syneas

FEGAPEI

Négociation conventionnelle CCNT 66

Présentation du projet employeurs

syneas

FEGAPEI

Sommaire

- La classification
- les positions intermédiaires d'emploi
- La rémunération
- L'ancienneté

SYNEAS FEGAPEI

Les objectifs d'une nouvelle classification

- Une classification qui a un sens, une logique, une cohérence d'ensemble
  - Un système de classification basé sur des regroupements de métiers offre une présentation logique et cohérente de toutes les activités et donc de tous les métiers/emplois couverts par la convention collective.
- Une classification qui permet aux professionnels de visualiser et de construire leur parcours professionnel
  - dans un même regroupement de métier (RM), la proximité des emplois permet de visualiser une logique de progression des professionnels ;
  - dans des RM différents, la classification des métiers/emplois permet au salarié de mettre en œuvre ses compétences en occupant un métier/emploi au sein de l'un ou de l'autre regroupement de métiers plus aisément dans une logique de parcours professionnel.
- Une classification qui rend plus attractif notre secteur
  - Cette classification accroît l'attractivité du secteur en offrant à tous les salariés des perspectives professionnelles variées et intéressantes et permet aux associations de fidéliser leurs collaborateurs en favorisant le développement de leurs compétences et leur évolution au sein de l'association.

SYNEAS FEGAPEI

Une nouvelle classification (Non cadres)

Position	Niveau de qualification	RM Education et intervention sociale	RM Soins et paramédical	RM Enseignements	RM Administration, gestion et logistique	RM Formation	RM Encadrement/ hiérarchique/ management
A*							
B	5						
C	4						
D	3						
E	2						

Positionnement des cadres: une distinction est opérée entre les cadres techniques et hiérarchiques

Accord

En discussion

A : « Au terme de la période d'essai et après échange sur les objectifs professionnels du salarié en position « A », l'employeur lui propose d'engager dans les deux ans une action de formation qualifiante. Si le salarié ne souhaite pas suivre la formation proposée, l'employeur lui proposera de nouveau une formation dans le cadre des entretiens professionnels. L'obtention de ce niveau de qualification devra être prise en compte prioritairement dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences de l'association. »*

syneas

Regroupement de Métiers - Métiers repères
(Non Cadres)

FEGAPEI

RM Soin et paramédical		
	Niveau de qualification minimum	Métiers
A		
B	5	
C	4	
D	3	Infirmier
E	2	

syneas

Regroupement de Métiers - Métiers repères
(Non Cadres)

FEGAPEI

RM Enseignement		
	Niveau de qualification minimum	Métiers
A		
B	5	
C	4	
D	3	Educateur Technique spécialisé
E	2	

SYNEAS FEGAPEI

Système de classification les niveaux de qualification et les positions intermédiaires d'emploi (1)

- La logique d'un système basé sur les niveaux de qualification : c'est le niveau de qualification qui détermine le niveau de classification
- Le niveau de qualification est le principe fondateur de la future grille de classification garant de la qualité de service aux personnes
- En ne prenant en compte que les niveaux de qualification, la classification se trouve déterminée par la formation d'origine tout au long de la carrière sans progression possible hormis l'obtention d'un niveau de qualification supérieur.

SYNEAS FEGAPEI

Système de classification les niveaux de qualification et les positions intermédiaires d'emploi (2)

Dans une dynamique conjointe d'évolution des carrières des collaborateurs et d'amélioration continue des services des publics pris en charge, il faut compléter le dispositif de classification pour:

- Permettre une progression de carrière effective, pour tous les métiers et emplois du secteur en construisant des parcours de développement professionnels;
- Valoriser les compétences mises en œuvre ;
- Baser la progression sur des critères liés au professionnalisme;
- Favoriser la mobilité professionnelle.

syneas

FEGAPEI

La rémunération

syneas

FEGAPEI

La rémunération

- Les minima conventionnels doivent être plus élevés qu'actuellement pour garantir aux salariés une rémunération juste et attractive dans le marché du travail.
- La structuration du salaire:
  - Un coefficient de base par niveau de qualification traversant tous les Regroupements de métiers complété par les PIE;
  - Un régime indemnitaire prenant en compte certaines conditions de travail particulières et existantes (astreintes, travail de nuit...).

FEGAPEI

syneas

▪ Regroupement des métiers « Éducation et intervention sociale »

Propositions		
	Niveau de qualification minimum	**Métiers**
A*		Moniteur adjoint d'animation et/ou d'activités Maîtresse de maison Surveillant de nuit qualifié ...
B	**5**	Aide Médico-psychologique Auxiliaire de vie sociale Assistant animateur Moniteur principal d'atelier Moniteur d'atelier ...
C	**4**	Moniteur éducateur Encadrant technique d'insertion par l'économie Technicien de l'intervention sociale familiale Animateur Moniteur principal d'atelier Moniteur d'atelier Interface de communication ...
D	**3**	Educateur spécialisé Educateur de jeunes enfants Instructeur en autonomie de vie journalière Assistant de service social Mandataire judiciaire à la protection des majeurs (délégué) Délégué aux prestations familiales (tutelles) Animateur Moniteur principal d'atelier Moniteur d'atelier Ergonome Conseiller en économie sociale et familiale Transcripteur de braille, adaptateur de documents spécialisés Codeur LPC (langage parlé complété) Interface de communication Conseil en aides techniques déficiences motrices, sensorielles Conseiller en insertion professionnelle ...
E	**2-1**	Codeur LPC (langage parlé complété) Médiateur familial Interprète en langues des signes Ergonome ...

A* : Au terme de la période d'essai du salarié en position d'emploi "A", l'employeur organise un entretien individuel avec l'intéressé afin de fixer les besoins et objectifs de professionnalisation du salarié. Cet entretien peut ainsi servir de support à la définition d'une formation qualifiante qui s'inscrit dans le cadre d'un parcours professionnel.

FEGAPEI

syneas

▪ Regroupement des métiers « Enseignement »

Propositions		
	Niveau de qualification minimum	Métiers
A*		
B	5	Educateur technique ...
C	4	Educateur scolaire Educateur sportif en EPS ou APS ...
D	3	Educateur technique spécialisé Educateur de chiens guides d'aveugle Educateur scolaire spécialisé Transcripteur en braille ou adaptateur de document Educateur sportif en EPS ou APS Elève professeur ...
E	2-1	Professeur EPS Professeur de LFS Codeur LPC (langue parlé complétée) Professeur Professeur d'enseignement spécialisé Professeur d'enseignement technique Elève professeur Interprète en langue des signes ...

A* : Au terme de la période d'essai du salarié en position d'emploi "A", l'employeur organise un entretien individuel avec l'intéressé afin de fixer les besoins et objectifs de professionnalisation du salarié. Cet entretien peut ainsi servir de support à la définition d'une formation qualifiante qui s'inscrit dans le cadre d'un parcours professionnel.

FEGAPEI

syneas

▪ Regroupement des métiers « Formation »

Propositions		
	Niveau de qualification minimum	**Métiers**
A		
B	**5**	
C	**4**	
D	**3**	Documentaliste Chargé de formation (formateur) Attaché de recherche Adaptateur de documents ...
E	**2/1**	Documentaliste Chargé de formation (formateur) Chargé de recherché Chargé de mission

A* : Au terme de la période d'essai du salarié en position d'emploi "A", l'employeur organise un entretien individuel avec l'intéressé afin de fixer les besoins et objectifs de professionnalisation du salarié. Cet entretien peut ainsi servir de support à la définition d'une formation qualifiante qui s'inscrit dans le cadre d'un parcours professionnel.