

Quatre ans après 2005 les employeurs remettent le couvert avec un projet inacceptable qu'il présente des reculs importants notamment concernant les métiers, les garanties collectives et l'organisation des salaires. La mobilisation s'impose.

CC 66 projet non amendable, non négociable.



Les employeurs s'étaient fixés un objectif, signer avec les organisations syndicales une nouvelle convention dès 2005.

La mobilisation, la résistance au jour le jour des salariés a permis de bloquer l'avancée des « négociations ».

Il s'agissait surtout d'un monologue imposant une refonte sur le modèle des précédents avatars de la branche professionnelle (CLCC, Croix Rouge, CC 51).

Les syndicats employeurs n'abandonnent pas le projet, loin de là.

Au nom de l'attractivité, ces trois conventions ont subit en particulier la remise en cause de l'organisation du salaire avec une part de salaire individualisé.

La fédération SUD Santé Sociaux s'engage à diffuser l'intégralité du texte et ses commentaires. Vous pourrez les obtenir auprès des syndicats départementaux et vos sections. Tous les contacts sont sur le site de la fédération Sud santé Sociaux rubrique contacts.

Quelques éléments d'analyse

Un nouveau projet pire que l'ancien

Les employeurs désirent imposer un cadre large, non contraignant ou chaque entreprise pourra négocier localement, organisation du travail et rémunération.

C'est la négociation de gré à gré qui devrait prévaloir, c'est à dire qu'en fonction des intérêts, en particulier financiers des établissements, chaque salarié pourrait voir son organisation de travail et son salaire individualisés.

Au delà du discours sur les prises en charge et l'attractivité des emplois, c'est bien une logique marchande qui prévaut. En effet, ils prévoient toujours de faire avec un budget de plus en plus serré et la gestion des postes de travail en flux tendu. Cela entraînera à coup sûr la déqualification des emplois qu'il illustre le nouveau projet.

Une logique de branche

Le nouveau texte donnerait un point final à la remise en cause de toutes les conventions collectives de la branche professionnelle.

La convention collective des centres de lutte contre le cancer dénoncée en 1997 est réorganisée au rabais pour le 1 janvier 1999.

La convention collective 1951 (FEHAP) toiletée en 2002 sera appliquée en juillet 2003, la nouvelle convention Croix Rouge sera appliquée aux mêmes dates.

Travailler plus sans augmentation

La suppression des congés trimestriels (à l'exception de la filière éducative et de soin qui bénéficierait de 5 jours annuels) et des congés d'ancienneté augmentent la durée du travail de 10% sans augmentation de salaire. C'est la remise en cause déguisée des 35 heures. Les 3 jours de carence pour maladie ne seront plus rémunérés.

Le nouveau calcul de départ en retraite pénalise les temps partiels.

La refonte des salaires.

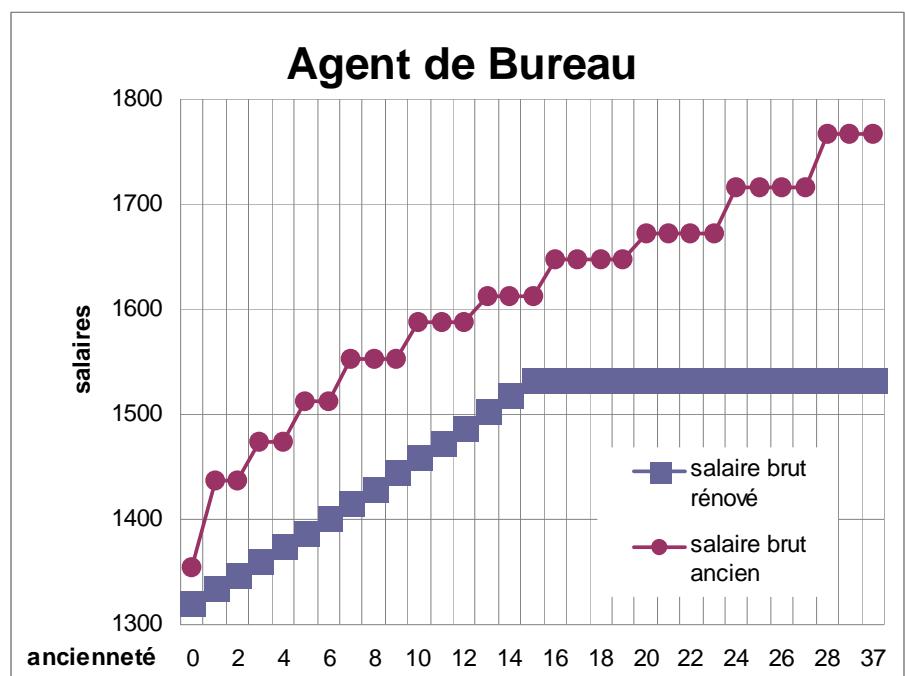
Elle représente l'une des attaques principales. Si les débuts de carrière sont augmentés au nom de l'attractivité, la progression, c'est à dire l'ancienneté est remise en cause, plafonnée à 15% dès la quinzième année. Aujourd'hui elle est de 39 à 75% selon les métiers. Déjà, nous pouvons chiffrer l'arnaque, cf. tableaux joints).

Les salaires pourront varier en fonction du poste occupé et produire la concurrence entre les salariés eux mêmes. Cette carotte permettra évidemment leur docilité, qui voudrait les postes les plus durs ou les moins rémunérés.

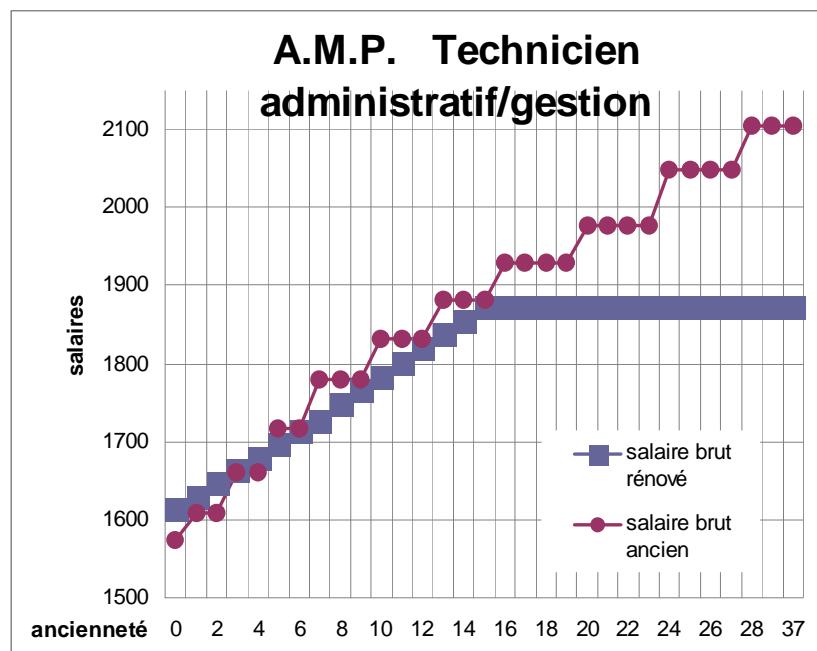
Voici quelques exemples de comparaison de grille.

Dans la nouvelle grille proposée dans le projet patronal, **l'indemnité de sujexion spéciale de 8,21% disparaît**. Nous calculons donc de la façon suivante : Grille actuelle : coefficient multiplié par la valeur du point (3,67) + 8,21%. Nouvelle grille : coefficient de base augmenté de 1% par an multiplié par la valeur du point. (1% annuel calculé à partir du coefficient de base)...

ans	coeff ancien	sal brut ancien	coeff rénov	sal brut rénov
0	341	1354	360	1321
1	362	1438	363,6	1334
2	362	1438	367,2	1348
3	371	1473	370,8	1361
4	371	1473	374,4	1374
5	381	1513	378	1387
6	381	1513	381,6	1400
7	391	1553	385,2	1414
8	391	1553	388,8	1427
9	391	1553	392,4	1440
10	400	1589	396	1453
11	400	1589	399,6	1467
12	400	1589	403,2	1480
13	406	1612	406,8	1493
14	406	1612	410,4	1506
15	406	1612	414	1519
16	415	1648	414	1519
17	415	1648	414	1519
18	415	1648	414	1519
19	415	1648	414	1519
20	421	1672	414	1519
21	421	1672	414	1519
22	421	1672	414	1519
23	421	1672	414	1519
24	432	1716	414	1519
25	432	1716	414	1519
26	432	1716	414	1519
27	432	1716	414	1519
28	445	1767	414	1519
29	445	1767	414	1519
X	445	1767	414	1519



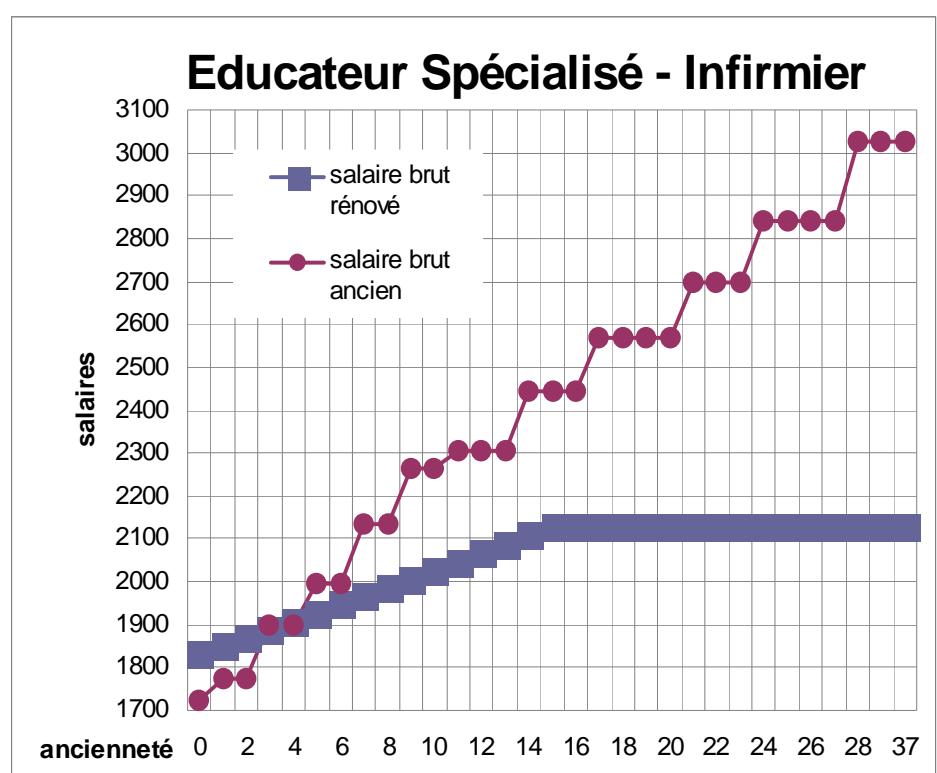
Elle subit des pertes sèches dès le début de carrière



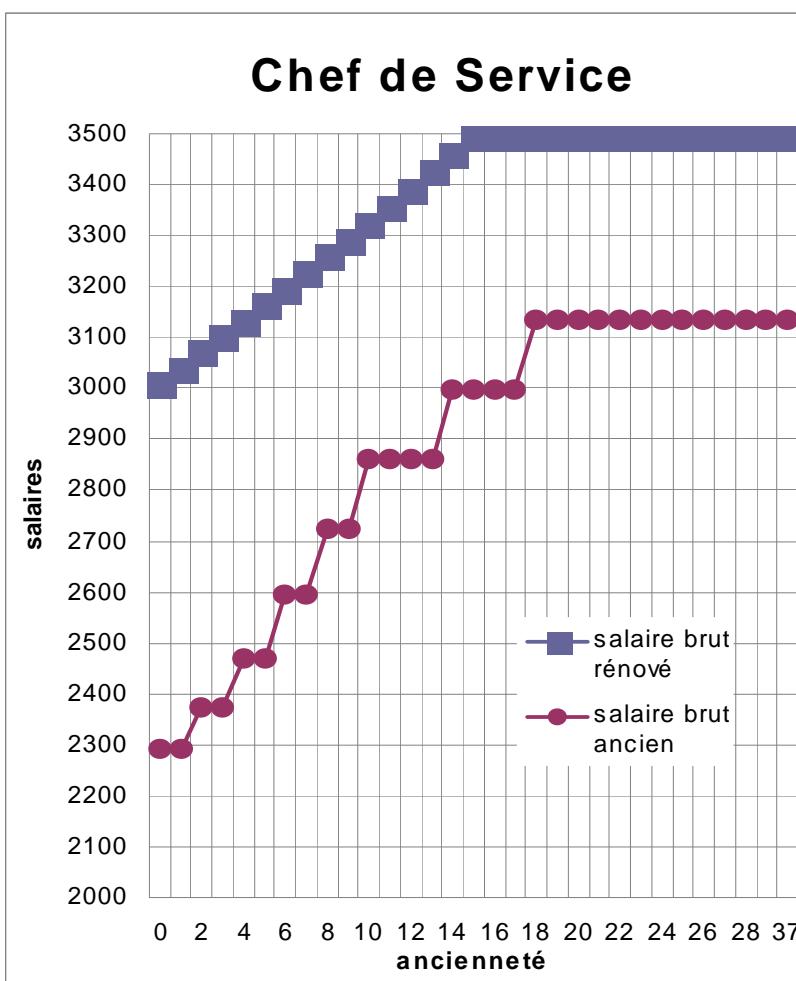
Elle subit des pertes sèches dès la cinquième année.

ans	coeff ancien	sal brut ancien	coeff renov	sal brut rénové
0	396	1573	440	1615
1	405	1608	444,4	1631
2	405	1608	448,8	1647
3	418	1660	453,2	1663
4	418	1660	457,6	1679
5	432	1716	462	1696
6	432	1716	466,4	1712
7	448	1779	470,8	1728
8	448	1779	475,2	1744
9	448	1779	479,6	1760
10	461	1831	484	1776
11	461	1831	488,4	1792
12	461	1831	492,8	1809
13	474	1882	497,2	1825
14	474	1882	501,6	1857
15	474	1882	506	1857
16	486	1930	506	1857
17	486	1930	506	1857
18	486	1930	506	1857
19	486	1930	506	1857
20	498	1978	506	1857
21	498	1978	506	1857
22	498	1978	506	1857
23	498	1978	506	1857
24	516	2049	506	1857
25	516	2049	506	1857
26	516	2049	506	1857
27	516	2049	506	1857
28	530	2105	506	1857
29	530	2105	506	1857
X	530	2105	506	1857

ans	coeff anci	sal brut ancien	coeff rénov	sal brut rénov
0	434	1724	500	1835
1	447	1775	505	1853
2	447	1775	510	1872
3	478	1898	515	1890
4	478	1898	520	1908
5	503	1998	525	1927
6	503	1998	530	1945
7	537	2133	535	1963
8	537	2133	540	1982
9	570	2264	545	2000
10	570	2264	550	2019
11	581	2307	555	2037
12	581	2307	560	2055
13	581	2307	565	2074
14	615	2442	570	2092
15	615	2442	575	2110
16	615	2442	575	2110
17	647	2569	575	2110
18	647	2569	575	2110
19	647	2569	575	2110
20	647	2569	575	2110
21	679	2697	575	2110
22	679	2697	575	2110
23	679	2697	575	2110
24	715	2839	575	2110
25	715	2839	575	2110
26	715	2839	575	2110
27	715	2839	575	2110
28	762	3026	575	2110
X	762	3026	575	2110



Il y a des pertes de salaire dès la troisième année pour des métiers qui sont en pénurie et que l'on devait rendre attractifs.



ans	coeff anci	sal brut ancien	coeff rénov	sal brut rénov
0	577	2291	820	3009
1	577	2291	828,2	3039
2	598	2375	836,4	3070
3	598	2375	844,8	3100
4	622	2470	852,8	3130
5	622	2470	861	3160
6	653	2593	869,2	3190
7	653	2593	877,4	3220
8	686	2724	885,6	3250
9	686	2724	893,8	3280
10	720	2859	902	3310
11	720	2859	910,2	3340
12	720	2859	918,4	3371
13	720	2859	926,6	3401
14	755	2998	934,8	3431
15	755	2998	943	3461
16	755	2998	943	3461
17	755	2998	943	3461
18	789	3133	943	3461
19	789	3133	943	3461
20	789	3133	943	3461
21	789	3133	943	3461
22	789	3133	943	3461
23	789	3133	943	3461
24	789	3133	943	3461
25	789	3133	943	3461
26	789	3133	943	3461
27	789	3133	943	3461
28	789	3133	943	3461

voilà une belle progression. Cela confirme le renforcement des petits chefs.

les autres attaques sont les suivantes:

Remise en cause des métiers et des diplômes.

Un niveau de diplôme professionnel ne représentera plus le paramètre d'embauche. La seule formation professionnelle ne fera plus en effet référence pour remplir les futures fonctions. Le texte valorise de nouvelles données non mesurables comme l'expérience ou la compétence. Qui décidera de ces nouvelles données conventionnelles ?

Rassurons nous, pour assurer le travail éducatif et de prise en charge, les annexes imaginées par les penseurs patronaux prévoient de nouvelles catégories de sous emplois sans qualification. Du technicien à l'agent de base, c'est la logique comptable qui l'emporte encore une fois.

L'organisation du travail.

Elle est prévue à travers l'incertitude de la gestion établissement par établissement. Le texte prévoit un socle commun minimum. Il parle de concentration des temps de travail et en passant remet en cause les congés exceptionnels (6 jours trimestriels). Afin de parachever le système d'individualisation, c'est la négociation d'arrangements de gré à gré qui devrait prévaloir.

Ce qu'ils veulent, c'est vraiment une gestion du personnel à la tête du client. Le management nouveau est avancé.

Le texte proposé est inacceptable de la première à la dernière virgule.

Nous savions dès le départ que la logique purement comptable des établissement remettait en cause les objectifs de prise en charge, d'accompagnement des personnes .

En ce qui concerne les salariés, c'est le coût du travail lui même qu'il faut attaquer. Pour cela rien ne vaut une bonne division des salariés, leur mise en concurrence . Ensuite, on organise les déqualifications, quitte à faire miroiter d'hypothétiques carrières, bien arrosées pour les quelques élus dociles ou formés aux techniques industrielles du management.

Il faut continuer à bloquer la caricature de négociation qui prévaut depuis plus de quatre ans. Pas une commission paritaire ne doit avoir lieu sans mobilisation. le calendrier est le suivant: 30 janvier principes généraux....4 et 5 février durée et organisation du travail...12 février contrat de travail...25 et 26 février ainsi que 4 et 5 mars classifications et rémunérations.... 12 mars "dialogue social ".....30 et 31 mars transposition.

Une autre convention est possible, elle sera le fruit de notre rapport de force dans notre secteur social et médico social, dans la branche professionnelle. Un secteur qui regroupe des métiers socialement et humainement utiles.

Dans le trimestre qui vient, nous devons empêcher la remise en cause de nos acquis et prouver que cette convention n'appartient pas à quelques experts apprentis sorciers mais bien à tous ses acteurs.

La fédération Sud santé Sociaux revendique d'ores et déjà :

- Pas de salaire en dessous de 1500 euros.
- Une progression d'ancienneté sur l'ensemble de la carrière.
- Respect des métiers et des diplômes
- Pas d'emplois au rabais
- Pas de perte de salaire en cas de maladie
- Les 35heures réellement appliquées. Arrêt de la dénonciation des accords.
- Remplacement des départs en retraite.

Nous sommes loin de la provocation des patrons.

Ce projet n'est ni amendable ni négociable

Un seul mot d'ordre

RETRAIT