



FEDERATION CGT DE LA SANTE ET DE L'ACTION SOCIALE



Secteur social et médico-social

Convention Collective Nationale du Travail du 15 mars 1966

COMPTE RENDU CGT de la Commission Paritaire de Négociation du 19 octobre 2011

Les employeurs demandent s'il y a des remarques sur le relevé des échanges qu'ils ont rédigé suite à la CMP du 28 septembre.

La CGT précise, comme à chaque production de ces relevés, que le contenu n'engage que les employeurs et leurs secrétariats. La CFDT lit une déclaration préalable.

La CGT lit une déclaration préalable suite aux violences policières à Lyon.

La séance se poursuit par l'examen de la situation des personnels non qualifiés du regroupement des métiers de l'éducation et de l'intervention sociale. Les organisations syndicales de salariés avaient fait une proposition de texte lors de la précédente CMP.

La FEGAPEI propose une nouvelle rédaction remise en séance ; après que ce document ait été largement discuté, les organisations syndicales de salariés demandent une suspension de séance et reviennent avec une rédaction commune qui amende et précise le texte initial des employeurs.

Le débat aura permis à la CGT de réaffirmer que l'adaptation au poste proposée par la FEGAPEI n'est pas acceptable, car seule la qualification peut sécuriser les parcours professionnels.

La FEGAPEI modifiera sa position au fil des interventions et reconnaîtra qu'elle ne peut tenir deux discours contradictoires ; l'un qui affirme la nécessité d'un accompagnement de qualité, l'autre qui prétend qu'il n'est pas nécessaire d'exiger un niveau V minimum pour exercer. Après une nouvelle suspension de séance à la demande des employeurs, la rédaction définitive proposée par les organisations syndicales des salariés sera adoptée. Les employeurs ont dû partiellement céder devant la détermination unitaire des organisations syndicales de salariés. Cependant, le texte ci-dessous reste insuffisant pour la CGT. Le caractère d'obligation d'accès à la formation pour TOUS les personnels, quel que soit leur regroupement de métier, n'est pas affirmé ; le délai de 2 années et la priorité de reclassement après formation, ne peuvent nous satisfaire, car d'une part, ce délai est trop long et d'autre part, priorité ne veut pas dire obligation pour l'employeur :

"Pour assurer aux personnes la qualité de l'accompagnement à laquelle elles ont droit, les signataires de cette convention considèrent que tous les personnels qui participent à l'intervention auprès des bénéficiaires doivent pouvoir acquérir une qualification reconnue de niveau V minimum et être assurés de bénéficier d'une sécurisation de leurs parcours professionnels."

Les associations proposent aux professionnels sans qualification nouvellement embauchés, d'engager dans les deux ans, une action de formation qualifiante de niveau V minimum du secteur, ou à faciliter l'engagement du salarié dans une démarche de validation des acquis et de l'expérience.

Les professionnels ayant obtenu un niveau de qualification de niveau V seront pris en compte prioritairement pour occuper tout poste correspondant disponible, dans l'association ».

Classifications et rémunérations

Proposition est faite de travailler sur la classification des cadres. La CFE-CGC présente le document de travail qu'elle avait soumis la veille lors de l'intersyndicale. Elle essaie de rendre cohérent un dispositif intégrant le système LMD en passe de devenir la référence. Il était déjà convenu aux cours des CMP précédentes que les métiers de l'encadrement seraient répertoriés en deux groupes ; les cadres hiérarchiques d'une part, et les cadres techniques d'autre part (ce qui est le cas).

La CFE-CGC met logiquement en position de cadre toutes les qualifications égales ou supérieures au niveau Master 1 c'est-à-dire l'obtention de 240 ECTS (European Credits Transfer System). Il s'agit d'un système de transfert et d'accumulation de crédits qui doit faciliter la lecture et la comparaison des programmes d'étude des différents pays européens.

Ce document fait état d'un classement par niveau de qualification qui s'adosse à la réforme LMD (Licence Master Doctorat) et ne précise pas pour l'instant la « distribution » des métiers actuellement présents dans la CCN 66.

Exemple : les cadres hiérarchiques, niveau 2 (H2) : les directeurs, directeurs-adjoints et directeurs généraux en poste aujourd'hui peuvent se retrouver dans la même catégorie, avec un même niveau de qualification en général.

Plusieurs problèmes sont soulevés : est-ce que le niveau de qualification donne systématiquement le statut de cadre ? Où place-t-on les chefs de service actuellement en poste, alors que près de 50% d'entre eux le sont par promotion interne ? Qu'en est-il des cadres hiérarchiques ouvriers (n'ayant pas un niveau de qualification égal à un master 1) ? Certaines formations, notamment celles de santé, sont en cours de modification ; il persiste donc une incertitude sur le futur classement dans le système LMD. Les éducateurs spécialisés, les paramédicaux et autres, classés aujourd'hui en niveau III devraient être reconnus de niveau II (niveau licence). Les difficultés rencontrées par les infirmières pour faire reconnaître leur qualification doivent nous servir d'exemple pour contrer la tendance forte du moment en France...qualification certes, ...mais sans la reconnaissance par le salaire !

Le traitement de toutes ces questions se poursuivra lors des prochaines CMP, en commençant par établir le document supplémentaire répartissant les métiers du secteur, dans les différentes cases du document présenté par la CGT. Les professionnels classés au niveau I ou II du document présentant les 5 regroupements de métiers devraient donc être classés dans la grille des cadres. Indemnités et sujétions

La FEGAPEI avait préparé un document dont il est fait une simple lecture en séance... pratique pour le moins « cavalière ». Les organisations syndicales de salariés exigeront de pouvoir en discuter en ayant le texte sous les yeux et dont voici la teneur :

Les compléments de la rémunération au salaire de base seraient différenciés selon :

1° des indemnités de fonctionnement : rémunération complémentaire à la rémunération de base, liée à des sujétions particulières sur l'emploi tenu et inhérents au fonctionnement des structures :

- travail les dimanches et jours fériés,
- séjours extérieurs,
- astreintes,
- anomalies des rythmes de travail (repos hebdomadaires irréguliers, horaires discontinus entraînant des amplitudes horaires de plus de 15 heures),
- prime de production ...

2° des indemnités liées à l'évolution professionnelle :

- Indemnisation pour les professionnels justifiant en plus de leur qualification professionnelle de base, d'une formation complémentaire dans l'accompagnement du public spécifique auprès duquel ils interviennent, ou de toute autre formation en lien avec leur emploi leur permettant d'acquérir une efficience supplémentaire ;
- Indemnisation temporaire ou définitive pour les professionnels assurant une activité ou des responsabilités particulières ;
- Indemnisation pour les professionnels assurant la transmission du savoir-faire ;
- indemnisation pour les professionnels assurant une représentation particulière de l'association ou développant des partenariats élargis du fait des projets qu'ils pilotent dans le cadre d'une mission particulière formalisée.

De nombreuses remarques ont été formalisées comme : l'oubli d'une indemnité spécifique du travail de nuit et l'amplitude de la journée de travail qui est notée à 15 heures alors qu'elle est fixée à 13 heures par la réglementation, la notion de public « spécifique » qui n'a pas lieu d'être parce que discriminante et le terme général de « prime de production » (terme qui n'existe pas dans le texte conventionnel...la FEGAPEI rectifie en expliquant qu'il s'agit d'une « coquille » pour qualifier la prime de caisse).

Pour ce qui est des responsabilités particulières, elles ont en partie été précisées : responsable qualité, pilotage de l'évaluation (ces deux points ne recueillant pas l'approbation des organisations de salariés), mission d'étude pour par exemple la création de nouvelles structures. Dans tous les cas, elles ne sauraient être permanentes, nous ne voulons pas de retour au salaire individualisé.

Pour ce qui est de la transmission du savoir-faire, y seraient inclus le tutorat, l'encadrement des stagiaires ou des contrats de professionnalisation, l'accompagnement des nouveaux embauchés par les seniors.

Le dernier paragraphe deviendrait inutile dans la mesure où il est déjà mentionné dans les référentiels métiers de certains professionnels (ex : les éducateurs spécialisés) que les tâches citées sont déjà de leur

compétence. Il n'est donc pas nécessaire d'introduire une indemnité particulière venant en sus du coefficient personnel ; il suffit que dans les négociations en cours celui-ci soit justement revalorisé.

Les mandataires judiciaires n'étant pas cités ; **la CGT exige la prise en compte, la reconnaissance et la revalorisation du métier** (diplôme de TS + diplôme complémentaire aujourd'hui obligatoire...) **ainsi que les responsabilités spécifiques des autres métiers** (CER ministère de la justice, prévention spécialisée, internat...).

Les échanges induisent la nécessité (... enfin !) de préciser la structure des salaires, c'est-à-dire de définir les nouveaux coefficients de départ des grilles arrêtés à partir de la qualification, la part de la majoration du salaire de base compte tenu de l'ancienneté, qui constituent le salaire et le montant affecté aux diverses sujétions.

Ces points sont reportés à la prochaine CMP. Le chiffrage du total, en référence aux propositions que les organisations syndicales de salariés ont déjà produites de longue date et celles à venir (en particulier celles de la FEGAPEI qui s'y est engagée...) ne va certainement pas faire l'unanimité !

Chacun prendra ses responsabilités et la CGT ne se satisfera pas des discours incantatoires des employeurs qui évoquent sans cesse **la qualité de la prise en charge des usagers dans les établissements et services... c'est une revendication première de la Fédération CGT de la santé et de l'action sociale** ; les professionnels, qui sont « la force de travail » du secteur (car sans eux rien ne peut fonctionner...) doivent être respectés, c'est-à-dire de disposer de moyens et de salaires décents pour pouvoir œuvrer efficacement.

Nous avons pu constater, ce jour, que nous étions véritablement parvenus à écarter le projet du SYNEAS comme base de nos travaux. Nous pouvons aussi acter une relative avancée sur la formation des personnels sans qualification... mais nous allons arriver sur le terrain dur des salaires, où il nous faudra plus que de la conviction pour aboutir.

Nous ne serons pas trop de la force de tous les salariés dans l'unité...

L'échéance du 9 décembre approche et il va nous falloir ensemble arracher l'amélioration de notre Convention !

Ordre du jour de la CMP du jeudi 3 novembre 2011 :

- ▮ Classifications/rémunérations (cadres et non-cadres)
- ▮ Structuration des salaires (voir ci-dessus)
- ▮ Politique salariale
- ▮ Sujétions (suite)

oOo