

**CCNT 66 : COMPTE RENDU DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE**

**Séance du 29 Juin 2010**

Ordre du jour (initial) :

1. *Ventilation des métiers dans les regroupements de métiers « enseignement » et « formation » ;*
2. *Positions Intermédiaires d'Emploi (PIE) : définition, état de lieux, positions respectives et argumentaires ;*
3. *Présentation proposition FO en réponse à la présentation du projet employeur remis en séance le 1<sup>er</sup> juin 2010.*

oOo

**1 – Poursuite et fin de l'état des lieux des métiers & ventilation des métiers dans les regroupements de métiers « enseignement » et « formation »**

La Présidente ayant fait savoir qu'elle arrivera avec du retard, la séance commence donc sans elle par l'étude de la dernière mise à jour des regroupements de métiers élaborée par les employeurs, en référence aux travaux des dernières commissions mixtes paritaires (CMP).

Ce document est de nouveau sujet à remarques :

- En référence au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), la délégation FO place le surveillant de nuit qualifié au niveau V. Les employeurs objectent que la formation de ces personnels n'est pas transformée en Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) puisqu'il s'agit d'une formation spécifique de branche.
- La délégation CFDT note pour sa part l'absence des assistants familiaux et rappelle qu'elle avait fait des propositions pour les classer en niveau V, même sans qualification. Les employeurs en conviennent et expliquent qu'ils sont face à un problème pour les classer car le régime dérogatoire en matière de rémunération va les obliger à proposer une solution conventionnelle spécifique.

***Sur ce point, la CGT rappelle sa position : la convention collective classe déjà les maîtresses de maison et les surveillants de nuit qualifiés au niveau V. Ils doivent donc bénéficier de qualifications niveau V, type AMP ou AS pour pouvoir accéder au regroupement des métiers de l'éducation et du soin et sortir du processus de déqualification.***

- Les employeurs se cachent derrière l'existant, affirment qu'il faut distinguer qualification (ou niveau de qualification) et rémunération, et argumentent avec un exemple : même si le moniteur principal d'atelier et l'éducateur technique spécialisé ont la même grille indiciaire, le niveau III est exigé pour l'ETS alors qu'il suffit d'un niveau V et de cinq ans de pratique professionnelle au moniteur pour avoir la même rémunération...

Ils rejettent en réalité toute proposition d'amélioration réelle des qualifications, le débat à venir sur leurs propositions de positions intermédiaires d'emploi (PIE) devant, de leur point de vue, régler le problème...

**La délégation CGT** rappelle par ailleurs sa revendication de requalification des métiers du social et du médico-social en référence à la réforme LMD (Licence/Master/Doctorat) qui donnera accès au niveau II pour les Bac+3, actuellement maintenus au niveau III (cf. : les infirmiers).

*L'arrivée de la Présidente est le moment choisi pour que soient lues deux déclarations (cf documents joints) :*

- une déclaration CFE-CGC, CFTC, CGT ;
- une déclaration CFDT.

La Présidente prend note et l'examen du document employeur reprend.

- La délégation CFDT propose de revenir à sa proposition qui place les maîtresses de maison dans le regroupement des métiers de l'administration, gestion et logistique puisque ces salariés sont pour elle des agents de service, se cantonnant ainsi à entériner l'existant. Le débat sur le sujet est relancé.

- **La délégation CGT**, après avoir rappelé que le niveau minimal exigé devrait être le niveau V, revient sur « l'engagement » des employeurs à former les personnels sans qualification et note que rien ne les contraint par la suite, à reconnaître la formation réussie et encore moins à fournir un emploi en rapport avec cette qualification, ce qui est en totale contradiction avec leur « vocation » à promouvoir des « valeurs de progrès social »...(dixit la FEGAPEI). Et cela d'autant que ces métiers ne sont placés que dans le niveau A, c'est-à-dire sans qualification, dans le document employeur.

*Nous rappelons que dans leur document précédent existait un fléchage permettant de passer du niveau A au V. Après intervention concordante de la présidente, ils répondent ... qu'il s'agit d'une omission ...*

- La délégation CFDT insiste également sur sa proposition de regrouper les métiers de l'intervention sociale et de l'enseignement. La Présidente laisse (trop) longuement s'installer le débat, alors que le choix de les différencier était majoritairement acté.

Finalement, ce regroupement est abandonné. La ventilation des métiers dans les regroupements de métiers « enseignement » et « formation » semble finalement satisfaire la CMP.

Le document listant les métiers de la CCN 66 par « regroupements de métiers » et par niveau de qualification fera quant à lui l'objet d'une mise à jour définitive pour le 13 juillet. Précisons cependant qu'il ne constitue à l'heure actuelle qu'un état des lieux de l'existant et ne dit rien, ni du classement des professionnels sur les grilles indiciaires, ni des rémunérations (exemple : moniteur d'atelier 2<sup>nd</sup>e classe), éléments sur lesquels notre délégation devra être vigilante lors des prochaines commissions paritaires.

## **2 - Présentation des propositions de Force Ouvrière**

Prévues l'après-midi, elles sont présentées dès la fin de matinée comme « contre projet global » au projet employeur.

***Précisons que si le contenu de leurs propositions n'est pas sans intérêt, nous avons fermement indiqué à la délégation FO lors de l'intersyndicale ayant précédé cette commission mixte paritaire, qu'il nous paraissait particulièrement dangereux de s'inscrire dans une démarche en « miroir » à celle des employeurs (« projet***

**global » contre « projet global »).** Nous étions en effet convaincus que cela redonnerait inmanquablement à ces derniers l'opportunité de sortir à nouveau du cadre des négociations et de reprendre la main à partir de leur projet ; cadre que les cinq organisations syndicales de salariés avaient imposé ensemble lors de la dernière commission mixte paritaire et consistant à *ne traiter que le volet « qualifications et rémunérations », sans entrer dans d'autres considérations.*

Campant sur sa position, FO a tenu à se singulariser malgré sa précédente signature... et les conséquences n'ont pas été négligeables : au retour de la pause déjeuner, les employeurs (qui ont eu le temps de peaufiner leur intervention) sont sollicités par la Présidente pour commenter les propositions de FO... et s'empressent de déverser un torrent de « louanges » concernant le « travail » de cette organisation...

Ils disent ainsi apprécier *« l'architecture satisfaisante du projet (4 annexes), son côté moins rigide »* (par rapport à quoi ?... On ne sait pas !), *l'intérêt porté à ce que FO appelle la « charge mentale »,* la rapprochant de leur « préoccupation » de compenser la pénibilité etc. Ils précisent que *les bases de discussion sont « intéressantes »...* mais s'empressent aussitôt et... « poliment » de nuancer leurs propos en notant *l'impact budgétaire des propositions de FO, le manque de chiffrage du projet, l'absence des « positions intermédiaires d'emploi »* et surtout, le fait que *les rémunérations proposées n'étaient pas « corrélées avec le temps de travail » !*

La porte ainsi ouverte, les employeurs s'y sont engouffrés : la rémunération pour les débuts de carrière est certes envisageable... mais à condition de mettre aussi dans la balance, la valorisation des congés payés existants en commençant par la réduction des congés payés supplémentaires avec, en toile de fond, la mise en cause des 35 h !

Ce que les organisations syndicales de salariés avaient unitairement réussi à évincer jusqu'alors des négociations (non sans mal) revenait ainsi brutalement, comme s'il s'agissait de négocier à nouveau les 113 pages et leur résumé en 12 points concoctés par le cabinet conseil de la FEGAPEI et du SYNEAS...

Placées devant cette situation, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT avaient décidé à l'issue de l'intersyndicale de ne faire aucun commentaire, ce qu'elles ont fait... et la CFDT a adopté la même attitude.

En effet, la ficelle était grosse... Même si FO avait fait une erreur, pas question d'ajouter à la division.

Surprise, la Présidente a vainement insisté pour obtenir des réactions... Nous nous sommes tenus à ce qui avait été décidé : pas de commentaires, sauf à l'interroger à notre tour sur son attitude qui accompagnait une remise en cause de la méthode de travail décidée en commun jusqu'alors. Pour tenter de contourner cette difficulté, elle reprend alors la déclaration de début de séance de la CFDT qui demande à revoir le fonctionnement des négociations à venir en établissant un nouvel accord de méthode...

La discussion se termine sur ce point par l'engagement de lui faire parvenir pour le 8 juillet deux documents : la mise à jour par les employeurs, *conformément aux discussions de la matinée,* du document concernant l'état des lieux des regroupement de métiers, et la proposition d'accord de méthode à fournir par la CFDT qui sera mise à débat le 13 juillet ; devrait également y figurer une proposition de calendrier des séances de négociations ultérieures.

### **3 - Les positions intermédiaires d'emploi (PIE)**

**Cette terminologie n'a jamais eu l'aval de la CGT ;** le caractère imprécis (mais dont chacun se faisait une idée) devait être abordé.

La « prestation » des employeurs a été à la hauteur de leurs prétentions !

A grand renfort de diaporama (eux aussi...), ils ont dévoilé leur véritable stratégie sous couvert des PIE. Il s'agissait pour eux (après avoir critiqué à nouveau le côté « ringard » de la CCN66 actuelle) d'exposer leurs vues sur ce qu'ils considèrent comme un nouveau système de classification.

S'ils ont dû admettre que le niveau de qualification devait être le principe fondateur de la future grille de rémunération, ils introduisent immédiatement la notion de « professionnalisme » celui-ci devant être évalué à partir « *d'indicateurs conventionnels* caractéristiques de situation de travail » **applicables à** chaque métier !...

Cela signifie que pour chacun des niveaux de qualification (V, IV, III et II) les employeurs proposent quatre degrés de « professionnalisme » ... ce qui répondrait au besoin de « valoriser les compétences » et « favoriser la mobilité professionnelle »...

Et pour ne pas trop effaroucher l'auditoire, ils précisent que les « indicateurs conventionnels » permettant de définir ces quatre degrés seraient à construire paritairement afin de garantir leur « objectivité » !

Dernière explication : le salaire « de base serait bien un salaire... « de base !!. », correspondant strictement au salaire d'entrée de grille, c'est-à-dire *le produit du coefficient d'entrée de grille lié à chaque niveau de qualification multiplié par la valeur du point*. Mais tout déroulement de carrière lié à l'ancienneté disparaîtrait et perdrait toute forme d'automatisme. L'ancienneté serait ainsi découplée de la classification et ne constituerait donc plus une composante d'importance sécurisée dans la rémunération finale...

Le salaire évoluerait principalement à la hausse selon les quatre différents degrés que les employeurs ont décidé de nommer « Positions Intermédiaires d'Emploi » récompensant le « professionnalisme » du salarié évalué via les « indicateurs conventionnels » évoqués précédemment, mais aussi via l'augmentation du temps de travail résultant de « l'allègement du poids » (sic !) des congés supplémentaires et, accessoirement, par l'intermédiaire d'un régime indemnitaire répondant à un certain nombre de sujétions particulières (travail de nuit, astreintes, travail du dimanche...).

**A l'issue de ce « brillant exposé » patronal, la délégation CGT livre son analyse :**

***Hormis la garantie d'entrée dans une grille repérée par le niveau de qualification, la délégation CGT note que tout le reste de la structure du salaire se ferait « de gré à gré » et entérinerait ainsi une individualisation sans précédent des rapports au travail entre employeur et salarié. Ce dernier se retrouverait seul face à l'arbitraire de l'employeur, sans même une simple allusion faite dans ce projet au rôle de protection, de contrôle et de régulation que pourraient jouer les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales locales.***

***Pour la délégation CGT, le système proposé par les employeurs ouvrirait la porte à tous les arbitrages possibles, permettrait de faire tout et surtout n'importe quoi, avec comme dénominateur commun le fait de contribuer à tirer les qualifications et les rémunérations vers le bas. Il permettrait par exemple de remplacer systématiquement des moniteurs-éducateurs, voire des éducateurs spécialisés, par des AMP, y compris en leur demandant d'exercer des tâches d'encadrement de salariés de même niveau de formation initiale en échange « des sucettes » correspondant aux degrés de « professionnalisme » attachés à ces « PIE » !!!.***

***Le « professionnalisme » invoqué pour donner le change est en fait la fin de la « professionnalisation » organisée à partir de « domaines de compétences »... Cette façon de présenter ce que les employeurs osent appeler « l'amélioration » de la CC66 est vécu comme une nouvelle forme de provocation, dans la lignée des 113 pages que l'immense majorité des salariés du secteur social et médico-social ont massivement rejetées.***

**La délégation CGT réaffirme sa totale opposition à ce type d'organisation qui ne fait que désintégrer le collectif de travail pour aboutir au chacun pour soi. Pour notre délégation, une telle proposition ne peut en aucun cas constituer un terrain de négociation !**

**La CGT demande par contre que soient reconnus et valorisés la formation, le travail de nuit ou les astreintes (par exemple), et non une rémunération « à la tête du client » ! »**

- Pour la délégation FO, il s'agit « d'une autre convention collective », et leur organisation est fondamentalement opposée à ce projet. Les salariés sont, à juste titre, attachés au travail pluridisciplinaire ; ils sont opposés aux « critères classants » et allergiques à l'individualisation. Lorsqu'elles sont appliquées, ces mesures génèrent des conflits (particulièrement entre cadres et non cadres) et de surcroît tirent finalement les salaires à la baisse (exemple dans les centres sociaux où ont été mis en place pas moins de 12 critères classants).
- La délégation CFTC se déclare opposée, depuis le début, à l'introduction de critères mesurant le professionnalisme. Elle note aussi qu'il s'agit d'un changement radical de méthode de travail, qu'elle n'a pas de mandat pour aller dans cette voie, et se dit préoccupée par ces propositions.
- La délégation CFDT indique qu'elle ne s'attendait absolument pas à cela dans le cadre de la discussion sur les PIE. Pour elle, il s'agissait de définir des PIE qui prennent en compte des formations particulières reconnues et validées et des critères objectifs qui auraient permis de majorer les rémunérations. Elle rappelle aussi l'existence du partenaire « pouvoirs publics », superviseur du financement.
- La FEGAPEI entend rebondir : pourquoi les organisations syndicales de salariés ne se joignent-elles pas au projet et ne participent-elles pas à la co-construction et à la « sécurisation » des « indicateurs conventionnels » de compétences ?... Pour elle, il y a un besoin de qualité de la prestation... Il faut donc anticiper (référence à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences : GPEC) en prenant en compte ce qui se passe déjà dans les associations dans le domaine de l'individualisation... **et donc la généraliser (commentaire CGT) !**

**Parce qu'une telle démarche ne servirait que le projet employeur et sa philosophie, rejeté à juste titre par les salariés, répond la délégation CGT. Il ne saurait donc être question de négocier sur ces bases. La Présidente nous « reprochant » de parler au nom des salariés et de rejeter les propositions alors que le document est discuté ce jour même, nous réaffirmons, ne lui en déplaise, que ces propositions employeurs sont de la même veine que celles de 2008 auxquelles des milliers de salariées n'ont cessé de s'opposer massivement et dans la durée... Et à notre connaissance, ils n'ont pas changé d'avis !**

#### **4 - Est ensuite évoquée « la conférence salariale » prévue à la DGCS (direction générale de la cohésion sociale) le 19 juillet.**

- Les employeurs suggèrent que l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs et de salariés signent un courrier commun pour appuyer une demande de budgets à la hausse...

**Si notre délégation indique « poliment » qu'elle répondra à cette offre à la CMP du 13 juillet après délibération de nos instances, il est d'ores et déjà quasiment acquis que la CGT ne souscrira pas à une telle démarche dans la mesure où les revendications des salariés que nous traduisons en terme de moyens devant les pouvoirs publics et les financeurs n'ont aucune motivation commune avec celles d'employeurs qui viennent une nouvelle fois d'exprimer clairement leur intention de remettre en cause nos garanties collectives.**

La commission mixte paritaire se termine sur ce point.

**Conclusion** : il est clair que la prochaine, prévue le 13 juillet 2010 (la dernière programmée à ce jour), sera un moment fort : ces négociations (ayant trait à « l'amélioration de la convention collective ») auront-elles un lendemain à la rentrée de septembre ? Les employeurs ne cessent de se livrer à des tentatives de division et de chantage afin d'ouvrir un « marchandage » autour de leurs propositions.

**Pour ce qui la concerne, la CGT réclamera un processus clair, avec un calendrier, des thèmes (salaires, ancienneté, congés supplémentaires liés à la pénibilité, complémentaire santé, démocratie sociale et droits syndicaux, etc.), élaborés paritairement dans le cadre de la CMP, avec le souci de travailler en permanence à l'unité syndicale la plus large possible sur la base revendications exprimées par les salariés.**

#### **5 - Ordre du jour de la CMP du 13 juillet 2010, à 9h30**

- Bilan des travaux de la CMP ;
- Accord de méthode proposé par la CFDT ; présentation ;
- Lettre à la DGCS ;
- Débat sur les PIE (avec exemple à partir de « métiers repères » ; document établi par les employeurs) ;
- Temps de travail (incluant les congés supplémentaires) et rémunération.

oOo