

FEDERATION DE LA SANTE et de L'ACTION SOCIALE

CCNT 66 : compte-rendu de la Commission Mixte Paritaire

Séance du 11 mai 2010

Ordre du jour :

- *Salariés sans qualification : proposition reformulée par les employeurs ;*
- *Faisant fonctions : état des lieux ;*
- *Regroupements de métiers « enseignement », « formation », et « positionnement des cadres ».*

1 – Approbation du « relevé d'échanges » de la CMP du 26 mars, information communiquée par la Présidente, et politique salariale 2010.

- Approbation du relevé d'échanges de la dernière CMP du 26 mars 2010 rédigé par les employeurs (qui, rappelons-le, assurent le secrétariat de la commission mixte) : ce dernier fait l'objet de plusieurs modifications.
- La Présidente informe les différentes délégations qu'elle a de nouveau été destinataire d'un courrier du Président du SNALESS demandant que son syndicat employeur soit invité à participer en tant que tel à la CMP. *Réponse faite* : que le SNALESS prenne contact avec les services du Ministre du travail, lui seul étant compétent pour cela, étant entendu que ce syndicat - par ailleurs adhérent à la FEGAPEI - n'a pas fait la preuve, à ce jour, de sa représentativité...
- Avant l'examen des autres points de l'ordre du jour, **la délégation CGT** lit une *déclaration commune CGT-CFE/CGC-CFTC-FO* (voir document joint n°1), suite à la dernière CMP, relative à la politique salariale 2010 (voir à ce sujet notre dernier compte-rendu).

A ce sujet :

- ✓ *la délégation CFDT* informe de son soutien à la déclaration de l'intersyndicale le 26 mars 2010, la balle est dans le camp des employeurs et au moins trois organisations syndicales de salariés sont prêtes à signer un avenant « augmentant » (*les guillemets sont CGT...*) la valeur du point de + 0,6% au 1^{er} janvier 2010 ;
- ✓ le SYNEAS et la FEGAPEI indiquent que, pour eux, le sujet est clos. Un projet d'avenant sera transmis dans les jours qui viennent aux syndicats de salariés sur la base de leurs dernières propositions (+ 0,6% au 1^{er} avril 2010...) en n'écartant pas l'hypothèse d'une décision unilatérale si ce dernier ne recueille aucune signature...

Après une suspension de séance à l'initiative de l'intersyndicale, la délégation CFE/CGC fait une déclaration au nom de *toutes* les délégations de syndicats de salariés stipulant que la FEGAPEI, en particulier, porte à ce jour la responsabilité de l'échec de la négociation sur cette question.

Il est donc demandé aux employeurs de revoir leur position avant la prochaine commission mixte paritaire du 1^{er} juin en rappelant qu'une majorité d'organisations syndicales de salariés serait prête à signer un avenant à 0,6% au 1^{er} janvier 2010.

Sur « sollicitation » de la Présidente, les employeurs indiquent finalement qu'ils vont « se revoir à ce sujet »...

Précision : Il est clair que **la délégation CGT** a confirmé en séance qu'elle restait sur sa proposition d'une valeur de point à 4 euros formulée lors de la dernière CMP (voir l'argumentaire de cette exigence dans notre dernier compte-rendu). Mais chacun comprendra qu'étant donné les enjeux de ces négociations en commission mixte paritaire (*l'amélioration de la CC66*), le contexte dans lequel elles ont lieu et, au-delà, du niveau de revendication exigé s'agissant de la valeur du point, il lui est apparu nécessaire, à ce moment de la discussion, de ne pas se « désolidariser » d'une posture syndicale commune. La FEGAPEI et le SYNEAS placés devant leurs responsabilités doivent renoncer à la division des salariés à laquelle ils aspirent.

2 – Amélioration de la convention collective

2.1 - Salariés sans qualifications.

Un nouveau document est remis en séance par les employeurs (voir document joint n°2).

Si ce dernier marque une avancée par rapport à celui communiqué le 3 mars en confirmant l'obligation pour les employeurs de proposer aux salariés concernés de les qualifier dans un délai de deux ans, **la délégation CGT** note la contradiction existante entre cet engagement et le refus d'obligation de reclassement correspondant à la qualification obtenue puisque celui-ci est uniquement assujéti, dans leur proposition, aux opportunités des dispositifs de « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPC) » existants dans les établissements et services des associations...

Notre délégation CGT (suivie par les délégations FO et CFE-CGC) réaffirme que chacun des emplois conventionnels doit faire appel à des compétences qui ne peuvent se concevoir sans référence à une qualification et exigent que cette obligation de reclassement apparaisse clairement dans le texte.

La CGT rappelle au passage la logique qu'elle avance depuis le début des négociations consistant à refuser le recrutement de salariés sans qualification, afin de tirer les plateaux techniques vers le haut. Cette logique constitue précisément une alternative aux diktats financiers imposés par le l'Europe et son relais : le gouvernement...

A propos de l'avant-dernier paragraphe du texte proposé par les employeurs, **la délégation CFDT** fait de son côté deux propositions de modifications : imposer un reclassement systématique aux salariés concernés déjà en poste sur des emplois exigeant une formation et, pour les autres salariés concernés, priorité de reclassement en fonction des opportunités dégagées par les dispositifs de GEPC mis en place dans les associations.

Finalement, les employeurs annoncent vouloir « examiner avec attention » *les propositions de la CFDT qui, du point de vue de la délégation CGT et de l'argumentation qu'elle a développée (voir plus haut), ne répondent cependant que partiellement à l'urgence de la situation à régler dans les établissements et services...*

2.2 – Faisant fonctions : état des lieux.

Après de TRÈS longs échanges à l'issue desquels la Présidente a posé deux questions restées sans réponses de la part des employeurs et qui pourtant, ne cessent sur d'autres dossiers de se faire forts de pouvoir donner réponse à tout, grâce à leur outil secret informatique (voir épisode GVT).

⚡. *le phénomène est-il massif ? (et alors elle indique avoir du mal à comprendre pourquoi)*

ou est-il marginal ?... et alors, qu'est-ce que cela peut signifier en « non-dits » ?...

La Présidente note que la Commission Mixte Paritaire est dans l'incapacité d'avancer sur ce point faute d'instruments de mesure permettant d'objectiver dans le champ conventionnel, la nature et l'importance de cette problématique, même si un certain nombre de causes structurant ce phénomène ont été avancées par les délégations de syndicats de salariés : glissements de tâches, inégalités démographiques, remplacements nécessaires, etc.

L'ensemble des délégations syndicales confirment l'emprise de cette réalité dans le fonctionnement de très nombreux établissements et services et déplorent que la CMP soit dans l'impossibilité de l'objectiver, cela relève de la seule responsabilité de ceux qui en ont institutionnellement la charge : pouvoirs publics et syndicats employeurs. Ce qui n'empêche pas la FEGAPEI d'affirmer que la CMP était davantage questionnée... sur la symbolique de cette problématique que sur sa réalité !

Pour les employeurs, l'existence de « faisant fonctions » ne constituerait qu'une anomalie dans la mise en œuvre des missions associatives et la réponse ne peut provenir que de « la mise en place d'un dispositif de classifications corrélé à une entrée par la qualification »... ce qui serait contenu dans leurs dernières propositions...

Pour indication, un début de définition de « faisant fonction » a été avancé par les délégations des organisations syndicales de salariés et a semblé « faire consensus » : *« professionnel qui occupe un emploi sans disposer de la (ou des) qualification(s) et des compétences nécessaires à cet emploi »*.

Reste que **la délégation CGT** n'a eu de cesse dans ce débat, étant donné l'importance de cette question, d'insister sur la nécessité pour la CMP d'énoncer clairement les principes qui devront présider à sa résolution. Les personnels « faisant fonctions » doivent pouvoir effectuer la formation correspondant au niveau de qualification du poste qu'ils occupent et en être titulaire à l'obtention du diplôme, avec reprise totale de l'ancienneté depuis l'embauche.

La CGT souligne aussi la situation des remplaçants, éternels « bouche-trous » précarisés et demande la création de pools de remplaçants titulaires (comme dans l'Education Nationale)... « Silence radio » des employeurs... Puisqu'ils recommandent à leurs adhérents de ne pas avoir recours à des « faisant fonctions », le problème n'existe pas... suite au prochain numéro !

3 – Regroupement de métiers « enseignement, formation et positionnement des cadres »

3.1 – Métiers de l'enseignement et de la formation.

L'examen de la classification des métiers se termine sans divergences majeures, même si tout n'est pas réglé concernant certains positionnements de métiers, notamment les éducateurs techniques spécialisés, les éducateurs scolaires et les éducateurs techniques... **La délégation CGT** a rappelé, à ce sujet, la teneur du courrier de sa Fédération du 5 janvier 2010 (voir document joint n°3).

Précision : Suite notamment à une intervention de **la délégation CGT**, il a été acté que les documentalistes relevaient bien du regroupement de ces métiers, leurs classifications étant corrélées à leurs niveaux de qualifications (du niveau III au niveau I).

3.2 - Positionnement des cadres.

A la demande de la Présidente de la CMP, chaque délégation est appelée à exprimer son avis sur ce point de l'ordre du jour.

Pour ce qui la concerne, **la délégation CGT** a de nouveau rappelé la teneur du courrier du 5 janvier 2010, qui traitait également de ce point : elle reste attachée à ce jour et pour les raisons évoquées, à un regroupement de l'ensemble des métiers de l'encadrement, en référence à l'annexe 6 du texte conventionnel actuel (voir également à ce sujet le document joint n°3).

Là encore, longs débats, souvent « très vifs », ayant surtout trait au positionnement des « cadres techniques » dans les classifications : doivent-ils plutôt être placés en haut de l'échelle de chaque regroupement de métiers (*positionnement CFDT*) ou dans le regroupement de métiers de l'encadrement (*positionnement de l'intersyndicale CGT-CFE/CGC-CFTC-FO*) ?

La délégation CGT précisant, avec d'autres, que ce second positionnement garantirait par ailleurs aux cadres techniques, qui savent lire entre les lignes, l'ensemble des garanties collectives attachées au groupement de métiers de l'encadrement...

A ce stade de la discussion, les employeurs jouent comme d'habitude à cache-cache sur cette question, n'ayant pas de position clairement formalisée, sauf à rappeler qu'ils restent attachés à la distinction entre « cadres hiérarchiques » et « cadres techniques »...

Pour l'intersyndicale, les évolutions annoncées dans les formes de prises en charge et les changements qu'elles vont susciter dans l'organisation du secteur doivent être anticipées par les professions structurant « le cœur de métier » du champ conventionnel. Les « gestionnaires » doivent se situer dans cette perspective et se positionner d'abord comme les « intendants » des changements à opérer...

La délégation CFE/CGC dénonce de ce point de vue l'incapacité des employeurs à initier un débat, pourtant essentiel selon elle, sur une vision partagée de l'avenir du secteur dans un environnement en pleine évolution, en précisant que cette question du sens aurait dû constituer un préalable à ces négociations...

Bien évidemment, faisant preuve d'un sens aigu de l'opportunisme, la FEGAPEI « comprend » et saisit l'opportunité qui se présente à elle (et donc aux employeurs) : elle affirme subitement qu'elle « a évolué » (sic), que cette question du sens est pour elle essentielle, qu'elle entend justement la poser... en faisant référence aux dernières propositions employeurs (version 2 de leur projet). Ces derniers n'auraient pas eu le temps de les présenter et ils proposent justement d'en expliquer le sens lors de la prochaine CMP !...

Eux qui annonçaient ne pas avoir de propositions très formalisées concernant l'encadrement au début de la discussion se demandent pourquoi faudrait-il limiter les regroupements de métiers aux « non cadres » dès lors que certains d'entre eux participent au « cœur de métier » de la convention (intervention directe auprès des personnes) ? Bref, un regroupement des métiers du management, centrés sur les fonctions transversales et hiérarchiques appelées « fonctions supports », donc sans les cadres techniques, redevient d'actualité, dispositif dans lequel l'isolement des uns (les cadres hiérarchiques) et des autres (les cadres techniques) risque d'être garanti...

Suivra une longue intervention de leur part sur la nécessité de savoir s'adapter, accusant aussitôt certains syndicats (devinez lesquels !) d'immobilisme, alors que nous sommes entrés dans l'ère de la concurrence via les appels à projets et plaçant pour une vision partagée - la leur - de l'avenir du secteur... Original, non ?

La délégation CGT intervient immédiatement pour rappeler que les salariés et leurs syndicats avaient, eux, très rapidement fait l'étude de texte de leurs propositions antérieures et avaient très vite identifié leurs aspects destructeurs. Le texte conventionnel existant est attaqué comme jamais il ne l'a été, toutes catégories professionnelles confondues.

A contrario, **la CGT** rappelle que l'amélioration de la convention collective devrait précisément offrir une alternative à une vision du secteur se pliant au dogme ultralibéral imposé par l'Europe de « la concurrence libre et non faussée », relayé en cela par le gouvernement. Cela grandirait ses acteurs car, au final, ce sont les usagers qui en bénéficieraient...

Voilà la vision partagée que les délégations de tous les syndicats de salariés proposent !

La délégation CGT indique enfin aux employeurs que leur crédibilité, au-delà du seul champ de la CCNT du 15/03/1966, tant au sein des acteurs de l'économie sociale que vis-à-vis des pouvoirs publics est engagée... Et à ce jour, elle est très mal engagée.

*Finale*ment : la Présidente demande aux employeurs, pour la prochaine commission mixte, de faire des propositions faisant référence à une vision d'avenir en la reliant à la question du sens... et la FEGAPEI indique qu'elle « a bien compris qu'elle avait conscience qu'on n'avancerait que si tout était mis sur la table (salaires, temps de travail, etc.) » (re sic !).

Une façon de mettre en perspective son explication de texte lors de la prochaine commission mixte ?...

4 – Questions diverses

La délégation CFDT intervient pour indiquer comment certains employeurs informent les salariés et les représentants du personnel sur le contexte de ces négociations : en effet, certains n'hésitent pas annoncer une dénonciation unilatérale de la convention collective par les employeurs. Alors ???

« Rumeurs, rumeurs... », répondent en cœur le SYNEAS et la FEGAPEI...

Après s'être fait longuement prier par la Présidente, c_es derniers proposent en réponse que la prochaine CMP fixe les dates des commissions mixtes paritaires au-delà de celle du 13 juillet pour montrer que tant que les négociations ne sont pas rompues, elles doivent continuer... Mais oui M. de la Palice !...

Puisqu'ils annoncent avoir compris qu'il fallait « tout mettre sur la table » **la délégation CGT** demande aux employeurs de contextualiser pour la prochaine CMP leur « vision d'avenir » du secteur (et donc leurs propositions) en reliant leur propos à l'initiative de la FEHAP vis-à-vis de la CCNT du 31/10/1951 et des hypothèses de Convention Collective Unique...

5 – Ordre du jour de la prochaine commission mixte paritaire du 1^{er} juin 2010

- Politique salariale 2010 : réponse des employeurs sur la valeur du point ;
- Prévoyance : validation du projet de cahier des charges ;
- Echange et débat sur les éléments de contexte du secteur et son évolution ;
- Présentation par les employeurs de leurs dernières propositions – contextualisation et avenir du secteur ;
- Calendrier à venir des commissions mixtes paritaires.

Prochaine intersyndicale : le mardi 26 mai 2010.



Convention Collective Nationale du Travail du 15 mars 1966

Commission Mixte Paritaire de Négociation du 10 mai 2010

COMMUNIQUE CFE-CGC, CFTC, CGT et FO

Les organisations syndicales CFE/CGC, CFTC, CGT et FO, réunies en intersyndicale ce 10 mai 2010, constatent que l'ordre du jour de la Commission Mixte Paritaire du 11 mai prochain ne prévoit pas de revenir sur la question essentielle de la politique salariale 2010.

C'est pourquoi, suite à la déclaration commune du 26 mars dernier, l'intersyndicale CFE/CGC, CFTC, CGT et FO demande aux organisations syndicales employeurs de la CCNT66 de communiquer, ce jour, en séance du 11 mai, leur décision en matière de politique salariale 2010.

Paris le 10 mai 2010,

Document n° 1

PROFESSIONNALISATION DES SALARIÉS SANS QUALIFICATION

Les employeurs souhaitent porter une attention particulière aux salariés sans qualification au sein de la CCNT 66, en engageant les employeurs à privilégier ces salariés, « fragiles » sur le marché de l'emploi, dans leurs politiques de formation. Ces salariés doivent, en sus de l'expérience acquise dans les associations, bénéficier d'actions de formation, visant à augmenter leur employabilité sur le marché du travail.

Les organisations employeurs proposent que les salariés dont les activités ne requièrent pas un niveau minimum de qualification soient classés dans la position A « sans qualification ». Afin de garantir que ces salariés bénéficient des mêmes chances de progression professionnelle que les salariés qualifiés, une obligation pour l'employeur de proposer une formation au salarié est prévue conventionnellement selon les termes suivants :

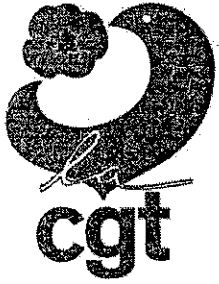
« Au terme de la période d'essai et après échange sur les objectifs professionnels du salarié en position « A », l'employeur lui propose d'engager dans les deux ans une action de formation qualifiante.

Si le salarié ne souhaite pas suivre la formation proposée, l'employeur lui proposera de nouveau une formation dans le cadre des entretiens professionnels. »

Il ne faut pas confondre cette obligation de proposer une formation avec l'obligation légale faite à l'employeur de former les professionnels afin de les adapter à leur poste de travail. L'objectif de cette formation est de permettre au salarié non qualifié d'atteindre un niveau de qualification qui facilitera son parcours professionnel au sein de l'association en postulant sur un autre poste ou en dehors de l'association. Il s'agit bien de permettre à ces salariés d'être plus solide sur le marché de l'emploi.

L'obligation de formation ne s'accompagne pas pour l'employeur d'une obligation de reclassement ou d'évolution du poste en cas d'obtention par le salarié d'un niveau de qualification. **Cependant l'acquisition de ce niveau de qualification devra être prise en compte dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences de l'association.**

Pour les salariés actuellement en poste, les entretiens s'inscriront dans le cadre des entretiens professionnels que l'employeur est désormais tenu de mettre en place.



Document n° 3

Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

N/réf. : 052M - 100bis.10ufas - JFM/nb

Montreuil le 05 janvier 2010.

Envoi courriel veronique.bidet@dgt.travail.gouv.fr
+ double à : alain.rivoal@dgt.travail.gouv.fr

**MINISTERE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES,
DE LA FAMILLE, DE LA SOLIDARITE ET DE LA VILLE**
Sous-Direction des relations individuelles et collectives du Travail
Bureau des relations collectives du travail
39-43 quai André Citroën
75902 PARIS CEDEX 15

A l'attention de Madame Véronique BIDET
Présidente de la Commission Mixte Paritaire
des Négociations de la CCNT du 15/03/1966

et de Monsieur Bernard MAURIN
Chef de Bureau RT2, Responsable de la section Négociation/Conflits
aux bons soins de Monsieur Alain RIVOAL

Objet : Négociation de la CCNT du 15/03/1966.

Madame la Présidente, Messieurs,

A l'occasion de cette nouvelle année, nous vous adressons nos meilleurs vœux, que 2010 voit la réussite de nos projets pour construire un monde plus juste et solidaire.

En réponse à votre courrier du 17 décembre 2009, nous vous communiquons ci-après nos propositions et analyses quant aux classifications et à l'organisation des regroupements de métiers.

- Les métiers de la formation regroupent les personnels chargés de la formation initiale des étudiants se préparant aux métiers de l'éducatif et du social, puis à leur perfectionnement au travers de la formation continue :

- cadre technique de la formation,
- responsable de ressources documentaires, de recherche,
- formateur et chargé de formation -

Nous tenons à souligner que l'ensemble des personnels qui oeuvrent dans les instituts de formation voient sans cesse s'alourdir leur charge de travail du fait du désengagement permanent de l'Etat. Ils délivrent désormais, par exemple, des certifications qui auparavant étaient sous la responsabilité des rectorats. Une revalorisation de ces personnels s'impose donc.

.../...

Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Case 538 • 93515 MONTREUIL Cedex • Tél. : 01 48 18 20 99 • Fax : 01 48 57 56 22
BOURSE NATIONALE DU TRAVAIL • 263, rue de Paris, MONTREUIL • Métro : Porte de Montreuil

Site internet : www.cgt.fr/santeas • e-mail : santeas@cgt.fr

- Les métiers de l'enseignement concernent eux, le travail pédagogique envers les usagers :
 - éducateur technique spécialisé,
 - éducateur technique,
 - éducateur scolaire spécialisé,
 - éducateur et professeur d'EPS / APS
 - professeur d'enseignement spécialisé, technique,
 - enseignant technique,
 - moniteur d'enseignement ménager,
 - moniteur principaux d'atelier, moniteur d'atelier.

Nombre de métiers de l'annexe 9 concernant les personnels des établissements et services pour déficients auditifs et visuels rentrent dans le champ de l'enseignement. Cependant, les spécificités de leur formation et de leur exercice professionnel nécessitent une prise en compte de leur organisation du temps de travail dans les mêmes termes qui figurent dans l'annexe actuelle.

- En ce qui concerne l'organisation du regroupement des métiers de l'encadrement, nous demandons que soit repris l'article 2 de l'annexe 6 : *Liste des emplois concernés (Dispositions particulières aux cadres)* dans la rédaction actuelle de la convention.

La CGT redoute notamment une différenciation dans la présentation qui entérinerait un isolement des chefs de service qui n'auraient plus aucun rôle dans la politique associative.

A ce sujet, la CGT rappelle que le pilotage des établissements, services ou associations dont le cœur des missions se réfère essentiellement aux sciences humaines ne peut plus être l'affaire des seuls cadres d'autorité mais doit, au contraire, s'exercer en activant l'ensemble des compétences disponibles, ce que d'autres branches professionnelles ont bien compris...

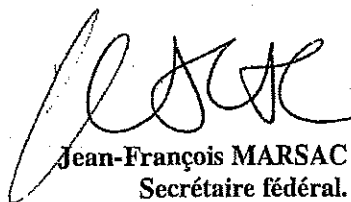
Isoler les cadres techniques des cadres d'autorité constituerait un mauvais choix. Il y a donc bien, pour la CGT, cohérence à rester dans les dispositions de l'article 6 actuel.

Enfin, la CGT précise qu'elle veillera à ce que les diplômes et certifications exigés pour prétendre aux métiers de l'encadrement concernent des titres et diplômes relatifs au champ sanitaire et social et/ou faisant référence aux sciences humaines (Cf. annexe pour rappel : Commentaire CGT à la CNPN du 22 avril 2009).

Nous restons bien sûr, à votre entière disposition pour toute information complémentaire dont vous pourriez avoir besoin.

Recevez, Madame la Présidente, Messieurs, l'assurance de nos respectueuses salutations.

Document n° 3


Jean-François MARSAC
Secrétaire fédéral.

