



Convention Collective du 15 mars 66

Commission mixte paritaire du 29/10/2009



ORDRE DU JOUR INITIALEMENT TRANSMIS AUX DIFFÉRENTES ORGANISATIONS

- ▶ calendrier et règles de fonctionnement de la commission mixte paritaire,
- ▶ suite aux points listés le 10 juin 2009, examen des propositions chiffrées des employeurs,
- ▶ examen des propositions des salariés,
- ▶ questions diverses.

CALENDRIER ET RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE

C'est la Directrice départementale du travail de Dijon qui a été désignée par le Ministre du Travail, pour assurer la présidence de cette commission mixte paritaire.

Celle-ci précise le rôle qui est le sien et qui « *consiste essentiellement, au nom de l'Etat, à favoriser une issue positive de ces négociations, en se gardant bien de prendre parti, et dans le respect des positions de chacun* ».

Elle n'assurera donc pas le secrétariat de cette commission mixte. Après discussion, toutes les délégations syndicales de salariés demandent que les syndicats employeurs, qui disposent des moyens pour cela, assurent cette responsabilité qui consistera essentiellement, dans un premier temps, à « *consigner l'ensemble des points de vue exprimés* ».

Un calendrier de négociations est ensuite validé et les dates suivantes sont retenues : 10 décembre 2009, 12 janvier, 3 et 26 mars, 7 avril, 11 mai, 1^{er} et 29 juin et 13 juillet 2010.

Elles auront lieu à la Direction générale du Travail de 9h30 à 17h.

PRÉSENTATION DES PROPOSITIONS DES SYNDICATS DE SALARIÉS ET DES SYNDICATS EMPLOYEURS

Au grand étonnement des délégations des syndicats de salariés, la Présidente précise qu'elle n'a reçu, et n'a en sa possession, que les propositions des employeurs datées du 23 octobre 2009 !... En clair, les employeurs n'ont pas fait parvenir les propositions des syndicats de salariés au ministère !

Il est malgré tout convenu que celles-ci vont lui être présentées en séance et qu'elles lui seront transmises dans la perspective de la prochaine Commission Mixte Paritaire...

Après les premières interventions des délégations CGT et FO, qui rappellent que l'objet de ces négociations consiste à améliorer le texte existant en commençant par les classifications et les rémunérations, une mise au point est faite concernant le cadre dans lequel ont lieu ces négociations.

Il est clairement réprécisé et admis par tous – employeurs compris – qu'elles ne se situent plus dans le cadre d'une révision

en référence à l'article 3 de la convention collective, ce qui est acté par la Présidente de la commission.

Celle-ci indique, ensuite, avoir compris que les représentants des salariés « *avaient besoin d'entendre les réponses des employeurs à leurs propositions* »... et suggère à ces derniers de faire une « *explication de texte* » de leur document intitulé : « *12 propositions pour un nouvel environnement conventionnel* ».

Même si les employeurs tentent de donner le change, en prétendant faire référence à 7 pseudos « points d'accord » qui se seraient dégagés lors des discussions précédentes, et à justifier leurs 12 propositions au nom de la nécessaire attractivité de cette convention... ce document apparaît très vite pour ce qu'il est : un condensé de celui de décembre 2008 traduisant, à l'évidence, leur volonté de s'inscrire dans un processus de « *renovation globale* » de la convention, ayant pour objet la disparition du texte existant, notamment du fait :

- ▶ de l'absence totale de référence au « *métier* »,
- ▶ de la suppression pure et simple des congés payés annuels supplémentaires (communément appelés « *trimestriels* ») et des jours d'ancienneté,
- ▶ d'une pseudo revalorisation des salaires de début de carrière qui serait, en fait, financée par une réduction drastique du déroulement de carrière et la valorisation des suppressions des jours de congés existants,
- ▶ de l'apparition des « *forfaits jours* » pour toutes les catégories de salariés,
- ▶ de celle, sous couvert de reconnaissance d'évolutions professionnelles en cours de carrière, via les dispositifs de formation ou de « *prises de responsabilité* » occasionnelles, de « *positions intermédiaires d'emploi* » qui, en réalité, ouvriraient en grand la porte à des situations de « *faisant-fonction* » et à l'individualisation des salaires...

Bref, un projet destiné à permettre des gains de productivité maximum à un « *environnement conventionnel* » pensé pour contenir, autant que faire se peut, son impact financier sur les dépenses publiques... Et un projet qui entendrait répondre aux « *enjeux du secteur* » ... sans que ces enjeux soient clairement nommés !

Quatre délégations syndicales (CGT, CFTC, FO et CGC) expriment leur refus de souscrire à un tel contenu. Seule la CFDT exprime





clairement son accord avec les 7 points précédemment évoqués.

En accord avec les autres délégations concernées, la délégation CGT présente les propositions de l'intersyndicale CGT-CFTC et CGC en rappelant que celles-ci :

▶ font clairement référence aux 4 exigences mises en avant dans la déclaration commune de TOUS les syndicats (CGT-CFDT-FO-CFTC-CGC) de janvier 2009, à savoir :

→ *maintien du caractère national de la convention, garant des missions de service public et du caractère non lucratif de notre secteur,*

→ *maintien de la structuration des classifications autour des qualifications, des diplômes nationaux et des métiers reconnus dans la Branche,*

→ *maintien et amélioration des salaires liés au déroulement de carrière, l'ancienneté...*

→ *maintien et généralisation, pour tous, des congés annuels supplémentaires, traduisant la reconnaissance des conditions d'exercice professionnel, de travail et de pénibilité dans notre secteur.*

▶ traduisent la volonté des délégations des syndicats de salariés de ne s'en tenir qu'à l'amélioration du texte existant, ce qu'elles ne cesseront de faire durant toute la séance (!), en commençant par le cœur de celle-ci : les classifications et les rémunérations.

Elle remet par ailleurs en séance ces propositions et celles de la CGT (voir « les cahiers de la vie fédérale » de septembre 2009 et le site fédéral) à la Présidente, de même que la CFDT et FO, qui présentent également les leurs.

Elle précise, enfin, qu'un seul texte a, jusqu'à ce jour, été signé par tous (représentants employeurs et représentants salariés), et qu'il portait uniquement sur la seule amélioration du texte conventionnel actuel et sur un seul axe de négociation : classifications et rémunérations. Les organisations syndicales de salariés demeurent donc fidèles à cet engagement, ce qui n'est pas le cas des syndicats employeurs, comme l'atteste le contenu de leur document...

CONSTATS DE LA PRÉSIDENTE DE SÉANCE ...

Prenant acte des (grandes) différences d'approche de cette négociations par les parties, elle estime indispensable de parvenir à « un état des lieux partagé » de la situation...

Ne le connaissant pas, elle propose donc de refaire une lecture commune des résultats de « l'enquête-emploi » de l'Observatoire des Métiers de la branche, dont ont été extraites les données relatives à la CC66, et demande aux employeurs de présenter devant la prochaine commission mixte l'échantillon d'établissements qu'ils ont élaboré avec l'aide d'un cabinet spécialisé (*échantillon qui couvrirait 40 000 salariés*) et qui leur permet d'affirmer que leur projet aurait un coût compris dans une fourchette de 5 à 7% de la masse salariale brute...

Hors sujet, répondent les délégations syndicales de salariés : s'il doit y avoir chiffrage, c'est après l'aboutissement éventuel des négociations sur la question des classifications et de la revalorisation des rémunérations.

Du fait de cette relecture, elle remarque, avec étonnement, l'existence d'une « *réelle divergence de point de vue sur la question de l'attractivité* » de la convention actuelle, le débat ayant démontré que si les salaires sont dans la CC66 en moyenne inférieurs de 27% à ceux de la CC51 (FEHAP), le cadre général du texte existant de la CC66 apparaît toujours attractif aux salariés, contrairement à ce que prétendent les employeurs ... ce qui conforte les délégations des syndicats de salariés dans leur

volonté de ne s'en tenir qu'à l'amélioration du texte existant, en commençant par les classifications et les rémunérations : malaise dans les rangs employeurs !...

... et se déclare « étonnée » de la différence d'appréciation des employeurs et syndicats de salariés sur « l'objet » même de ces négociations ! Les délégations des syndicats, elles, ne le sont pas : elles sont là pour négocier l'amélioration du texte existant, et d'abord en revalorisant les grilles de salaires, alors que les employeurs entendent transformer la convention en « un socle *a minima* avec des rémunérations pouvant être négociées au sein de l'association dans le cadre de sa politique salariale ».

... ET ORDRE DU JOUR DE LA PROCHAINE COMMISSION MIXTE PARITAIRE

Suite à ces constats, et rappelant qu'elle n'a pas été officiellement destinataire de toutes les propositions, la Présidente de la commission indique que la négociation ne peut aller plus loin, et propose en conséquence aux différentes délégations, d'exprimer leurs souhaits pour le contenu de l'ordre du jour de la prochaine commission mixte :

▶ les délégations des syndicats de salariés confirment leur volonté de débattre des classifications et des rémunérations (métiers, diplômes et niveaux de qualifications requis, coefficients, déroulement de carrière...),

▶ les syndicats employeurs annoncent vouloir débattre du contenu de leur document du 23 octobre...

Ordre du jour finalement retenu : « Classifications et examen des propositions de l'ensemble des partenaires ».

La CGT et FO annoncent, par ailleurs, leur intention de transmettre une proposition d'avenant proposant l'intégration immédiate de certains métiers certifiés par la branche : auxiliaire de vie sociale (DEAVS), enseignant en langue des signes, médiateur familial, technicien-ne de l'Intervention Sociale et Familiale (T.I.S.F.), éducateur de jeunes enfants.

CONCLUSION

Cette première commission mixte n'a fait que confirmer que les employeurs restaient (mais ce n'est une surprise pour personne !) sur leur projet de « rénovation » initial.

Les délégations syndicales de salariés (hormis celle de la CFDT qui, sans avoir totalement commenté le document des employeurs, a exprimé certaines convergences avec le projet patronal, notamment sur la question des « positions intermédiaires d'emplois ») ont estimé ce projet dangereux. Mais, toutes, ont indiqué qu'elles n'entendaient négocier que sur l'amélioration du texte existant, en commençant par le point concernant les classifications et les rémunérations.

Les employeurs ne parviennent toujours pas à imposer leur projet à l'ordre du jour...

Les propositions de chaque syndicat de salariés et celles de l'intersyndicale CGT-CFTC-CGC, et dans lesquelles FO a indiqué se retrouver en grande partie, sont plus que jamais sur la table.

Une conférence de presse commune est envisagée et une intersyndicale est, d'ores et déjà, prévue le 27 novembre, quinze jours avant la prochaine commission mixte du 10 décembre. La volonté d'imposer un ordre du jour sur la base de propositions communes qui répondent aux exigences des salariés, demeure. Nous continuons de penser que cela est déterminant.

Pour ce qui la concerne, la CGT entend continuer d'informer, en temps réel, les salariés afin de placer ces négociations sous leur surveillance.