FEDERATION CGT

DE LA SANTE ET DE L'ACTION SOCIALE

Réf.UFAS 190.11 – le 11.05.2011

Secteur social et médico-social
Convention Collective Nationale du Travail du 15 mars 1966

Compte-rendu de la Commission Paritaire de Négociation du 8 septembre 2011

Le projet de révision du SYNEAS… retoqué !

Le premier point à l'ordre du jour était un **exposé de l'UNAFORIS** (Union Nationale des Associations de Formation en Intervention Sociale) afin d'informer les négociateurs de la CCN 66 sur les conséquences à envisager pour leurs travaux, suite à l'application du système LMD (Licence Master Doctorat) dans les classifications.
Le second portait sur le cœur de la négociation : **les classifications et salaires**…

1) NEGOCIATIONS RELATIVES AUX CLASSIFICATIONS ET AUX REMUNERATIONS :

Suite à la séance de négociations du 5 juillet dernier et au vu de l'impasse créée par le projet inacceptable de déroulement de carrière individualisé (par niveaux et degrés attribués par la direction d'établissement sur critères subjectifs) auquel le SYNEAS s'accrochait, les cinq organisations syndicales de salariés se sont retrouvées le 24 août 2011 à la Direction Générale du Travail et ont produit un texte commun (cf. site fédérale : Déclaration du 24/08) qui a été aussitôt envoyé au SYNEAS et à la FEGAPEI.
Nous ne serons pas les fossoyeurs de la CC 66 !

En introduction, après la lecture de la déclaration commune, la CGT tient à préciser qu'en fonction des ultimes positions du SYNEAS le 5 juillet, de la réalité d'une seconde révision signifiée officiellement par ce syndicat employeur sur la base du même texte que la première, de l'évolution très préoccupante des négociations à la CCN 51, ainsi que de la provocation sur les négociations de branche sur la formation (UNIFAF) : les cinq organisations syndicales de salariés ont décidé de faire des propositions alternatives pour de réelles négociations. En effet, l'avenir des 240.000 salariés de la CCN 66 ne doit pas faire l'objet d'un quelconque chantage, ce n'est pas l'interview d'une représentante du SYNEAS dans les colonnes de TSA, se déclarant pessimiste sur les chances de conclure un accord et évoquant une dénonciation, qui allait inverser la tendance.
Le SYNEAS a ressorti la même batterie d'arguments, inchangée depuis des mois…lassant !
La FEGAPEI s'est montrée plus intéressée par le contenu du texte.

Tour à tour, les organisations syndicales de salariés ont affirmé que cette déclaration édictait sept grands principes à partir desquels il devenait possible de négocier et que pour ce faire, il fallait que les employeurs, eux aussi, ne campent pas sur des positions définitives.
Après de nombreux échanges durant lesquels le SYNEAS tentait de donner des gages en complète contradiction avec leur écrit, le syndicat employeur a « enfin » compris le refus catégorique de ses propositions par l'ensemble des délégations de salariés… il n'était plus question de faire référence « aux

degrés », dispositif central du projet SYNEAS qui permettait d'individualiser à outrance et de réduire la défense collective des salariés.

Le front commun des organisations de salariés a permis de « neutraliser » le projet du SYNEAS qui a été moins présent dans les échanges qui ont suivi.

Finalement, les négociations se poursuivront en listant les métiers conformément aux regroupements cités dans la déclaration, en reprenant dans l'état des lieux des métiers, établi en juillet 2010.

L'ancienneté affectée aux futurs coefficients de début de carrière devra être égale pour tous et garantir une amélioration du salaire cumulé. Pour les sujétions et situations particulières, elles devront être définies et valorisées nationalement.
Des tableaux seront élaborés pour permettre de rendre cohérents les niveaux de qualification repérés dans la classification actuelle et celle du système LMD.
Il y a environ 150 métiers qui seront listés et la prochaine séance de négociation. Pratiquement tous les Diplômes d'Etat ont des référentiels métiers. Il reste à revenir sur la situation des surveillants de nuit, les assistants familiaux, les moniteurs d'atelier, les maîtresses de maison, les services de tutelle et introduire les nouveaux métiers repérés.

La prochaine séance de négociation précisera le point sur la formation des personnels embauchés sans qualification. La CGT veillera à ce que cessent les situations qui se généralisent aujourd'hui dans les établissements et services, à savoir la multiplication des faisant fonctions qui restent sans formation indéfiniment (l'entrée en formation dans un délai de deux ans, même si elle acceptée sur le principe par tous, n'est pas une garantie suffisante à notre avis). **Les employeurs doivent s'engager davantage : aucun salarié ne doit rester sans qualification !**

Il est admis par tous que seul un texte de convention finalisé serait susceptible d'être soumis à agrément ; il est hors de question d'envisager d'acter des signatures sur des avenants partiels et successifs.

Le dernier volet, les rémunérations, reste entièrement à traiter.

En attendant**, toutes les dispositions des annexes actuelles de la CCNT 66 continuent à s'appliquer. Nous pouvons donc tirer un bilan très positif du travail unitaire réalisé en amont et durant cette séance de négociations : le projet du SYNEAS se trouve donc rejeté et ne sera pas la base des négociations futures. A nous de rester vigilants, unis et mobilisés pour que ces négociations aboutissent à une réelle amélioration de notre convention !**

2) INFORMATIONS SUR LE SYSTEME LMD

Le directeur de IRTS Basse-Normandie ainsi qu'une formatrice de l'IRTS Lorraine nous ont présenté les objectifs visés par l'UNAFORIS, à savoir :
- la formation professionnelle au service de l'action sociale et des solidarités ;
- le soutien à la promotion sociale et à l'accompagnement des projets professionnels des salariés ;
- l'intégration des politiques de formation dans le cadre européen et international ;
- la qualification des jeunes dans le champ de l'intervention sociale.

Leur travail de réflexion propose des pistes pour mettre en conformité notre système actuel de reconnaissance des diplômes avec le système LMD (Licence / Master / Doctorat) universitaire (processus de Bologne) qui est en passe de se généraliser en Europe.
En effet, le projet d'architecture des diplômes s'inscrit dans un mouvement d'harmonisation européen irréversible. Ce dispositif concerne les niveaux III (ES, ASS, ETS, CESF, EJE…) et deviendra la nouvelle

référence des niveaux de qualification. Cela ne sera effectif que pour la rentrée universitaire de 2012, voire 2013 (en attente des décrets d'application).

La formation est découpée en ECTS (European Credit Transfert System) par semestre.
Exemple : actuellement, un diplôme d'Educateur Spécialisé s'obtient en trois ans et la durée de formation est comptée en heures.
Dans le système LMD, la formation compte 180 crédits et se déroule sur 6 semestres.

Les diplômes en travail social (ASS, ES, ETS, EJE) aujourd'hui Bac + 2 seraient répertoriés au niveau licence (niveau III français) et niveau 6, dans le système européen LMD.

Les niveaux de qualification actuellement en place à la CCN 66 vont du niveau V (le plus bas) au niveau I (le plus élevé) alors que dans le système européen, le niveau le plus bas est le 1 et se termine à 8, niveau de qualification le plus élevé (doctorat).
Les niveaux 1 et 2 n'ont pas de correspondance dans les métiers du social en France.

L'UNAFORIS a recherché des façons de rendre compatibles les deux systèmes de classification.
Sont proposées des **familles de niveaux de diplômes** :

a) diplôme d'Auxiliaire de Travail Social (niveau V actuel)
b) diplôme de Techniciens en Travail Social (ex :TISF, Moniteur Educateur)
c) diplôme de Bachelors en Travail Social (niveau Licence)
d) diplôme de Masters en Travail Social

Pour chaque appellation est retenue une « **mention »** :
Mention « Animation », Mention « Cohésion Sociale » ou bien « Mention Education » et pour conserver la référence aux diplômes d'Etat, il est proposé, pour chaque mention, une « **spécialité » :**
AVS, AF, AMP, ME, TISF, ES, ASS, ETS, CESF, EJE…
Ex : Bachelor en Travail Social, mention Education, spécialité ES.
Le but est de ne pas être obligé de reprendre tout le cursus d'une formation en passant d'un métier à l'autre. Certains domaines de compétences sont déjà communs à différentes formations et métiers par niveau (ex : le domaine de compétences 3 : « le travail en équipe » ou 4 : « le travail en partenariat / réseau »), permettant ainsi des validations entre diplômes et des passerelles entre métiers.

En fin d'exposé, l'UNAFORIS précise bien qu'elle porte un *projet* et que celui-ci doit être validé par la CPC (Commission Professionnelle Consultative). Personne ne sait vraiment à quel rythme vont se dérouler les modifications à venir… Si cela va vite, il y aura eu réflexion en amont et des propositions auront été produites.

Après l'exposé, la FEGAPEI insiste sur le fait de prendre en considération les effets du système LMD sur la convention, suivie en cela par la CFDT et la CGC ; ce à quoi la CGT répond que la négociation, c'est ici et maintenant. Des changements restant au stade d'hypothèses seront opérés au moment opportun, sachant que l'impact sera sans doute à considérer côté financement…

<u>Ordre du jour de la prochaine CMP (prévu le 28/09/2011) :</u>

- La FEGAPEI souhaite présenter la licence professionnelle « Accompagnement de la personne autiste » ;
- Classification et rémunération autour de la liste des métiers avec correspondance des niveaux français/européens ;
- Sécurisation des mesures concernant la formation du personnel (formulation d'un texte clair).

oOo