



Fédération Française de la Santé de la Médecine et de l'Action Sociale

CC 66 : Commission mixte paritaire du 11 mai 2010

Négociation salariale.

L'intersyndicale demande aux organisations syndicales employeurs de communiquer leur décision en matière de politique salariale. Le SYNEAS déclare la négociation close et n'avoir pas pris de décision. La FEGAPEI fera connaître sa position en fin de semaine, proposera un avenant. En cas de refus de signature elle prendrait une décision unilatérale. Après une suspension de séance demandée par les organisations de salariés une courte déclaration est transmise.

« Nous réitérons la signature possible d'un avenant proposant 0,6 % au 1^e janvier par une majorité d'organisation de salariés. Nous demandons à la FEGAPEI, qui est seule responsable de l'échec de la négociation annuelle obligatoire, de réétudier sa position, avant la prochaine CMP. »

Proposition des employeurs relative à la formation professionnelle des salariés sans qualification.

« Les organisations employeurs proposent que les salariés dont les activités ne requièrent pas un niveau minimum de qualification soient classés dans la position A « sans qualification ». Elles proposent qu'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. »

Si le nombre d'emplois peut être cerné, il n'est pas possible de savoir combien de salariés sont concernés. Etre sur un poste ne nécessitant pas de qualification ne veut pas dire que le salarié n'en possède pas.

Nous sommes favorables à un dispositif permettant la promotion sociale. Pour autant nous maintenons nos interrogations sur les activités qui ne requièrent pas un niveau minimum de qualification. Pour la majorité de ces emplois, les personnels sont en contact direct avec les usagers. Il est difficile de prétendre qu'une qualité d'accueil et de service ne soit pas liée à des compétences renvoyant à une qualification. Se pose alors la question de la reconnaissance de celle-ci.

Les employeurs, se refusant à une obligation de reclassement ou d'évolution du poste, concèdent de donner une priorité dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et s'engagent à motiver le refus d'accéder à un poste correspondant à la qualification acquise par le salarié.

Notre position est partagée par les autres organisations de salariés au sein de l'intersyndicale. Le SYNEAS se déclare également favorable à notre proposition, à condition que les cadres hiérarchiques soient bien identifiés, tout en acceptant de se ranger à une autre position si une majorité se dessinait. La CFDT souhaite inscrire les cadres techniques dans les regroupements correspondant à leur discipline. La FEGAPEI déclare un changement de position en séparant le cœur de métier des fonctions supports.

L'argument de la FEGAPEI est de rassembler les fonctions supports ; hiérarchique, logistique et formation. Elles seraient conçues comme fonctions au service des personnels et de l'accompagnement. Nous n'entendons pas ce positionnement comme une évolution mais comme un retour à la filière management énoncée au début de la négociation et que nous avons rejetée.

Un tel groupement reviendrait à isoler la fonction de gestion. Il ne correspond pas à notre vision du rôle de l'encadrement qui doit coordonner toutes les composantes de l'établissement ou du service. Il ne nous semble pas non plus être la bonne méthode pour répondre aux enjeux auxquels notre secteur doit faire face.

Les dits enjeux n'ont d'ailleurs jamais fait l'objet d'échanges. Nous avons regretté depuis le début des négociations que « la révision de la convention » ne soit pas précédée d'une discussion sur l'évolution des activités. A la définition d'un nouvel « environnement conventionnel » nous préférons que soient d'abord pris en compte l'évolution des environnements législatifs, sociaux et budgétaires qui impacte la définition des modes d'intervention. Au lieu de cela les discussions engagées sur la base d'activités stables et d'une enveloppe fermée se trouvaient forcément conduites à privilégier une approche gestionnaire répondant à la seule contrainte budgétaire.

La séparation des fonctions gestionnaires des autres fonctions n'est pas la bonne option pour pouvoir aborder les changements et la nécessaire innovation. La récente recommandation sur la désinstitutionnalisation, la procédure d'appel d'offre, l'organisation territoriale et la concurrence sont autant d'éléments qui obligent la définition de nouveaux modes d'intervention. La réponse à ces enjeux et la défense du secteur non lucratif ne seront pas assurés par une approche gestionnaire comme le donnent à penser les propositions employeurs ou les récentes déclarations concernant une convention unique. Affirmer que le projet employeur serait de nature à donner du sens à la démarche entreprise nous laisse dubitatif. Il ne vise au mieux qu'à envisager la réduction du coût du travail. Prétendre que l'adaptation de l'outil conventionnel ait du sens, comme le fait la FEGAPEI, suppose que l'évolution du secteur ait été définie.

Il est fait remarquer par la médiatrice la particularité de notre secteur en ce qui concerne le dialogue social. Si les employeurs et les salariés, au travers de leurs organisations, sont partenaires, ils sont ensemble partenaires avec le financeur pour une activité définie.

La représentante du ministère demande à ce qu'un temps soit pris pour que nous puissions discuter de l'avenir de notre secteur afin que nous en établissions une vision partagée. Les employeurs demandent à pouvoir présenter leur seconde version de propositions. L'ordre du jour de la prochaine CMP portera également sur la prévoyance, la négociation salariale et le calendrier des commissions.

Faisant-fonctions : état des lieux.

La première difficulté consiste à s'entendre sur la définition. Pour nous ce sont des salariés qui occupent durablement un poste pour lequel la convention collective requiert une qualification qu'ils ne possèdent pas.

Deux problématiques pourraient y être rattachées ; celle des remplaçants et celle du glissement des tâches.

Les employeurs défendent le fait que l'existence des faisant-fonctions est une « anomalie de fonctionnement de l'association ». La FEGAPEI rappelle, et rappellera à plusieurs reprises dans la suite des débats, qu'il a été décidé de travailler à une classification ayant pour entrée les qualifications.

Il est fait mention des fonds disponibles, non utilisés au niveau de l'OPCA de la branche. Les accords avec des agences d'intérim, note la FEGAPEI, permettraient également de bénéficier de salariés qualifiés et des fonds de formation dont elles disposent.

Le glissement de tâches, constaté sur le terrain, pourrait être assimilé à une manière d'introduire des faisant fonctions. Le phénomène pourrait se développer pour pouvoir rentrer dans les enveloppes des appels d'offres. Il n'est déjà pas rare aujourd'hui de voir dans les organigrammes présentés en CROSMS des directeurs-adjoints ou des chefs de services occuper les fonctions de responsable de structure et des éducateurs faire office de chef de service. D'où l'importance de définir les métiers dans le texte conventionnel.

La difficulté de cerner la notion, qui n'existe pas dans le code du travail, et l'absence de statistiques conduisent le représentant du ministère à conclure qu'il n'y pas d'objet de négociation sur cette question.

Enseignement, formation.

La CFDT demande à ce que les métiers d'éducateur technique et d'éducateur technique spécialisé soient intégrés dans le regroupement « éducation et intervention sociale ». Nous nous déclarons favorable à leur maintien dans le regroupement « enseignement et formation ».

Positionnement des cadres.

Nous réaffirmons notre volonté de voir l'ensemble des cadres regroupés, car participant à une même finalité professionnelle. Notre position est motivée par le fait que nous considérons l'organisation hiérarchique nécessaire mais non suffisante pour anticiper, planifier, diriger, organiser et innover. L'accomplissement de ces activités implique une équipe coordonnant dans une même dynamique le clinique, le technique et le politique.

