

La Fégapei vient de faire connaître ses propositions de refonte de la CC 66. La nouvelle architecture des emplois et des salaires, comme leur projet de nouvelle rédaction de la convention, sont une insulte aux salariés des établissements. Ils appellent cela une révision, c'est une accumulation de reculs majeurs, édifiants !

Projet Fegapei Le retour du refoulé

La première partie du texte de la Fégapei est un projet de "nouvelle architecture" qui fait appel à une classification des emplois et services en 3 catégories (les emplois de réalisation, d'organisation et des entreprises adaptées). Ce texte fait également appel à un modèle de rémunération basé sur la définition de 4 groupes fonctionnels et 5 éléments de rémunération.

La deuxième partie, la plus importante est un projet de réécriture de la convention collective, un condensé des pires attaques patronales possibles. Remise en cause du droit de grève, généralisation de l'annualisation du temps de travail, remise en cause des congés conventionnels, indemnisations réduites de 2/3 en cas de licenciements et de départs à la retraite, introduction du délai de carence de 3 jours en cas d'arrêt maladie, etc...

Une architecture nouvelle ?

La nouvelle classification des emplois introduisant les groupes fonctionnels (4 groupes) constitue la principale attaque sur nos statuts. Elle introduit la possibilité pour une même profession de hiérarchiser/spécialiser des fonctions. Un éducateur spécialisé pourra par exemple être un coordinateur ou un animateur d'une équipe ou un « spécialiste » de l'accompagnement de stagiaires. Cette fonction particulière sera intégrée dans le calcul de la rémunération de base. Pour un même métier il n'y aura donc plus de salaire de base commun.

En ce qui concerne les salaires, ils seront composés d'une rémunération de base fonctionnelle et non plus par métiers, ils comporteront une indemnité complémentaire liée soit à une spécialisation dans l'accompagnement d'un public spécifique, soit liée aux conditions de travail particulières. A cela s'ajoutera une part variable (liée à la réalisation d'objectifs individuels et collectifs) et une part liée à l'ancienneté...

Le salaire individualisé !

Le régime indemnitaire sera composé de 5 types d'indemnités complémentaires qui pourront se cumuler : une indemnité pour les professionnels qui subissent des anomalies de rythme de travail ; une indemnité pour ceux qui « réalisent des actes auprès des personnes accompagnées requérant un effort physique ou moral... » ; une indemnité pour des missions spécifiques ; une indemnité liée à l'implantation géographique ; une indemnité particulière pour les Directeurs Généraux.

Dans les éléments du salaire une part variable (le salaire au mérite) doit s'ajouter à la part complémentaire et de base du salarié. Il s'agit donc d'une deuxième variable qui serait liée à la réalisation individuelle et collective d'objectifs. Dans cette part variable il y aurait donc une partie collective liée aux résultats. Elle serait versée en fin d'année ou au terme du CPOM (contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens). On entre ici dans une logique d'intéressement aux résultats, aux chiffres d'affaires... La marchandisation du secteur sanitaire et social trouve ici son aboutissement...

Enfin le dernier élément constitutif du salaire : l'ancienneté. La progression de 1% par an avec un allongement du déroulement de la carrière qui reste à définir est calquée sur le modèle de la CC 51. Le poids de l'ancienneté de l'expérience professionnelle dans la rémunération des salariés est considérablement réduit.

A ce stade des propositions des syndicats employeurs et de la Fegapei en particulier, on ne peut que refuser une démarche qui vise la fin des métiers et des qualifications, qui individualise les salaires et porte gravement atteinte aux cadres collectifs de revendication et de travail.



Solidaires
Union syndicale

Fédération Sud Santé-Sociaux
"Solidaires - Unitaires - Démocratiques"

70 rue Philippe de Girard
75018 Paris
Tel : 01 40 33 85 00
Fax : 01 43 49 28 67
Site internet : www.sud-sante.org

Paris, le 7 avril 2008

L'essentiel du document de la Fegapei.

Les propositions de révision de la CCNT 66

Titre IV : le contrat de travail

Chapitre 1 :

Article 2 : détaille les clauses spécifiques du contrat de travail.
On notera l'introduction de :

"*le cas échéant d'une clause de mobilité, une clause de non concurrence, une délégation de pouvoirs*"...

Article 4 : Période d'essai

"*La durée de la période d'essai est fixée à : 3 mois pour les salariés non cadres, 6 mois pour les salariés cadres*".

"*La rupture de la période d'essai, qu'elle émane de l'employeur ou du salarié est soumise à un délai de prévenance fixé comme suit : 2 jours travaillés pour les non cadres, 5 jours travaillés pour les cadres*"...

Chapitre 2 :

Article 2 : Exécution du contrat de travail.

"*Enfin, le salarié exerce ses fonctions en conformité avec le projet d'association et le projet d'établissement*"...

Article 3 : absences

"*Le salarié doit prévenir ou faire prévenir sa hiérarchie de son absence de son poste de travail, préalablement lorsque l'absence est prévisible, dès les premières heures de l'absence lorsqu'elle ne l'est pas*"... "Le défaut de prévenance et/ou de justification dans les délais indiqués ci-dessus est susceptible d'entrainer des sanctions"...".

Chapitre 3 :

Article 3 : indemnité conventionnelle de licenciement

"*Le salaire de référence à prendre en compte pour calculer l'indemnité de licenciement correspond au tiers des salaires bruts, y compris les indemnités permanentes, versées au cours des trois derniers mois complets travaillés*"...

Article 4 : départ volontaire à la retraite

"*Le salaire de référence à prendre en compte pour calculer l'indemnité de départ à la retraite correspond au tiers des salaires bruts, ...*"

L'analyse et les commentaires de SUD

C'est à de nouvelles rédactions d'articles de la CC 66 que nous avons à faire. Dans le cas de cet article le projet patronal intègre les recommandations de l'accord interprofessionnel relatif au personnel d'encadrement du 25/04/83.

Pour la rédaction de cet article il est fait référence à l'accord interprofessionnel du 11 janvier dernier. Accord que nous avons dénoncé, et qui prévoyait en matière de période d'essai, 1 à 2 mois maximum pour les ouvriers et employés, 2 à 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens et 3 à 4 mois pour les cadres... Pour les délais de prévenance pendant la période d'essai, 48 heures avant 1 mois, 2 semaines après 1 mois, 1 mois après 3 mois de présence... Cela donne une idée des reculs proposés !

Cette disposition nouvelle est contraire à tout esprit d'indépendance du salarié vis à vis de l'employeur. Si la conformité avec le projet d'établissement est souhaitable mais pas obligatoire, être en conformité avec le projet associatif est plus que suspect. Les orientations des associations peuvent être de nature particulière (ex. confessionnelles) les salariés doivent pouvoir garder leurs propres conceptions techniques, éthiques et idéologiques.

Une obligation supplémentaire pour le salarié qui risque en plus une sanction. On infantilise un peu plus les personnes, on rend responsable des dysfonctionnements éventuels d'un service la personne malade ou accidentée.

Alors que notre régime actuel est d'1/2 mois par année d'ancienneté, pour un maximum de 6 mois pour les non cadres, la nouvelle règle proposée 1/3 des salaires bruts, n'a qu'une fonction, pénaliser encore plus le salarié licencié, rendre les licenciements moins coûteux donc plus faciles.... La Fegapei produit même un magnifique tableau montrant que leur proposition est encore largement au dessus de ce que prévoit le code du travail, doit-on dire "merci patron" une fois licencié ?

Même calcul pour le départ à la retraite, une fois de plus et sans honte ils ne nous proposent que des pertes sèches... Faites le calcul sur 6 mois... SCANDALEUX!

Titre V : Durée du travail

Chapitre 1 : Temps de travail

Article 2 : Durée quotidienne de travail

La journée de travail peut être continue ou discontinue. La durée quotidienne maximale de travail est fixée à 10 heures. Toutefois pour répondre à des situations particulières, elle peut être portée à 12 h conformément aux dispositions légales. Des dispositions spécifiques sont toutefois applicables en cas de transfert et pour les travailleurs de nuit.

Article 3 : durée hebdomadaire de travail

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif est fixée par l'accord de branche du 1er avril 1999.

Chapitre 2 : repos obligatoires.

Article 1 : Temps de pause

Article 2 : repos quotidien

"La durée ininterrompue de repos entre deux journées de travail est fixée à 11 heures consécutives. Toutefois lorsque les nécessités de service l'exigent, pour les personnels assurant le coucher et le lever des usagers, cette durée peut être réduite sans être inférieure à 9 heures. Les salariés concernés par l'alinéa précédent acquièrent une compensation proportionnelle à la durée du repos réduit".

Article 3 : repos hebdomadaire

"Le repos hebdomadaire est fixé à deux jours par semaine.... Le salarié bénéficie au minimum de 22 dimanches non travaillés par année civile. Il peut toutefois être dérogé à cette disposition par accord entre l'employeur et le salarié".

Chapitre 3 : Organisation du temps de travail.

"Dans le présent chapitre, sont définis, de façon non exhaustive les différents outils auxquels les associations peuvent recourir afin de déroger au principe du décompte hebdomadaire de la durée de travail".

Article 1 : Quatorzaine

"Le temps de travail peut être organisé sur la base de 2 semaines soit, en vertu de la durée légale actuelle, sur une base de 70 heures"...

Article 2 : Cycle

"La durée du cycle est au minimum de 2 semaines et au maximum de 12 semaines"...

Article 3 : jours de réduction de temps de travail sur l'année.

"39h=23j ; 38h=18j ; 37h=12j ; 36h=6j" L'employeur établit, en fonction des nécessités de service, le calendrier et les modalités de prises des jours RTT"

Pas de précision dans cette version sur le nombre de séquences de travail ni sur leur durée minimum. La porte est donc ouverte pour tous les abus. Les autres dispositions reprennent l'accord de branche...

Aucune avancée.. Le contingent des heures supplémentaires n'est pas fixé (Art.4), il est de 110 heures dans l'accord de branche.

Pas de modifications

Cette nouvelle réécriture autorise une souplesse de plus, dans la version précédente entre 9 et 11 heures, quelque soit le temps les salariés bénéficiaient d'un repos compensateur de 2 heures.

Les personnels éducatifs ou soignants subissant des anomalies de rythme de travail avaient une durée du repos de 2,5 jours. Cette disposition plus favorable disparaît. La dérogation sur le nombre de dimanches travaillés est malhonnête. Une règle commune doit être définie sans possibilité de dérogation. Compte tenu des pertes de pouvoir d'achat, les salariés pourraient se trouver en compétition pour travailler des dimanches supplémentaires... IDF obligent...

Les employeurs vont pouvoir définir unilatéralement des modes d'organisation du temps de travail pour les salariés des établissements. Ils pourront le faire par service et par "unités cohérentes de travail"...

C'est la fin de la référence à la durée hebdomadaire de travail

L'employeur a le choix absolu d'organiser le temps de travail. Avec la perte des congés "trimestriels", l'annualisation/modulation (Article 5) va se généraliser, en couvrant ainsi les périodes de fermetures des établissements. Le patron fera ce qu'il voudra de nos RTT... Il pourra même nous les racheter (Article 4).

Suite du Chapitre 3 : Organisation du temps de travail

Article 9 : Horaires de travail

"Les salariés peuvent également, notamment pour assurer la continuité de la prise en charge des personnes accompagnées, ne pas être occupés selon un même horaire collectif"...

Chapitre 4 : Travail à temps partiel

Article 1 : conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel.

"La modification éventuelle de la répartition de la durée du travail préalablement déterminée doit être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle la modification doit intervenir"

"En cas d'urgence, ce délai peut être réduit à 3 jours"...

Chapitre 5 : congés payés

Là aussi un long et unique article.

Toujours plus de souplesse ! Le décompte des heures sera effectué quotidiennement. Pour un même service les horaires et les contraintes des salariés pourront être différents. Il y a de la place pour "les compétences", après le salaire individualisé, le travail à la tâche...individuelle.

C'est en fait un très long article mais qui résume assez bien l'esprit du texte de la Fegapei. Les temps partiels doivent être flexibles, corvéables... et se taire ! Quant au délai de prévenance il est ramené à 3 jours, dans les établissements et les services, il y a et aura toujours urgence. C'est la fin de la moindre parcelle de protection pour les salariés en temps partiel imposé.

Le code du travail prévoit encore les congés annuels donc nos employeurs aussi. Ouf ! Par contre ils proposent de supprimer les congés d'ancienneté ou de les réduire de moitié...

La maladie non professionnelle est exclue des périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul de la durée du congé. Il est donc interdit d'être malade, sinon les pertes de congés seront significatives...

Le montant des IDF serait en discussion, mais le plus important à notre avis est que dans la nouvelle rédaction les jours fériés ne sont pas précisés. La récupération du férié qui tombe un dimanche pour les personnels qui ont des horaires d'internat n'est pas non plus mentionnée...

Titre VI - Avantages sociaux.

Chapitre 1 : Absences Indemnisées

Article 1 Congés pour évènements familiaux

Articles 2 et 3 : Congés pour maladie d'un enfant et congé de présence parentale.

"Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés. Aucun de ces jours ne peut être fractionné"..."Tout salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie... rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut bénéficier aux conditions et selon les modalités prévues par la loi, d'un congé de présence parentale dont l'indemnisation est assurée par la caisse d'Allocations familiales"..."

Article 4 : Maladie

"En cas d'arrêt de travail dû à la maladie, dûment constatée, le salarié comptant un an de présence dans l'association, sans que soient déduites les périodes de suspension, reçoit, après un délai de carence de trois jours pour chaque arrêt de travail et à condition qu'il bénéficie d'indemnités journalières de SS"..."Les indemnités ci-dessus ne sont dues qu'en contrepartie du droit de l'employeur de faire procéder à un contrôle médical..."

Les 2 jours pour le mariage d'un enfant disparaissent. 1 ou 2 jours supplémentaires pour les délais de route aussi. Tout est bon à prendre pour la Fegapei.

Pas le moindre progrès dans la CC 66 sur ce terrain. La CC 51 prévoit 4 jours rémunérés par enfant et par an. Nos employeurs n'envisagent rien de plus alors que notre revendication très ancienne porte sur 12 jours par an pour enfant malade... Pour la présence parentale ils ne font que reprendre l'article L122-28-9 du code du travail.

C'est la suppression dans la convention de l'absence d'un délai de carence en cas d'arrêt maladie. La pénalisation du malade continue... et s'aggrave.

Avec le flétrissement en plus !

Partie I - Dispositions permanentes

La propositions de révisions de la CCNT66

L'analyse et les commentaires de SUD

Titre II Principes Généraux	
Chapitre I : Non discrimination et égalité professionnelle	RAS
Article 1 : non discrimination Cet article reprend les dispositions de l'article L 122-45 et suivants du code du travail.	D'accord avec la démarche sauf que le paragraphe de l'article cité fait la promotion des CESU, mesure s'il en est à fabriquer un peu plus de précarité avec l'aval demandé des organisations syndicales et sur le compte du CE bien évidemment...
Article 2 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et application du principe à travail égal, salaire égal. <i>"Pour faciliter cette dernière, les parties signataires de la présente convention collective soulignent l'intérêt des dispositifs du tupe chèque emploi service universel qui peut être financé notamment sur le budget des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise"...</i>	
Chapitre II : Prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement moral. Un seul article qui reprend des articles du code du travail.	Il n'est pas inutile de reprendre ces dispositions.
Chapitre III : Liberté syndicale et liberté d'opinion. Article 1 : Liberté syndicale et liberté d'opinion.	Même rédaction que dans l'actuelle CC 66.
Titre III - Dialogue social	
Chapitre 1 : Carrière des représentants du personnel Article 1 : Déroulement de carrière des représentants du personnel. <i>"Ils bénéficient en fin de mandat d'un entretien professionnel avec leur hiérarchie dans le but de faciliter la reprise de leur poste de façon pleine et entière. Cet entretien peut déboucher sur des actions de formation notamment en vue d'une actualisation de leurs connaissances"...</i>	Curieuse façon de considérer que les représentants du personnel peuvent avoir un déroulement de carrière à part des autres salariés. Aucune proposition concrète si ce n'est un entretien individuel et une éventuelle formation.
Chapitre 2 : Exercice du droit syndical Article 1 : délégués syndicaux Rien de neuf....	Une fois de plus rien de nouveau, notamment en terme de crédit d'heures pour les délégués syndicaux dans les établissements de moins de 50 salariés. Dans la CC 51 les DS disposent de 4 heures... Une rédaction de cet élément de l'article qui peut poser des problèmes dans des établissements mal dotés en personnels. Une interprétation qui peut faire craindre le pire dans certains établissements où règne un climat anti-syndical...
Chapitre 3 : Représentation du personnel Article 1 : élections professionnelles <i>"il est toutefois précisé que pour les élections, relèvent du collège ouvriers et employés..."</i> . Article 2 : Délégués du personnel	S'il y a intégration de cette formulation, les collèges électoraux seront systématisés... Réaffirmation d'une délégation unique du personnel possible. Disparition du partage du crédit d'heures entre titulaires et suppléants...

Suite Titre III : Dialogue social

Suite du Chapitre 3 : représentation du personnel.

Article 3 : Comité d'Entreprise
RAS

Article 4 : Modalités d'information du CE dans les associations de plus de 300 salariés.

Article 5 : CHSCT
RAS

Article 6 : Prévention et règlement des conflits collectifs.
"Afin de permettre la continuité de prise en charge des personnes accompagnées par les associations, les salariés préviennent dans la mesure du possible leur hiérarchie de leur participation et de sa durée, dans les 48 heures précédant le mouvement de grève"...
"Cette négociation peut notamment aboutir à la mise en place d'un service permettant d'assurer la sécurité des personnes accompagnées en cas de grève"...

Pas de progrès en vue notamment sur la participation employeur aux activités sociales et culturelles bloquées depuis fort longtemps à 1,25% de la masse salariale.

Dans cet article il est proposé une simplification des modalités d'information du CE en un seul rapport. On peut s'attendre au pire. L'opacité des comptes associatifs est de plus en plus importante, notamment pour les non spécialistes que sont l'immense majorité des salariés des établissements...

Le dialogue social pour nos employeurs se résume à porter atteinte au droit de grève en instituant une obligation de prévenance et en proposant de négocier un service minimum. C'est inacceptable !!!

Un accord collectif ne peut instituer un préavis de grève dans le secteur privé (cf. code du travail).

Après lecture des propositions de la Fegapei, le syndicat SUD Santé Sociaux à ce jour interdit de participer aux commissions paritaires nationales (CPN), souhaite par ce document faire connaître à tous les salariés des associations et établissements adhérents à la CCNT 66 quels sont les intentions réelles de leurs employeurs.

La convention collective du 15 mars 1966 ne peut être mise en pièces de cette façon. Nous devons nous mobiliser pour défendre les acquis conventionnels, mais aussi pour faire progresser ces derniers.

Il ne peut y avoir aujourd'hui de salaires en dessous de 1500 Euros, il ne peut y avoir toujours plus de temps partiels imposés et emplois aidés, toujours plus de précarité. Les salariés doivent tous ensemble s'engager dans la défense des métiers du médico-social et du social, refuser les modes de gestion des personnels infantilisants et destructeurs des cadres collectifs de travail, refuser la remise en cause des formations et des diplômes, exiger des budgets à la hauteur des besoins médico-sociaux et sociaux des populations.

La Fédération Sud Santé Sociaux revendique une convention collective unique pour l'ensemble du secteur sanitaire et social. Elle sera avec ses militants et ses adhérents au côté de tous les salariés en lutte et participera à toutes les initiatives unitaires qui appelleront à la mobilisation des salariés pour faire échec aux projets patronaux de casse de la CC 66.

La Fédération Sud Santé Sociaux appelle tous les salariés syndiqués et non syndiqués à s'organiser et se regrouper dans des collectifs de défense et d'amélioration de la CC 66 dans les établissements et les départements.