responsabilité humaine et managériale	1	77	2	107
Responsabilité financière	1	150	2	178
Total points		1 461		1 580
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.				

9. Agent technique administratif

Rôle et missions

Les postes relevant de l'emploi repère d'agent technique administratif ont pour missions générales :

Assurer le secrétariat, la réalisation, le suivi administratif et l'archivage des dossiers.

Veiller à la circulation de l'information.

Ces postes peuvent également prévoir la réalisation d'activités (1) d'accueil ainsi que des tâches administratives d'appui et de contrôle, de comptabilité, de paie et de gestion des comptes clients.

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) requise pour l'emploi	3	748	3	748
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	127	2	127

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Latitude d'action dans l'emploi	2	171	2	171
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2	188	3	249
Responsabilité humaine et managériale	1	77	2	107
Responsabilité financière	1	150	2	178
Total points		1 461		1 580
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.				

10. Animateur

Rôle et missions

Les postes relevant de l'emploi repère d'animateur ont pour missions générales :

Animer une ou plusieurs activités (1) pour un collectif dans le but de favoriser la vie en commun et la connaissance de chacun, en fonction des objectifs assignés.

Mettre en œuvre des projets d'activités en relation avec les partenaires concernés.

Ces postes peuvent également prévoir l'appui à l'accompagnement social ou un suivi individuel des résidents et contribuer au bilan et à l'élaboration de projets.

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) requise pour l'emploi	3	748	3	748
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dans l'emploi	3	219	3	219

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2	188	3	249
Responsabilité humaine et managériale	1	77	2	107
Responsabilité financière	2	178	3	209
Total points		1 537		1 659
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.				

11. Technicien administratif

Rôle et missions

Les postes relevant de l'emploi repère technicien administratif ont, en plus des missions d'un agent technique administratif, pour missions générales :

Prévoir la conception ou la construction des outils nécessaires à la gestion de l'organisme (1).

Assurer les liaisons entre les services de la structure.

Coordonner, organiser et contrôler la transmission de l'information.

Ces postes peuvent également prévoir la prise en charge d'activités (1) spécifiques.

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) requise pour l'emploi	4	851	4	851
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dans l'emploi	3	219	3	219
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2	188	3	249

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Responsabilité humaine et managériale	2	107	3	177
Responsabilité financière	1	150	2	178
Total points		1 642		1 801
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.				

12. Technicien de maintenance

Rôle et missions

Les postes relevant de l'emploi repère de technicien de maintenance ont pour missions générales :

Assurer la maintenance des locaux, du mobilier et du matériel.

Coordonner et organiser les tâches d'entretien et de maintenance technique.

Vérifier, contrôler et prévenir les anomalies.

Assurer les réparations relevant de la compétence du titulaire.

Informar sa hiérarchie des réparations nécessitant une intervention extérieure.

Ces postes peuvent prévoir un premier niveau de négociation avec les fournisseurs ou les intervenants extérieurs.

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) requise pour l'emploi	4	851	4	851
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dans l'emploi	3	219	3	219
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	2	188	3	249

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Responsabilité humaine et managériale	2	107	3	177
Responsabilité financière	2	178	3	209
Total points		1 670		1 832
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.				

13. Assistant de gestion ou de direction

Rôle et missions

Les postes relevant de l'emploi repère d'assistant de gestion ou de direction ont pour missions générales :

Assister la direction dans la conduite de l'organisme (1) et la préparation des projets et des dossiers importants.

Elaborer à la demande de la direction les procès-verbaux et comptes rendus de réunions importantes.

Suivre et gérer les relations qui lui ont été confiées avec les partenaires concernés.

Coordonner, organiser et contrôler la transmission de l'information.

Assurer les liaisons entre les services de la structure.

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) requise pour l'emploi	4	851	4	851
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	2	127	2	127
Latitude d'action dans l'emploi	3	219	3	219
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	3	249	4	323

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Responsabilité humaine et managériale	1	77	2	107
Responsabilité financière	2	178	3	209
Total points		1 701		1 836
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.				

14. Chef de restauration

Rôle et missions

Les postes relevant de l'emploi repère de chef de restauration ont pour missions générales :

Elaborer et confectionner les repas et appliquer les règles d'hygiène, de sécurité alimentaire, de diététique.

Veiller à l'information et à l'éducation diététique des usagers.

Participer à la régulation des coûts.

En plus des rôles et missions du cuisinier, ces postes prévoient également des fonctions d'encadrement, de gestion, d'achat ou d'économat.

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) requise pour l'emploi	3	748	3	748
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	3	209	3	209
Latitude d'action dans l'emploi	3	219	3	219
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	3	249	4	323
Responsabilité humaine et managériale	2	107	3	177
Responsabilité financière	2	178	3	209
Total points		1 710		1 885
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.				

15. Chargé de développement

Rôle et missions

Les postes relevant de l'emploi repère de chargé de développement ont pour missions générales :

Analyser l'environnement et les demandes ou besoins émergents.

Contribuer directement à l'élaboration des dossiers susceptibles d'être retenus.

Préparer les réponses de l'organisme (1).

Sensibiliser et informer les acteurs locaux sur le projet global et les objectifs de l'organisme (1).

Suivre et gérer les projets qui lui ont été confiés en lien permanent avec les partenaires concernés.

Assister la direction dans la conduite et la réalisation des projets et des dossiers importants.

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) requise pour l'emploi	4	851	4	851
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	3	209	3	209
Latitude d'action dans l'emploi	3	219	3	219
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	3	249	4	323
Responsabilité humaine et managériale	1	77	2	107
Responsabilité financière	1	150	2	178
Total points		1 755		1 887
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.				

16. animateur socio-éducatif

Rôle et missions

Les postes relevant de l'emploi repère d'animateur socio-éducatif ou conseiller social ont pour missions générales :

Animer, mettre en œuvre et développer, en lien avec les partenaires institutionnels concernés, un ou plusieurs domaines (1) d'accompagnement (emploi, insertion, logement) avec l'objectif de favoriser l'autonomie de chaque résident.

Effectuer une analyse de la situation des résidents, rechercher les solutions appropriées, les mettre en œuvre dans le cadre d'un accompagnement individuel.

Participer à la définition du projet social et éducatif de l'organisme (1).

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) requise pour l'emploi	4	851	4	851
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	3	209	3	209
Latitude d'action dans l'emploi	3	219	3	219
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	3	249	4	323
Responsabilité humaine et managériale	1	77	2	107
Responsabilité financière	2	178	3	209
Total points		1 783		1 918
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.				

17. Gestionnaire de logements

Rôle et missions

Les postes relevant de l'emploi repère de gestionnaire de logements ont pour missions générales :

Préserver le bâti, vérifier et contrôler les activités (1) de maintenance et d'entretien.

Assurer les formalités de logement et les conditions d'accueil des résidents, le recouvrement des redevances ou des loyers et la gestion du parc de logement en lien avec les partenaires de l'organisme (1), le respect du règlement de fonctionnement de l'établissement.

Contribuer à la médiation locative dans le cadre du projet socio-éducatif de l'organisme (1).

Peut élaborer, conduire et développer des projets d'établissements et d'habitations avec les partenaires et professionnels concernés.

Valoriser l'offre de logements.

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) requise pour l'emploi	4	851	4	851
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	3	209	3	209
Latitude d'action dans l'emploi	3	219	3	219
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	3	249	4	323
Responsabilité humaine et managériale	1	77	2	107
Responsabilité financière	2	178	3	209
Total points		1 783		1 918
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.				

18. Responsable d'activité ou de service

Rôle et missions

Les postes relevant de l'emploi repère de responsable d'activité ou de service ont pour missions générales :

Peut assurer la responsabilité de la conduite et de la gestion complète de projets ou d'activités (1) spécifiques.

Gérer un ou plusieurs secteurs d'activité de l'organisme (1) avec les budgets correspondants.

Impulser et coordonner l'activité d'un ou plusieurs collaborateurs vis-à-vis desquels le titulaire du poste peut assurer une responsabilité hiérarchique.

Ce poste peut prévoir la recherche de financements spécifiques ou structurels.

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) requise pour l'emploi	5	989	5	989
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	4	324	4	324

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Latitude d'action dans l'emploi	3	219	3	219
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	4	323	5	467
Responsabilité humaine et managériale	2	107	3	177
Responsabilité financière	3	209	4	350
Total points		2 171		2 526
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.				

19. Directeur d'établissement ou de services

Rôle et missions

Les postes relevant de l'emploi repère de directeur d'établissement ou de services ont pour missions générales :

Assurer la responsabilité de la conduite et de la gestion comptable de l'établissement ou d'un ou plusieurs services dans le cadre des objectifs stratégiques et de développement qui lui ont été définis.

Ces postes peuvent prévoir la recherche de financements spécifiques ou structurels.

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) requise pour l'emploi	5	989	5	989
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	4	324	4	324
Latitude d'action dans l'emploi	4	333	4	333
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	4	323	5	467

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Responsabilité humaine et managériale	3	177	4	312
Responsabilité financière	4	350	5	508
Total points		2 496		2 933
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.				

20. Directeur d'association ou d'organisme (1)

Rôle et missions

Les postes relevant de l'emploi repère de directeur d'association (ou d'organisme (1) ont pour missions générales, sur directive (1) et par délégation du président de l'organisme (1) gestionnaire ou de l'association en charge d'un ou plusieurs organismes (1) gestionnaires, ou de son représentant légal (directeur général) :

Garantir la réalisation des objectifs et le maintien des patrimoines (technique, relationnel, social...).

Veiller à la pérennité de son fonctionnement et aux équilibres financiers des opérations qu'il a en charge.

Participer à l'élaboration de la stratégie de l'organisme (1) et en conduire son développement.

Mettre en œuvre la politique et les orientations (1) retenues par les instances dirigeantes (CA de l'association...).

Gérer la structure et ses ressources humaines.

Assurer l'application des règles sociales, fiscales, budgétaires et comptables, le respect des normes en vigueur, la gestion et la maintenance des locaux.

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Qualification (1) requise pour l'emploi	5	989	5	989
Contribution de l'emploi au projet ou à la réalisation des objectifs de l'organisme	4	324	4	324

CRITÈRE	POSITION MINIMALE		POSITION MAXIMALE	
	Niveau	Point	Niveau	Point
Latitude d'action dans l'emploi	4	333	4	333
Complexité et nature de la polyvalence de l'emploi	4	323	5	467
Responsabilité humaine et managériale	4	312	5	508
Responsabilité financière	5	508	6	633
Total points		2 789		3 254
(1) Renvoi à l'annexe II « Lexique de classification » de la convention collective modifiée par l'avenant n° 14 du 30 mars 2007.				

Cas spécifique : directeur général

Rôle et missions

L'emploi de directeur général assure non seulement les mêmes missions que le poste de « directeur d'association ou d'organisme (1) » mais, en plus, agit dans le cadre de délégations écrites très importantes accordées par le président du conseil d'administration d'une association qui regroupe généralement des établissements et activités de différente nature. Cet emploi implique une responsabilité de mandataire social.

Cet emploi relève de la grille de classification mais l'indice de base du directeur général, dès lors qu'il est salarié de l'organisme (1) qu'il dirige, ne peut être inférieur à la position maximale de l'emploi repère n° 20 de « directeur d'association ou d'organisme (1) ». Le niveau 5 du critère « latitude d'action dans l'emploi », le niveau 6 des critères « complexité et nature de la polyvalence de l'emploi » et « responsabilité humaine et managériale » et le niveau 7 du critère « responsabilité financière » sont des niveaux indiciaires maximaux. Ces niveaux offrent une plage d'évaluation qui permet de déterminer la rémunération du directeur général en fonction de l'importance de ses responsabilités et des délégations qui lui sont attribuées. A cette rémunération individuelle, peuvent s'ajouter (mensuellement ou annuellement) d'éventuels compléments ou indemnités de mandataire social. »

Article 4

A la date de mise en application du présent avenant, la valeur du point définie à l'article 16.4 de la convention est fixée à 1,020 €.

Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2009.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 7

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales.

Article 8

Aucun accord d'entreprise ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que le présent avenant.

Fait à Paris, le 27 mai 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services pour jeunes ;

Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP).

Syndicats de salariés :

Fédération santé et sociaux CFTC ;

CGT-FO ;

Fédération santé et services sociaux CFDT.