syneas
une synergie d'employeurs associatifs
au service de l'action sociale et santé

Note de présentation du projet

Le présent projet s'inscrit dans une démarche de négociation entamée en 2009, qui s'est poursuivit dans le cadre d'une commission mixte paritaire en 2010 et qui nous amène aujourd'hui à vous notifier un projet qui porte sur deux thèmes : la classification et la rémunération.

Il s'agit pour nous de rénover et revaloriser notre cadre conventionnel afin d'en faire un réel outil, au service des associations et des professionnels.

Les associations doivent en effet bénéficier d'un cadre conventionnel adapté au déploiement de leur projet et ainsi satisfaire les besoins des personnes et des populations en difficulté et ce, quelle qu'en soit la nature.

Quant aux professionnels relevant de la CCNT 66, ils doivent pouvoir identifier leurs missions au sein des organisations de travail et construire leur parcours professionnel. Au-delà de leur qualification, les salariés du secteur verront leur professionnalisme valorisé au travers d'une classification plus dynamique.

I – Les objectifs de la rénovation

Le projet doit ainsi répondre à trois objectifs :

1 – Une convention collective à même d'intégrer tous les métiers du secteur

La rigidité du système de classification et de rémunération actuel a eu pour effet de limiter le dialogue social dans les associations en matière de ressources humaines.
Par ailleurs, adaptée à son environnement d'origine, elle concernait en 1966 environ 40 000 salariés regroupés autour de quelques métiers. Au fil des années, en réponse à des besoins sociaux grandissants et à un environnement de plus en plus complexe, elle a peu à peu élargie son champ d'action pour aujourd'hui intégrer 220 000 salariés, à travers plus de 150 métiers. Cette dimension et cette diversité ne sont pas reconnues par la convention collective, parce que non prévues par ses signataires.
Le système de classification doit impérativement permettre d'intégrer les métiers au gré de leur apparition dans notre environnement.

2 – Une convention collective lisible

La classification, dans la rédaction actuelle de la CCNT 66, s'est mise en place au fil des besoins, de façon empirique dans le cadre d'annexes. Il en résulte une succession de textes qui tantôt visent une mission exercée par le salarié (exemple, l'annexe 3), tantôt un type d'établissement (exemple, l'annexe 10), tantôt une catégorie de salariés (exemple, l'annexe 6). Cette accumulation produit un ensemble hétérogène qui induit un manque de lisibilité des activités et métiers concernés. Les différentes grilles de déroulement de carrière, disséminées dans les annexes, ne sont pas construites sur les mêmes bases, notamment par rapport à un niveau de qualification. N'étant pas comparables, elles permettent difficilement la porosité entre les métiers et les activités ; par conséquent, elles ne facilitent pas la construction d'un parcours professionnel mettant en scène l'acquisition de compétences, d'expériences et de responsabilités et le passage d'un métier à un autre.

3, rue au Maire - CS 70009
75139 Paris cedex 03
Tél. : 08 11 26 26 29
Fax : 01 53 26 00 12
consultations juridiques
Tél. : 08 11 65 88 88
infos@syneas.fr
www.syneas.fr

La classification conventionnelle doit donc être revue pour d'une part assurer la cohérence du classement des salariés quel que soit leur métier et d'autre part visualiser les parcours professionnels et favoriser leur réalisation.

3 – Une convention collective attractive

La moindre attractivité de notre secteur pour de jeunes professionnels ou des professionnels venant d'autres secteurs est sans doute à mettre en lien d'une part avec un déficit de valorisation des actions que nous menons et donc des compétences déployées et d'autre part avec les conditions salariales offertes, en particulier en début de carrière. Pour ces raisons, le recrutement de nouvelles fonctions ou des métiers émergents (informatique, ressources humaines, logistique, ingénierie, etc.) dans un cadre conventionnel inapproprié, est devenu difficile. Pour pallier ces difficultés il convient de prévoir des minima conventionnels plus élevés garantissant aux salariés une rémunération juste et attractive.

Les idées forces du projet :
- *La valorisation des débuts de carrière.*
- *Une progression de l'ancienneté identique pour tous*
- *La recommandation des qualifications et de la professionnalisation des salariés*
- *La mise en valeur des fonctions d'encadrement*
- *La possibilité de réaliser de véritables parcours professionnels*

II - La proposition de révision

Pour répondre à ces objectifs, nous vous proposons aujourd'hui un projet de révision de la convention collective du 15 mars 1966. Conformément à l'article 3 de la CCNT du 15 mars 1966 ce projet est entièrement rédigé et constitue une base d'échange pour entrer en négociation.

Le Syneas privilégiant la construction d'un outil de classification et de rémunération, cette proposition porte uniquement sur ces deux thématiques. En fonction de l'avancement de la négociation, d'autres pourront être abordées.

Ce projet a été élaboré à partir du texte conventionnel actuel, dans lequel a été introduit un nouveau titre dédié à la classification et à la rémunération. Les annexes ont été supprimées : la classification a été intégrée dans le corps de la convention collective (dans un nouveau titre V) et les différentes grilles ont été remplacées par une grille unique. Les dispositions des annexes qui ne sont pas relatives à la classification et à la rémunération ont été reprises dans le texte conventionnel (ainsi l'article 22 bis reprend l'ensemble des congés contenus dans les annexes du texte actuel).

Si l'architecture globale de la convention collective a été profondément remaniée, seules les dispositions relatives à la classification et à la rémunération ont été modifiées sur le fond. Deux propositions de nouveaux articles relatives à la formation mais en lien avec la classification sont insérées dans un nouveau titre VII « Formation professionnelle continue » (articles 46 et 47).

III - Grille de lecture de la proposition

Les dispositions surlignées en jaune sont celles qui ont été modifiées sur le fond.

Les dispositions surlignées en vert sont celles qui sont inchangées au fond mais qui figuraient auparavant dans les annexes.

Des notes sont insérées sous chaque article pour faciliter la compréhension des éventuelles modifications.

IV – Le guide paritaire

Le texte conventionnel est un texte juridique dont la compréhension doit être améliorée par des éléments de pédagogie qui pourraient s'inscrire dans un guide paritaire. Le guide paritaire comporterait notamment des métiers repères qui viendraient illustrer le système de classification. En outre, un tel guide permettrait aux employeurs appliquant la convention collective, comme aux salariés, d'avoir une meilleure lisibilité des intentions et des objectifs portés par les négociateurs.

V - Transposition :

Les dispositions relatives à la transposition dans le nouveau texte seront élaborées au cours de la négociation.

À l'issue des négociations, le nouveau texte se substitue totalement au texte initial. Il n'y a aucune survivance du texte ancien.
Le nouveau texte conventionnel s'applique donc à la date de son entrée en vigueur à l'ensemble des salariés.
Il ne peut donc, en aucun cas, être appliqué, d'une part, les anciennes dispositions aux salariés déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de la CCNT66 révisée et, d'autre part, les nouvelles dispositions aux nouveaux entrants. Au-delà des ruptures d'égalité que cela pourrait engendrer entre les salariés embauchés avant ou après l'entrée en vigueur de l'avenant de révision, cela entraînerait sans nul doute de graves difficultés quant à la gestion des ressources humaines.
Il est donc essentiel de déterminer les règles de passage de l'ancien texte au nouveau texte, c'est-à-dire les mesures de transposition.
Les mesures de transposition consistent à organiser le passage de la situation actuelle, gouvernée par la rédaction actuelle de la convention collective, à la situation nouvelle, gouvernée par sa nouvelle rédaction. Ces mesures doivent être négociées par les partenaires sociaux en même temps que les dispositions du nouveau texte, de manière à intégrer chaque salarié dans le nouveau texte conventionnel, lors de son entrée en vigueur.
En tout état de cause, la transposition ne peut pas entraîner pour les salariés en poste de diminution de rémunération.
Il s'agit donc :

- d'ouvrir la négociation sur la transposition dès que le nouveau texte se précise, afin d'en fixer les modalités d'application ;
- d'engager les démarches auprès des pouvoirs publics pour garantir le financement des mesures dites de transposition