



Contre le démantèlement de la CCNT 66

Commentaires SUD Santé Sociaux nouveau projet SYNEAS

Avril 2011

Le nouveau projet patronal de refonte de la CC 66 a été notifié aux organisations syndicales qui siègent à la Commission Nationale Paritaire (CNP).
Sud Santé Sociaux considère que ce projet est une nouvelle attaque contre les acquis conventionnels et les salaires.
C'est un projet inacceptable !

Depuis 2005 un bras de fer est engagé au sujet de la refonte de la convention collective. 2011 ne sera pas l'année de la casse de la CC 66 !

A la première lecture du texte patronal, c'est la même logique mise en œuvre dans la refonte des autres conventions de la branche : mise en concurrence des salariés, individualisation et pertes de salaires, attaques multiples sur les droits collectifs.

Ce nouveau projet du Syneas confirme ce qu'avaient annoncé les patrons :

- une nouvelle révision de la convention collective en utilisant le cadre juridique de l'article 3 de la CCNT actuelle,
- un projet centré sur les classifications et la rémunération, avec l'introduction de degrés à la libre appréciation des directions.

C'est la fin des annexes !

Le projet patronal proposé est de fait, une nouvelle convention collective. **Les annexes disparaissent**, une partie de leur contenu est intégrée dans les différents titres, c'est une véritable entreprise de démolition de la convention collective.

NON à l'Individualisation du salaire !

Le projet patronal fait du titre V « Classification, Rémunération et Régime indemnitaire » la clé de voûte de sa révision. C'est la fin des métiers, avec une nouvelle organisation en **6 filières** (Education et intervention sociale, Soins et paramédical, Administration, gestion, logistique, Enseignement, Formation, Cadres), **5 niveaux de qualification de l'éducation nationale** (3 pour les cadres) qui ne se traduisent pas forcément par la nécessité d'avoir un diplôme professionnel et **4 degrés de rémunération** à la fonction (3 pour les cadres) à l'appréciation des patrons de chaque association, un véritable salaire au mérite...

Des attaques tous azimuts...

La plus importante porte sur la progression à l'ancienneté qui passe à 0,5% par an dans la limite de 20%, soit une progression sur 40 ans. Les équipes de prévention perdent 6 jours de congés trimestriels, les congés d'ancienneté sont supprimés

La fédération Sud Santé Sociaux fait une analyse plus complète sur ces attaques dans les pages suivantes de ce document.

Ce projet est inacceptable !

La riposte doit être dès à présent à la hauteur de l'attaque patronale. La fédération Sud Santé Sociaux appelle

l'ensemble des organisations syndicales du secteur à refuser toutes négociations sur de telles bases.

Il faut organiser dans l'unité, syndiqués non syndiqués et sans délai une riposte d'ampleur de tous les salariés des établissements et services de la CC 66 et de la branche BASS.

La mobilisation a payé depuis 2005, elle doit s'amplifier, se généraliser et balayer ce nouveau projet.

Pour le maintien et l'amélioration des garanties collectives. Pour une convention collective unique de haut niveau.

Nos commentaires plus détaillés du projet patronal dans les pages suivantes :

Pages 2 à 7

Titres I à IV

Pages 7 et 8

Titres VI à IX

| Proposition Syneas | Commentaires SUD Santé Sociaux |
|---|--|
| <p>Titre I : Règles générales Pas de réécriture sur le champ d'application professionnel de la CCNT 66</p> <p>Titre II : Liberté d'opinion et droit syndical Pas de changement dans la rédaction du texte mais il devra être tenu compte de la nouvelle recodification du Code du Travail</p> <p>Titre III : Recrutement et licenciement Pas de changement dans la rédaction mais ajout des dispositions de l'ancienne annexe 6 Dispositions particulières aux cadres (articles 9 et 10).</p> <p>Titre IV : Exécution du contrat de travail Pas de changement dans la rédaction avec intégration des dispositions relatives à l'organisation du travail issues des anciennes annexes.</p> <p>Titre V : Classification, rémunération et régime indemnitaire.</p> <p>Art. 36. –SYSTEME ET GRILLE DE CLASSIFICATION Le système de classification comporte un dispositif articulant deux plans complémentaires, national et local :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le plan national où sont définis les principes de la classification, leurs règles d'applications collectives et individuelles, les outils de classement des métiers la grille de classification, les minimas salariaux et les éléments complémentaires de rémunérations ou indemnités. - le plan local de l'association où sont identifiés et définis les contenus des métiers et où est mise en application la classification. Cette classification conventionnelle est accompagnée d'un guide paritaire présentant des métiers repères qui ont pu être identifiés au niveau national. L'objectif est de parvenir à évaluer équitablement les métiers (nécessairement décrits dans les associations) au moyen du dispositif de classification nationale. Ce sont les métiers qui sont classés et non les personnes. <p>Notes (du Syneas) <i>La classification est un processus d'identification, de comparaison et de positionnement des métiers permettant de les situer par rapport à une échelle progressive de référence et de les ordonnancer dans un système cohérent ; cette opération nécessite l'emploi d'une méthode de positionnement. Une classification de branche permet de positionner de façon cohérente les métiers présents dans toutes les associations de la branche. C'est un cadre obligatoire contenant des règles collectives qui doit-être décliné dans les associations selon leurs spécificités.</i></p> <p style="text-align: center;">Système de classification</p> <p>a. L'objet de la classification est le métier effectivement exercé ; Notes <i>C'est le métier effectivement exercé qui détermine son positionnement dans la grille. Un système de classification détermine les valeurs qui seront mises au centre des relations de travail au sein de notre secteur. L'entrée dans le niveau est déterminée par le niveau de qualification qui est ainsi identifié comme la valeur première au sein de ce système de classification. Le système de degré vient compléter les niveaux par des niveaux intermédiaires mettant en avant la réalité du travail effectué et permettant des évolutions professionnelles dans les niveaux.</i></p> | <p>Pour le titre II (droit syndical), il est nécessaire d'intégrer la nouvelle codification du code du travail. Il est aussi important que le texte tienne compte des nouvelles dispositions de la loi d'août 2008... De plus le droit syndical doit être élargi à toutes les entreprises quelles que soient leurs tailles.</p> <p>Les dispositions concernant les congés « trimestriels » sont intégrés dans le titre IV. L'article 22 bis en page 31 « <i>Congés payés annuels supplémentaires</i> » fait disparaître le deuxième paragraphe de l'article 6 de l'Annexe 3 de la CC 66. Dans cette nouvelle rédaction les 6 jours supplémentaires pour les salariés des clubs et équipes de prévention disparaissent comme par enchantement (18 jours au lieu de 24) mais sont maintenus pour les cadres. <u>Les salariés de l'annexe 10 n'ont toujours pas droit aux « congés trimestriels ».</u> Ceux qui en bénéficient par usage sont directement menacés.</p> <p>Les congés d'ancienneté sont supprimés....</p> <p>Fin des annexes : Avec la disparition des annexes, le projet patronal propose un nouveau système de classification et de rémunération avec des éléments collectifs et individuels.</p> <p>Au niveau collectif ce sont les 6 filières négociées en 2010 qui structurent les classifications. Ce n'est pas la profession exercée qui est retenue mais le niveau de qualification de l'éducation nationale. Le diplôme ne sera plus le seul critère...</p> <p>Au niveau individuel ce sont les degrés qui seront à l'entière appréciation des directeurs des établissements afin de rémunérer des fonctions et des rôles particu-</p> |

b. Le dispositif conventionnel est basé sur une architecture comprenant des Regroupements de métiers, des niveaux et degrés de classification.

- **Les Regroupements de métiers** : Le système de classification basé sur des Regroupements de métiers offre une présentation logique et cohérente de toutes les activités et donc de tous les métiers couverts par la convention collective. La mise en place d'une classification basée sur des Regroupements de métiers permet d'inscrire et de visualiser les parcours professionnels. La grille de classification comprend 6 Regroupements de métiers :

- Éducation et intervention sociale,
- Soins et paramédical,
- Administration, gestion, logistique,
- Enseignement,
- Formation,
- Cadres avec une dissociation cadre hiérarchique et cadre technique

Notes

Les regroupements de métiers permettent d'identifier les métiers selon leur appartenance à telle ou telle activité souvent identitaire pour les professionnels qui occupent les postes.

- **Les niveaux** : Chaque niveau de classification est directement attribué aux niveaux actuels de qualification de l'éducation nationale à l'exception de la catégorie des Dirigeants Hors Classe. C'est le niveau de qualification requis pour occuper le métier qui détermine le niveau d'entrée, étant précisé que certains métiers nécessitent, sur le plan réglementaire, la mise en œuvre d'un diplôme.

Sont créées :

- 5 niveaux pour les Non Cadres : A-B-C-D-E
- 3 niveaux pour les Cadres avec une distinction : cadres techniques : F – H – J et cadres hiérarchiques : I – G - K
- 2 niveaux pour les Dirigeants Hors Classe : L-M

Notes

Les niveaux permettent de valoriser la qualification au sein du système de classification : en effet le métier puis le poste sont positionnés en fonction du niveau de qualification requis pour l'exercer. Faire de la qualification une priorité dans la démarche de classification permet de souligner l'importance de celle-ci pour mener à bien les projets associatifs et satisfaire aux besoins des personnes en difficultés. Par ailleurs, il est institué une distinction entre les cadres techniques et les cadres hiérarchiques.

- **Les degrés** : De façon à permettre une reconnaissance professionnelle correspondant aux situations de travail dans les associations, quatre degrés successifs sont créés dans chaque niveau de classification pour les non cadres et trois pour les cadres à l'exception des cadres dirigeants. L'évolution des métiers dans chaque niveau, se traduit par un dispositif permettant la reconnaissance d'une évolution professionnelle. Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- permettre une progression de carrière effective, pour tous les métiers du secteur en construisant des parcours de développement professionnels dans le niveau ;
- valoriser les évolutions de situations de travail et de compétences requises pour les métiers dans le niveau,
- fonder la progression sur des critères conventionnels liés à la maîtrise des métiers,
- favoriser la mobilité professionnelle,
- constituer un outil pour la mise en œuvre des politiques de Ressources Humaines Ce dispositif de degrés est fondé sur des indicateurs conventionnels caractérisant des situations de travail et de compétences à réunir pour l'exercice des responsabilités effectivement tenues permettant ainsi de fixer conventionnellement différents degrés.

La progression dans le niveau est ainsi basée sur des critères liés aux degrés du métier. Les définitions conventionnelles des degrés effectivement

liés. C'est le salaire individualisé et au mérite...

C'est une attaque majeure contre les métiers du médico social et du social. Se profile en même temps une menace contre les diplômes et les formations...

Le regroupement des métiers en 6 filières permet de recruter sur le « cœur des métiers », de mesurer la « productivité » par filière et donc de savoir s'il est intéressant budgétairement pour un employeur « d'externaliser » ou pas les services. Dans les hôpitaux par exemple, on constate une multiplication d'externalisations de services « gestion et logistique » notamment.

Avec les processus de concentration, de fusion, de restructuration actuel, dans les associations, ce type de mesures pourra plus facilement s'envisager à l'avenir...

Les niveaux de classification au nombre de 5 pour les non cadres et de trois pour les cadres correspondent à des niveaux de qualifications de l'éducation nationale. Il est précisé dans le texte que certains métiers nécessitent sur le plan réglementaire un diplôme. Il s'agit bien de « certains » métiers...

Pour l'instant, seuls les métiers des services de soins et paramédicaux sont soumis à l'obtention obligatoire d'un diplôme qui fait l'objet de décrets de compétence.

Pour la filière Education et intervention sociale le risque est de « glisser » vers les seuls critères de compétences qui seront définis localement par les patrons, association par association. Cela ressemble étrangement à la Validation des Acquis Professionnels (VAP) des CLCC (Centre de lutte contre le cancer)...

Les degrés sont « l'âme » de l'individualisation des rémunérations et une remise en cause majeure des diplômes professionnels actuels.

C'est aussi l'introduction du salaire à la fonction et au mérite avec des passages d'un degré à un autre qui se

exercés traversent les Regroupements de métiers et sont communes à l'ensemble des niveaux avec une distinction non cadres et cadres et à l'exception des cadres dirigeants. Ces définitions sont fixées nationalement et des minima de rémunération leur sont associés pour garantir cette progression de carrière.

Notes

Les degrés correspondent à des règles collectives dont l'objectif est de construire des parcours professionnels dans tous les métiers du secteur. Il s'agit de baser la progression de carrière sur des critères liés à la réalité du travail effectué. Chaque niveau de classification comprend des niveaux intermédiaires appelés « degrés », au nombre de 4 pour les salariés non cadres et de 3 pour les cadres. Le premier degré correspond à l'entrée dans le niveau. Il existe une définition conventionnelle pour chacun des 4 degrés non cadres et des 3 degrés cadres permettant de positionner les métiers puis les postes dans un second temps. La distinction opérée entre les cadres hiérarchiques et techniques est le reflet d'une réalité de travail différente. En effet, pour les cadres techniques c'est l'expertise qui est mise en avant et non l'encadrement réservé aux cadres hiérarchiques.

c. Le système de classification est basé sur une grille unique, continue pour l'ensemble des métiers

Notes

Une seule de grille de classification vient remplacer les différentes grilles existantes permettant ainsi une classification qui a une cohérence d'ensemble, favorisant l'organisation de travail et une politique de ressources humaines en fonction des besoins des associations, de la spécificité de leur projet associatif et une plus grande lisibilité des parcours professionnels.

Art. 37. – DÉFINITION DES DEGRES

Les degrés sont communs à l'ensemble du secteur et sont à appliquer de façon identique pour toutes les associations couvertes par la convention collective ; ils donnent lieu à l'attribution d'un coefficient de degré.

Pour les non cadres

Degré a : Le rôle et la fonction requièrent la connaissance des techniques de base permettant la mise en œuvre des activités principales du métier.

Degré b : Le rôle et la fonction requièrent :

- la maîtrise des techniques de base permettant la mise en œuvre des activités principales

du métier.

- la prise en charge des responsabilités ou missions supposant de nouveaux savoir-faire.

Degré c : Le rôle et la fonction requièrent:

- la maîtrise des techniques professionnelles permettant la mise en œuvre des activités principales du métier.
- l'analyse et l'évaluation des pratiques professionnelles, la transmission des savoir-faire ; l'exercice de responsabilités ou missions complémentaires supposant de nouveaux savoir faire. En outre, à ce degré, l'exercice du métier implique de résoudre des situations complexes et de proposer des solutions innovantes.

Degré d : Le rôle et la fonction requièrent :

- une expertise dans les techniques professionnelles permettant la mise en œuvre des activités principales du métier.
- une analyse et évaluation des pratiques professionnelles et la transmission des savoir faire. En outre, à ce degré, l'exercice du métier implique :
- de résoudre des situations complexes et de proposer des solutions innovantes.
- l'exercice de responsabilités particulières ou missions complémentaires allant au-delà des fonctions habituellement inhérentes au métier.

Notes

Nouvel article. Ces définitions sont les mêmes pour l'ensemble des salariés non cadres, quels que soient les niveaux. La grille unique décloisonne la classification et garantit une cohérence dans le système que ne permettait pas le système d'annexe. Les degrés doivent permettre de positionner les métiers identifiés au sein de l'association puis les postes au sein des niveaux.

feront par la seule volonté des directions d'établissements. Le diplôme d'entrée dans un métier n'assurera plus à lui tout seul la reconnaissance d'un savoir théorique et pratique.

Le passage d'un degré à un autre sur des critères totalement subjectifs se traduira par une compétition interne entre les salariés, une plus grande soumission à l'encadrement et aux directions. Le « petit soldat/salarié » pourra passer d'un degré à un autre au « mérite » et aux tâches particulières qui lui seront confiés.

C'est aussi la fin du caractère national de la Convention Collective.

La définition des degrés qui permettent d'accéder à un coefficient supérieur prépare l'ensemble du secteur sanitaire et social au « glissement des tâches » actuellement en discussion dans la fonction publique hospitalière (*métiers intermédiaires et coopérations entre professionnels*) sous la forme d'un décret en préparation sur le thème du « transfert des compétences »... Cela va servir à pallier un certain nombre de déficits de postes sensibles et de faire exécuter par des salariés moins payés des tâches d'encadrement administratif et technique (exemple des coordinateurs) ou des actes particuliers d'éducation et de soins.

Le degré de base (a) correspond au degré d'embauche d'une personne diplômée ou pas.

Les degrés suivants (b, c, d) organisent une hiérarchie dans les différents postes occupés. Des références sont faites à des « nouveaux savoir-faire », à « des solutions innovantes », et à « des responsabilités particulières »...

Qui décidera de ce qu'est un savoir faire nouveau, une solution innovante, une responsabilité particulière ?

Votre patron bien évidemment !

Pour les salariés qui ne joueront pas le jeu, la stagnation salariale au bas de l'échelle de la qualification

Pour les cadres techniques

Degré a-t : Le rôle et la fonction requièrent :

- une expertise dans les missions relevant du domaine d'activité.
- le développement de solutions mises à disposition des services et de leurs collaborateurs.

Degré b-t : Le rôle et la fonction requièrent :

- une expertise dans les missions relevant du domaine d'activité déterminé, impliquant de résoudre des situations complexes et de proposer des solutions innovantes.

- une responsabilité supposant la mise en oeuvre de nouvelles spécialités.

Degré c-t : Le rôle et la fonction requièrent :

- un haut degré d'expertise permettant de contribuer directement à la définition des orientations stratégiques de l'association et à la définition des objectifs correspondants.

- une force de proposition dans son domaine d'intervention.

Notes

Nouvel article. Ces définitions sont les mêmes pour l'ensemble des salariés cadres techniques, quels que soient les niveaux. Les degrés doivent permettre de positionner au sein des niveaux les métiers identifiés au sein de l'association puis les postes.

Pour les cadres hiérarchiques

Degré a-h : Le rôle et la fonction requièrent :

- l'encadrement des professionnels, le contrôle et l'évaluation du travail
- la distribution et la coordination du travail ou la responsabilité d'une unité
- la responsabilité de la mise en oeuvre effective du projet associatif dans le périmètre d'activités déterminé.

Degré b-h : Le rôle et la fonction requièrent :

- l'encadrement des équipes d'une ou plusieurs unités, le contrôle et l'évaluation du travail des professionnels
- La définition des objectifs de cette unité/ ces unités en cohérence avec les orientations stratégiques du projet associatif.
- Participer à la définition, des orientations de l'établissement.

Degré c-h : Le rôle et la fonction requièrent :

- l'encadrement des professionnels, le contrôle et l'évaluation du travail
- la contribution à l'élaboration des orientations stratégiques de la politique associative notamment en proposant des solutions innovantes et en développant des partenariats en lien avec ces orientations.
- La représentation de l'association devant les différentes autorités.

Notes

Ces définitions sont les mêmes pour l'ensemble des salariés cadres hiérarchiques, quels que soient les niveaux. Les degrés doivent permettre de positionner les métiers identifiés au sein de l'association puis les postes au sein des niveaux. Pour les cadres hiérarchiques, l'étendue des responsabilités peut-être définie en fonction :

- de la résolution des questions complexes dans le domaine d'intervention
- et/ou des ressources allouées (volume du budget, ou volume de l'effectif encadré, ou le niveau de spécialité des collaborateurs)
- et/ou de l'intervention sur un périmètre complexe
- et/ou des possibilités de représentation et de communication devant les différentes autorités.

Art. 38. – SALAIRES CONVENTIONNELS

- Valeur de point : La valeur du point, servant de base à la détermination des salaires par application de coefficients prévus à la classification des métiers de la présente convention est fixée à 3,74 au 1er janvier 2010. Elle est révisée par avenant dans le cadre de la négociation annuelle entre

sera leur lot tout au long de la carrière. Ils n'avanceront que par l'ancienneté. C'est le système actuellement en vigueur dans la Croix rouge et le secteur de l'animation.

Idem pour les cadres, relais des politiques « managériales » des directions. Il y aura les « bons » et les autres. C'est une conception de la gestion des personnels complètement rétrograde que propose le Syneas avec l'aval de la Fegapei.

Espérons qu'aucune organisation syndicale de salariés ne s'engage dans cette voie. Nous invitons les salariés des établissements de la CC 66 à être vigilants et attentifs aux déroulements des négociations, de demander des comptes à leurs représentants dans les CNP sur l'état de la négociation et leurs positionnements respectifs.

Vigilance aussi aujourd'hui car de nombreux employeurs anticipent sur les nouvelles embauches.

Ici aussi, il est demandé aux cadres, si ils veulent progresser dans les différents degrés, d'être des acteurs zélés des politiques associatives et de leur mise en oeuvre. De haut en bas s'impose la soumission et la méritocratie...

La fédération Sud Santé Sociaux propose en annexe de ce document, des grilles de salaires par métiers en faisant apparaître les écarts de salaires entre les grilles indiciaires actuelles et les futures grilles dans les différents degrés.

A consulter sur notre site :

www.sud-sante.org/-CCNT-66-.html

les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, conformément aux dispositions légales en vigueur.

- Salaires minima conventionnel

Un coefficient conventionnel minimum est attaché à chaque degré de classification, ce coefficient de base traverse les Regroupements de métiers, avec une dissociation pour les cadres et les non-cadres. En ce qui concerne les cadres, il est opéré une dissociation cadres techniques et cadres hiérarchiques. Le salaire ne peut pas être inférieur aux salaires correspondant au coefficient de chaque niveau de classification au degré effectivement atteint. Le salaire minimum par degré résulte du produit du coefficient affecté au degré par la valeur du point.

Art. 39. – PRIME D'ANCIENNETÉ

Les salariés bénéficient, chaque année, d'une prime d'ancienneté 0,5 % par an, dans la limite de 20 %. La prime est basée sur le coefficient conventionnel minimum du « degré a » du niveau atteint par le salarié. L'ancienneté est calculée en fonction du nombre d'années passées par le salarié dans une association appartenant à la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, représentée par UNIFED. La prime d'ancienneté fait l'objet d'une mention distincte sur le bulletin de paie.

Notes

L'ancienneté correspond à une rémunération indépendante de la classification. Elle valorise la fidélité au secteur. Elle est identique pour tous.

Art.40.1. – MISSION OU RESPONSABILITE SPECIFIQUE

Les salariés assurant temporairement, sur demande de l'employeur, une mission ou une responsabilité spécifique, distincte de l'exercice de leurs fonctions habituelles bénéficient d'une indemnité, dont le montant est fixé par l'employeur.

Notes

Cette indemnité permet de rémunérer l'exécution d'une mission ou responsabilité temporaire qui n'a donc pas vocation à être valorisée dans la classification, celle-ci ayant un caractère pérenne puisqu'elle vient corrélérer l'exercice d'un métier et une fiche de poste.

Art. 40.2 -. TRAVAIL DIMANCHE ET JOURS FERIES

Lorsque les salariés sont appelés à assurer un travail effectif le dimanche ou les jours fériés, à l'exclusion de la présence en chambre de veille, ils bénéficient d'une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés. Le taux de l'indemnité horaire attribuée pour le travail du dimanche et des jours fériés est fixé à deux points CCNT par heure de travail effectif. Cette indemnité est également versée aux salariés dont le travail est effectué pour partie un dimanche ou un jour férié et pour partie un autre jour au prorata du temps de travail effectué ce dimanche ou ce jour férié.

Notes

Pas de changement dans la rédaction Intégration de l'indemnité de sujétion prévue par l'article 10 de l'annexe 1 de la présente convention collective.

Art. 40.3 – SEJOURS EXTERIEURS

Tout salarié peut être amené à participer à des séjours extérieurs (l'empêchant de rejoindre sa résidence habituelle), étant notamment entendus comme des camps, des colonies de vacances, des classes de neige ou mer, des activités de soutien professionnel et extra professionnel, des séjours de vacances ou des chantiers extérieurs d'une durée égale ou supérieure à 48 heures.

Les salariés bénéficient des indemnités suivantes :

1. indemnité journalière forfaitaire de séjours extérieurs. Tout salarié effectuant un séjour extérieur l'empêchant de regagner son domicile personnel, bénéficie d'une indemnité de 5 points par jour.

2. indemnité forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle. Le salarié assurant, sur demande expresse et en accord avec le représentant de l'employeur, la responsabilité du séjour extérieur, bénéficie, pendant toute la durée du séjour, d'une indemnité forfaitaire spéciale de responsabilité exceptionnelle égale à 5 points par jour, y compris les jours de repos hebdomadaire.

Information préalable des salariés

Dans la proposition patronale l'**ancienneté** fait l'objet ici d'une **prime spécifique** qui n'est plus intégrée dans le coefficient. Elle est fixée à 0,5 % par an sur 40 ans donc dans la limite de 20% calculée sur le coefficient conventionnel minimum du degré A...

Aujourd'hui la progression de l'ancienneté est de 33% à 78% suivant les métiers sur un maximum de 28 ans de carrière.

La progression linéaire proposée de 0,5% sera la seule progression du salaire possible pour de nombreux salariés. C'est un alignement par le bas. Même les plus bas coefficients sont perdants dans ce nouveau système de rémunération. Les jeunes salariés arriveront difficilement aux 40 ans de travail dans le secteur. Même si les nouvelles grilles font apparaître des débuts de carrière plus élevés et une progression de l'ancienneté commune à tous, cette progression de l'ancienneté sur 40 ans au rythme de 0,5% par an entraîne des pertes très importantes de salaires sur l'ensemble de la carrière pour tous les niveaux de qualification. De plus, les degrés supérieurs ne seront atteints que par quelques salariés.

Fin de la reconnaissance du travail en internat : Il n'y a plus de coefficients d'internat. Il n'est même pas prévu une prime pour la reconnaissance du travail en internat.

Pas de changement, par contre, pour le travail des dimanches et jours fériés (insuffisant du point de vue de Sud qui propose 7,50 Euros par heure travaillée).

La prime de 8,21% est également intégrée au salaire.

Pour les Séjours extérieurs la proposition du Syneas est largement en dessous des propositions des différentes organisations syndicales et notamment de Sud Santé Sociaux qui propose :

« Indemnité d'internat de 50 € + indemnité forfaitaire de transfert de 20 € par jour + Indemnité forfaitaire de responsabilité exceptionnelle et d'astreinte de 10 € / jour »..

Le règlement intérieur de chaque établissement devra obligatoirement comporter toutes les indications utiles afférentes aux obligations et modalités pratiques des salariés aux transferts, camps et colonies, classes de neige et de mer et, en particulier, pour les salariées mères de famille ayant des enfants en bas âge.

Notes

Changement dans la rédaction. Les indemnités sont différentes de celles prévues par les articles 2 et 3 du titre 2 de l'annexe 1bis. Intégration de l'ancien article 45.3 sur l'information préalable des salariés. Par ailleurs, intégration des dispositions issues de l'ancienne annexe 1 bis, article 7.

Art. 40.4 – ASTREINTES

À l'exception des cadres, les astreintes sont organisées et compensées conformément aux dispositions de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif 2005-04 du 22 avril 2005.

Dispositions spécifiques aux cadres intervenant dans les établissements assurant l'hébergement:

En contrepartie des contraintes permanentes et de l'obligation de disponibilité en découlant, le directeur, ou le cadre ayant capacité à exercer cette responsabilité, bénéficie d'une indemnité destinée à compenser les astreintes auxquelles il est tenu.

L'indemnité d'astreinte est fixée comme suit :

- 90 points par semaine complète d'astreinte, y compris le dimanche
- 12 points par journée d'astreinte en cas de semaine incomplète, y compris le dimanche. Il ne peut être effectué plus de 26 semaines

d'astreintes dans l'année. Cette indemnité peut, en tout ou partie, être rémunérée sous la forme d'un logement à titre gratuit, ainsi que de la gratuité des charges annexes (eau, chauffage et électricité). Dans les établissements fonctionnant plus de 220 jours par an, le remplaçant permanent du directeur ou du cadre visé à l'alinéa 1 du présent article bénéficie des dispositions ci-dessus dans les mêmes conditions.

Les autres cadres logés à titre gratuit en application des dispositions conventionnelles avant la date d'application du présent avenant en conservent le bénéfice à titre individuel. Le présent article ne peut remettre en cause les avantages acquis à titre individuel, sous réserve de non cumul avec les dispositions du présent article.

Notes

Intégration des dispositions issues de l'ancienne annexe 6, article 16.

Art. 40.5 – TRAVAIL DE NUIT

Il est fait application des dispositions de l'accord de la branche sanitaire, sociale et médicosociale à but non lucratif n° 2002-01 relatif au travail de nuit. Dans le cas où le personnel éducatif en internat est appelé à assumer en chambre de « veille » la responsabilité de surveillance nocturne, ce service s'étend, du coucher au lever des pensionnaires, sans que sa durée puisse excéder douze heures.

Ce service fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes :

- les neuf premières heures sont assimilées à trois heures de travail éducatif,
- entre neuf et douze heures, chaque heure est assimilée à une demi-heure de travail éducatif.

Notes

Intégration des dispositions issues de l'ancienne annexe 3, article 11.

Titre VI – Frais professionnels et avantages en nature.

Dans ce nouveau titre sont intégrées les dispositions issues de l'annexe 1, article 4, 5 et 6 puis les 'articles 7 et 8 de l'annexe 1. Sont intégrés aussi les article 5 et 6 de l'annexe 1bis...

Titre VII – Formation professionnelle continue.

Les articles 46 et 47 reprennent des dispositions de l'annexe 1 actuelle et de l'annexe 10 (article 17).

Proposition de Sud : 40 € / jour et 70 € / dimanche

Les dispositions sur le travail de nuit en chambre de veille sont maintenues, et sont toujours aussi inacceptables.

Sud Santé Sociaux revendique la reconnaissance heure pour heure et le passage à 32 h pour l'ensemble des personnels reconnus comme travailleurs de nuit.

Art. 48. - FORMATION DES PERSONNELS OCCUPANT DES MÉTIERS DE NIVEAU A, NE REQUÉRANT PAS UN NIVEAU DE QUALIFICATION ÉDUCATION NATIONALE

Les salariés dont les activités ne requièrent pas un niveau minimum de qualification au sens de l'éducation nationale sont classés dans la position A « sans qualification ».

Une attention particulière est portée à ces salariés sans qualification, « fragiles » sur le marché de l'emploi. Pour leur permettre de bénéficier des mêmes chances de progression professionnelle que les salariés qualifiés, les employeurs ont l'obligation de leur proposer une formation dans les conditions ci-après :

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 à l'occasion de chaque entretien professionnel. L'obtention d'un niveau de qualification dans le cadre de cette formation sera prise en compte prioritairement dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences de l'association.

Notes

Nouvel article. Il s'agit de 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 des compétences acquises dans les associations, bénéficier d'une proposition de formation qualifiante, visant à augmenter leur employabilité sur le marché du travail. Afin de permettre la qualification de tous les salariés de la CCNT 66, il est instauré une obligation pesant sur l'employeur de proposer une formation aux salariés sans qualification.

Art. 49. - CAPITAL TEMPS FORMATION (NE CONCERNE QUE LE PERSONNEL NON CADRES)

Afin d'aider les salariés les moins qualifiés à bénéficier d'une progression de carrière, il est créé un capital temps formation. Le capital temps formation est accessible aux salariés non cadres n'ayant bénéficié d'aucune évolution professionnelle (niveau et/ou degré) pendant une période d'au moins cinq ans. Le capital temps formation est utilisé pour des formations qualifiantes proposées après étude du bilan professionnel. Il est au minimum de 200 heures. Lorsqu'un salarié accède à une qualification grâce à la formation suivie, les postes disponibles correspondant à la qualification acquise lui sont proposés prioritairement avec attribution du coefficient correspondant (niveau et degré). Chaque salarié ne peut bénéficier qu'une seule fois de ce dispositif.

Notes

Nouvel article. Il s'agit d'identifier les salariés qui pourraient s'avérer plus « fragiles » que d'autres pour construire leur parcours professionnel ; cette disposition conventionnelle permet de renforcer l'entretien professionnel pour les professionnels qui n'auraient pas évolué depuis 5 ans. Si l'entretien révèle que le salarié a des difficultés à décrocher un poste qui lui permette d'évoluer dans la classification (dans l'association ou dans une autre association) il peut, à l'issue de l'entretien demander à bénéficier de la possibilité de bénéficier de son capital temps formation de 200 heures pour favoriser et relancer son parcours professionnel.

Titre VIII – Conciliation et arbitrage

Pas de changement dans la rédaction.

Titre IX – Régime de retraite complémentaire et de prévoyance.

Intégration des dispositions issues de l'avenant 322.

L'obligation de formation est une bonne chose mais à Sud nous revendiquons l'accès à des formations qualifiantes reconnues sur le marché du travail. Une fois la qualification acquise elle doit être reconnue dans l'établissement ou l'entreprise...

Il est aussi indispensable que les employeurs donnent des garanties de non-licenciement en cas d'échec éventuel à une formation. Formations qui doivent bien évidemment être prises sur le temps de travail et reconnues comme tel.

Derrière ces propositions patronales très insuffisantes, notamment en terme de volume d'heures de formation, se déploient des cadres de gestion des personnels que la Fédération Sud Santé Sociaux condamne (GPEC) et qui sont aujourd'hui dans de nombreuses entreprises sources de souffrance au travail.

Les instruments principaux de cette nouvelle approche GPEC sont en résumé :

- une politique de rémunération qui met l'accent sur la motivation et l'implication des salariés, donc qui individualise la rémunération mais aussi la relation du salarié à l'employeur ;
- une politique de valorisation qui se traduit par la mise en œuvre de formations et une évaluation annuelle des personnels, impliquant une plus grande soumission ;
- une politique de participation, suprême illusion...

Les salariés sont placés dans une situation d'isolement, de défiance permanente, de mépris... Les collectifs de travail indispensables à la réalisation des missions de service public sont détruits, mis à mal par des modes de gestion des personnels qui s'inspirent des secteurs marchands et de la production...