



FEDERATION CGT
DE LA SANTE ET DE L'ACTION SOCIALE



Réf.UFAS 131bis. – .

Secteur social et médico-social

Convention Collective Nationale du Travail du 15 mars 1966

CLASSIFICATIONS & RÉMUNÉRATIONS

Argumentaire CGT

Les propositions de la CGT en matière de classifications, de rémunérations et de grille de salaire reposent sur les principes suivants :

1 - La qualification doit être reconnue dès l'obtention d'un diplôme professionnel dans l'emploi comme dans le salaire ; elle peut être acquise par l'expérience dans un emploi équivalent à un niveau de diplôme et/ou par la validation des acquis et/ou par la formation continue.

2 - A chaque grand niveau de qualification doit correspondre un niveau de salaire de base minimum de première embauche.

- Ces grands niveaux de qualification de la, du salarié(e), doivent avoir pour référence les niveaux des diplômes de l'Education Nationale, quelque soit le mode d'acquisition de cette qualification (formation initiale, expérience, validation, formation continue).
- Pour chacun des grands niveaux de qualification tels que définis ci-dessus, la CGT revendique un salaire de base minimum garanti qui devrait être :

- · pour le niveau Bep /Cap (niveau V) : 1,2 fois le salaire minimum conventionnel brut garanti ;
- · pour le niveau Bac (niveau IV) : 1,4 fois le salaire minimum conventionnel garanti ;
- · pour le niveau Bts/Deug/Dut (niveau III) : 1,6 fois le salaire minimum conventionnel garanti ;
- · pour le niveau licence/maîtrise (niveau II) : 1,8 fois le salaire minimum conventionnel garanti ;
- · pour le niveau Bac + 5/ Ingénieur (niveau I) : 2 fois le salaire minimum conventionnel garanti ;
- · pour le niveau Doctorat (niveau I+) : 2,3 fois le salaire minimum conventionnel garanti.

3 - Méthode de construction de la grille de salaire proposée par la CGT :

La CGT considère d'abord que l'essentiel de la rémunération doit être constitué par le traitement brut indiciaire, qui garantit la stabilité des revenus et la base de calcul de la retraite.

Cette grille n'intègre donc pas les diverses indemnités et sujétions particulières prévues dans la convention collective, *hormis l'indemnité de sujétion spéciale de 8,21% (art. 1^{er} bis, annexe 1, du texte actuel).*

Elle tient compte de l'impérieuse nécessité, reconnue par tous, de revaloriser les salaires de la convention collective afin de la rendre réellement « attractive ».

C'est donc le salaire minimum conventionnel brut garanti revendiqué par la CGT (1 700 euros mensuels) qui fait référence.

Appliqué aux coefficients évoqués dans le paragraphe précédent, *cela donne le salaire minimum garanti par niveau de qualification.*

Les coefficients indiqués correspondent donc au quotient de ces salaires et de la valeur du point en vigueur au moment où ont lieu les négociations.

Pour la CGT, rien n'interdit de procéder autrement à *la condition d'aboutir à ces niveaux de salaires minimum garantis par niveau de qualification.*

Enfin, *et s'agissant bien de salaires minimum garantis, il convient ensuite :*

- de corrélérer ces propositions à celles que propose la CGT concernant *le déroulement de carrière* (voir page 4),
- de transposer les diverses indemnités et sujétions spéciales existant dans le texte conventionnel actuel dans les nouvelles dispositions.

Par ailleurs :

- la CGT considère que certains métiers du travail social reconnus par l'obtention de diplômes d'Etat en travail social acquis à l'issue de 3 années d'étude après l'obtention du baccalauréat (éducateur spécialisé, assistant de service social, éducateur technique spécialisé, CESF ...) doivent être reconnus au niveau II, comme cela est maintenant le cas pour le diplôme d'Etat en soins infirmiers, et non au niveau III comme actuellement. Elle a donc intégré cette revendication dans la proposition de grille qu'elle a élaborée.
- considérant que la qualité des interventions sociales, éducatives et médico-sociales des plateaux techniques des établissements et services relevant du champ de la convention collective doit être garantie aux personnes accueillies et/ou accompagnées, *la CGT rappelle qu'elle est opposée à l'existence d'une grille permettant le recrutement de personnel sans qualification.*

C'est pourquoi ses propositions partent, en matière de classifications, du niveau V, niveau qu'elle considère être le niveau minimum requis pour exercer.

Pour les personnels en place et sans qualification, elle propose d'élaborer paritairement un dispositif de formation financé hors enveloppe permettant à chaque salarié déjà en poste d'acquérir la qualification professionnelle de son choix, à l'image des mesures prises en leur temps s'agissant des éducateurs techniques spécialisés (intitulées « mesures d'adaptation »).

4 - La CGT fait référence aux métiers adossés aux diplômes et aux qualifications reconnus dans la branche, ainsi qu'à l'ancienneté et aux expériences acquises :

➤ ***pour ce qui a trait aux diplômes, il s'agit plus précisément :***

- . des diplômes nationaux,
- . des métiers définis et validés à la Commission Professionnelle Consultative du Travail Social et de l'Intervention Sociale (C.P.C.) et répertoriés à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (C.P.N.E.) de la Branche (UNIFED),
- . des 15 diplômes relevant du Code de l'Action Sociale et des Familles (C.A.S.F.) du niveau V au niveau I, en référence à la nomenclature de 1969 et au classement en fonction d'un niveau de responsabilité dans le travail.

➤ ***pour ce qui a trait au déroulement de carrière :***

Afin de reconnaître et de valoriser l'ancienneté et les expériences acquises, la CGT propose un déroulement de carrière unique sur 30 ans à raison d'une bonification du coefficient acquis de :

- ❖ 2 % par an les 10 premières années : c'est la période propice à la valorisation du projet de vie et du projet professionnel du salarié,
- ❖ 1 % par an les 10 années suivantes,
- ❖ 2 % par an les 10 dernières années : c'est la période qui doit commencer à mettre en perspective le départ à la retraite dans de bonnes conditions.

En tout état de cause, ces négociations doivent :

- aboutir à un déroulement de carrière ne pouvant se situer en deçà de ce qui existe dans la rédaction actuelle de la convention collective (à ce jour, et à titre indicatif, les pourcentages de progression de carrière s'échelonnent entre + 40 et + 70 %). ;
- procéder en urgence à une revalorisation salariale qui tienne compte des pertes subies par les salariés, notamment au cours des douze dernières années et particulièrement depuis la mise en œuvre de la RTT.

Pour mémoire, les organisations syndicales ont rappelé à l'occasion de la dernière conférence salariale d'avril 2011 que sur ces douze dernières années, le salaire de base des salariés du secteur a subi une perte de pouvoir d'achat de 13 % quand celui de l'ensemble des salariés français engrange un gain de pouvoir d'achat de 10 %. Notre secteur affiche ainsi un retard de 23 % en matière de salaire...

Pour la CGT, il y a donc nécessité, outre la revalorisation de la grille des salaires :

- ❖ de leur restituer les 2,34 % de gel des salaires liés à la RTT,
- ❖ de rétablir la majoration familiale pour tous les salariés ayant des enfants ; et bien que la CGT n'ait pas validé les accords ayant abouti à cette disposition, elle rappelle qu'à aucun moment la suspension de cette majoration familiale ne devait se traduire par ... sa suppression !
- ❖ de revaloriser les sujétions spécifiques liées à la pénibilité des conditions de travail (anomalies de rythme de travail, travail de nuit, astreintes, responsabilité de transfert d'établissement etc.).

oOo