

Négociation conventionnelle CCNT 66

Présentation du projet employeurs

Ce qu'est le document

- Au regard des enjeux de notre secteur
- La présentation du projet employeurs pour l'amélioration de la convention collective
- Issu des propositions employeurs déjà formulées
- Enrichi de la négociation en CNPN puis en CMP ces 16 derniers mois
- Construit autour de plusieurs thématiques de négociation

Sommaire

- **Les enjeux**
 - Présentation par la Fegapei
 - Présentation par le Syneas

- **Les thématiques** (présentation conjointe)
 - La classification: les regroupements de métiers, les niveaux de qualification et les positions intermédiaires d'emploi
 - La rémunération
 - Les congés
 - La pénibilité
 - La complémentaire santé

Présentation des enjeux par la Fegapei

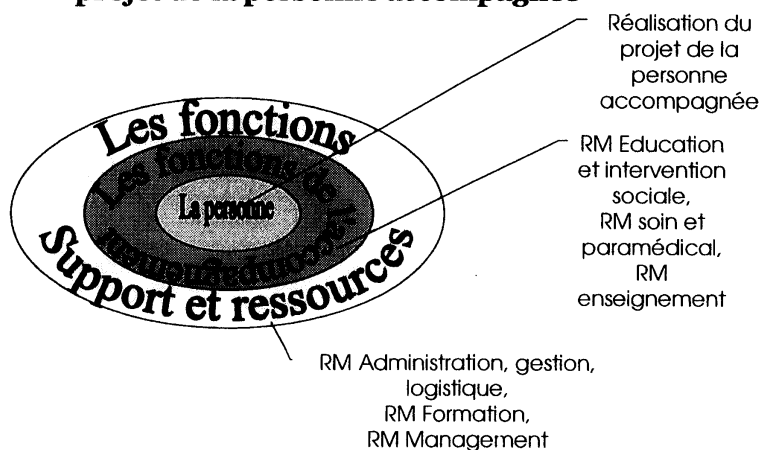
Champ du handicap

Textes et jurisprudence

Les principales lois qui ont apporté un changement dans le secteur du handicap :

- ☛ Loi n°2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico- sociale sociale
- ☛ La loi 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- ☛ Loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires
- **L'Europe :**
 - ☛ Recommandation du Comité des Ministres aux États membres relative à la désinstitutionalisation des enfants handicapés et leur vie au sein de la collectivité.
- **Jurisprudence :**
 - ☛ Cour de cassation 01.07.2009 : cadres et non cadres, pas de différences systématiques

Une nouvelle classification répondant à une même finalité professionnelle : tous les professionnels concourent à la réalisation du projet de la personne accompagnée



Présentation des enjeux par le Syneas

Enjeux Syneas

- **L'évolution des politiques sociales**
La profonde modification de l'ensemble du dispositif d'intervention sociale
- **L'encadrement budgétaire**
De la multiplication des nouveaux instruments de pilotage du secteur social et médico-social (CPOM, groupements de coopération, etc.) à l'abandon progressif de la procédure d'agrément
- **La décentralisation**
L'évolution des compétences des collectivités locales
- **L'évolution du droit du travail**
La place grandissante accordée par le législateur aux accords d'entreprise

Propositions employeurs

La classification

Le contexte actuel

Une classification qui ne répond pas à une même logique pour tous les professionnels

- Une succession de textes visant soit une mission exercée par le salarié (exemple, l'annexe 3), soit un type d'établissement (exemple, l'annexe 10), soit une catégorie de salariés (exemple, l'annexe 6).

Une classification qui n'est pas équitable

- La rupture de l'égalité de traitement entre les salariés : ceux-ci sont identifiés soit par leur mission, soit par le type d'établissement dans lequel ils travaillent, soit par leur statut, au détriment de la réalité du travail effectué.

Une classification qui ne favorise pas la construction d'un parcours professionnel

- Les différentes grilles de déroulement de carrière ne sont pas construites sur les mêmes bases. Elles ne peuvent donc pas être comparées et permettent difficilement une porosité entre les emplois et les activités.

Les objectifs d'une nouvelle classification

- Une classification qui a un sens, une logique, une cohérence d'ensemble
 - Un 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/emplois couverts par la convention collective.
- Une classification qui permet aux professionnels de visualiser et de construire leur parcours professionnel
 - dans un même regroupement de métier (RM), la proximité des emplois permet de visualiser une logique de progression des professionnels ;
 - dans des RM différents, la classification des métiers/emplois permet au salarié de mettre en œuvre ses compétences en occupant un métier/emploi au sein de l'un ou de l'autre regroupement de métiers plus aisément dans une logique de parcours professionnel.
- Une classification qui rend plus attractif notre secteur
 - Cette classification accroît l'attractivité du secteur en offrant à tous les salariés des perspectives professionnelles variées et intéressantes et permet aux associations de fidéliser leurs collaborateurs en favorisant le développement de leurs compétences et leur évolution au sein de l'association.

Une nouvelle classification

Position	Niveau de qualification	RM Éducation et intervention sociale	RM Soins et paramédical	RM Enseignements	RM Administration, gestion et logistique	RM Formation	RM Encadrement/ hiérarchique/ management
A *	-						
B	5						
C	4						
D	3						
E	2						

Positionnement des cadres: une distinction est opérée entre les cadres techniques et hiérarchiques

Accord

En discussion

A* : « 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 dans le cadre des entretiens professionnels. L'obtention de ce niveau de qualification devra être prise en compte prioritairement dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences de l'association. »

Système de classification les niveaux de qualification et les positions intermédiaires d'emploi (1)

- La logique d'un système basé sur les niveaux de qualification : c'est le niveau de qualification qui détermine le niveau de classification
- Le niveau de qualification est le principe fondateur de la future grille de classification garant de la qualité de service aux personnes

Système de classification les niveaux de qualification et les positions intermédiaires d'emploi (2)

En ne prenant en compte que les niveaux de qualification, la classification se trouve déterminée par la formation d'origine tout au long de la carrière sans progression possible hormis l'obtention d'un niveau de qualification supérieur.

Dans une dynamique conjointe d'évolution des carrières des collaborateurs et d'amélioration continue des services des publics pris en charge, il faut compléter le dispositif de classification pour:

- Permettre une progression de carrière effective, pour tous les métiers et emplois du secteur;
- Valoriser les compétences mises en œuvre ;
- Baser la progression sur des critères liés au professionnalisme;
- Favoriser la mobilité professionnelle.

Système de classification les niveaux de qualification et les positions intermédiaires d'emploi (3)

Le système des positions intermédiaires d'emploi doit permettre de remplir ces objectifs. Il implique de:

- Construire des indicateurs conventionnels caractéristiques de situations de travail dans chaque métier;
- Fixer conventionnellement pour chaque niveau de classification plusieurs seuils de professionnalisme
- Déterminer un suivi particulier et sécurisant pour les collaborateurs qui présentent des difficultés pour évoluer

La rémunération

La rémunération

- Les minima conventionnels doivent être plus élevés pour garantir aux salariés une rémunération juste et attractive face au marché du travail.
- La structuration du salaire:
 - Un coefficient de base par niveau de qualification traversant tous les Regroupements de métiers;
 - Un régime indemnitaire prenant en compte certaines conditions de travail particulières et existantes (astreintes, travail de nuit...).

L'ancienneté

L'ancienneté

- L'ancienneté: une progression de l'ancienneté identique pour tous
- Une ancienneté valorisée au niveau de la rémunération
- Un volume de l'ancienneté réduit au bénéfice de salaires de base significativement plus attractifs

Les congés

21

Contexte actuel : les congés trimestriels

ANNEXES	PERSONNELS VISÉS	NOMBRE DE JOURS
Annexe 2 Art. 6	Le personnel non cadre, d'administration et de gestion	3 jours consécutifs par trimestre
Annexe 3 Art. 6	Le personnel éducatif, pédagogique et social	6 jours consécutifs par trimestre
Annexe 3 Art. 6	Le personnel éducatif soumis aux servitudes particulières du travail dans les clubs et équipes de prévention pendant les grandes vacances	Congés payés supplémentaires en compensation des 4 semaines de travail, dans la limite de 6 jours consécutifs
Annexe 4 Art. 6	Ergothérapeute, kinésithérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychomotricien (à temps complet et à temps partiel)	6 jours consécutifs par trimestre
Annexe 4 Art. 6	Autre personnel paramédical	3 jours consécutifs par trimestre
Annexe 5 Art. 6	Le personnel des services généraux	3 jours consécutifs par trimestre
Annexe 5 Art. 6	Directeur, directeur adjoint, chef de service éducatif, chef de service pédagogique, conseiller pédagogique, éducateur technique, chef, chef de service animation, assistant social, chef, psychologue, chef de service paramédical	6 jours consécutifs par trimestre
Annexe 6 Art. 17	Cadres techniques et administratifs	3 jours consécutifs par trimestre
Annexe 6 Art. 17	Directeur d'IRTS, directeur d'école à formations multiples, directeur d'école à formation unique, directeur adjoint d'IRTS, directeur adjoint d'école à formations multiples, responsable de centres d'activités, responsable de projet ou chargé de mission, chargé de recherche, formateur, attaché de recherche	9 jours consécutifs à Noël et à Pâques
Annexe 10	Personnel travaillant dans les établissements pour adultes : agent commercial ou technico-commercial, agent de méthodes/chef de fabrication, dessinateur, éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, animateur de formation, moniteur principal d'atelier, moniteur d'atelier de 1 ^{re} classe et de 2 ^{me} classe, agent de planning, agent magasinier-cariste, ouvrier de production ou d'entretien, agent magasinier manutentionnaire, animateur de 1 ^{re} catégorie et animateur de 2 ^{me} catégorie et AMP pour adultes	Il ne bénéficie d'aucun jour de congé payé supplémentaire
Annexe 10	Les médecins spécialistes qualifiés au regard du Conseil de l'Ordre, travaillant dans les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées	6 jours consécutifs par trimestre

Les congés d'ancienneté : par période d'ancienneté de 5 ans, 2 jours ouvrables en plus.

22

Les congés

- Ouvrir une réflexion sur l'attribution des jours de congés conventionnels supplémentaires afin de garantir une équité entre les professionnels et de permettre une harmonisation des situations favorisant ainsi la construction de parcours professionnels.

La pénibilité

Contexte actuel

La CCNT 66 ne prévoit à ce jour aucun dispositif spécifique permettant de prévenir et de compenser les situations de pénibilité au travail

Objectifs

Il convient d'engager une réflexion paritaire pour offrir des réponses aux situations réelles :

- **au niveau de la prévention** : que faire pour empêcher ou limiter l'apparition de la pénibilité
- **au niveau de la compensation** : que faire pour en atténuer et compenser ses effets.

Définition

Définition à partir de laquelle les pistes de réflexion sont ouvertes :

« La pénibilité au travail est le résultat de sollicitations physiques ou psychiques qui, soit en raison de leur nature, soit en raison de la demande sociale, sont excessives en regard de la physiologie humaine et laissent, à ce titre, des traces identifiables sur la santé d'un professionnel »

Définition inspirée de la définition retenue dans le Rapport d'information présenté par le Député Jean-Frédéric Poisson en application de l'article 145 du Règlement par la commission des affaires culturelles, familiales et sociales en conclusion des travaux de la mission sur la pénibilité au travail. 27 mai 2008.

6 pistes de réflexion pour prévenir et compenser la pénibilité

1. Renforcer la présence et l'action des CHSCT en matière de prévention de la pénibilité dans les associations;
2. Former les salariés pour prévenir les situations de pénibilité;
3. Prévenir les effets des situations de travail de nuit sur la santé des professionnels en favorisant la mobilité vers des postes de jour;
4. Compenser les situations d'arythmie du temps de travail;
5. Octroi de jours de repos complémentaires;
6. Conditions de travail des professionnels avancés en âge.

La complémentaire santé

La complémentaire santé

- Les représentants des employeurs et les organisations syndicales de salariés se sont accordés pour travailler à l'élaboration d'une complémentaire santé conventionnelle.
- Il s'agit de constituer un régime de protection sociale sécurisant au regard des inquiétudes liées au désengagement de la Sécurité sociale sur le terrain de la Santé

- Un texte à la rentrée qui reprend tous ces thématiques
- Une volonté d'aboutir