



FEDERATION DE LA SANTE et de L'ACTION SOCIALE

CCNT 66 : COMPTE RENDU DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE

Séance du 12 janvier 2010

Ordre du jour :

- Examen du lexique sur la base du document de travail élaboré par les employeurs,
- Ventilation par thématique des tableaux 1, 2, 3,
- Examen du recensement des métiers à ventiler dans les thématiques d'enseignement/formation sur la base des documents élaborés par les partenaires sociaux et à transmettre au plus tard 8 jours avant la séance du 12 janvier,
- Cadres dirigeants et cadre hiérarchiques.

1 – Classifications ... et sens des mots-clés utilisés

La signification du vocabulaire employé par les parties présentes au cours des précédentes commissions paritaires ayant posé problème, la médiatrice Mme BIDET, Présidente de la Commission Mixte Paritaire (CMP) avait mis comme premier point à l'ordre du jour : examen du *lexique*.

Comme convenu lors de la CMP du 10/12/2009, dès le 17 décembre la CGT avait adressé à ce sujet le courrier à la présidente de la CMP :

« Madame la Présidente,

Comme convenu, nous vous adressons, ci-joint :

- 1 - Le diaporama relatif aux résultats de l'Enquête emploi 2007 concernant le champ de la convention collective du 15 mars 1966, ainsi que le détail des emplois associés (en personnes physiques).
- 2 - Les définitions des mots "emploi" et "métier" auxquelles la délégation CGT a fait référence lors de la dernière commission mixte paritaire :

❖ Selon le PETIT LAROUSSE ILLUSTRÉ :

. emploi (de employer, du latin *implicare* : engager) : Occupation confiée à une personne; travail, fonction, place ; Demandeur d'emploi, offre d'emploi: toujours en rapport avec une rémunération.

. métier (*ministerium*: service) :

- Profession caractérisée par une spécificité exigeant un apprentissage, de l'expérience etc. et entrant dans un cadre légal.
- Hist. : Groupement dont les membres sont soumis à une discipline collective pour l'exercice d'une profession.
- Savoir faire, habileté technique résultant de l'expérience, d'une longue pratique.

❖ Selon Françoise PIOTET (dans « La révolution des métiers", PUF, 2002) :

«Avoir un métier, c'est être détenteur d'un patrimoine dont on pense, à tort ou à raison, qu'il a une valeur sur le marché du travail qui transcende celui de l'entreprise ».

Ainsi, si l'emploi renvoie à la notion de place, de fonction, d'occupation, le métier renvoie bien à une expertise, faite d'apprentissage (donc de formation et de professionnalisation), de qualification et d'expérience, et à une expertise organisée, et reconnue dans un cadre légal...

C'est l'approche à laquelle la CGT est profondément attachée. »

Les employeurs s'en tenaient à d'autres définitions et les échanges pour parvenir à un langage commun ont été très (trop) longs.

Finally toutes les délégations se sont accordées :

- pour qu'un « emploi » soit défini comme une activité rémunérée (notion économique), attribuée à une personne détentrice d'un contrat de travail...*et décider finalement sur proposition de l'intersyndicale, que ce terme ne sera plus utilisé puisque dorénavant il sera fait référence aux « métiers ».*
- pour « métier », il a fallu argumenter contre la définition soutenue par les employeurs (celle de l'AFPA) et c'est finalement celle du Larousse qui a été retenue : « *profession caractérisée par une spécificité exigeant un apprentissage, de l'expérience et entrant dans un cadre légal* ».

En refusant d'y ajouter la notion de qualification comme le demandent les délégations CGT et FO, les employeurs ont confirmé leurs véritables intentions en croyant ainsi pouvoir maintenir coûte que coûte un cadre qui continue d'ouvrir la porte aux emplois non qualifiés ... mais sans succès puisque cette définition fait référence aux professions, et donc à la qualification !

Au nom de l'intersyndicale (et de ses travaux préparatoires), la CFE-CGC a affirmé la nécessité évidente et incontournable d'élaborer une « fiche métier » décrivant pour chacun d'entre eux l'ensemble des activités correspondantes et les conditions d'accès.

La Présidente a approuvé... Les employeurs sont réticents, mais « n'ont pas osé un refus frontal ». Partagée par les cinq organisations de salariés, cette exigence reviendra inévitablement sur la table lors des futures séances.

- pour « classification » a été retenu la définition suivante : *opération consistant à identifier les métiers et l'échelle des rémunérations, à les organiser dans un système cohérent et à les situer les uns par rapport aux autres.*

La délégation CFDT, au-delà des notions d'identification, de classement et de rémunération proposait d'ajouter une référence à « la régulation du marché du travail »... ce qui a été unanimement rejeté.

La Présidente proposant d'aborder le terme « filière », l'intersyndicale a rappelé qu'il avait été convenu de ne plus utiliser ce terme. Mais dès lors que certains partenaires en font usage, et puisqu'à l'avenir le terme ne sera plus utilisé (idem pour emploi), elle tient à disposer d'une définition... estimant qu'il faut aussi savoir s'accorder sur le contenu de ce dont on ne veut plus parler !...

Long débat pour aboutir à : *regroupement de métiers participant à une même finalité professionnelle.*

A ce stade, rappel des positions CGT en matière de classifications :

La CGT :

- propose d'organiser la classification des METIERS par niveaux de qualifications allant du niveau V (CAP/BEP) au niveau I (bac + 5 et plus) en prenant en compte :
 - . les diplômes nationaux,
 - . les métiers définis et validés à la Commission Professionnelle Consultative du Travail Social et de l'Intervention Sociale (CPC) et répertoriés à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la branche (UNIFED),
 - . les 15 diplômes relevant du Code de l'Action Sociale et des familles (CASF) du niveau V au niveau I (nomenclature de 1969 : classement en fonction d'un niveau de responsabilité dans le travail).
- n'est pas opposée à une classification organisée par « regroupements de métiers » *si, et seulement si, les dispositions afférant à la durée du travail, aux congés annuels supplémentaires, à la rémunération et aux éléments constituant l'ensemble des annexes existantes sont intégrées dans les dispositions permanentes de la convention collective.*
- revendique le classement au niveau II de l'ensemble des techniciens titulaires d'un diplôme d'Etat sanitaire ou social exigeant 3 années d'études post-bac, en référence au cursus LMD.
- est favorable à l'existence d'un regroupement dédié à l'ensemble des métiers de l'encadrement : cadres d'autorité, cadres techniques et cadres praticiens.

La délégation CGT intervient alors pour rappeler la teneur du courrier adressé à ce sujet par la CGT à la présidente et aux membres de la CMP le 5 janvier 2010 (voir document joint).

2 – Poursuite de l'examen de la ventilation des métiers par thématiques et par « regroupements de métiers »

- métiers du soin et paramédicaux,
- métiers de l'éducation et de l'intervention sociale,
- métiers de l'administration, de la gestion et de la logistique.

L'étude du regroupement des salariés sans qualification et leur classement (et reclassement...) faisant l'objet des plus grandes difficultés, il a été décidé de commencer à travailler sur les trois premiers.

2.1 - Dans chacun de ces « regroupements de métiers », la répartition se fait à partir de quatre tableaux élaborés au cours des commissions paritaires du premier semestre 2009 :

- *tableau 1* : regroupe les métiers nécessitant un diplôme dédié (ex : diplôme d'état d'infirmier),
- *tableau 2* : regroupe les métiers accessibles à partir de plusieurs diplômes dédiés.

Exemples : - *manipulateur en radiologie* : la qualification est soit délivrée par le ministère de la santé soit par le ministère de l'éducation nationale ;

- *esthéticienne* : pour la même appellation, le diplôme est soit un CAP (niveau 5), un BP (niveau 4) ou encore un BTS (niveau 3).

- *tableau 3* : regroupe les métiers accessibles à partir d'un niveau de qualification sans qu'un ou des diplômes spécifiques ne soient requis (ex : formateur).

2.2 - Construction des « regroupements de métiers » :

- *regroupement des métiers du soin et paramédicaux* : ne pose pas de problèmes particuliers puisqu'il regroupe des métiers réglementés et référencés à des diplômes d'état, des certificats de capacité, des

diplômes professionnels etc. ;

- *regroupement des métiers de « l'éducation et de l'intervention sociale »* : comme on pouvait s'y attendre, les discussions font très rapidement apparaître des divergences de fond entre les délégations employeurs et celles des syndicats de salariés, celles-ci portant notamment sur la classification de métiers faisant référence à des diplômes de niveaux de qualification différents (ex : TEF et CEF pour les métiers de l'économie sociale et familiale ou encore métier d'esthéticienne).

Au prétexte de simplification... les employeurs proposent de ne répertorier dans la classification que le niveau de formation le plus bas requis pour l'exercice d'un métier, et lui seul, en affirmant en faire une règle commune applicable à l'ensemble des regroupements de métiers !

L'ensemble des organisations syndicales de salariés exige, au contraire, que chaque niveau apparaisse suivant les diplômes dédiés.

On aura compris que les employeurs désiraient continuer à pratiquer comme par le passé, avec une seule et même dénomination (affectée du coefficient le plus bas)... La voie étant ainsi ouverte au recrutement de personnel ayant une qualification supérieure en les rémunérant à minima !...

La Présidente suggère qu'en dehors de la CMP, les partenaires puissent se réunir et évoquer sérieusement ce problème de *sur-compétences* intimement lié à celui de *sous-qualification*.

Les employeurs, contraints de reproduire leur « philosophie de base » et de la déployer lors du concret de la négociation, demandent une suspension de séance ; à leur retour ils annoncent qu'ils sont d'accord pour que les niveaux soient différenciés. Dont acte.

Suite à cette séquence, la discussion s'engage inévitablement sur les niveaux de formation requis, les fiches métiers, les incongruités des propositions employeurs comme celle « d'inventer » un agent de soin, emploi qui n'existe même pas dans le texte conventionnel actuel !...qui est-ce ?, que fait-il ? etc.

La délégation CGT réaffirme qu'aucun regroupement de métiers, quel qu'il soit, ne doit dorénavant comporter des métiers qui ne soient au minimum de niveau 5. La situation des personnels en poste devra être réglée par une réelle volonté de les former ; les anciens postes de travail sans qualification demeurant « en cadre d'extinction ». FO va dans ce sens et propose que chaque salarié soit au minimum titulaire d'un BEP sanitaire et social.

Les employeurs sont contraints à nouveau au débat sur leur politique de recrutement et de formation. Ils « s'engagent » à mettre en place un réel dispositif de formation car ils considèrent que le secteur se doit de proposer la promotion sociale en recrutant du personnel non formé.

Pourquoi pas !... mais nous en sommes encore aux déclarations de bonnes intentions ; il arrivera un moment au cours de ces négociations pour « l'amélioration de la convention collective » (vocabulaire partagé unanimement !) où cet impératif à recruter du personnel qualifié (qui fait l'unanimité) va devoir se concrétiser, soit directement, soit par une mise en place concrète d'un processus de formation sérieux, incontournable et qui ne soit pas différé sans cesse.

La délégation CGT demande alors que l'annexe 8 de la convention, que les employeurs prétendent obsolète (mais que certains continuent pourtant d'appliquer !), soit réétudiée et réactualisée à cet effet en intégrant les évolutions des dispositifs de droit commun en matière de formation, et en l'ouvrant à l'ensemble des métiers de la convention.

La présidente propose qu'elle fasse l'objet de discussions entre les employeurs et les syndicats de salariés dans le cadre des négociations ... gêne dans les rangs employeurs !

Cette suggestion est proposée de façon neutre (fonction oblige...) mais avec un léger sourire...Il nous semble à ce moment que la Présidente évalue de mieux en mieux la difficulté de sa tâche.

Conclusion

Encore une fois, avec quelques nuances à la marge, l'ensemble des organisations syndicales de salariés sont en phase sur le sujet : nous en sommes aux classifications... et nous parlons d'abord d'amélioration !

Les employeurs se rendent à l'évidence. Ils ne parviennent pas à faire valoir leur stratégie visant à conserver coûte que coûte un volant d'emplois sans qualification alors que rien ne le justifie (sauf leur volonté de flexibiliser et d'individualiser le travail), comme la délégation CGT et d'autres délégations de salariés l'ont démontré en séance.

Ils ne parviennent pas non plus à diviser les salariés sur ce sujet : ou bien il leur faudra recruter du personnel formé, ou bien ils devront en passer par un dispositif de formation de grande qualité.

Les salariés de la CCN 66 savent à quoi s'en tenir après le document provocateur de 113 pages de décembre 2008 et celui « du même tonneau », condensé en une vingtaine de pages, qui lui a succédé.

Les luttes pour « *le maintien et l'amélioration de la convention collective* », mot d'ordre précis qui a mobilisé le secteur est sans ambiguïté. Nous nous opposons aux attaques en règle des « patrons du social », à leur volonté d'introduire « le profit et la rentabilité » dans les établissements où nous travaillons.

Leur attitude zélée pour relayer, voire amplifier les politiques de restrictions prônées par le Pouvoir, peut et doit être combattue.

La commission mixte paritaire est un des lieux où se joue l'avenir du secteur . Les employeurs font le gros dos et jouent la montre... Ils n'ont pas actuellement le rapport de force suffisant pour imposer leurs projets. Les négociations doivent plus que jamais rester sous le contrôle des salariés, pour qu'à tout moment ils puissent peser de tout leur poids dans la balance sur les sujets qui fâchent vraiment : salaires, ancienneté, congés supplémentaires...

Le plus dur est devant nous, sachons nous préparer à une mobilisation vraiment massive et unitaire, sans perdre nos forces dans des escarmouches. A nous tous de faire entendre raison aux employeurs !

Sans entrer dans le détail des blocages qu'ils s'évertuent à introduire, une séquence « ubuesque » a eu lieu lors de cette CMP à propos de la renégociation du contrat de prévoyance de la convention collective... les employeurs ont délibérément provoqué un aller et retour de compétences entre la commission nationale paritaire technique de prévoyance (CNPTP) et la CMP pour finalement ne rien avoir à proposer concrètement en séance, si ce n'est de renvoyer à nouveau le travail technique à faire vers la CNPTP (ce qu'elle était en mesure de produire au cours des réunions des mois précédents)...

Désolant mais significatif d'attitudes irresponsables !... Cependant de façon chaotique et lente, nous entrons peut-être dans une phase de négociations, la présence de la Médiatrice y étant sans doute pour une part. C'est un témoin qui peut être gênant pour les employeurs compte tenu du « cirque » auquel ils se livrent...

Précisons enfin que les deux derniers points de l'ordre du jour n'ont pas été abordés.

La prochaine réunion de la CMP est fixée au 3 février 2010 :

- Reprise du travail sur les tableaux 1,2 et 3..à suivre le 4 (personnel sans diplômes spécifiques ou

niveau de qualification requis).

- NAO (après la conférence salariale, si elle a lieu)
- Prévoyance (après travail technique de la CNPTP).

Montreuil, le 15 / 01 / 2010 17 H

UFAS CGT - FEDERATION DE LA SANTE ET DE L'ACTION SOCIALE
Bourse Nationale du Travail C.G.T. - 263, rue de Paris - case 538 - 93515 MONTREUIL CEDEX

Téléphone : 01 48 18 20 89 – Fax 01 48 18 29 85 – courriel : ufas@sante.cgt.fr

Site internet : www.cgt.fr/santeas