

Brochure n° 3304

Convention collective nationale

IDCC : 2190. – **MISSIONS LOCALES ET PAIO**

AVENANT N° 33 DU 5 JUIN 2009
RELATIF AU TITRE VI DE LA CONVENTION

NOR : *ASET0950889M*

IDCC : 2190

Entre :

L'UNML,

D'une part, et

La FFASS CFE-CGC ;

Le SYNAMI CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le titre VI de la convention collective nationale des missions locales PAIO est rédigé comme suit :

Article 1^{er}

« TITRE VI

CLASSEMENT PROFESSIONNEL ET RÉMUNÉRATION

Article 6.1

Classement professionnel

6.1.1. La logique de classification conventionnelle

Le système de classification conventionnel est basé sur un système de compétences.

Cette classification se base sur le principe de création de référents communs :

- 14 emplois repères sont définis et répartis dans 4 métiers homogènes ;
- 48 domaines de compétences sont déclinés en 9 axes ;
- à chaque domaine de compétences est attribué une cotation ;
- 243 items/activités déclinent les domaines de compétences ;
- 13 niveaux de cotation sont fixés en fonction de l'appréciation des 4 critères suivants : la contribution aux missions de la structure, aux relations, à la complexité technique et à l'autonomie.

Cette classification conventionnelle permet la reconnaissance des compétences exercées et maîtrisées et offre des possibilités d'évolution professionnelle valorisant les identités collectives à l'intérieur de l'emploi repère, dans la filière du métier ou de manière transverse aux métiers.

Ce système de compétences permet de connaître la contribution attendue et les conditions par lesquelles une évolution professionnelle est possible.

6.1.2. Les principes régissant le système de classification

Chaque salarié occupe un emploi effectif qui doit se référer à des domaines de compétences (tels que définis en annexes II à V), à un emploi repère et à un métier, à l'exception des emplois qui sont hors du champ de la classification conventionnelle et qui ne peuvent faire référence à un emploi repère (exemples : technicien de surface, médecin, assistante sociale, infirmière...).

Pour valider un domaine de compétences, le salarié doit maîtriser et exercer l'ensemble des activités référencées en annexe III :

- l'exercice correspond à une pratique effective ;
- la maîtrise correspond à une connaissance, à une compréhension et à une mise en œuvre autonome.

Dans l'hypothèse bien précise où l'employeur ne demande pas l'exercice d'une activité, le salarié se verra quand même reconnaître le domaine de compétences.

La reconnaissance initiale de l'exercice et de la maîtrise appartient à l'employeur.

6.1.2.1. Embauche

L'embauche, à chacun des emplois repères (définis en annexe de la présente convention), est prononcée, *a minima*, sur la base de la cotation concernée définie en annexe I.

Il appartient à l'employeur de définir la fiche descriptive de l'emploi effectif.

Pour faciliter le positionnement dans le système de classification lors d'une embauche, le diplôme peut constituer un élément de validation des domaines de compétences censés être maîtrisés par le candidat. Puisque la cotation est attribuée en fonction des domaines de compétences validés, un tableau indicatif d'équivalence cotation/niveau de qualification (niveaux de l'éducation nationale) est établi de la manière suivante :

- les cotations de 4 et 5 correspondent au niveau V ;
- les cotations de 6 à 9 correspondent au niveau IV ;

- les cotations de 10 à 14 correspondent au niveau III ;
- les cotations de 15 à 16 correspondent aux niveaux II et I.

Le salarié embauché doit maîtriser et exercer la totalité des compétences de l'emploi pour lequel il est embauché, telles que définies dans la fiche descriptive. Le salarié qui occupe un emploi effectif pour lequel il dispose de compétences partielles, par rapport au référentiel de la fiche descriptive, doit acquérir les compétences manquantes dans les 2 ans suivant son embauche. Le salarié a l'obligation de suivre toutes les actions de formation nécessaires.

L'employeur fournit au salarié les moyens d'acquérir dans le délai imparti les compétences attendues.

6.1.2.2. 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.

Article 6.2

Rémunération

6.2.1. Le salaire minimum garanti

Le salaire minimum conventionnel est fixé en annexe I de la présente convention collective, à l'exception des salaires minimum des emplois non spécifiques à la branche professionnelle.

6.2.2. Le salaire conventionnel

6.2.2.1. Valeur du point

La valeur du point est négociée deux fois par an :

- en avril pour un éventuel ajustement au 1^{er} juillet ;
- en novembre pour un éventuel ajustement au 1^{er} janvier.

Le personnel permanent est rémunéré au mois.

Le personnel permanent à temps partiel peut être rémunéré, au moins à la quinzaine, sur la base horaire de sa catégorie.

Le tableau reprenant les évolutions de la valeur du point est intégré à l'annexe I.

6.2.2.2. Les règles de fixation de la rémunération

Chaque salarié ne pourra être rémunéré à un salaire inférieur à celui correspondant à la cotation du domaine de compétences le plus élevé qui lui sera reconnu tel qu'indiqué dans la grille d'indice professionnel minimal par cotation de l'annexe I de la convention collective.

La rémunération du salarié est égale au produit de la valeur du point et de son indice professionnel, de son indice d'ancienneté s'il est acquis, et éventuellement de l'indemnité de responsabilité.

Au-delà de ces minima salariaux, il appartient à chaque structure de définir des règles propres en matière de rémunération complémentaire.

6.2.2.3. Ancienneté

6.2.2.3.1. 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 convention.

6.2.2.3.2. Progression à l'ancienneté

Chaque salarié bénéficie d'une progression à l'ancienneté traduite en nombre de points constituant l'indice d'ancienneté qui s'ajoute à l'indice professionnel pour calculer le salaire de base. Les salariés hors cotation ont un indice professionnel.

Ces points d'ancienneté sont acquis par le salarié conformément à la grille d'ancienneté évoluant sur 30 ans (cf. annexe I).

Pour les structures qui relèvent de la présente convention au titre de l'article 1.7, ce décompte de l'ancienneté débute au premier jour du mois qui suit l'adhésion de la structure à l'UNML.

Les périodes pendant lesquelles l'acquisition de l'ancienneté est suspendue sont celles définies comme telles par le code du travail.

Lors de l'entretien professionnel, l'employeur notifie à chaque salarié un décompte d'ancienneté qui précise la date de sa prochaine acquisition de points d'ancienneté ainsi que son prochain indice d'ancienneté.

6.2.3. Indemnités

6.2.3.1. Indemnité de responsabilité

Pour prendre en compte la taille des structures, en ce qui concerne les responsables de secteur et les directeurs, et en cas de responsabilité de structure, des indemnités de responsabilité sont dues à celui qui assume la responsabilité effective de la structure.

TAILLE DE LA STRUCTURE	POINT D'INDEMNITÉ
Moins de 7 salariés	20
7 à 20 salariés	50
Plus de 20 à 50 salariés	100
Plus de 50 salariés	150

6.2.3.2. 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 fonctions une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et le salaire de la nouvelle fonction. 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.

Article 6.5

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 2^e classe ;
- plus de 3 heures de transport : base SNCF 1^{re} 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 souscrira 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 1^{er} janvier de chaque année. »

Article 2

Les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent introduire sur le sujet traité par le présent avenant des dérogations moins favorables aux salariés. Si tel est pourtant le cas, ces dispositions seront considérées comme non écrites et ne pourront produire effets.

Article 3

Les parties signataires de cet avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 4

Date d'effet de l'avenant

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extention au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 5 juin 2009.

(Suivent les signatures.)