

Fédération SUD Santé Sociaux

CONVENTION COLLECTIVE COMMUNE DE HAUT NIVEAU CLASSIFICATION – REMUNERATIONS

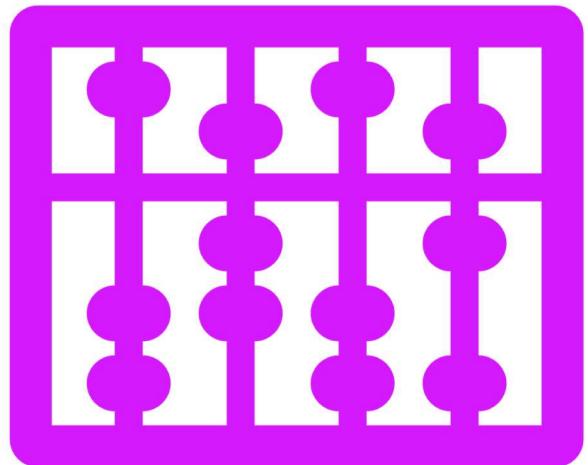


- ✓ Principes généraux qui ont permis d'élaborer une classification et une grille de salaire pour entrer en négociation sur la Convention Collective Commune de Haut Niveau

Une nécessité : Reconstruire le Droit Collectif

- Une Convention Collective **Commune**
 - *Regroupant les conventions 51, 66, CLCC, les accords CHRS et Croix rouge*
 - ❖ **Permettant la mobilité et/ou une stabilité dans le poste avec maintien des garanties conventionnelles**
 - ❖ **Garantissant la lisibilité et l'égalité des droits sur l'ensemble du secteur**
 - ❖ **Incluant l'ensemble des salariés de la branche**
- Une convention de **Haut Niveau**
 - ❖ **Attirer les nouveaux professionnels et fidéliser les travailleurs en poste**
 - ❖ **Des rémunérations attractives dès le début de carrière pour toutes et tous**
 - ❖ **Une reconnaissance et une valorisation de l'ancienneté pour tous les métiers**

Quel système de classification pour notre convention ?



Des appuis théoriques :

Notre classification s'appuie sur une littérature scientifique et notamment :



Rémunération au mérite et motivation au travail : perspectives théoriques et empiriques pour la fonction publique française

Virginie Forest

DANS **REVUE INTERNATIONALE DES SCIENCES ADMINISTRATIVES** 2008/2 (VOL. 74), PAGES 345

À 359

ÉDITIONS **I.I.S.A.**

ISSN 0303-965X

DOI 10.3917/risa.742.0345



CONSEIL SUPÉRIEUR
DE L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



KIT POUR L'ÉGALITÉ DANS LES CLASSIFICATIONS

1.
Comprendre
les systèmes de
classification
**FICHE
TECHNIQUE**

2.
Les objectifs de
la négociation sur
les classifications
**FICHE
JURIDIQUE**

3.
Facteurs pouvant
induire des
discriminations
**LES CLÉS
POUR AGIR**



Article de revue

L'introduction de la notion de compétence dans les grilles de classification : genèse et évolution

Par Michèle Tallard

Pages 159 à 187

Extraits choisis :

- « Confrontée depuis peu à une logique de gestion par la performance, la fonction publique s'est engagée, à des degrés divers en France, dans une démarche de modernisation de ses pratiques. Cette évolution s'est notamment traduite par l'introduction, encore graduelle, d'une rémunération au mérite au sein de différents ministères, témoignant de cette volonté de changement. Cette démarche repose sur l'idée qu'une **rémunération fondée sur l'ancienneté**, jusqu'ici à l'œuvre dans la sphère administrative, ne permettrait pas de garantir un niveau d'effort suffisamment élevé de la part des fonctionnaires, échouant en partie à les motiver. Toutefois, si les bénéfices attendus sont nombreux au plan théorique, **plusieurs travaux empiriques soulignent au contraire l'effet mitigé, voire négatif, de ces formes de rémunération sur la motivation des agents publics** »
- « A ce titre, la théorie des motivations de service public, combinée à celle de l'évaluation cognitive, permettent de montrer en quoi la mise en place de rémunérations au mérite peut s'avérer problématique et conduire à terme à une diminution de la motivation au travail des fonctionnaires, du moins d'une partie d'entre eux. Par ailleurs, si les systèmes de récompenses véhiculent les objectifs, les valeurs mais aussi les normes de comportement qu'une organisation attend de ces membres (Naro, 1993), la mise en place d'un nouveau mode de rémunération suppose alors qu'une analyse de la nature de leurs motivations soit conduite au préalable »

Sources: Rémunération au mérite et motivation au travail : perspectives théoriques et empiriques pour la fonction publique française par Virginie Forest (Revue internationale des sciences administratives) /2008

❖ TOUT METIER DANS NOTRE SECTEUR NECESSITE UNE **FORMATION SPECIFIQUE** AVEC DELIVRANCE D'UN **DIPLOME**,
D'UNE QUALIFICATION

- **ON NE S'IMPROVISE PAS PROFESSIONNEL DE LA RELATION A L'AUTRE**
- **NON, CE N'EST PAS UNE COMPETENCE INNEE...**
- **... NI UN SAVOIR-FAIRE SPECIFIQUE AUX FEMMES**

❖ UNE CLASSIFICATION BASEE SUR LE REPERTOIRE NATIONAL DE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE (RNCP)

- LES METIERS DE LA CCCHN SONT REFERENCES AU RNCP ET ONT UN NIVEAU DE QUALIFICATION DETERMINE
- LA NOMENCLATURE DU NIVEAU DE QUALIFICATION DETERMINE DANS LE RNCP PERMET DE CLASSEZ LE METIER DANS LA GRILLE DE CLASSIFICATION
- LA FORMATION QUALIFIANTE ET LE DIPLOME SONT AU COEUR DE NOTRE SYSTEME DE REMUNERATION ET AFFIRMENT LE PROFESSIONNALISME NECESSAIRE ET SPECIFIQUE QUE NECESSITENT NOS PUBLICS (DANS LE SANITAIRE, LE SOCIAL ET LE MEDICO-SOCIAL).

Une classification en 5 filières :

- Une filière administrative
- Une filière technique
- Une filière socio-éducative
- Une filière soignante
- Une filière hiérarchique
 - Ces 5 filières permettent de classer l'ensemble des métiers existants dans les différentes conventions collectives actuelles de la BASSMS
 - Chaque métier entre dans la grille de classification, selon sa filière et son niveau défini dans le RNCP

Le salaire Minimum conventionnel (SMC)

- ❖ Le SMC intègre la revalorisation de 30% préconisée par le Haut Conseil du Travail Social
- ✓ Valeur validée par les instances de SUD en conseil fédéral :

2425€ brut *
1900€ net*

**: montant susceptible d'évolution*

Le début de carrière :

- Une rémunération intégrant la revalorisation de 30% préconisée par le Haut Conseil du Travail Social
- Une valeur de point révisée tous les ans à la hausse, en tenant compte de l'augmentation du coût de la vie, pour maintenir l'attractivité du secteur
- Le salaire le plus élevé, en début de grille, ne dépasse pas **2,5** fois le montant du Salaire Minimum Conventionnel (SMC)
- 10 niveaux de salaire correspondant aux niveaux du RNCP et intégrant des niveaux intermédiaires en lien avec des diplômes spécifiques (**6+** et **6+E**)

Calcul du salaire de début de grille par groupe

- Mode de calcul par groupe de salaire (*pour déterminer le coefficient de groupe*) :

- ✓ Groupe 1 = SMC
- ✓ Groupe 10= 2,5 SMC

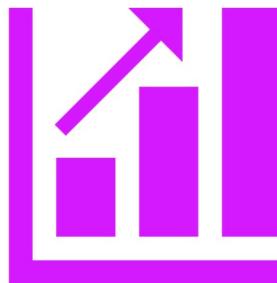
- Un écart constant entre les groupes :

✓ G2= 1,2 SMC	G5= 1,8	G8= 2,2
✓ G3= 1,4 SMC	G6= 2*	G9= 2,4
✓ G4= 1,6	G7= 2,1*	G10=2,5

*= Classement intermédiaire

- **NB:** il s'agit du salaire avant éventuelles indemnités de sujexion et/ou de contraintes

L'évolution de carrière



- Le coefficient et l'ancienneté du salarié le suivent tout au long de sa carrière
 - Indépendamment du changement d'employeur
- ✓ Définition de l'ancienneté :

L'ancienneté s'évalue au regard du temps de présence à l'effectif dans la branche du salarié

Source de stabilité et de maintien dans le secteur d'activité



Le salarié peut évoluer au sein de diverses structures sans risque de perte de rémunération ou d'évolution



Ces possibilités accroissent justement l'unité du secteur sur la BASSMS en favorisant cette mobilité

L'évolution de carrière, les principes:

- Une progression salariale annuelle en pourcentage du SMC : plus importante les 15 premières années, constante les années suivantes
- La progression rapide en début de carrière est attractive pour les jeunes professionnel-les. Elle augmente les montants des cotisations pour mieux alimenter les caisses de protection sociale, sources des financements des activités de la branche
- L'écart des salaires entre chaque niveau de groupe reste fixe tout au long de la progression
- Le salaire progresse jusqu'au départ en retraite, chaque année

Les atouts du projet SUD :

- ❖ **Le maintien et la réadaptation des grilles PARODI**
- ✓ Source de visibilité et de stabilité pour les salariés
- ✓ Source de simplicité RH, minimisant les risques de contentieux
- ✓ Outil de négociation à l'égard des financeurs
- ✓ Outil de valorisation des diplômes et de l'ancienneté

Fédération SUD Santé Sociaux



contact@sudsantesociaux.org

Tel : 01 40 33 85 00

<http://www.sudsantesociaux.org/>