

**AVENANT 65 : L'UNML DOIT TENIR SES PROMESSES**

La valeur du point n'a pas augmenté depuis 2017 et la dernière augmentation était de 3 centimes d'euros...

Les revendications des salariés sont légitimes, la réalité de leurs situations économiques et professionnelles doit être prise en compte.

**L'avenant 65 est étendu depuis le 5 octobre 2020, la grande majorité des Missions Locales ne l'a toujours pas appliqué. Ce sont toujours les mêmes qui attendent !**

*"2021 sera l'année de la mise en œuvre du processus de revalorisation des carrières, à travers la révision de la classification", explique l'UNML, sur son site internet, le 4 décembre 2020. Cette mise en œuvre "engendrera une augmentation significative des rémunérations". "C'est sur la base de cette revalorisation que pourront se conduire les négociations annuelles sur la valeur du point en 2021". (Dépêche AEF)*

Pour FORCE OUVRIERE, l'avenant 65 doit s'appliquer de façon rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Cette revalorisation constitue pour l'UNML la politique salariale pour l'année 2021 de l'ensemble des salariés du réseau. Il faut maintenant passer aux actes.

**Pour autant, contrairement à ce que communique l'UNML, FORCE OUVRIERE constate le peu d'effets de l'avenant 65 sur les salaires et revendique d'ores et déjà une revalorisation significative de la valeur du point, à minima 5 euros.**

**AVENANT 65 : LES POINTS DE VIGILANCE**

Doit s'appliquer de façon systématique :

- **Les chargés d'accueil et d'animation cotations 6 deviennent cotation 7**
- **Les salariés hors emplois repères** indiqué par l'avenant à l'annexe 7 (Assistant Social, Infirmier, Psychologue, Educateur Spécialisé, CESF, Moniteur Educateur) **se voient attribuer un indice professionnel minimum.**
- **La cotation 11 est passée à l'indice professionnel 420.**
- 10 points mensuels pour la **compétence transversale tutorat** (annexe 6) dès qu'un salarié est désigné

**AVENANT 65 : LA VISION FORCE OUVRIERE**

Le caractère collectif des garanties conventionnelles et l'égalité de traitement doivent être respectées. Pour FORCE OUVRIERE, le principe suivant devrait régir la revalorisation de la classification dans les structures :

**La reconnaissance des compétences complémentaires doit être validée par le même mécanisme que la reconnaissance des compétences socles. Autrement dit, de la même manière que les compétences socles sont considérées comme exercées et maîtrisées à l'issue de la période d'essai, toutes les compétences complémentaires d'un emploi repère doivent être considérées comme exercées et maîtrisées à l'issue des 3 mois maximum d'exercice de l'emploi repère.**

C'est une garantie d'égalité de traitement, et une mesure préventive contre toute discrimination

**Pour FORCE OUVRIERE, l'avenant 65 tel qu'il a été signé, ouvre la porte à une application inégale voire à des injustices entre les salariés du réseau. FORCE OUVRIERE se tient à la disposition des salariés pour les soutenir dans leurs démarches.**