

C.C. 66 : Amélioration de la convention ou grand chambardement ? Jugeons ensemble !

Une première réunion de Commission Mixte Paritaire s'est tenue le 29 octobre 2009 sous la présidence du Ministère du travail (suite aux difficultés rencontrées avant l'été à tenir des négociations). « Après les différentes interventions la Présidente interpelle les employeurs sur leur volonté ou non de vouloir dénoncer la convention collective. A cela, les employeurs affirment leur volonté de négocier et confirment qu'ils ne sont pas dans une logique de dénonciation de la convention. »
Les syndicats d'employeurs présentent unanimement leur nouveau document : « 12 propositions pour un nouvel environnement conventionnel ».

Les propositions employeur figurent dans la colonne gauche.

<p><i>Pour permettre à chacun de se faire sa propre opinion, nous présentons, dans un premier temps, un condensé de ce texte. Il est hors de question pour le SNPCE de tricher avec vous, notre devoir d'information passe par l'objectivité. Toutes ces expressions sont issues du document employeur.</i></p>	<p><i>Ce que nous en pensons !</i></p>
<p>« Introduction – Suite au constat partagé par tous les acteurs du secteur, une démarche visant à rénover et à améliorer la convention collective a été entreprise. Tous se sont alors accordés pour travailler ensemble à l'amélioration du cadre conventionnel ...</p>	<p><i>L'introduction nous paraît importante, tant elle est censée préciser les intentions de chacun des acteurs. Ce que nous voulons en retenir est bien la volonté d'améliorer le texte actuel (CC. 66). Lorsque nous regardons ces 12 propositions employeur, qu'il nous soit permis d'en douter !!!</i></p>
<p>1 – Un système de classification organisé par filières : - Education et intervention sociale</p>	<p><i>La classification par filières nous semblent une bonne orientation. Les arguments développés rejoignent ceux que</i></p>

<ul style="list-style-type: none"> - Soin et paramédical - Administration et gestion – Logistique – Commercial et Production - Enseignement - Formation - Cadre, avec dissociation cadre technique/cadre hiérarchique <p>La classification, dans la rédaction actuelle s’est mise en place au fil des besoins, de façon empirique dans le cadre d’annexes. Cette accumulation induit un manque de lisibilité des activités et des emplois concernés.</p> <p>Mobilité : les différentes grilles de déroulement de carrière, disséminées dans la rédaction actuelle 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 emploi à un autre. Grâce à la mise en place d’une classification basée sur des filières, les salariés peuvent inscrire et visualiser leur parcours professionnel. Ce système accroît l’attractivité du secteur en offrant à tous les salariés des perspectives professionnelles variées et intéressantes et permet aux associations de fidéliser leurs collaborateurs en favorisant le développement de leurs compétences et leur évolution au sein de l’association.</p>	<p><i>nous avons déjà exprimés par le passé au sujet des propositions précédentes à celle-ci. Notons ici l'intention de fidéliser les salariés, alors que par ailleurs, les propositions ne sont déjà plus aussi évidentes (cf. point n° 7)</i></p>
<p><u>2 – Une classification basée sur les niveaux de qualification</u></p> <p>Les niveaux de classification fixent la qualification nécessaire pour occuper un emploi, ceci implique que toute personne occupant un emploi doit avoir la qualification ou être en voie de qualification correspondante. A chaque niveau de chaque filière correspondent des emplois qui constituent un ensemble de missions exercées par une personne dans le cadre de son activité professionnelle.</p>	<p><i>Cet aspect est la résultante d'une forte pression des syndicats et des salariés : la reconnaissance des qualifications et à défaut l'engagement des employeurs à engager les actions de formations qualifiantes.</i></p>
<p><u>3 – Des dispositions intermédiaires dans chaque niveau de classification : progression et parcours professionnels</u></p> <p>La mise en place de positions intermédiaires dans chaque niveau de classification permettant une reconnaissance des évolutions professionnelles au cours de la carrière. Il convient d’imaginer, par un travail paritaire, des indicateurs conventionnels susceptibles de traduire la progression professionnelle des salariés et de valoriser cette progression. Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un éducateur spécialisé qui a besoin d’une formation pour apprendre la langue des signes 	<p><i>Ici encore, c'est le fruit du travail syndical dont le nôtre, à faire reconnaître dans les rémunérations la multitude de tâches que certains (es) se voient confiées au quotidien sans pour autant bénéficier de compensations. Tout n'est pas gagné pour autant, puisque les employeurs sont pour l'instant seulement disposés à entrer en négociation.</i></p>

<ul style="list-style-type: none"> - le mandataire judiciaire doit, pour exercer, être titulaire du certificat de qualification idoine - un moniteur éducateur recruté sur un poste E.S. doit entreprendre une formation ou une VAE - un professionnel qui est le référent sur un sujet particulier (qualité, sécurité) ou qui a en charge l'animation d'un projet transversal - une infirmière qui coordonne une petite unité <p>Toutes ces situations devraient pouvoir bénéficier d'un dispositif permettant la reconnaissance de ces activités connexes et/ou complémentaires.</p>	
<p><u>4 – Un coefficient conventionnel par niveau</u> A chaque niveau de classification correspond un coefficient de base traversant les filières, avec une dissociation cadre/non cadre ; en ce qui concerne les cadres, il est proposé une distinction cadre technique et cadre hiérarchique. La convention collective est une convention collective de droit privé. Les salaires qu'elle fixe, par le biais de coefficients, sont donc des minima, les rémunérations peuvent être négociées au niveau de l'association dans le cadre de sa politique salariale.</p>	<p><i>Il n'est pas certain que les différentes professions connues à ce jour restent bien identifiées. Par ailleurs, on introduit ici les salaires de base (minima conventionnel) et les rémunérations qui peuvent être négociés au niveau de l'association...</i></p>
<p><u>5 – Des rémunérations attractives</u> La mise en place de coefficients attractifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les salariés non cadres ; cinq catégories : A - 376, B - 455, C - 500, D - 550, E - 570 - pour les salariés cadres ; cinq catégories : F - technique 700 - hiérarchique 740, G - technique 750 - hiérarchique 820, H - technique 825 - hiérarchique 900, I - 950 et J 1300 <p>Les minima conventionnels doivent être, plus élevés, pour garantir aux salariés une rémunération juste et attractive face au marché du travail. Diminuer le poids de l'ancienneté permet de favoriser les salaires de base de manière significative.</p>	<p><i>Les choses s'affinent encore davantage. Nous n'en sommes plus à de grandes et belles intentions. Il est vrai que les premiers indices sont plus favorables, mais au détriment du déroulement de carrière dans son ensemble. On ampute ici largement sur l'ancienneté et les comptes sur l'ensemble de la carrière sont catastrophiques.</i></p>
<p><u>6 – Un régime indemnitaire</u> Le régime indemnitaire a pour objectif d'apporter des contreparties à des situations de</p>	<p><i>A priori cela peut paraître normal, un service fait doit être rémunéré, lorsqu'il n'est pas fait ... Sauf que dans ce cas, on</i></p>

<p>travail particulières. Il n'est pas destiné à compléter la rémunération de base. Les contreparties ne sont dues que si le fait est présent (ex. pas d'indemnité d'astreinte versée forfaitairement).</p>	<p><i>semble oublier la contrainte qui existe toute la l'année de devoir faire le service si le besoin est exprimé. Par exemple : le fait que des astreintes soient inscrites dans le contrat de travail, ou que l'on devra être assujetti au travail de nuit sont bien des contraintes permanentes qui relèvent bien d'une reconnaissance et donc d'une indemnisation.</i></p>
<p><u>7 – Une valorisation de l'ancienneté identique pour tous</u> Une progression liée à l'ancienneté identique pour tous à hauteur de X % dans la limite du plafond qui doit être déterminé paritairement sur la base d'un des scénarios suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - valoriser l'expérience acquise par le salarié dans un emploi sans référence à un secteur d'activité - valoriser la fidélité du salarié à un secteur d'activité (secteur de l'économie sociale, Branche ou C.C. 66) indépendamment de l'emploi exercé - valoriser la fidélité du salarié à l'association dans laquelle il exerce <p>Actuellement, la progression de carrière est corrélée à l'ancienneté du salarié dans l'emploi qu'il occupe et qu'il a occupé depuis l'obtention de son diplôme ou de sa qualification et au secteur dans lequel il a occupé cet emploi.</p>	<p><i>Le premier point ne servira certainement les salariés de notre secteur et qui y sont attachés, par contre les cadres dirigeants eux seront favorisés (même s'ils n'ont aucune expérience dans le médico-social). Le second point pourrait avoir l'avantage de la mobilité avec un secteur proche (animation), tout en présentant l'inconvénient du premier point. La troisième proposition ne favorisera pas la mobilité du salarié désirant travailler ailleurs ou même se trouvant dans cette obligation (suppression de poste). Nous pensons que la situation actuelle reste la meilleure.</i></p>
<p><u>8 –La grille de classification</u> La grille proposée reprend les catégories et les coefficients ci-dessus énumérés par rapport aux différents niveaux de qualifications.</p>	<p><i>Cette grille est technique. Elle demeure la résultante d'accords éventuels sur les négociations à venir des points précédents, il nous paraît donc inutile de détailler davantage à ce jour.</i></p>
<p><u>9 – Un dispositif de forfait annuel en jours</u> La mise en place d'un système de forfait annuel en jours pour tous les salariés disposant d'une certaine autonomie pour réaliser leur travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les cadres autonomes dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'établissement - les salariés non cadres mais dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. <p>Le nombre de jours maximum pour un forfait doit être déterminé paritairement. Depuis</p>	<p><i>Cette disposition reste négociable à partir du moment où l'on ne place pas la barre trop basse dès le départ ...</i></p>

<p>la loi du 20 août 2008, les forfaits annuels en jours peuvent être prévus par accord d'entreprise, ou à défaut, par convention ou accord collectif de branche non étendu. Il faut noter que les dispositions de la convention collective seront subsidiaires par rapport à celles des accords d'entreprise portant sur ce sujet. Cependant, l'intérêt d'introduire dans la convention collective de telles dispositions demeure car, d'une part, ces dispositions constitueront un cadre qui pourra servir de référence, et d'autre part, elles permettront aux associations qui le souhaitent de mettre en place des forfaits annuels en jours, lorsque la négociation d'un accord collectif d'entreprise n'est pas possible.</p>	
<p><u>10 – Des congés supplémentaires conventionnels</u> Le bénéfice pour tous les salariés, à compter de la 2^{ème} année de présence dans l'association de 6 jours de congés supplémentaires, aux dates fixées par l'employeur. En lieu et place des congés supplémentaires prévus dans la rédaction actuelle, il est proposé d'instituer 6 jours pour tous les salariés, ce qui revient à la reconnaissance d'une 6^{ème} semaine de congés. L'objectif est rendre le secteur attractif dans son ensemble.</p>	<p><i>Les arguments présentés ne manqueraient pas d'humour s'ils n'étaient pas sérieux ! Comment peut-on parler d'attractivité en prétendant donner 6 jours à tout le monde, mais en supprimant, selon les catégories : 3 jours, 12 jours, voire 18 jours. GROTESQUE !!! Pour utiliser le terme d'attractivité, il eut été plus simple d'accorder ces jours supplémentaires à ceux qui n'en bénéficient pas aujourd'hui.</i></p>
<p><u>11 – Un dispositif lié à la pénibilité</u> Il est fondamental de mettre en avant, concernant la pénibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - son acuité dans notre secteur du fait de la difficulté de l'exercice de certaines fonctions - sa singularité du fait de l'inadéquation de la définition de la pénibilité généralement retenue dans les autres branches professionnelles <p>Il s'agit donc de définir la pénibilité, d'identifier les situations et les salariés concernés et de construire des dispositifs adaptés pour y faire face.</p>	<p><i>Comment oser parler en ces termes aujourd'hui de négociations sur la pénibilité alors que ces mêmes employeurs ont toujours refusé d'engager le débat sur ce sujet.</i></p>
<p><u>12 – Une complémentaire santé</u> Partant du constat de l'évolution récente de la législation relative à la protection sociale légale, les syndicats employeurs se sont accordés sur l'importance d'une négociation avec les partenaires sociaux sur la mise en place d'une complémentaire santé conventionnelle et de son mode de financement. »</p>	<p><i>Une complémentaire santé : pourquoi pas ? Mais surtout prenons garde à ce qui existe déjà, pas de régressions. Lorsque nous voyons les propositions faites, nous pouvons craindre le pire !</i></p>
<p><u>Transposition</u> A l'issue des négociations, le nouveau texte se substitue totalement au texte initial. Il</p>	<p>CONCLUSION :</p>

n'y a aucune survivance du texte ancien. Il faut donc appliquer au jour de l'entrée en vigueur du nouveau texte, le nouveau texte à l'ensemble des salariés.

Objectivement, nous sommes plus sur une logique d'une nouvelle convention que sur la négociation d'une amélioration par avenants de celle existante à ce jour. Ceci d'autant plus que les employeurs précisent les dispositions de transposition : « il n'y a aucune survivance de l'ancien texte ».

Préparons-nous à des journées chaudes !