



DECRYPTAGE BASSMS : LE PROJET AXESS DE CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE ...

Avant toute chose, rappelons-nous qu'AXESS est le regroupement des principaux syndicats employeurs de la convention 66/79, CHRS et de la convention 51 (NEXEM et FEHAP). Comme les négociations nationales sont au ralenti et que des attaques nauséabondes circulent sur les syndicats ayant fait valoir leur droit d'opposition, il est nécessaire de chercher à comprendre ce qui nous attend si Axess revient à la charge avec un nouveau projet de cet acabit. Mais pourquoi cette opposition ?

EXPLICATION DE TEXTE SUR LA CLASSIFICATION/REMUNERATION

Les fantasmes autour de cette convention sont nombreux. Rien de plus normal car il s'agit volontairement d'un projet très technique (ou comment noyer le poisson). Cependant il est à rappeler que les syndicats salariés ont aussi fait des propositions, qui n'ont pas ou peu été étudiées. AXESS veut absolument faire passer son projet ou, du moins, faire en sorte que ce projet soit la base de la négociation... **Pour SUD c'est intolérable...**

Il faut casser un mythe : **le mérite n'a rien à voir avec ce projet**, il ne s'agit que d'un projet à critères classants dont dépendra en grande partie votre salaire.

Voici donc les 4 éléments qui permettront de vous situer au sein d'une « classe d'emploi »

1. Votre diplôme selon votre niveau d'études (8 niveaux)

Vous serez positionné.e dans un système de classes. Mais ce n'est plus cela qui déterminera votre salaire. En effet, vous allez être jaugé selon 3 référentiels distincts.

2. Technicité et réflexions (8 niveaux)

1. Exécuter des consignes / 2. Appliquer des méthodes connues / 3. Sélectionner la bonne approche / 4. Adapter ses choix / 5. Concevoir une solution / 6. Orienter les approches et les moyens / 7. Diriger un domaine / 8. Imaginer et concevoir des solutions.

3. Connaissance de l'environnement professionnel (6 niveaux) :

1. L'emploi ne requiert pas de connaissances au-delà de son domaine d'activité. / 2. La connaissance de son environnement est requise pour maîtriser les impacts de ses propres actions. / 3. Connaissance large de son environnement de travail et des emplois dans les domaines connexes à sa propre activité. / 4. Une maîtrise complète de l'environnement intégrant la compréhension fine des enjeux des domaines connexes. / 5. Une très bonne connaissance de plusieurs domaines professionnels au-delà de celui propre à l'activité. / 6. Une maîtrise de tous les domaines d'activité de l'entité.



4. Organisation, communication et relations (8 niveaux)

1. Tâches / 2. Cadre de travail défini / 3. Cadre de travail homogène / 4. Cadre de travail diversifié / 5. Cadre de travail interdépendant / 6. Cadre de travail hétérogène / 7. Direction / 8. Direction et influence

Pourquoi Faire simple ?

AXESS a essayé de préciser comment nous placer dans telle ou telle case mais c'est pour le moins obscur, et surtout Axess oublie de préciser que tout cela se fait à moyens constants. Traduit en français cela veut dire que même si vous répondez à tous les critères pour pouvoir être un.e des heureux.ses élu.es si le cadre a plusieurs candidat.es à une promotion, il devra faire un choix, il n'y en aura pas pour tout le monde. De plus la notion d'autonomie est mise particulièrement en avant mais êtes-vous libre de votre autonomie au travail ou est-ce l'employeur qui décide de vos fiches de postes ? Pour l'instant c'est votre diplôme qui correspond à une grille salariale mais ce ne sera plus le cas. D'ailleurs votre hiérarchie effectuera une moyenne de ces notes et vous imposera une dernière évaluation.

Votre salaire pourra donc fluctuer à son bon vouloir selon 5 critères :

1. Salarié en phase de consolidation de ses pratiques professionnelles et ses connaissances opérationnelles. / 2. Salarié disposant des compétences professionnelles requises dans son emploi et/ou disposant de la certification requise dans le cas de métiers réglementés et exerçant son activité sous contrôle fréquent. / 3. Salarié en maîtrise de ses compétences professionnelles dans son domaine d'activité et exerçant son emploi avec l'autonomie attendue. / 4. Salarié disposant d'une maîtrise large des compétences requises dans l'emploi et disposant de capacités complémentaires découlant de son

expérience. En capacité de tenir un rôle de référent vis-à-vis de collègues moins expérimentés. / 5. Salarié référent dans son emploi, disposant d'une expérience large dans des environnements diversifiés, en capacité d'arbitrer en cas de situations nouvelles ou inhabituelles et disposant d'une autorité technique.



une promesse d'avenir décadent que l'on peut éviter.

Nous sommes donc devant un projet qui cherche à casser nos diplômes, à placer les salarié.es dans un esprit constant de compétition. Pensez-vous réellement qu'une association ou un département en déficit va nous donner de l'autonomie et donc un salaire décent ? Ou chercheront-ils à nous maintenir en simples exécutant.es pour éviter de vider leurs caisses ?

Lors de vos entretiens professionnels, demandez à vos responsables comment vous serez évalué.es. Voilà ce que nous réserve l'avenir si nous ne résistons pas ensemble. Nous vous invitons donc à prendre contact avec nos délégué.es syndicaux.caux, nos élu.es du personnel pour résister face à cette catastrophe annoncée... **De cela dépendra votre salaire et votre avenir !**

Contribution :
SUD Santé-Sociaux 29
2 Rue Amiral Nielly 29200 BREST
sudsantesociaux29@gmail.com

