



FEDERATION CGT DE LA SANTE ET DE L'ACTION SOCIALE



Réf.UFAS 211.11 – le 03.10.2011

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

Compte-rendu de la Commission Mixte Paritaire de Négociation du 28 septembre 2011

Points à l'ordre du jour :

- Classification et rémunération grâce à la liste des métiers établie au 13/07/2010, avec transposition des niveaux de qualification français sur ceux du modèle européen ;
- Sécurisation des mesures concernant la formation du personnel non qualifié (formulation d'un texte clair), proposé par la CGT ;
- Présentation de la licence professionnelle accompagnement de la personne autiste par la FEGAPEI.

FO prend la parole pour lire une Déclaration affirmant son attachement à l'ensemble des garanties collectives contenues dans les annexes, engagement et signature ne pouvant porter que sur un tout cohérent d'ensemble. **La CGT**, en accord sur cette position déjà affirmée dès janvier 2009, souligne cependant qu'aujourd'hui l'ordre du jour, communément décidé lors de la dernière Commission Mixte Paritaire, est la poursuite du travail sur les classifications et les rémunérations.

Le Président de la CMP aborde le premier point de l'ordre du jour (classification des métiers, notamment ceux non répertoriés) conformément à l'état des lieux réalisé lors de la précédente négociation et référencé aux niveaux de qualification (liste arrêtée en juillet 2010).

Les organisations de salariés font quelques commentaires concernant le listing envoyé par le SYNEAS. La CGC note qu'il ne contient pas de référence au système LMD et que n'apparaît pas la transposition des différents niveaux français vers ceux du modèle européen, malgré la présentation de l'UNAFORIS lors de la dernière Commission Mixte Paritaire (cf. compte rendu de la CMP du 08/09/2011).

La CGT, la CGC et la CFDT soulignent leur attachement à la formation des surveillants de nuit qualifiés (SNQ) et des maîtresses de maison (MM), aujourd'hui répertoriés à un niveau de qualification A (VI) et pour lesquels la formation actuelle (175h) n'est pas qualifiante ; ils proposent donc une formation de niveau V (type AMP ou aide-soignant). Ces personnels souffrent d'un manque de formation qualifiante malgré les enjeux en terme d'accompagnement des usagers (pendant la nuit pour les SNQ, par exemple).

La CGT demande à ce que la formation des personnels non qualifiés soit abordée en premier lieu, base de la construction de la classification.

La question du rattachement du métier de moniteur d'atelier et moniteur principal d'atelier est aussi à clarifier. Ces métiers apparaissant à différents niveaux de qualification (niveau V, IV, et III) dans le document envoyé et au regard des regroupements de métiers, ils sont à inclure dans les métiers de l'enseignement et non pas dans ceux de l'éducation et de l'intervention sociale et uniquement aux niveaux IV et III.

La FEGAPEI distribue lors de la séance une nomenclature / classification reprenant les niveaux européens, soulignant l'urgence d'une transposition du modèle européen, le décret d'application de la mise en ECTS des formations de niveau III ayant été promulgué en septembre.

La formation des personnels non qualifiés :

La CGT présente alors un texte encadrant la formation des personnels non qualifiés, la primauté de ce point de l'ordre du jour ayant obtenu l'aval de l'ensemble des négociateurs.

Ce texte est centré sur l'obligation de formation des personnels non qualifiés intervenant auprès des usagers (... y est repris et inclus, entre autres, un argumentaire que la FEGAPEI a produit en 2009 (-DRT- Dispositions Générales). La nouveauté est que la nature des contrats d'embauche est prévue sous la forme de CDD de 24 mois maximum et mentionne une obligation de formation qualifiante qui, dès qu'elle est acquise, transforme immédiatement le CCD en CDI sans période d'essai. Après lecture, malgré les arguments amenés par les organisations syndicales des salariés, les employeurs s'opposent au principe d'obligation de formation qualifiante.

Jouant les « libéraux démagogues », les employeurs prétendent qu'on ne peut pas « obliger » des salariés à se former s'ils ne le souhaitent pas ! (SYNEAS). La formation des professionnels non qualifiés, même s'ils interviennent dans la prise en charge de l'utilisateur, doit rester une priorité mais ne pas devenir une obligation. Le SYNEAS et la FEGAPEI ne souhaitent pas de distinction entre les personnels qui interviennent auprès des usagers et les autres (ceux exerçant dans les métiers supports), malgré la responsabilité/les répercussions et/ou les effets dommageables que peut engendrer un manque de formation. Derrière ce discours « charitable et populiste », les employeurs cherchent seulement à cacher leur volonté de maintenir une voie d'embauche de personnels non qualifiés et... qui le resteront...! Double bénéfice... salariés sous payés et mis en difficulté pour revendiquer.

N'hésitant pas à étaler ses contradictions, la FEGAPEI propose pourtant d'obliger une catégorie de SNQ à se qualifier, par exemple ceux qui interviennent en Maison d'Accueil Spécialisée (MAS) ou en Foyer d'Accueil Médicalisé (FAM), mais pas forcément les MM en MECS, les publics n'ayant pas, selon le syndicat employeur, les mêmes besoins.

La CGT refuse cette proposition car il ne peut y avoir deux poids / deux mesures.

Face à l'immobilisme du SYNEAS et aux demi-nuances de la FEGAPEI, le Président propose de retravailler le texte à partir de celui proposé par la CGT et la CGC, via une suspension de séance. Il souligne également que des efforts doivent être faits des deux cotés SINON la négociation ne pourra que s'interrompre...

Les cinq organisations de salariés travaillent à un texte (cadre d'extinction pour les personnels en poste sans formation, suppression des mentions contractuelles faisant référence aux CDD en vue de formation, exigence de qualification niveau V dès l'embauche) ainsi une position commune des OS est arrêtée. Compte-tenu du seul paramètre financier qui détermine nos employeurs, c'est un nouveau refus... rien d'étonnant. Pour éviter l'enlisement, nous passons au point suivant de l'ordre du jour...

La classification des nouveaux métiers ou des situations particulières :

La méthode retenue : reprise du classement des métiers par regroupement de métiers.

Le cas des SNQ et MM ayant déjà été évoqué, la CGT réitérant sa position (classement au niveau V), la situation des moniteurs d'atelier est abordée.

La CGC repositionne l'ensemble des diplômes de travail social à un niveau II (Licence) dans le système LMD et donc 6 au niveau européen. Demande est faite par FO, la CGT et la CGC de séparer les niveaux II et I, certains métiers nécessitant un Master (ex : interprète en langue des signes, sage-femme). Demande est également faite de reprendre les libellés de la convention concernant les métiers : ex « rééducateur en autonomie de vie journalière » et non pas « instructeur en autonomie journalière » qui ne correspond à aucun diplôme.

La CGT demande à ce que les MA apparaissent dans le regroupement des métiers de l'enseignement en lien avec les fonctions pédagogiques exercées dans le cadre du métier d'une part, le MA s'inscrivant en amont du métier d'éducateur technique spécialisé, d'autre part. Le niveau de qualification étant la porte d'entrée de la classification des métiers, se pose la question des MA apparaissant sur les niveaux V, IV et III au regard du diplôme technique ou professionnel obtenu. Actuellement le MA est rattaché à une grille indiciaire de niveau IV même si l'embauche de ces professionnels n'est subordonnée qu'à la nécessité de posséder un diplôme technique / professionnel de niveau V (CAP/BEP), d'une expérience professionnelle en lien avec le poste occupé au sein des ateliers et défini par l'activité.

La formation de MA n'est pas qualifiante et ne se réfère à aucun niveau (MA 1^{ère} classe -certificat délivré par l'AFPA- ou MA 2^{nde} classe, délivré par les centres de formation en travail social). Le rattachement au niveau de qualification technique ne garantit pas le fait d'exercer le métier de moniteur d'atelier. Les futurs embauchés seraient rattachés à une grille indiciaire de niveau V, inférieure aux personnels en poste.

C'est inacceptable car notre projet est centré sur l'amélioration de la convention collective.

La CGT refusera toute dévalorisation éventuelle de ces métiers susceptible d'être induite par ce mode de classement.

D'autres métiers comme les délégués à la tutelle obligent les professionnels détenteurs d'un diplôme de travail social à une formation complémentaire (certificat national de compétence, mention MJPM ou MAJ) qui doit être reconnue et valorisée.

Dans le regroupement de métiers de la formation, les formateurs apparaissent à un niveau III, et II/I, la CGT rappelle que pour l'embauche des formateurs, il y a 3 critères (Cf. CASF), un diplôme de travail social, un diplôme universitaire de niveau II ou I et une expérience en travail social. Les formateurs sont cadres et dépendent actuellement de l'annexe 6 dans laquelle figurent les fonctions qu'ils sont appelés à exercer (ingénierie de formation, recherche, expertise enseignement...). Le SYNEAS prétend que sur le terrain, la réalité est différente et que certains formateurs ont un niveau III, ce à quoi la CGT répond que les organisations de salariés n'ont aucune intention d'entériner les pratiques abusives de certains employeurs dans un contexte d'amélioration de la convention.

La CFDT présente ensuite un document sous forme de tableau à double entrée, classant les métiers en fonction d'emplois repères et de niveaux de qualification en ajoutant, à chaque niveau, des possibilités d'avoir un plus financier pouvant correspondre au classement des MA ou des mandataires judiciaires par exemple.

La CGT s'étonne des emplois repères mentionnés, estimant que le classement sous forme de regroupements de métiers est suffisant pour servir de référence.

La FEGAPEI propose la prise en compte - voire l'intégration aux classifications - d'une licence professionnelle intitulée « accompagnant de personnes avec autisme et troubles apparentés ».

L'ensemble des organisations de salariés émet des doutes quant à la reconnaissance de cette formation.

Pour la CGT, si nous convenons que des formations complémentaires puissent être effectuées après l'obtention du diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé, celui-ci reste le diplôme de référence. Faire l'impasse sur cette réalité, c'est ouvrir la porte au recrutement de personnels, certes spécialisés, mais qui ne disposeraient pas des bases indispensables offertes par le diplôme d'ES et dans le même temps sa dévalorisation ; d'autre part, cette spécialisation pourrait induire une impossibilité de mobilité professionnelle.

Au final, nous trouvons positif le travail de cette journée car il a permis aux organisations de salariés de faire preuve encore une fois de leur capacité à construire l'unité sur des bases extrêmement claires autour **d'une revendication chère à la CGT : la formation des personnels non qualifiés...** et leur classement en Niveau V. Les employeurs jouent la montre, mais ce dossier ne sera pas enterré, nous y veillerons.

Il a d'ailleurs été demandé aux employeurs de faire une proposition alternative pour la prochaine réunion de Commission Mixte Paritaires.

La CGT mettra tout en œuvre pour que cette démarche d'échange et de construction de positions communes aux organisations de salariés demeure d'actualité tout au long de cette négociation aux enjeux majeurs... le devenir de tous les salariés de la CCNT 66 en dépend.

oOo