

Guide d'application de l'**avenant n°65** relatif à la classification





SOMMAIRE

I	La typologie des emplois au sein de la branche des Missions Locales	PAGE 4
II	Le positionnement des salariés	PAGE 4
	A • Le positionnement du nouvel embauché	PAGE 4
	<i>Le poste pour lequel le salarié est recruté correspond-t-il à un emploi prévu dans la classification ?</i>	
	1) Si oui	PAGE 4
	2) Si le poste ne correspond à aucun des emplois de la classification (emplois repères et les 6 emplois hors emplois repères), il est nécessairement un emploi hors classification.	PAGE 6
	B • Le positionnement du salarié déjà présent dans la structure au jour de la date d'application	PAGE 7
	1) Le salarié actuellement rattaché à un emploi repère dans l'ancienne classification est rattaché au même emploi repère dans la nouvelle classification	PAGE 7
	2) Le salarié est rattaché à un emploi repère modifié par la nouvelle classification	PAGE 12
	3) Le repositionnement du salarié « hors classification » vers un emploi repère créé par la nouvelle classification	PAGE 16
	4) Le repositionnement du salarié « hors classification » vers un emploi « hors emploi repère » créé par la nouvelle classification	PAGE 20
III	La reconnaissance d'une compétence et des activités qui la composent	PAGE 21
	A • Reconnaissance d'une activité	PAGE 21
	B • Reconnaissance d'une compétence	PAGE 22
	C • Les compétences transversales	PAGE 23



INTRODUCTION

Au terme de négociations amorcées en 2014, l'UNML, la CFDT et la CGT ont signé le 20 juin 2019 à l'unanimité l'avenant n°65 portant révision du titre VI de la CCN relatif à la classification conventionnelle. Celle-ci n'avait pas été modifiée depuis la création de la Convention collective en mai 2001.

En révisant la classification conventionnelle, les partenaires sociaux ont voulu rappeler les principes fondamentaux de la classification conventionnelle régissant la CCN et actualiser une classification devenue obsolète pour partie. Ils ont souhaité l'adapter aux enjeux des Missions Locales, afin de mieux prendre en compte les attentes des jeunes, les évolutions des politiques publiques et celles des organisations. Ils ont également souhaité favoriser la mobilité professionnelle interne des salariés de la branche.

Il a été prévu que l'avenant n°65 entre en vigueur, au plus tard, 12 mois à compter de l'arrêté d'extension édicté par la Direction Générale du Travail afin que toutes les structures puissent avoir le temps de se l'approprier et de le mettre en œuvre sereinement.

Cet arrêté d'extension a été publié au Journal Officiel le 15 octobre 2020. Les Missions Locales et autres organismes relevant de la Convention Collective ont donc jusqu'au 14 octobre 2021 au plus tard pour appliquer la nouvelle classification.

Afin d'accompagner les adhérents dans la mise en application de l'avenant n°65, l'UNML a créé en février 2020 un groupe de travail animé par son Service Juridique et composé de directeurs de Missions Locales et d'AR-ML. Celui-ci était chargé d'identifier et hiérarchiser les interrogations concernant la classification et d'établir un « kit » d'appui à la mise en œuvre de l'avenant n°65.

Les travaux de ce groupe ont abouti à l'élaboration :

- D'une Foire aux Questions mise à la disposition du réseau depuis 21 décembre 2020 ;
- D'un Tableau d'estimation financière de l'avenant n°65 ;
- D'un Tableau de concordance entre les emplois repères et les compétences de l'ancienne classification et ceux de la nouvelle classification (Avant/Après) ;
- D'un support de présentation de l'avenant n°65 à destination des salariés et du CSE
- Du présent Guide d'application de l'avenant n°65 accompagné d'un schéma récapitulatif.

Le guide développé ci-dessous est un document technique à destination des directeurs et des salariés chargés de décliner concrètement cette nouvelle classification au sein de leur structure.

Volontairement exhaustif, ce guide constitue un document support sur lequel vous pouvez vous appuyer pour positionner les salariés correctement au regard de l'avenant n°65 et déterminer toutes les incidences juridiques liées à son application de l'avenant n°65.

L'ensemble des règles de droit théoriques liées à la mise en œuvre de l'avenant n°65 vous sont présentées et illustrées par de multiples exemples pratiques afin de vous aider à répondre à un maximum de situations auxquelles vous pourriez être confrontés.

Après une première partie qui vous présente la typologie des emplois au sein de la branche des Missions Locales (I), l'essentiel du Guide traitera du positionnement des salariés (II), du nouveau salarié au salarié déjà présent au moment de l'application de l'avenant n°65. Enfin, un développement sera réalisé au sujet de la reconnaissance des compétences et des activités qui les composent (III).



La typologie des emplois au sein de la branche des Missions Locales

Comme auparavant, l'avenant n°65 distingue les emplois prévus dans la classification et les emplois hors classification.

- **Emplois prévus dans la classification**
 - 15 emplois repères (Annexe 2)
 - 6 emplois « hors emplois repères » soumis à un indice professionnel minimum (Annexe 7)

- **Emplois hors classification**

Rappel : Un emploi hors classification est un emploi qui ne peut être rattaché ni à un des 15 emplois repères ni à un des 6 emplois « hors emplois repères ».



Le positionnement des salariés

Il convient de distinguer la situation du nouvel embauché (A) de celle du salarié déjà présent dans la structure au jour de la date d'application de la nouvelle classification (B).

A • Le positionnement du nouvel embauché

Le poste pour lequel le salarié est recruté correspond-t-il à un emploi prévu dans la classification ?

1) SI OUI :

a. Ce poste est-il rattachable à l'un des emplois repères de la nouvelle classification (Annexe 2) ?

Si oui :

→ Le salarié recruté devra-t-il obligatoirement maîtriser et exercer des compétences définies par l'avenant n°65 ?
Oui.

Le salarié recruté et rattaché à un emploi repère devra posséder ou acquérir **toutes les compétences socles** de cet emploi. En effet, chaque emploi repère renvoie à des compétences socles qu'il est indispensable de maîtriser. Elles définissent l'emploi repère.

Au terme de la période d'essai, les compétences socles de l'emploi repère sont considérées comme exercées et maîtrisées par le salarié.

→ Le salarié recruté peut-il maîtriser et exercer des compétences autres en complément des compétences socles obligatoires ?
Oui.



Le salarié recruté et rattaché à un emploi repère peut exercer et maîtriser une ou plusieurs compétences complémentaires à l'initiative de l'employeur. Elles permettent d'enrichir l'emploi repère.

→ Une fiche de poste doit-elle être réalisée lors du recrutement d'un salarié rattaché à un emploi repère ?

Oui.

Lors de son embauche, l'employeur est tenu d'établir une fiche de poste faisant référence à l'emploi repère et à toutes les compétences exercées par le salarié.

→ Le salarié recruté est-il soumis à une cotation et à un indice professionnel minimum ?

Oui.

Comme auparavant, une cotation minimum est attachée à chaque emploi repère et renvoie à un indice professionnel minimum.

Le salarié recruté et rattaché à un emploi repère aura un indice professionnel correspondant à la cotation la plus élevée de la compétence exercée et maîtrisée par le salarié. En principe, la cotation minimum correspondra à la cotation de la compétence socle la plus élevée de l'emploi repère.

Cependant, si la fiche de poste du salarié recruté contient une compétence complémentaire dont la cotation est supérieure à celle de la compétence socle la plus élevée de l'emploi repère, alors son indice professionnel sera déterminé par cette compétence complémentaire qu'il aura à exercer et maîtriser.

Comme tout salarié de la branche des Missions Locales, le salarié recruté à l'un de ces emplois repères bénéficiera d'un indice professionnel et d'un indice d'ancienneté qui progresseront selon les règles conventionnelles en vigueur.

EXEMPLE

Vous recrutez un « Chargé d'information et de communication ». La cotation de la compétence socle la plus élevée de cet emploi repère est de 10. Le nouvel embauché devra donc a minima avoir un indice professionnel correspondant à la cotation 10, c'est-à-dire un IP minimum de 389.

1 ▶ Si la fiche de poste du nouveau « Chargé d'information et de communication » contient la compétence complémentaire « Elaborer des outils de communication interne et externe », le salarié sera positionné à la cotation 11 et au mini-

um à l'IP 420 puisque la cotation de la compétence complémentaire est supérieure (11) à celle de la compétence socle précitée (10).

2 ▶ Si la fiche de poste du nouveau salarié ne fait pas mention de cette compétence complémentaire mais plutôt de celle d'« Animer un espace d'accueil et d'information » cotée à 7, l'exercice et la maîtrise de cette compétence n'aura pas d'incidence sur la cotation et l'IP du salarié. Sa cotation sera toujours à 10. Elle correspond à la compétence exercée et maîtrisée dont la cotation est la plus élevée. Son IP devra donc être a minima à 389.

b. A défaut d'être rattachable à l'un des emplois repères, ce poste correspond-t-il à l'un des 6 emplois hors emplois repères (Annexe 7) ?

→ Quels sont les 6 emplois hors emplois repères (Annexe 7) ?

Les 6 emplois suivants sont des emplois hors emplois repères soumis à un indice professionnel minimum.

Assistant social	IP minimum 442
Infirmier	IP minimum 442
Psychologue	IP minimum 468
Educateur spécialisé	IP minimum 442
Conseiller ESF	IP minimum 442
Moniteur Educateur	IP minimum 420

→ Le salarié rattaché à l'un de ces 6 emplois devra-t-il exercer des compétences définies par l'avenant n°65 ?

Non.
A la différence des emplois repères, l'avenant n°65 ne précise pas les compétences exercées par les salariés rattachés à ces 6 emplois « hors emplois repères ».

→ Une fiche de poste doit-elle être réalisée lors du recrutement d'un salarié rattaché à un emploi hors emploi repère ?

Oui.

Lors de son embauche, l'employeur est tenu d'établir une fiche de poste faisant référence à l'ensemble des tâches et fonctions exercées par le salarié.

Dans la mesure où l'avenant 65 ne précise pas les compétences exercées par les salariés rattachés à ces



6 emplois, il revient à l'employeur de définir lui-même les tâches et fonctions de ces emplois.

Par ailleurs, le contrat de travail du nouveau salarié recruté devra expressément faire référence aux diplômes obligatoires régissant ces 6 emplois.

→ **Le salarié recruté est-il soumis à une cotation et à un indice professionnel minimum ?**

Le salarié recruté à l'un de ces emplois « hors emplois repères » n'a pas de cotation.

En revanche, ces emplois sont soumis à un indice professionnel minimum.

Comme tout salarié de la branche des Missions Locales, le salarié recruté à l'un de ces emplois bénéficiera d'un indice professionnel et d'un indice d'ancienneté qui progresseront selon les règles conventionnelles en vigueur.

2) SI LE POSTE NE CORRESPOND À AUCUN DES EMPLOIS DE LA CLASSIFICATION (EMPLOIS REPÈRES ET LES 6 EMPLOIS HORS EMPLOIS REPÈRES), IL EST NÉCESSAIREMENT UN EMPLOI HORS CLASSIFICATION.

→ **Le salarié rattaché à un emploi hors classification devra-t-il exercer des compétences définies par l'avenant n°65 ?**

Non.

A la différence des emplois repères, l'avenant n°65 ne précise pas les compétences exercées par les salariés occupant un emploi hors classification.

→ **Une fiche de poste doit-elle être réalisée lors du recrutement d'un salarié occupant un emploi hors classification ?**

Oui.

Lors de son embauche, l'employeur est tenu d'établir une fiche de poste faisant référence à l'ensemble des tâches et missions exercées par le salarié.

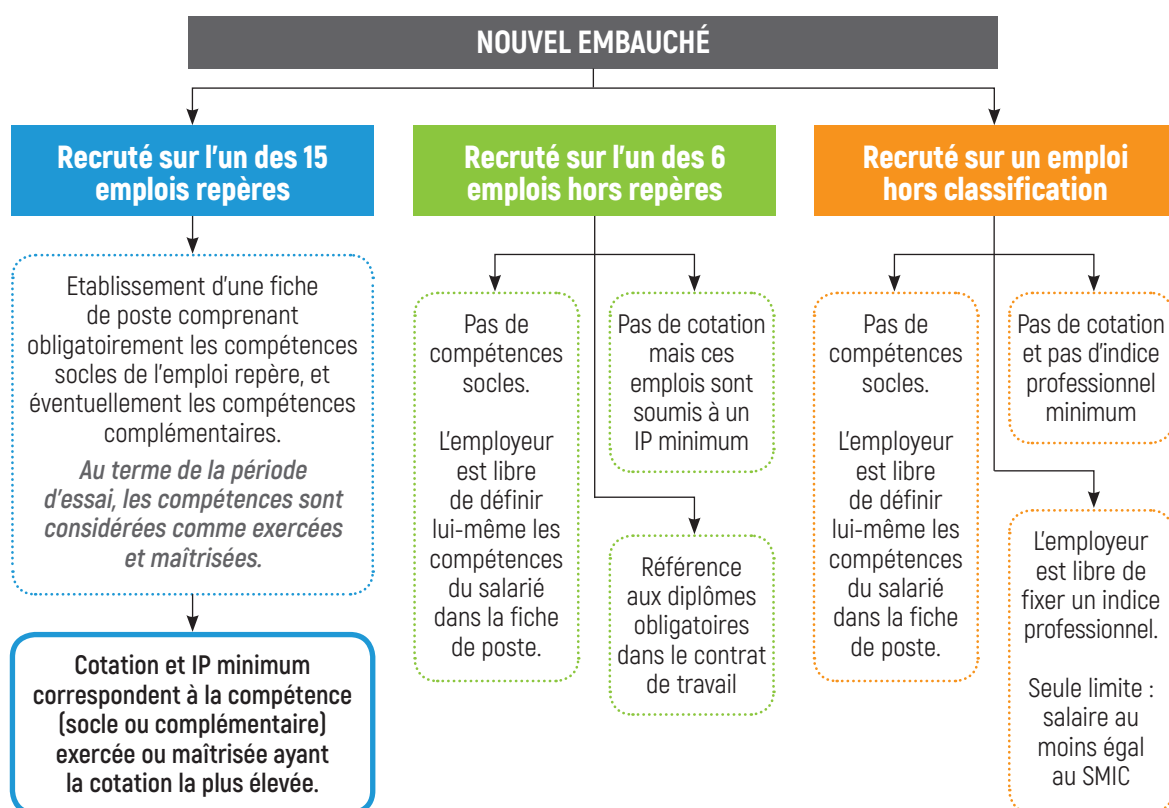
→ **Le salarié recruté est-il soumis à une cotation et à un indice professionnel minimum ?**

Un salarié recruté en emploi hors classification ne dispose d'aucune cotation.

En revanche, lors de l'embauche, l'employeur fixe librement un indice professionnel.

A la différence des emplois listés par l'avenant 65, ces emplois hors classification n'ont pas d'indice professionnel minimum. Attention, la rémunération du salarié ne doit toutefois pas être inférieure au SMIC.

Comme tout salarié de la branche des Missions Locales, le salarié recruté dans un emploi hors classification verra son indice professionnel et son indice d'ancienneté progresser selon les règles conventionnelles en vigueur.





B • Le positionnement du salarié déjà présent dans la structure au jour de la date d'application de la nouvelle classification

4 situations sont à distinguer afin de repositionner le salarié au sein de la classification de l'avenant n°65 :

- Le salarié est actuellement rattaché à un emploi repère de l'ancienne classification et sera rattaché au même emploi repère dans la nouvelle classification ;
- Le salarié est actuellement rattaché à un emploi repère modifié par la nouvelle classification (Conseiller niveau 1 / Conseiller niveau 2 / Chargé d'accueil / Chargé d'animation) ;
- Le salarié actuellement en emploi hors classification et qui devra être repositionné vers un emploi repère créé ;
- Le salarié hors classification et qui devra être repositionné vers un des 6 emplois hors emplois repères.

1) LE SALARIÉ ACTUELLEMENT RATTACHÉ À UN EMPLOI REPÈRE DANS L'ANCIENNE CLASSIFICATION EST RATTACHÉ AU MÊME EMPLOI REPÈRE DANS LA NOUVELLE CLASSIFICATION

a) Principes

→ Quels sont les emplois repères de l'ancienne classification conservés par l'avenant n° 65 ?

Les 10 emplois repères suivants sont conservés dans la nouvelle classification :

- Chargé de projet
- Chargé de documentation
- Chargé d'information et de communication
- Assistant administratif
- Assistant de gestion
- Assistant de direction
- Assistant financier
- Assistant informatique
- Responsable de secteur
- Directeur

Si l'intitulé de ces emplois demeurent identiques, en revanche, chacun d'eux renvoie à des compétences socles les définissant.

→ Le salarié rattaché à l'un de ces emplois repères devra-t-il exercer et maîtriser les compétences socles de son emploi repère ?

Oui.

Si le salarié pouvait ne pas exercer et maîtriser l'ensemble des compétences de son emploi repère, la nouvelle classification oblige désormais le salarié rattaché à un emploi repère à maîtriser et exercer toutes les compétences socles de cet emploi. En tout état de cause, même si une ou plusieurs compétences socles ne sont pas expressément demandées par l'employeur, toutes les compétences socles sont considérées comme maîtrisées et exercées d'office après l'application de l'avenant n°65.

L'ajout de compétences socles par l'avenant n°65 peut donc modifier les compétences que le salarié devra exercer. Cette évolution des compétences socles nécessitent la conclusion d'un avenant au contrat de travail lorsqu'elle entraîne une augmentation de la rémunération du salarié en raison de la revalorisation de l'indice professionnel du salarié (cass. soc. 23 janvier 2008, n° 06-45257 D ; cass. soc. 7 mai 2002, n° 00-41334 D ; cass. soc. 4 avril 2007, n° 05-45409 D).

→ Ces 10 emplois repères conservés par la nouvelle classification font-ils l'objet d'une revalorisation de leurs cotations et de leurs indices professionnels ?

EMPLOIS REPÈRES	ANCIENNE COTATION MINIMUM	ANCIEN IP MINIMUM	NOUVELLE COTATION MINIMUM	NOUVEL IP MINIMUM
Chargé de projet	14	488	14	488
Chargé de documentation	8	369	8	369
Chargé d'information et de communication	10	389	10	389
Assistant administratif	4	344	5	347
Assistant de gestion	7	364	10	389
Assistant de direction	10	389	10	389
Assistant financier	10	389	11	420
Assistant informatique	11	398	11	420
Responsable de secteur	15	548	15	548
Directeur	16	608	16	608

4 emplois repères (Assistant administratif, Assistant de gestion, Assistant financier et Assistant informatique) voient la cotation de leurs compétences socles et/ou leur IP minimum être revalorisés.



→ **Les salariés rattachés aux 4 emplois repères faisant l'objet d'une revalorisation de leurs cotations et/ou de leurs indices professionnels doivent-ils tous bénéficier d'une augmentation de leur IP ?**

Non.

Seuls les salariés rattachés aux 4 emplois repères précités et dont les IP sont actuellement inférieurs aux nouveaux IP minimums verront leurs indices professionnels être augmentés à hauteur des IP minimums fixés par l'avenant n°65.

Les salariés occupant l'un de ces 4 emplois repères et qui auraient un IP supérieur ou égal au nouvel IP minimum ne verra pas son IP être augmenté.

EXEMPLES

Cas n°1 ► *Un Assistant financier avait une cotation 10 et un indice professionnel de 401. Il avait donc un IP supérieur à l'ancien IP minimum [389]. Cet IP de 401 est toutefois inférieur à l'IP minimum prévu par l'avenant 65 [420]. Lors de la mise en œuvre de l'avenant n°65, l'assistant financier bénéficiera d'une cotation 11 et son IP devra être revalorisé à hauteur de 420.*

Cas n°2 ► *Un assistant administratif avait une cotation 4 et un IP de 358. Son IP était donc supérieur à l'ancien IP minimum [344] mais il est également supérieur au nouvel IP minimum [347]. Lors du repositionnement du salarié, celui-ci verra donc sa cotation passée à 5 mais son IP ne sera pas modifié puisqu'il est déjà supérieur au nouvel IP minimum.*

Lorsque la cotation des emplois repères est revalorisée par l'avenant 65, l'article promotion ne s'applique pas car il s'agit d'une revalorisation des cotations dans le cadre de la négociation de l'avenant n°65 et non d'une revalorisation liée à l'acquisition de compétences de cotation supérieure.

→ **La revalorisation de l'IP du salarié liée à l'application de l'avenant n°65 nécessite-t-elle l'accord du salarié ?**

La revalorisation de l'indice professionnel du salarié liée à l'application de l'avenant n°65 entraîne l'augmentation de sa rémunération. Il est nécessaire de recueillir son accord préalable par le biais d'un avenant au contrat de travail indiquant sa nouvelle cotation, son nouvel IP et sa nouvelle rémunération puisque toute modification de la rémunération nécessite la conclusion d'un avenant au contrat de travail (cass. soc. 23 janvier 2008, n° 06-45257 D ; cass. soc. 7 mai 2002, n° 00-41334 D ; cass. soc. 4 avril 2007, n° 05-45409 D).

b) Quelle est l'incidence de l'exercice et la maîtrise d'une compétence désormais reconnue comme une compétence complémentaire cotée à une valeur supérieure à celle de la plus élevée des compétences socles ?

Si un salarié maîtrisait et exerçait une compétence que l'avenant n°65 reconnaît désormais comme une compétence complémentaire et que sa cotation est supérieure à celle de la plus élevée des compétences socles de l'emploi repère, le salarié verra sa cotation et son IP minimum correspondre à ceux de cette compétence complémentaire.

→ **Les salariés rattachés à ces 4 emplois repères doivent-ils bénéficier d'une augmentation de 105% de leur IP conformément à l'article VI-2-2-5 de la Convention Collective des Missions Locales en plus de la revalorisation de la cotation et/ou de l'IP liée à la mise en œuvre de l'avenant n°65 ?**

Non.

Pour rappel, l'article VI-2-2-5 de la CCN stipule que 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 IP qui doit être au moins égal à 105% de l'IP quitté.

→ **La revalorisation de la cotation et de l'IP liée à l'exercice d'une compétence complémentaire nécessite-t-elle l'accord du salarié ?**

Lorsque la revalorisation de la cotation et de l'IP minimum est due à l'exercice et à la maîtrise d'une compétence complémentaire, il est nécessaire de recueillir son accord préalable par le biais d'un avenant au contrat de travail indiquant sa nouvelle cotation, son nouvel IP et sa nouvelle rémunération (cass. soc. 23 janvier 2008, n° 06-45257 D ; cass. soc. 7 mai 2002, n° 00-41334 D ; cass. soc. 4 avril 2007, n° 05-45409 D).

Il convient d'actualiser sa fiche de poste au regard des compétences exercées.



→ En cas de reconnaissance de l'exercice et de la maîtrise d'une compétence complémentaire, le salarié bénéficie d'une augmentation de 105% de son IP conformément à l'article VI-2-2-5 de la CCN des Missions Locales ?

Rappel : L'article VI-2-2-5 de la CCN des Missions Locales stipule que la reconnaissance de l'exercice et de la maîtrise d'une compétence cotée à une valeur supérieure à la cotation du salarié bénéficie d'une promotion de carrière qui se traduit par un nouvel IP correspondant à 105% de son ancien IP.

Lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification, la poursuite de l'exercice d'une compétence que l'avenant n°65 reconnaît désormais comme une compétence complémentaire et dont la cotation a été revalorisée n'entraîne pas l'application de l'article VI-2-2-5 de la Convention collective des Missions Locales relatif à la promotion lorsque la compétence complémentaire revalorisée est :

- une compétence qui existait déjà au sein de l'ancienne classification
- une compétence modifiée par l'avenant n°65.

En revanche, dès lors que la compétence complémentaire exercée et maîtrisée est une **compétence créée** par l'avenant n°65 et qu'elle est cotée à une valeur supérieure à la cotation du salarié, il conviendra d'appliquer l'article VI-2-2-5 de la Convention Collective des Missions Locales.

L'avenant n°65 prévoit 4 compétences créées donnant lieu à une revalorisation salariale :

- 4.6 Accompagner collectivement un groupe dans son parcours [Cotation 12]
- 4.7 Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi [Cotation 13]
- 7.5 Accompagner l'évolution professionnelle des salariés [Cotation 15]
- 9.4 Elaborer des outils de communication interne et externe [Cotation 11].

Attention, cette neutralisation de l'article VI-2-2-5 de la Convention collective des Missions Locales lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification ne s'applique qu'aux compétences existantes ou modifiées **déjà exercées et maîtrisées** par les salariés avant l'application de l'avenant n°65.

Un employeur qui profiterait de l'entretien d'application de l'avenant 65 pour reconnaître l'exercice et la maîtrise d'une compétence complémentaire cotée à une valeur supérieure à celle du salarié donnera lieu à l'application de l'article VI-2-2-5 de la Convention collective relatif à la promotion.

EXEMPLES

Cas n°1 ► En cas d'exercice et maîtrise d'une compétence complémentaire déjà existante dans l'ancienne classification

a. Un assistant administratif a pour seule compétence socle celle d'assurer un suivi administratif dont la nouvelle cotation est 5. En principe, la cotation minimum d'un salarié rattaché à cet emploi repère est donc 5 (IP minimum = 347).

Toutefois, l'avenant n°65 prévoit qu'un assistant administratif a la possibilité d'exercer et maîtriser les compétences complémentaires suivantes :

- 2.1 Accueillir le public [Cotation 6]
- 4.2 Organiser la gestion administrative de la structure [Cotation 7].

Ces deux compétences complémentaires n'ont pas été créées par l'avenant n°65.

• La compétence 2.1 existait dans la précédente classification et sa cotation est inchangée. Elle est composée de 2 activités déjà présentes dans l'ancienne classification. Ainsi, un salarié qui maîtrisait et exerçait l'ancienne compétence 2.1 maîtrise et exerce nécessairement la compétence 2.1 prévue par l'avenant n°65. Cependant, l'exercice de cette compétence complémentaire n'a aucune incidence sur sa cotation ou son IP puisque le salarié, en exerçant l'ancienne compétence 2.1, disposait déjà d'une cotation 6 avant l'application de l'avenant n°65 et donc d'un indice professionnel d'au moins 360.

• La compétence 4.2 est composée de 4 activités correspondant à 4 compétences de la précédente classification (voir tableau de concordances) dont la plupart avaient une cotation 7. Ainsi, un salarié qui maîtrisait et exerçait les 4 anciennes compétences maîtrise nécessairement la compétence complémentaire 4.2 de l'avenant 65. Cependant, l'exercice de cette compétence complémentaire n'a aucune incidence sur sa cotation ou son IP puisque le salarié, en exerçant les 4 anciennes compétences, disposait déjà d'une cotation 7 avant l'application de l'avenant n°65 et donc d'un indice professionnel d'au moins 364. En revanche, il sera nécessaire d'actualiser la fiche de poste du



salarié afin de la faire correspondre aux compétences de l'avenant n°65.

ATTENTION : lors de la mise en œuvre de l'avenant n°65, si l'employeur reconnaît à l'assistant administratif l'exercice et la maîtrise de la compétence complémentaire 2.1 ou de la compétence complémentaire 4.2 alors que celui-ci ne les exerçait pas avant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, l'article relatif à la promotion devra s'appliquer.

Par exemple :

- L'assistant administratif (cotation 5) se voit reconnaître la compétence complémentaire 2.1, il verra sa cotation passée à 6. Il bénéficie alors à ce titre d'une promotion de carrière se traduisant par un nouvel IP correspondant au moins à 105% de son précédent IP. Si son IP était de 347, il devra être revalorisé à hauteur de 105% et atteindre a minima l'IP correspondant à la cotation 6. Son nouvel IP devra alors être de 365 ($347 \times 105\%$).

- L'assistant administratif (cotation 5) qui disposerait d'un IP 347 verra sa cotation évoluer à 7 s'il se voit reconnaître la compétence complémentaire 4.2. Cette promotion se traduit par un nouvel IP qui doit alors être au moins égal à 105% de l'IP quitté. Ce nouvel IP ne devra pas être inférieur l'IP minimum correspondant à la cotation 7 (364). Son nouvel IP devra alors être de 365 ($347 \times 105\%$).

b. Un assistant de gestion a, a minima, une cotation de 10 correspondant à la cotation la plus élevée de ses compétences socles. L'avenant n°65 prévoit qu'un assistant de gestion peut exercer et maîtriser les compétences complémentaires suivantes :

- **4.2 Organiser la gestion administrative de la structure (Cotation 7)**
- **8.3 Formaliser les outils de gestion de la structure (Cotation 11)**

La compétence 8.3 est une compétence qui existait déjà sous la précédente classification mais sa cotation était de 7. L'avenant n°65 la revalorise puisqu'elle sera désormais à 11. Ainsi, un assistant de gestion qui exerçait déjà cette compétence et qui continuera de l'exercer après l'entrée en vigueur de l'avenant n°65 verra sa cotation et son IP évoluer (Cotation 11 – IP minimum : 420). L'article relatif à la promotion n'a pas vocation à s'appliquer. En effet, celui-ci ne s'applique que

lorsque le salarié acquiert et exerce une compétence créée par l'avenant n°65 et cotée à une valeur supérieure à celle qui est la sienne initialement. Or, dans cette situation, la cotation 8.3 est une compétence déjà existante. Par conséquent, l'article VI-2-2-5 relatif à la promotion n'aura pas à s'appliquer en plus de la revalorisation de la cotation de la compétence par l'avenant n°65.

En synthèse :

- *L'assistant de gestion maîtrisant et exerçant la compétence 8.3 verra sa cotation passer à 11 et son IP être revalorisé à hauteur de 420 s'il disposait d'un IP inférieur à ce montant. L'article relatif à la promotion n'a pas vocation à s'appliquer puisque la compétence 8.3 n'est pas une compétence créée.*
- *Si son IP atteignait ou dépassait déjà 420 avant l'exercice et la maîtrise de cette compétence, la reconnaissance de la compétence 8.3 n'aura pas d'incidence sur son indice professionnel. Il aura une cotation 11 mais un IP qui restera inchangé. L'article relatif à la promotion n'a pas vocation à s'appliquer puisque la compétence 8.3 n'est pas une compétence créée.*

ATTENTION : lors de la mise en œuvre de l'avenant n°65, si l'employeur reconnaît à l'assistant de gestion l'exercice et la maîtrise de la compétence complémentaire 8.3 alors que celui-ci ne l'exerçait pas avant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, l'article relatif à la promotion devra s'appliquer et il bénéficiera d'un nouvel IP correspondant au moins à 105% de son précédent IP.

Si son IP était de 389, il devra être revalorisé à hauteur de 105% et atteindre a minima l'IP correspondant à la cotation 11. En principe : $389 \times 1.05 = 409$. Or, l'IP minimum de la cotation 11 est de 420. A ce titre, son nouvel IP sera de 420.

Si son IP était de 402, la promotion de carrière se traduira par un nouvel IP : $402 \times 105\% = 423$.



Cas n°2 ► En cas d'exercice et maîtrise d'une compétence complémentaire modifiée par l'avenant n°65

Un Assistant de direction a, a minima, une cotation de 10 correspondant à la cotation la plus élevée de ses compétences socles. La nouvelle classification permet à l'assistant de direction d'exercer et maîtriser les compétences complémentaires suivantes :

- **8.5 Organiser la vie de la structure (Cotation 12)**
- **8.6 Tenir la comptabilité (Cotation 10)**

La compétence 8.5 correspond à l'ancienne compétence 8.6 « Gérer la vie de la structure ». Cette compétence était cotation 5 et n'avait pas d'incidence sur la cotation et la rémunération du salarié. Ainsi, un assistant de direction qui maîtrisait et exerçait cette compétence avant l'application de l'avenant disposait d'une cotation de 10. L'avenant n°65 revalorise la compétence 8.6 qui devient 8.5 à la cotation 12.

En conséquence, l'assistant de direction qui exerçait cette compétence, maîtrisera et exercera nécessairement cette compétence 8.5. Il verra donc sa cotation et son IP être revalorisés (Cotation 12 – IP minimum : 442).

L'article relatif à la promotion ne s'appliquera pas. En effet, celui-ci ne s'applique que lorsque le salarié exerce et maîtrise une compétence créée par l'avenant n°65 et cotée à une valeur supérieure à celle qui était la sienne initialement. Or, dans la situation décrite, la compétence 8.5 n'est pas une compétence créée mais une compétence modifiée.

ATTENTION : lors de la mise en œuvre de l'avenant n°65, si l'employeur reconnaît à l'assistant de direction l'exercice et la maîtrise de la compétence complémentaire 8.5 alors que celui-ci ne l'exerçait pas avant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, l'article relatif à la promotion devra s'appliquer et il bénéficiera d'un nouvel IP correspondant au moins à 105% de son précédent IP.

Si son IP était de 389, il devra être revalorisé à hauteur de 105% et atteindre a minima l'IP correspondant à la cotation 12. En principe : $389 \times 1.05 = 409$. Or, l'IP minimum de la cotation 12 est de 442. A ce titre, son nouvel IP sera de 442.

Si son IP initial était de 425, la promotion de carrière se traduira par un nouvel IP, qui se calculera de la manière suivante : $425 \times 105\% = 447$.

Cas n°3 ► En cas d'exercice et maîtrise d'une compétence créée par l'avenant n°65

Un Chargé d'information et de communication a, a minima, une cotation de 10 correspondant à la cotation la plus élevée de ses compétences socles. La nouvelle classification permet au chargé d'information et de communication d'exercer et maîtriser les compétences complémentaires suivantes :

- **2.1 Accueillir le public (Cotation 6)**
- **2.2 Informer, recueillir la demande et orienter (Cotation 7)**
- **2.3 Animer un espace d'accueil et d'information (Cotation 7)**
- **9.4 Elabore des outils de communication interne et externe (Cotation 11)**

La compétence 9.4 est une compétence créée par l'avenant n°65. Si, lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification conventionnelle, l'employeur reconnaît que le salarié devra exercer et maîtriser cette compétence complémentaire, le salarié verra sa cotation être réévaluée à 11. Son IP minimum sera alors de 420.

Attention, dans la mesure où la compétence complémentaire exercée est une compétence nouvelle créée par l'avenant n°65, la reconnaissance de son exercice et de sa maîtrise entraîne nécessairement l'application de l'article relatif à la promotion.

Ainsi, le chargé d'information et de communication disposant d'une cotation 10 et d'un IP de 389 et qui évoluerait vers une cotation 11 et un IP de 420 en raison de l'exercice et de la maîtrise de la compétence 9.4 verra son IP progresser au-delà des 105% prévus par la Convention Collective. L'article VI-2-2-5 de la CCN serait donc respecté. En revanche, dans l'hypothèse où le salarié disposait d'une cotation 10 mais d'un IP supérieur à l'IP minimum de 389 (ex : 402), l'application de l'article de la promotion devra entraîner la revalorisation de son IP à hauteur de 105%. Son IP devra donc être a minima de 423.



2) LE SALARIÉ EST RATTACHÉ À UN EMPLOI REPÈRE MODIFIÉ PAR LA NOUVELLE CLASSIFICATION

Cette situation correspond au cas où l'emploi repère du salarié est modifié dans la nouvelle classification. Les emplois repères concernés sont :

- Le chargé d'accueil et le chargé d'animation deviennent Chargé d'accueil et d'animation
- Le Conseiller niveau 1 et le Conseiller niveau 2 deviennent Conseiller en insertion sociale et professionnelle

a) Cas du chargé d'accueil et d'animation

→ La modification de l'intitulé du poste des anciens chargés d'accueil et des anciens chargés d'animation nécessite-t-elle l'accord du salarié ?

Cette modification de l'intitulé de l'emploi repère s'impose à l'employeur comme au salarié. En effet, lorsque le statut d'un salarié résulte exclusivement de la Convention Collective, les modifications qui y sont régulièrement apportées s'imposent à lui. Le salarié ne peut prétendre au maintien de son ancienne qualification (Cass. Soc., 16 novembre 1993, 90-43.233). Toutefois, il est de jurisprudence constante qu'une convention collective ne peut pas permettre à l'employeur de procéder à une modification du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié, sauf disposition légale contraire (Cass. soc., 10 févr. 2016, n° 14-26.147 P ; Cass. soc., 14 sept. 2016, n° 15-21.794 P). Aussi, dès lors qu'un élément essentiel du contrat de travail tel que l'intitulé de poste est modifié, cette modification doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié (Cass. soc., 25 févr. 2003, n° 01-40.588 P ; Cass. soc., 11 mars 2009, n° 07-44.051 ; Cass. soc., 7 déc. 2017, n° 16-15.109 P).

→ Quelles sont les compétences socles de cet emploi repère ?

Chaque emploi repère renvoie à des compétences socles définissant cet emploi.

AVANT AVENANT N°65	APRÈS AVENANT N°65
Chargé d'accueil 6	Chargé d'accueil et d'animation
2.1. Accueillir le public	Compétences Socles
2.2. Ecouter et recueillir la demande	2.1 Accueillir le public (6)
2.3. Informer et diriger vers	2.2 Informer, recueillir la demande et orienter (7)
2.4. Animer, organiser un espace d'accueil et d'information	8.4 Assurer un suivi administratif (5)
Chargé d'animation 6	
2.4. Animer, organiser un espace d'accueil et d'information	

→ Le chargé d'accueil ou le chargé d'animation devenu chargé d'accueil et d'animation doit-il maîtriser et exercer toutes les compétences socles de l'emploi repère ?

Jusqu'à présent, le salarié pouvait ne pas exercer et maîtriser l'ensemble des compétences de son emploi repère. Désormais, la nouvelle classification oblige le salarié rattaché à un emploi repère de maîtriser et exercer toutes les compétences socles de cet emploi. En tout état de cause, même si une ou plusieurs compétences socles ne sont pas expressément demandées par l'employeur, toutes les compétences socles sont considérées comme maîtrisées et exercées d'office après l'application de l'avenant n°65.

L'ajout ou le retrait de compétences socles par l'avenant n°65 peut modifier les compétences que le salarié devra exercer. Cette évolution des compétences socles nécessitera la conclusion d'un avenant au contrat de travail lorsqu'elle entraîne une revalorisation de la cotation et de l'indice professionnel du salarié (cass. soc. 23 janvier 2008, n° 06-45257 D ; cass. soc. 7 mai 2002, n° 00-41334 D ; cass. soc. 4 avril 2007, n° 05-45409 D).

→ Le chargé d'accueil ou le chargé d'animation devenu chargé d'accueil et d'animation fait-il l'objet d'une revalorisation de sa cotation et de son IP minimum ?

Les anciens chargés d'accueil et chargés d'animation se regroupent au sein d'un même emploi repère et seront les Chargés d'accueil et d'animation. La cotation d'une de leurs compétences socles et leur IP minimum sont



revalorisés par l'avenant n°65. Les salariés rattachés à cet emploi verront donc leur indice être augmenté s'ils disposaient d'un IP inférieur au nouvel IP minimum fixé à 364.

Cette revalorisation de l'indice professionnel des anciens chargés d'accueil et chargés d'animation qui disposaient d'un IP inférieur à 364 entraîne l'augmentation de leur rémunération. Il est nécessaire de recueillir leur accord préalable par le biais d'un avenant au contrat de travail indiquant leur nouvelle cotation, leur nouvel IP et leur nouvelle rémunération (cass. soc. 23 janvier 2008, n° 06-45257 D ; cass. soc. 7 mai 2002, n° 00-41334 D ; cass. soc. 4 avril 2007, n° 05-45409 D).

→ Quelle est l'incidence de l'exercice et la maîtrise d'une compétence complémentaire par un chargé d'accueil et d'animation ?

Si un ancien chargé d'accueil ou chargé d'animation maîtrisait et exerçait une compétence que l'avenant n°65 reconnaît désormais comme une compétence complémentaire dont la cotation est supérieure à 7, c'est-à-dire la cotation la plus élevée des compétences socles de cet emploi repère, le salarié devenu chargé d'accueil et d'animation verra sa cotation et son IP minimum correspondre à celle de cette compétence complémentaire. Le chargé d'accueil et d'animation a la possibilité d'exercer, à la demande de l'employeur, les compétences complémentaires suivantes :

- 2.3 Animer un espace d'accueil et d'information (Cotation 7)
- 4.5 Documenter (Cotation 8)

La compétence 2.3 était en principe déjà exercée par les chargés d'accueil. Son exercice et sa maîtrise reconnue par l'employeur n'aura donc pas d'incidence sur le contrat de travail du salarié puisque la cotation de cette compétence correspond à la cotation minimum de l'emploi repère « chargé d'accueil et d'animation ». En revanche, l'exercice et la maîtrise de la compétence complémentaire 4.5 permettrait à un chargé d'accueil et d'animation d'avoir une cotation 8 et un indice professionnel minimum de 369.

Dans l'hypothèse où le chargé d'accueil ou le chargé d'animation exerçait déjà, avant l'application de l'avenant n°65, la compétence « documenter », alors il disposait nécessairement d'une cotation de 8 puisque cette compétence était cotée à cette valeur au sein de l'ancienne classification conventionnelle. Ainsi, après l'entrée en vigueur de l'avenant 65, la poursuite de son exercice et de sa maîtrise n'auront aucune incidence sur le contrat

de travail du salarié puisqu'il disposait déjà de la cotation 8 et d'un IP minimum de 369 avant l'application de l'avenant n°65.

ATTENTION : lors de la mise en œuvre de l'avenant n°65, si l'employeur reconnaît au salarié l'exercice et la maîtrise de la compétence complémentaire 4.5 alors que celui-ci ne les exerçait pas avant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, l'article relatif à la promotion devra s'appliquer.

Par exemple :

- un ancien chargé d'animation devenu chargé d'accueil et d'animation (cotation 7) qui disposerait d'un IP 360 verra sa cotation évoluée à 8 s'il se voit reconnaître la compétence complémentaire 4.5. Cette promotion se traduit par un nouvel IP qui doit alors être au moins égal à 105% de l'IP quitté. Son nouvel IP devra alors être de 378 ($360 \times 105\%$).

b) Cas du Conseiller en insertion sociale et professionnelle

Le Conseiller Niveau 1 et le Conseiller niveau 2 sont rattachés à un seul et unique emploi repère : le Conseiller en insertion sociale et professionnelle.

→ La modification de l'intitulé du poste des anciens conseillers niveau 1 et conseillers niveau 2 nécessite-t-elle l'accord du salarié ?

Cette modification de l'intitulé de l'emploi repère s'impose à l'employeur comme au salarié. En effet, lorsque le statut d'un salarié résulte exclusivement de la Convention Collective, les modifications qui y sont régulièrement apportées s'imposent à lui. Le salarié ne peut prétendre au maintien de son ancienne qualification (Cass. Soc., 16 novembre 1993, 90-43.233). Toutefois, il est de jurisprudence constante qu'une convention collective ne peut pas permettre à l'employeur de procéder à une modification du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié, sauf disposition légale contraire (Cass. soc., 10 févr. 2016, n° 14-26.147 P ; Cass. soc., 14 sept. 2016, n° 15-21.794 P). Aussi, dès lors qu'un élément essentiel du contrat de travail tel que l'intitulé de poste est modifié, cette modification doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié (Cass. soc., 25 févr. 2003, n° 01-40.588 P ; Cass. soc., 11 mars 2009, n° 07-44.051 ; Cass. soc., 7 déc. 2017, n° 16-15.109 P).



→ Quelles sont les compétences socles de cet emploi repère ?

Chaque emploi repère renvoie à des compétences socles définissant cet emploi.

AVANT	APRÈS
Conseiller niveau 1 11	Conseiller en insertion sociale et professionnelle
1.1. Recevoir le public en entretien	Compétences Socles
1.2. Etablir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu	1.1 Recevoir le public en entretien (8)
1.3. Informer et aider à l'orientation du public cible	1.2 Etablir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu (10)
1.5. Accompagner l'élaboration du parcours d'insertion	1.3 Informer et aider à l'orientation du public cible (11)
3.4. Coopérer avec des partenaires extérieurs	1.4 Etre référent dans un domaine spécifique (11)
4.7. Assurer une veille sur l'activité d'insertion	1.5 Accompagner le public dans son parcours d'insertion (11)
8.5. Assurer un suivi administratif	2.2 Informer, recueillir la demande et orienter (7)
Conseiller niveau 2 12	8.4 Assurer un suivi administratif (5)
1.1. Recevoir le public en entretien	
1.2. Etablir un diagnostic individuel sur la situation du public reçu	
1.3. Informer et aider à l'orientation du public cible	
1.4. Etre référent sur un domaine spécifique	
1.5. Accompagner l'élaboration du parcours d'insertion	
3.3. Construire, développer un réseau de partenaires extérieurs	
3.4. Coopérer avec des partenaires extérieurs	
4.1. Animer des réunions techniques	
4.7. Assurer une veille sur l'activité d'insertion	
4.8. Outiller l'activité d'insertion	
5.3. Conduire un projet	
8.5. Assurer un suivi administratif	
9.2. Participer à l'élaboration de supports de communication	

→ Le Conseiller niveau 1 et le Conseiller niveau 2 devenus Conseiller en insertion sociale et professionnelle doivent-ils exercer et maîtriser toutes les compétences socles de l'emploi repère ?

Précédemment, si le salarié pouvait ne pas exercer et maîtriser toutes les compétences de son emploi repère, la nouvelle classification oblige le salarié rattaché à un emploi repère de maîtriser et exercer toutes les compétences socles de cet emploi. En tout état de cause, même si une ou plusieurs compétences socles ne sont pas expressément demandées par l'employeur, toutes les compétences socles sont considérées comme maîtrisées et exercées d'office après l'application de l'avenant n°65.

L'ajout ou le retrait de compétences socles par l'avenant n°65 peut modifier les compétences que le salarié devra exercer. Cette évolution des compétences socles nécessitera la conclusion d'un avenant au contrat de travail lorsqu'elle entraîne une revalorisation de la cotation et de l'indice professionnel du salarié (cass. soc. 23 janvier 2008, n° 06-45257 D ; cass. soc. 7 mai 2002, n° 00-41334 D ; cass. soc. 4 avril 2007, n° 05-45409 D).

→ L'ancien Conseiller niveau 1 et l'ancien Conseiller niveau 2 font-ils l'objet d'une revalorisation de leur cotation et de leur IP minimum ?

A minima, le conseiller en insertion professionnelle aura une cotation de 11 (comme l'ancien Conseiller Niveau 1) correspondant à la cotation la plus élevée de ses compétences socles et un indice professionnel minimum qui a été revalorisé à hauteur de 420.

Les anciens conseillers niveau 1 rattachés à ce nouvel emploi repère verront leur indice être augmenté s'ils disposaient d'un IP inférieur au nouvel IP minimum de 420. Cette revalorisation de la cotation et de l'indice professionnel minimum des anciens Conseillers niveau 1 est susceptible d'entraîner l'augmentation de leur rémunération. Ainsi, lorsque la rémunération est modifiée, il est nécessaire de recueillir leur accord préalable par le biais d'un avenant au contrat de travail indiquant leur nouvelle cotation, leur nouvel IP et leur nouvelle rémunération (cass. soc. 23 janvier 2008, n° 06-45257 D ; cass. soc. 7 mai 2002, n° 00-41334 D ; cass. soc. 4 avril 2007, n° 05-45409 D). Il conviendra également d'actualiser la fiche de poste des salariés.

Cependant, si un salarié maîtrisait et exerçait une compétence que l'avenant n°65 reconnaît comme une compétence complémentaire dont la cotation est supérieure à la cotation 11 (cotation la plus élevée des compétences socles de l'emploi repère « Conseiller en insertion pro-



fessionnelle »), le salarié verra sa cotation et son IP minimum correspondre à ceux de cette compétence complémentaire.

Le Conseiller en insertion sociale et professionnelle a la possibilité d'exercer, à la demande de l'employeur, les compétences complémentaires suivantes :

- 4.3 Assurer une veille sur l'activité d'insertion (Cotation 10)
- 3.3 Construire, développer un réseau de partenaires (Cotation 12)
- 4.1 Organiser des réunions techniques internes et externes (Cotation 11)
- 4.4 Outiller l'activité d'insertion (Cotation 12)
- 4.6 Accompagner collectivement un groupe dans son parcours (Cotation 12)
- 4.7 Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi (Cotation 13)
- 5.3 Mettre en œuvre des projets (Cotation 11)
- 9.2 Participer à l'élaboration de supports de communication (Cotation 8)

L'exercice et la maîtrise des compétences complémentaires 3.3, 4.4, 4.6 et 4.7 sont donc les compétences complémentaires susceptibles de faire évoluer la cotation et l'IP des anciens conseillers niveau 1 et conseillers niveau 2. Par souci de clarté, il convient de distinguer la situation de l'ancien Conseiller Niveau 1 et celle de l'ancien Conseiller Niveau 2.

i. Cas de l'ex-Conseiller Niveau 1

L'exercice et la maîtrise de la compétence complémentaire 3.3/4.4/4.6 permettraient à un ancien conseiller niveau 1 d'avoir une cotation à 12 au lieu de 11 et un indice professionnel minimum de 442 au lieu de 420. Toutefois, les compétences 3.3 et 4.4 existaient déjà au sein de l'ancienne classification conventionnelle et étaient déjà cotées à 12. Ainsi, l'ancien conseiller niveau 1 qui exerçait l'une de ces compétences avant l'application de l'avenant n°65 avait déjà une cotation de 12. Par conséquent, son exercice et sa maîtrise après l'entrée en vigueur de l'avenant n°65 n'auront aucune incidence sur le contrat de travail du salarié puisqu'il disposait déjà de cette cotation et d'un IP d'au moins 442.

ATTENTION : lors de la mise en œuvre de l'avenant n°65, si l'employeur reconnaît à l'ex-Conseiller niveau 1 l'exercice et la maîtrise de la compétence complé-

mentaire 3.3 ou de la compétence complémentaire 4.4 alors que celui-ci ne les exerçait pas avant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, le Conseiller verra sa cotation évoluer à 12 et bénéficiera d'une promotion de carrière.

Par exemple :

- Un ancien Conseiller niveau 1 devenu conseiller en insertion sociale et professionnelle (cotation 11) se voit reconnaître la compétence complémentaire 3.3, il verra sa cotation passer à 12. Il bénéficie alors d'une promotion de carrière se traduisant par un nouvel IP correspondant au moins à l'IP minimum de la cotation 12 (442) ou, s'il avait un IP supérieur à 398, au moins à 105% de son précédent IP.
- Un ancien Conseiller niveau 1 devenu Conseiller en insertion sociale et professionnelle (cotation 11) qui disposerait d'un IP 420 verra sa cotation évoluée à 12 s'il se voit reconnaître la compétence complémentaire 4.4. Cette promotion se traduit par un nouvel IP qui doit alors être au moins égal à 105% de l'IP quitté sans pouvoir être inférieur à l'IP minimum de la cotation 12 (442).
- Un ancien Conseiller niveau 1 devenu Conseiller en insertion sociale et professionnelle qui exerçait la compétence 3.3 avant l'application de l'avenant n°65 devra continuer à l'exercer lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification. Il disposait donc d'une cotation de 12 et d'un IP a minima de 442. Si l'employeur lui reconnaît également la compétence complémentaire 4.4 alors qu'il ne l'exerçait pas avant l'application de l'avenant n°65, cette reconnaissance n'aura aucune incidence puisqu'il disposait déjà de la cotation 12 et d'un IP au moins égal à 442.

En revanche, la compétence 4.6 « Accompagner collectivement un groupe dans son parcours » est une compétence créée par l'avenant n°65. Lors de l'entrée en application de la nouvelle classification conventionnelle, si l'employeur reconnaît que l'ex-Conseiller Niveau 1 exerçait et maîtrisait déjà cette compétence complémentaire conformément aux activités la composant dans l'avenant n°65, le salarié verra sa cotation être réévaluée à 12. Son IP minimum sera alors de 442.

Attention, dans la mesure où la compétence complémentaire exercée est une compétence créée par l'avenant n°65, la reconnaissance de son exercice et de sa maîtrise entraînera l'application de l'article VI-2-2-5 de la Convention Collective relatif à la promotion. Son nouvel IP devra être au moins égal à 105% de son précédent IP.



Le Conseiller en Insertion Sociale et Professionnelle disposant d'une cotation 11 et un IP de 420 qui évoluerait vers une cotation 12 et d'un IP de 442 en raison de l'exercice de la compétence 4.6 verra donc son IP être déjà supérieur à 105%.

En revanche, dans l'hypothèse où le salarié disposait d'une cotation 11 mais d'un IP supérieur à l'IP minimum de 420 (ex : 425), l'application de l'article de la promotion devra entraîner la revalorisation de son IP à hauteur de 105%. Ainsi, son IP ne pourra pas être de 442 mais il devra à minima être à 447 afin de respecter la Convention Collective. Les incidences de la reconnaissance de la compétence complémentaire 4.7 seront développées ci-après.

ii. Cas de l'ex-Conseiller Niveau 2

L'essentiel des compétences complémentaires du Conseiller en insertion sociale et professionnelle, à l'exception des compétences 4.6 et 4.7, étaient des domaines de compétences qu'exerçaient l'ancien Conseiller Niveau 2. La poursuite de l'exercice et de la maîtrise de ces compétences complémentaires n'aura donc pas d'incidence sur le contrat de travail du salarié ex-Conseiller niveau 2 puisque la cotation de ces compétences correspond à la cotation minimum de cet emploi repère.

En revanche, les compétences 4.6 et 4.7 sont des compétences complémentaires créées par l'avenant n°65. Pour autant, l'exercice et la maîtrise de la compétence 4.6 par un ancien conseiller niveau 2 n'aura pas d'incidence sur le contrat de travail du salarié puisque sa cotation (12) est identique à celle du Conseiller Niveau 2 devenu Conseiller en insertion sociale et professionnelle. Il conviendra en revanche de modifier la fiche de poste du salarié.

A contrario, la compétence 4.7 « Appui au recrutement et à l'intégration dans l'emploi » est cotée à 13. Si, lors de l'entrée en application de la nouvelle classification conventionnelle, l'employeur reconnaît que l'ex-Conseiller Niveau 2 (ou ex-Conseiller Niveau 1) exerçait et maîtrisait déjà cette compétence complémentaire conformément aux activités la composant dans l'avenant n°65, le salarié verra sa cotation être réévaluée à 13. Son IP minimum sera alors de 468.

Attention, dans la mesure où la compétence complémentaire 4.7 exercée est une compétence nouvelle créée par l'avenant n°65, la reconnaissance de son exercice et de sa maîtrise entraîne l'application de l'article VI-2-2-5 relatif à la promotion.

Le Conseiller en Insertion Sociale et Professionnelle disposant d'une cotation 11 ou 12 et d'un IP de 420 ou 442 et qui évoluerait vers une cotation 13 et un IP de 468 en raison de l'exercice de la compétence 4.7 verra déjà son nouvel IP être supérieur à 105% par rapport à son ancien indice.

Cependant, dans l'hypothèse où le salarié disposait d'une cotation 11 ou 12 mais d'un IP supérieur à l'IP minimum de 442 (ex : 450), l'application de l'article de la promotion entraînera la revalorisation de son IP à hauteur de 105%. Son IP devra alors être à minima de 473.

3) LE REPOSITIONNEMENT DU SALARIÉ « HORS CLASSIFICATION » VERS UN EMPLOI REPÈRE CRÉÉ PAR LA NOUVELLE CLASSIFICATION

→ Quels sont les emplois repères créés par l'avenant n°65 ?

L'avenant n°65 crée 3 nouveaux emplois repères :

- Agent d'hygiène et de maintenance des locaux et des espaces verts
- Responsable Administratif et Financier
- Responsable des Ressources Humaines.

→ Quels sont les salariés qui devront être rattachés à ces 3 emplois repères ?

Les salariés devant être repositionnés sur ces 3 nouveaux emplois repères sont les salariés dont les fonctions correspondent aux compétences socles de ces emplois repères et les salariés dont l'intitulé de leurs postes correspondrait à ces emplois repères.

En principe, les salariés occupant ces emplois avant l'entrée en vigueur de l'avenant n°65 étaient rattachés à un emploi dit « hors classification ». Ces salariés n'étaient donc soumis à aucune cotation et disposaient d'un indice professionnel librement défini par l'employeur.

L'application de l'avenant n°65 aura pour conséquence de rattacher les salariés concernés vers ces nouveaux emplois repères. Le repositionnement vers ces emplois repère et le changement d'intitulé de leurs emplois s'imposent aux salariés. En effet, lorsque le statut d'un salarié résulte exclusivement de la Convention Collective, les modifications qui y sont régulièrement apportées s'imposent à lui. Le salarié ne peut prétendre au maintien de son ancienne qualification (Cass. Soc., 16 novembre 1993, 90-43.233). Toutefois, il est de jurisprudence constante qu'une convention collective ne peut pas permettre à l'employeur de procéder à une modification du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié, sauf



disposition légale contraire (Cass. soc., 10 févr. 2016, n° 14-26.147 P ; Cass. soc., 14 sept. 2016, n° 15-21.794 P). Aussi, dès lors qu'un élément essentiel du contrat de travail tel que l'intitulé de poste est modifié, cette modification doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié (Cass. soc., 25 févr. 2003, n° 01-40.588 P ; Cass. soc., 11 mars 2009, n° 07-44.051 ; Cass. soc., 7 déc. 2017, n° 16-15.109 P).

→ **Les salariés rattachés à ces emplois repères devront-ils bénéficier d'une revalorisation de leur IP ?**

Les salariés repositionnés sur ces 3 nouveaux emplois repères disposeront d'une cotation et donc d'un IP minimum.

- Agent d'hygiène et de maintenance des locaux et d'entretien des espaces verts :
Cotation 5 – IP minimum 347
- Responsable des Ressources Humaines :
Cotation 14 – IP Minimum 488
- Responsable Administratif et Financier :
Cotation 14 – IP Minimum 488.

Si les salariés repositionnés disposaient d'un indice professionnel inférieur à l'IP minimum fixé par la nouvelle classification conventionnelle, leurs IP devront être revalorisés pour au moins atteindre l'IP minimum de l'emploi repère. Il faudra alors faire un avenant au contrat de travail du salarié.

En revanche, si l'IP est supérieur à l'IP minimum, son indice professionnel n'aura pas à être modifié.

→ **Les salariés rattachés à ces 3 emplois repères devront-ils exercer et maîtriser les compétences socles de ces emplois ?**

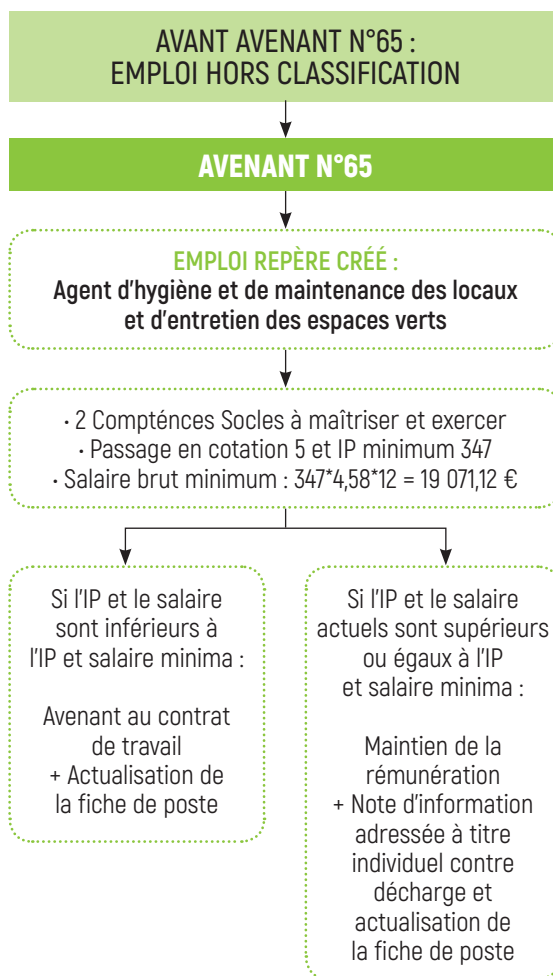
Comme tout emploi repère, ces 3 nouveaux emplois repère renvoient à des compétences socles les définissant. Les salariés qui y seront rattachés seront tenus d'exercer et maîtriser toutes les compétences socles de leur emploi repère. En tout état de cause, même si une ou plusieurs compétences socles ne sont pas explicitement demandées par l'employeur, toutes les compétences socles sont considérées comme maîtrisées et exercées d'office après l'application de l'avenant n°65. L'ajout de compétences socles par l'avenant n°65 peut modifier les compétences que le salarié devra exercer. Cette évolution des compétences socles nécessite la conclusion d'un avenant au contrat de travail lorsqu'elle entraîne une augmentation de la rémunération du salarié en raison de la revalorisation de l'indice professionnel du salarié (cass. soc. 23 janvier 2008, n° 06-45257 D ; cass. soc. 7 mai 2002, n° 00-41334 D ; cass. soc. 4 avril 2007, n° 05-45409 D).

Agent d'hygiène et de maintenance des locaux et des espaces verts

Compétences Socles

10.1 Entretien et hygiène des locaux (5)

10.2 Entretien des espaces verts (5)





Responsable des ressources humaines

Compétences Socles

4.2 Organiser la gestion administrative de la structure (7)

5.2 Concevoir et piloter des projets (14)

6.2 Proposer des orientations (14)

7.2 Animer et coordonner une équipe (12)

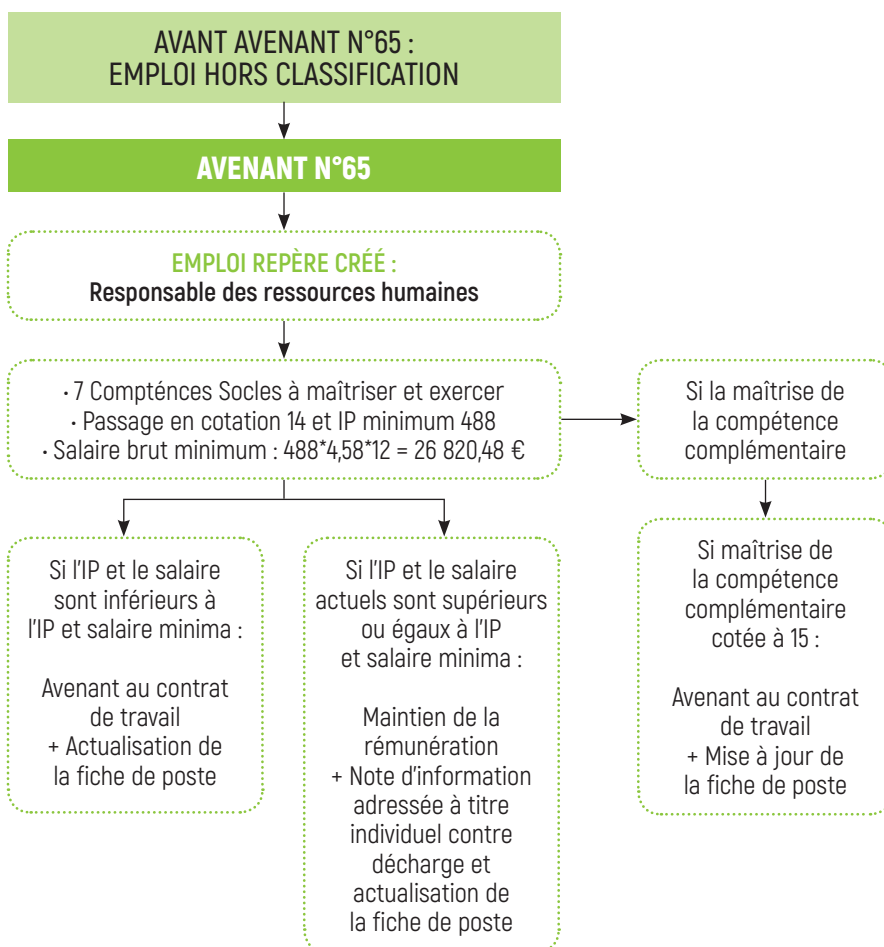
7.3 Piloter les politiques de ressources humaines (13)

8.3 Formaliser les outils de gestion de la structure (11)

8.4 Assurer un suivi administratif (5)

Compétences complémentaires

7.5 Accompagner l'évolution professionnelle des salariés (15)





Responsable administratif et financier

Compétences Socles

4.2 Organiser la gestion administrative de la structure (7)

5.2 Concevoir et piloter des projets (14)

6.2 Proposer des orientations (14)

8.1 Mettre en œuvre la gestion budgétaire et financière (11)

8.2 Gérer le budget et analyser la situation financière de la structure (11)

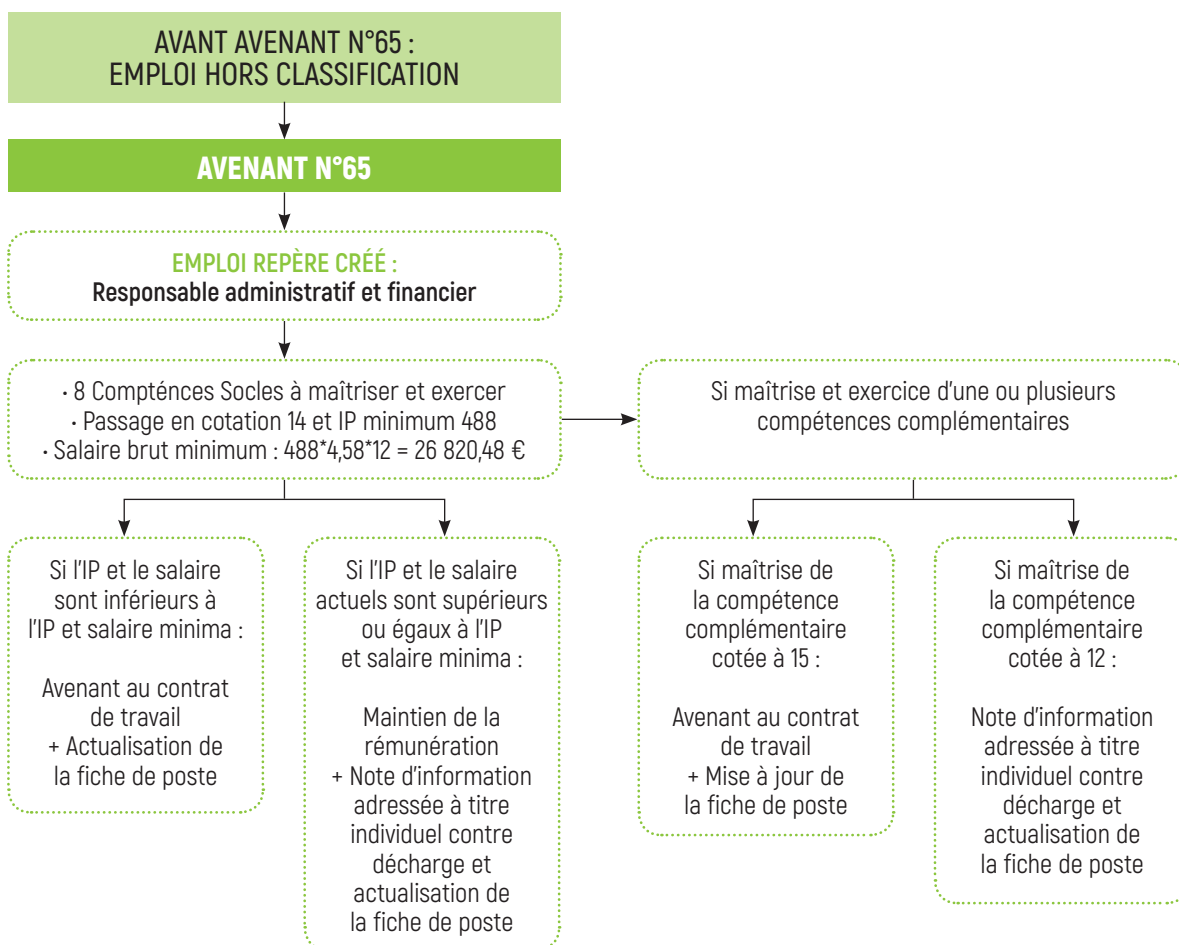
8.3 Formaliser les outils de gestion de la structure (11)

8.4 Assurer un suivi administratif (5)

Compétences complémentaires

7.2 Animer et coordonner une équipe (12)

8.9 Mettre en place des indicateurs, analyser, suivre et anticiper les informations financières de la structure (15)





Le Responsable des Ressources Humaines et le Responsable administratif et financier ont la possibilité d'exercer, à la demande de l'employeur, des compétences complémentaires.

→ **Quelle est l'incidence de l'exercice et la maîtrise d'une compétence complémentaire par un RAF ou un RH ?**

Si les salariés rattachés à l'emploi repère RRH ou RAF maîtrisaient et exerçaient, avant l'entrée en vigueur de l'avenant n°65, la compétence complémentaire dont la cotation est supérieure à la cotation la plus élevée des compétences socles de leur emploi repère (Compétence 7.5 pour le RRH ; Compétence 8.9 pour le RAF), les salariés verront leur cotation et leur IP correspondre à minima à celles de la compétence complémentaire exercée. Ainsi, en cas d'exercice et maîtrise de la compétence complémentaire cotée à 15 de son emploi repère lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification conventionnelle, le RAF ou le RRH aura une cotation de 15 et un IP au moins égal à 548.

→ **La maîtrise et l'exercice de la compétence complémentaire cotée à 15 entraînent-elles l'application de l'article VI-2-2-5 de la CCN relatif à la promotion ?**

Concernant ces nouveaux emplois repères, il n'y a pas lieu d'appliquer l'article de la promotion même si les compétences maîtrisées et exercées sont des compétences créées. En effet, cet article est applicable lorsque « le salarié acquiert et exerce au moins une nouvelle compétence cotée à une valeur supérieure à la cotation qui est la sienne initialement ». Or, lors du repositionnement du salarié « hors classification » vers l'emploi repère de RAF ou de RRH, le salarié n'avait aucune cotation.

4) LE REPOSITIONNEMENT DU SALARIÉ « HORS CLASSIFICATION » VERS UN EMPLOI « HORS EMPLOI REPÈRE » CRÉÉ PAR LA NOUVELLE CLASSIFICATION

→ **Quels sont les 6 emplois « hors emplois repères » créés par l'avenant n°65 ?**

L'avenant n°65 crée une liste de 6 emplois « hors emplois repères » soumis à un indice professionnel minimum.

Assistant social	IP minimum 442
Infirmier	IP minimum 442
Psychologue	IP minimum 468
Educateur spécialisé	IP minimum 442
Conseiller ESF	IP minimum 442
Moniteur Educateur	IP minimum 420

En principe, les salariés occupant ces emplois avant l'entrée en vigueur de l'avenant n°65 étaient rattachés à un emploi dit « hors classification ». Ces salariés n'étaient donc soumis à aucune cotation et disposaient d'un indice professionnel librement défini par l'employeur.

L'application de l'avenant n°65 aura pour conséquence de rattacher les salariés concernés vers ces emplois « hors emplois repères » et ils bénéficieront d'une revalorisation de leurs IP si ceux-ci sont inférieurs aux IP minimum définis ci-dessus.

Le repositionnement vers ces emplois repères et le changement d'intitulé de leurs emplois s'imposent aux salariés. En effet, lorsque le statut d'un salarié résulte exclusivement de la Convention Collective, les modifications qui y sont régulièrement apportées s'imposent à lui. Le salarié ne peut prétendre au maintien de son ancienne qualification (Cass. Soc., 16 novembre 1993, 90-43.233). Toutefois, il est de jurisprudence constante qu'une convention collective ne peut pas permettre à l'employeur de procéder à une modification du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié, sauf disposition légale contraire (Cass. soc., 10 févr. 2016, n° 14-26.147 P ; Cass. soc., 14 sept. 2016, n° 15-21.794 P). Aussi, dès lors qu'un élément essentiel du contrat de travail tel que l'intitulé de poste est modifié, cette modification doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail du salarié (Cass. soc., 25 févr. 2003, n° 01-40.588 P ; Cass. soc., 11 mars 2009, n° 07-44.051 ; Cass. soc., 7 déc. 2017, n° 16-15.109 P).



→ **Les salariés rattachés à ces emplois bénéficient-ils d'une revalorisation de leur IP ?**

Si le salarié repositionné disposait d'un indice professionnel inférieur à l'IP minimum fixé par la nouvelle classification conventionnelle, son IP devra être revalorisé pour atteindre l'IP minimum.

En revanche, si l'IP est égal ou supérieur à l'IP minimum, son indice professionnel n'aura pas à être modifié.

→ **Les salariés rattachés à ces emplois doivent-ils exercer obligatoirement des compétences socles ?**

Non. Ces emplois ne disposent pas de compétences socles.

A la différence des emplois repères, aucune compétence de ces 6 emplois n'est ni précisée et ni listée par l'avenant n°65. Les employeurs sont donc libres de les définir.

→ **Quelles sont les formalités à accomplir pour repositionner les salariés concernés vers ces emplois ?**

Il conviendra d'informer le salarié de l'évolution de son IP et d'actualiser son contrat de travail en y inscrivant les diplômes obligatoires régissant son emploi.

Lorsqu'un emploi dans la structure correspond à un emploi du médico-social hors emploi repère (exemple psychologue), il convient d'établir un avenant au contrat afin d'intégrer la référence aux diplômes obligatoires régissant l'emploi et d'établir une fiche de poste en déterminant les compétences et les activités exercées par le salarié en lien avec le diplôme.

L'employeur doit également veiller à ce que l'IP minimum requis soit bien respecté. A défaut, il sera nécessaire de faire un avenant pour augmenter l'IP du salarié afin qu'il atteigne cet IP minimum.



La reconnaissance d'une compétence et des activités qui la composent

Une compétence est reconnue dès lors que toutes les activités qui la composent sont exercées et maîtrisées par le salarié. La reconnaissance d'une compétence est donc subordonnée à la reconnaissance de toutes les activités la composant.

La reconnaissance d'une compétence ne concernera que les compétences complémentaires d'un emploi repère puisqu'un salarié rattaché à un emploi repère doit nécessairement exercer et maîtriser les compétences socles de son emploi repère.

En effet, le salarié recruté après la mise en œuvre de l'avenant n°65 et conservé au terme de sa période d'essai dans la structure verra ces compétences socles être reconnues d'office. Dans le cadre du salarié déjà en poste lors de l'application de l'avenant 65, les compétences socles lui seront également reconnues.

A • Reconnaissance d'une activité

Chaque compétence est composée d'activités référencées en annexe n°3.

Afin d'être reconnue par l'employeur, l'activité doit être maîtrisée et exercée.

La maîtrise d'une activité correspond à une qualification reconnue par la branche lorsque celle-ci aura défini la liste des qualifications concernées (A ce jour, cette liste n'est pas établie) ou à une reconnaissance par l'employeur. L'exercice d'une activité correspond à une pratique effective de l'activité suite à une demande écrite de l'employeur au salarié.



Après 3 mois d'exercice maximum, l'employeur doit notifier par écrit si l'activité est reconnue. A défaut de notification écrite dans ce délai, l'activité est considérée comme n'étant pas reconnue.

La reconnaissance d'une activité nécessite donc un écrit dans un délai de 3 mois maximum après la demande écrite de l'employeur notifiant au salarié d'exercer une activité.

Après ce délai de 3 mois, si l'activité n'a pas été reconnue comme maîtrisée par l'employeur, le salarié ne doit plus l'exercer.

EXEMPLE

Un directeur souhaiterait que son assistant financier « assure le suivi de la vie associative (CA, AG, faire les appels à cotisations) » de la structure. Cette activité est une des activités composant la compétence complémentaire 8.5 « Organiser la vie de la structure ».

Le directeur doit donc demander au salarié, par écrit, d'exercer cette activité. Dans un délai de 3 mois maximum, l'employeur notifie au salarié, par écrit, si la maîtrise de cette activité est reconnue. A défaut de notification écrite à l'issue de ces 3 mois, la reconnaissance de l'activité n'est pas acquise. Si elle n'est pas reconnue, le salarié doit cesser d'exercer l'activité dès qu'il lui a été notifié cette non-reconnaissance ou dès la fin du délai de 3 mois.

B • Reconnaissance d'une compétence

La reconnaissance d'une compétence n'appartient qu'à l'employeur.

Une compétence est considérée comme exercée et maîtrisée dès lors que l'employeur a reconnu l'exercice et la maîtrise de toutes les activités composant la compétence.

Suite à cette reconnaissance, l'employeur doit mettre à jour la fiche de poste du salarié et, le cas échéant, son contrat de travail.

Lorsque la compétence complémentaire reconnue par l'employeur comme étant maîtrisée et exercée est cotée

à une valeur supérieure à la cotation du salarié, le salarié devra bénéficier d'un IP au moins égal à 105% de son IP initial (Article VI-2-2-5 de la CCN des Missions Locales). Un avenant au contrat de travail avec la nouvelle rémunération du salarié doit alors être établi.

Attention, l'application de l'article VI-2-2-5 de la CCN des Missions Locales ne s'applique pas aux compétences socles ou complémentaires existantes ou modifiées dont la cotation a été revalorisée par l'avenant n°65 et qui ont été reconnues par l'employeur lors du repositionnement des salariés dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle classification dans les structures.

EXEMPLE

Le directeur demande par écrit à son assistant financier qui s'est vu reconnaître l'activité « assurer le suivi de la vie associative (CA, AG, faire les appels à cotisations) » d'exercer également les autres activités composant la compétence 8.5 « Organiser la vie de la structure ».

Dans un délai de 3 mois maximum, l'employeur notifie au salarié, par écrit, si la maîtrise de ces activités est reconnue. A défaut de notification écrite à l'issue de ces 3 mois, la reconnaissance de l'activité n'est pas acquise.

Si l'employeur a notifié au salarié que celui-ci maîtrise et exerce les 2 activités demandées en plus de l'activité « assurer le suivi de la vie associative (CA, AG, faire les appels à cotisations) » qui lui avait déjà été reconnue, alors le salarié s'est vu reconnaître toutes les activités composant la compétence 8.5. Par conséquent, la compétence 8.5 est acquise. L'employeur doit alors modifier la fiche de poste du salarié.

En outre, dans la mesure où la compétence complémentaire est cotée à 12 et que le salarié rattaché à l'emploi repère « Assistant financier » disposait d'une cotation 11 (correspondant à la cotation la plus élevée des compétences socles de l'emploi repère), le salarié bénéficiera d'une promotion de carrière et devra avoir un IP au moins égal à 105% de l'IP quitté. Il conviendra alors de conclure un avenant au contrat de travail formalisant cette promotion.



C • Les compétences transversales

L'avenant n°65 crée les compétences transversales suivantes :

A.1. Entretien et maintenance des bâtiments

- Réaliser des petits travaux d'entretien (peinture, électricité, plomberie, etc.,)
- Diagnostiquer une panne sur une installation (éclairage, chauffage, sanitaires)
- Vérifier le fonctionnement de l'installation sanitaire, de chauffage central et de production d'eau chaude

A.2 Transmettre et accompagner

- Transférer un savoir-faire
- Tutorer des nouveaux embauchés ou des stagiaires et participer au jury si besoin.

Les compétences transversales sont des compétences temporaires que tous les salariés rattachés à un emploi repère, à l'exception des cadres de direction, peuvent être amenés à exercer à la demande de l'employeur. Cette demande est notifiée par écrit et fixe la durée d'exercice de cette compétence.

A la différence des autres compétences (socles et complémentaires), les compétences transversales ne disposent d'aucune cotation.

L'exercice d'une compétence transversale donne lieu à l'attribution de points supplémentaires pendant la durée d'exercice de la compétence transversale temporaire. Sur le bulletin de salaire, il convient de faire apparaître clairement une ligne spécifique « compétence transversale ».

Cet accord entre l'employeur et le salarié pour exercer une compétence transversale doit être matérialisé par un avenant au contrat de travail qui indiquera :

- La compétence transversale exercée,
- La durée d'exercice de cette compétence,
- L'augmentation du salaire de 10 points multipliés par la valeur du point.
- Il conviendra également de préciser qu'au terme de la durée de l'exercice (date exacte) de la compétence transversale le salarié ne bénéficiera plus des 10 points supplémentaires. Il retrouvera ses fonctions et la rémunération qui était la sienne avant la signature de l'avenant
- Date et signature des parties.

Conformément à l'annexe 6 de l'avenant n°65 :

CODE	INTITULÉ DES COMPÉTENCES	POINTS
A.1	Entretien et maintenance des bâtiments	10
A.2	Transmettre, accompagner	10

EXEMPLE

Un salarié – hors cadre de direction – a un IP de 435 et un indice d'ancienneté de 14 points. L'employeur demande par écrit au salarié d'exercer la compétence A. 2 pendant 6 mois. Pendant les 6 mois d'exercice de la compétence A. 2, le salarié bénéficiera d'une augmentation de salaire correspondant à 10 points x 4,58€ = 45,80 €. Il conviendra de faire apparaître de manière distincte sur le bulletin de salaire :

- Une ligne Indice professionnel : $435 * 4,58$
- Une ligne Indice d'ancienneté : $14 * 4,58$
- Une ligne « Compétence transversale » : $10 * 4,58$

Guide d'application
de l'**avenant n°65** relatif
à la classification

