

NOTE SYNAMI CFDT CPPNI du 16 septembre 2026 ENQUÊTE REMUNERATION 2025

ANALYSE DE L'ENQUÊTE REMUNERATION 2025 : Le SYNAMI CFDT souhaite remercier l'ensemble des structures ayant participé à cette enquête. Comme chaque année, elle constitue un outil précieux pour comprendre les évolutions de notre branche et identifier les enjeux qui doivent être au cœur de nos négociations.

Derrière les chiffres, il y a surtout des femmes et des hommes qui accompagnent chaque jour les jeunes sur l'ensemble du territoire. Notre lecture de cette enquête est celle d'une organisation syndicale attachée à la reconnaissance du travail, à l'égalité professionnelle et à l'attractivité des métiers des Missions Locales.

UNE BRANCHE PORTEE PAR LES FEMMES MAIS DES INEGALITES QUI PERSISTENT

Premier constat : près de 80 % des salariés de la branche sont des femmes.

Pourtant, le salaire médian des femmes à temps plein demeure inférieur à celui des hommes de 216 euros bruts par mois.

Cet écart ne peut être considéré comme anodin. Il interroge d'autant plus que les femmes occupent massivement les métiers d'accueil, d'accompagnement et les fonctions administratives. **Elles représentent également l'immense majorité des salariés à temps partiel.**

Cette situation traduit non seulement une inégalité salariale persistante, mais également une répartition encore inégale des responsabilités et des parcours professionnels au sein de la branche.

Pour le SYNAMI CFDT, une branche composée à près de 80 % de femmes doit faire de l'égalité professionnelle une priorité politique majeure.

Nous demandons donc :

- **une analyse annuelle détaillée des écarts femmes-hommes ;**
- **un suivi des promotions et des évolutions de carrière ;**
- **un véritable plan d'action de branche en faveur de l'égalité professionnelle et salariale.**

LES CISP AU CŒUR DES MISSIONS LOCALES MAIS TOUJOURS INSUFFISAMMENT RECONNUS

Les conseillères et conseillers en insertion représentent près de 57 % des effectifs.

Ils constituent le cœur de l'activité des Missions Locales et portent au quotidien l'accompagnement des jeunes, l'accès à l'emploi, à la formation et aux droits.

Pourtant, leur rémunération reste modeste au regard des responsabilités exercées et des compétences attendues.

Au fil des années, le métier s'est complexifié :

- les situations accompagnées sont plus difficiles ;
- les exigences administratives se multiplient ;
- les objectifs se renforcent ;
- les dispositifs évoluent constamment.

Dans le même temps, les qualifications des salariés augmentent. Il n'est plus rare aujourd'hui de rencontrer des conseillers ou des chargés de projet titulaires d'une licence ou d'un master.

Pourtant, malgré des qualifications de plus en plus élevées, elles ne sont pas reconnues dans les rémunérations et les parcours professionnels.

Cette situation fragilise l'attractivité des métiers et nourrit un sentiment de manque de reconnaissance chez de nombreux collègues.

Pour le SYNAMI CFDT, il devient indispensable d'engager une revalorisation significative des rémunérations des CISP et une meilleure reconnaissance des qualifications.

UNE ANCIENNETE QUI TEMOIGNE DE L'ENGAGEMENT MAIS PAS DE LA RECONNAISSANCE

L'ancienneté moyenne atteint désormais près de onze ans.

Cette donnée montre l'attachement des salariés à leur métier, aux jeunes accompagnés et aux Missions Locales.

Mais elle révèle également les limites du système actuel.

Après dix ou quinze années d'expérience, beaucoup de professionnels constatent que l'écart de rémunération avec un salarié nouvellement recruté demeure relativement faible.

L'expérience, l'expertise et l'investissement professionnel ne sont pas suffisamment reconnus.

Dans une branche où les primes et les compléments de rémunération sont loin d'être généralisés, la rémunération de base reste le principal outil de reconnaissance.

Or cette reconnaissance apparaît aujourd'hui insuffisante.

LES DEPARTS ET LES RECRUTEMENTS : UN SIGNAL D'ALERTE

L'enquête montre que les départs sont désormais plus nombreux que les arrivées.

C'est un signal qui doit nous interpeller collectivement.

Pour autant, le SYNAMI CFDT considère qu'une analyse plus fine est nécessaire.

Nous avons besoin de mieux comprendre :

- la part des départs à la retraite ;
- la part des démissions ;
- les transformations de CDD en CDI ;
- les effets des réorganisations internes.

Ces éléments sont essentiels pour identifier précisément les causes des évolutions observées. Mais une chose est déjà certaine : **de nombreuses Missions Locales rencontrent aujourd'hui des difficultés de recrutement et des tensions sur certains métiers.**

Les témoignages de terrain montrent également que de jeunes professionnels quittent la branche parce qu'ils ne trouvent plus les conditions permettant de construire un avenir professionnel durable.

UNE PROGRESSION DU CDI QUI CONSTITUE UNE AVANCEE REELLE, MAIS QUI NE DOIT PAS MASQUER D'AUTRES REALITES

L'amélioration du taux de CDI est une bonne nouvelle.

Elle traduit une sécurisation progressive des parcours professionnels que le SYNAMI CFDT a toujours défendue.

Toutefois, cette avancée ne doit pas masquer d'autres réalités.

Un salarié peut être en CDI tout en rencontrant :

- 🔊 des difficultés de pouvoir d'achat ;
- 🔊 une charge de travail excessive ;
- 🔊 un manque de perspectives d'évolution ;
- 🔊 une perte de sens dans son activité.

La sécurisation des contrats était une étape indispensable.

Aujourd'hui, l'enjeu principal devient la sécurisation des parcours professionnels et des rémunérations.

ANALYSE LONGITUDINALE 2021-2025 : il nous a paru utile de prendre un peu de recul et d'observer l'évolution de la branche sur les cinq dernières années. Une photographie annuelle permet d'identifier des constats, mais seule une comparaison dans le temps permet de mesurer les tendances de fond, les progrès réalisés et les difficultés qui s'installent durablement. C'est dans cet esprit que le SYNAMI CFDT a souhaité compléter son analyse 2025 par une lecture des évolutions de la branche entre 2021 et 2025.

LA QUESTION CENTRALE DEVIENT CELLE DE L'ATTRACTIVITE

L'analyse des cinq dernières années met en évidence une évolution profonde de la branche. La précarité contractuelle recule.

En revanche, plusieurs indicateurs alertent sur une fragilisation de l'attractivité des métiers :

- 👉 baisse des effectifs ;
- 👉 diminution du nombre de CISP ;
- 👉 ralentissement des recrutements ;
- 👉 stagnation des rémunérations ;
- 👉 vieillissement des effectifs ;
- 👉 maintien des écarts femmes-hommes.

Le sujet majeur n'est plus seulement celui du contrat de travail. **Il est désormais celui de la capacité de la branche à attirer, recruter, fidéliser et reconnaître ses professionnels.**

La stagnation des salaires depuis 2023 illustre cette difficulté. Le problème n'est pas seulement la faible progression observée dans les chiffres.

Le véritable sujet est le décrochage par rapport à l'inflation et à l'augmentation du coût de la vie.

Pour les salariés, cela se traduit concrètement par une perte de pouvoir d'achat et un sentiment de déclassement.

REMETTRE LE TRAVAIL ET LE SENS DES MISSIONS AU CŒUR DU DEBAT

Enfin, cette analyse pose une question plus large que celle des rémunérations.

- Les métiers évoluent.
- Les organisations se transforment.
- Les équipes accompagnent des publics toujours plus fragilisés.

Les professionnels se voient confier de nouvelles missions tandis que d'autres acteurs du champ social réduisent parfois leurs interventions.

Pour le SYNAMI CFDT, il devient indispensable d'ouvrir un débat de branche sur les transformations du travail dans les Missions Locales.

Nous souhaitons que soit engagée une réflexion associant les salariés afin d'évaluer les conséquences de ces évolutions sur :

- les métiers ;
- les conditions de travail ;
- les parcours professionnels ;
- la qualité du service rendu aux jeunes.

En conclusion, cette analyse ne montre pas une branche en manque d'engagement.

Elle montre au contraire des professionnels investis, expérimentés et attachés à leur mission de service public.

Mais elle montre également que cet engagement ne peut plus être considéré comme acquis.

La branche a réussi à réduire la précarité contractuelle.

Elle doit maintenant relever un nouveau défi : reconnaître davantage le travail, les qualifications, l'expérience et l'engagement de ses salariés.

C'est à cette condition que les Missions Locales pourront continuer à attirer de nouveaux professionnels, fidéliser leurs équipes et répondre durablement aux besoins des jeunes qu'elles accompagnent.

Pour le SYNAMI CFDT, l'urgence n'est plus seulement de sécuriser les emplois. Elle est désormais de redonner de l'attractivité aux métiers et de la reconnaissance à celles et ceux qui les exercent au quotidien.