

Rénovation de la convention collective du 15 mars 1966

Projet Syneas automne 2010
CA 3 novembre 2010

Sommaire

1. La nécessaire rénovation conventionnelle
2. L'historique de la négociation
3. La commission mixte paritaire du 13 juillet 2010
4. La question du chiffrage
5. Les perspectives
6. Questions posées au Conseil d'administration
7. La V3

1. La nécessaire rénovation conventionnelle

- L'évolution des politique sociales
- L'encadrement budgétaire
- La décentralisation
- L'évolution du droit du travail

2. L'histoire de la négociation

- Janvier 2009: tous les signataires de la convention collective se retrouvent autour de la table des négociations
- Février 2009: ils signent tous un calendrier de négociation, version allégée d'un accord de méthode souhaité par les employeurs:
 - un objectif commun
 - des thématiques
 - une méthode

- Juin 2009: les points d'accord
- Octobre 2009: première commission mixte paritaire; au programme:
 - la lettre de mission de la présidente
 - les 12 propositions employeur
- La négociation en commission mixte paritaire: la classification et la politique salariale

3. La commission mixte paritaire du 13 juillet 2010

- Dernière date de commission mixte paritaire prévue initialement
- À l'ordre du jour: le bilan des neuf mois écoulés
- La conclusion: prochaine étape, la proposition employeur

- Le processus juridique: la mise en œuvre de l'article 3 de la convention collective
- L'article 3: la rénovation est une révision.
À ce titre, la proposition employeur est:
 - un document écrit
 - qui propose un texte alternatif
 - une base de négociation
 - contraint par un délai court: si notification fin novembre, jusqu'à fin mars pour une première réunion, et donc au plus tard fin juin pour la fin du processus conventionnel de révision

4. La question du chiffrage

- La V3 est une proposition entièrement chiffrée.
- La V3 est une proposition économiquement équilibrée sur dix ans.
- Tous les calculs sont faits grâce à un outil développé à cet effet.
- L'équilibre à terme ne concerne pas le coût de la transposition.

5. Les perspectives

- Le texte actuel se base sur une proposition Syneas, issue d'un travail conséquent effectué durant la période estivale.
- Il a été proposé à la Fegapei en septembre et a fait l'objet depuis de nombreux amendements.
- Les discussions sont toujours en cours, la V3 est donc pour l'instant toujours un texte Syneas et pas un texte employeur.

- Deux scenarii:
 1. Il existe un projet employeur, le Syneas et la Fegapei s'entendant sur un texte commun.
 2. Il n'existe pas de projet employeur, le Syneas et la Fegapei ne s'entendant pas sur un texte commun.

Scénario A:

il y a un projet employeur

- Comme prévu, le projet est notifié selon l'article 3.
- Fin du délai (entre fin mars et fin juin), un Conseil d'Administration est nécessaire pour faire le bilan.
- Trois possibilités:
 - succès total
 - succès partiel
 - échec

1ère possibilité: la révision est un succès

- Le texte est signé par la majorité des organisations syndicales ou par une minorité non contestée.
- Prochaines étapes:
 - l'agrément, à obtenir pour une application du texte rénové en 2012
 - en parallèle, un travail sur les questions de la transposition et de l'accompagnement des adhérents par le Syneas

2ème possibilité: la révision est un succès partiel

- La négociation avance, les principes avancés par les employeurs sont acceptés mais leur rédaction est toujours discutée à la fin du délai.
- S'il faut du temps, il est possible de modifier l'article 3 pour accorder quelques semaines, voire quelques mois supplémentaires au processus afin d'obtenir des signatures.

- Risque: il y a une possibilité d'enlisement et/ou de guérilla.
- Prochaines étapes:
 - quelques mois supplémentaires de négociations
 - l'agrément, à obtenir pour une application du texte rénové en 2012
 - en parallèle, un travail sur les questions de la transposition et de l'accompagnement des adhérents par le Syneas

3ème possibilité: la révision est un échec

- Aucune organisation ne souhaite signer la proposition employeur, même avec des modifications.

- Prochaine étape: une assemblée générale extraordinaire pour se prononcer sur le choix entre:
 - l'abandon de la rénovation: dans ce cas, fin du processus
 - la dénonciation de la convention collective. Dans ce cas, notification de la dénonciation, et préavis de six mois pour commencer les négociations:
 - à la fin du préavis, délai de douze mois pour négocier
 - à la fin du délai de négociation, si signature d'un nouveau texte, application de ce nouveau texte. Sinon, application du droit du travail.

Scénario B: il n'y a pas de projet employeur V3

- Ce scénario se réalise si le Syneas et la Fegapei rencontrent une divergence majeure sur les orientations à prendre. Or, un point essentiel reste en discussion: la durée du travail.
- La Fegapei refuse la proposition du Syneas sur ce sujet, qui est:
 - d'attendre les textes législatifs et réglementaires pour construire un nouveau dispositif d'octroi de jours de congés supplémentaires lié aux conditions de travail
 - de négocier déjà sur les deux thèmes fondamentaux « classification » et « rémunération »

- La Fegapei admet qu'il faut attendre les textes législatifs et réglementaires. Mais elle souhaite:
 - soit repousser tout le processus (de plusieurs mois);
 - soit inclure dans la V3 une proposition chiffrée très basse (moins de 6 jours de congés, en fonction des filières);
 - soit remplacer l'article 22 de la V3 Syneas par un point d'interrogation.

- Les possibilités offertes au Syneas:
 - accepter une des propositions de la Fegapei
 - À noter que dans ce cas il faudra de toutes façons accepter un chiffre très bas concernant les jours de congé supplémentaires;
 - refuser les propositions de la Fegapei et proposer la V3 seul à la négociation;
 - refuser les propositions de la Fegapei et constater l'échec de la négociation.

6. Questions posées au Conseil d'Administration

	Questions posées au Conseil d'Administration
Projet employeur	<p>Conditions d'acceptation des propositions de la Fegapei, tant sur le processus que sur le volume de congés supplémentaires</p> <p>Calendrier 2011 (si besoin d'une assemblée générale extraordinaire)</p>
Pas de projet employeur	Suites du dossier: dans la négociation et hors de la négociation

8. La V3

Organisation de la Négociation

- Des Négociateurs
- Un Groupe Ressource composé de représentants d'adhérents (Présidents, DG, DRH)
- Un copil Syneas, FEGAPEI
- 2 cabinets de conseil

3 caractéristiques du texte

- Il se limite aux thématiques de négociation: la classification et la rémunération
- Il prend en compte les avancées du travail effectué en commission mixte paritaire
- Il s'inscrit dans un cadre juridique donné et contraignant prévu par la convention collective:
 - il est rédigé
 - il est la base de la négociation pour les trois mois qui suivent la première réunion de négociation dédiée à son étude

Les principes fondateurs

- Une classification qui a un sens, une logique, une cohérence d'ensemble permettant:
 - aux associations de construire une organisation de travail et une politique de ressources humaines en fonction de leurs besoins
 - aux professionnels de visualiser et de construire leurs parcours professionnels
- Un dispositif de rémunération attractif qui valorise les compétences au détriment du poids de l'ancienneté

La classification: le système

- Une classification de branche permet de positionner de façon cohérente les métiers présents dans toutes les associations de la branche, c'est un cadre qui doit être décliné dans les associations selon leurs spécificités.
- Une seule grille de classification vient remplacer les différentes grilles existantes.
- Elle est organisée par niveaux de qualification + degrés et par filières/regroupements de métiers.
- Au niveau de l'association, c'est le poste et non la personne qui est classé.

La classification: la grille

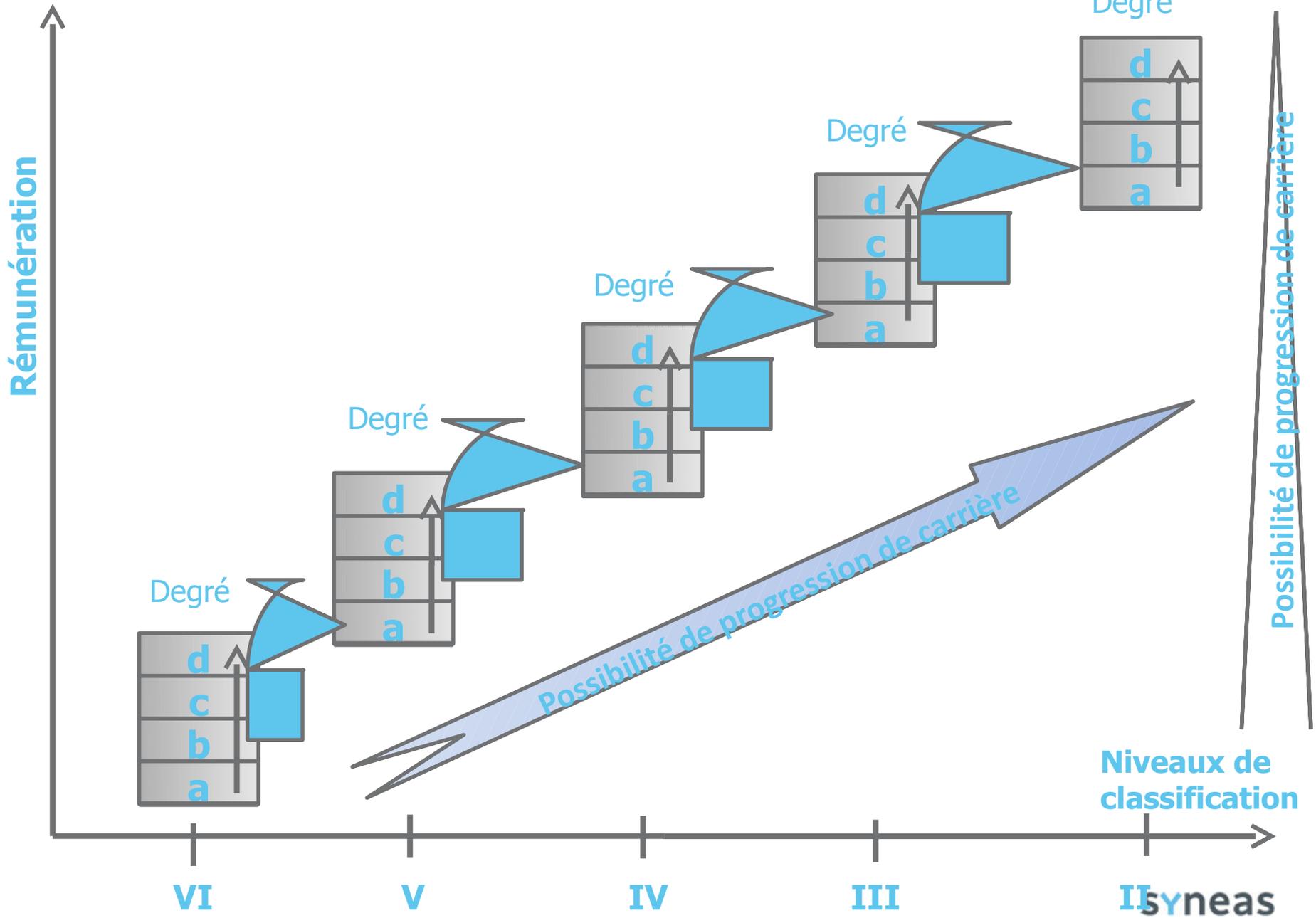
		Niveau de qualif.	Coeff. De base par degré	Filières					
				Éducation et intervention sociale	Soin et paramédical	Administration, gestion, logistique,	Enseignement	Formation	
	A		a = 376						
			b =						
			c =						
			d =						
	B	V	a = 455						
			b =						
			c =						
			d =						
Non Cadres	C	IV	a = 500						
			b =						
			c =						
			d =						
	D	III	a = 550						
			b =						
			c =						
			d =						
				a = 570					

La classification: le système – les degrés

- La classification comprend deux étages:
 - le niveau déterminé par le niveau de qualification
 - les degrés au sein de chaque niveau venant valoriser le professionnalisme requis par le métier
- Pour répondre aux objectifs suivants:
 - permettre une progression de carrière effective pour tous les métiers du secteur en construisant des parcours de développement professionnels
 - valoriser les compétences mises en œuvre
 - baser la progression sur des critères liés au professionnalisme et à la réalité du travail effectué
 - favoriser la mobilité professionnelle

- Chaque niveau de classification comprend des niveaux intermédiaires appelés « degrés », au nombre de 4 pour les non cadres et de 3 pour les cadres.
- Le premier degré correspond à l'entrée dans le niveau.
- Il existe une définition conventionnelle pour chacun des 4 degrés non cadres et des 3 degrés cadres permettant de positionner les métiers puis les postes dans un second temps.

Regroupements de métiers



La classification: le système

– la question des cadres

- L'axe de travail pour les cadres est la valorisation de l'encadrement pour les cadres hiérarchiques.
- La classification doit permettre de distinguer les cadres techniques et les cadres hiérarchiques qui ont une fonction transverse.
- Les cadres dirigeants ne sont pas concernés par les degrés, ils bénéficient d'un coefficient minimum.

La classification: un guide paritaire

- Un guide paritaire nécessaire
- La question des métiers repères
- Les fiches métiers repères

La rémunération: les principes

- Un coefficient de base par degré traversant toutes les filières/regroupements de métiers
 - À noter: les montants des coefficients sont ceux qui figurent dans la V2
- Le minimum exclut le maximum, la rémunération n'est pas plafonnée au degré supérieur, ni même au niveau supérieur
- Un régime indemnitaire prenant en compte certaines conditions de travail particulières et existantes

La rémunération: l'ancienneté

- Une ancienneté valorisée au niveau de la rémunération
- Une progression de l'ancienneté identique pour tous: 1% (du coefficient de base) par an
- Un bénéfice de l'ancienneté réduit (dans la V3: 15%)
- La référence de l'ancienneté: l'association

Les thématiques en attente

- Trois thématiques, qui doivent faire partie de la négociation, ne font pas l'objet de propositions dans la V3:
 - les congés
 - la pénibilité
 - la complémentaire santé
- Par ailleurs, le texte de la V3, tel qu'il est rédigé, ne corrige pas tous les éléments de rédaction devenus caducs (même s'il les identifie en note).

Les congés conventionnels supplémentaires

- L'objectif est de lier l'octroi de congés supplémentaires à des critères objectifs
- Trois solutions s'offrent à nous, les congés peuvent être octroyés:
 - comme avantage conventionnel
 - pour prévenir la pénibilité
 - pour partie comme avantage conventionnel et pour partie pour prévenir la pénibilité
- Donc obligation d'aborder la question de la pénibilité

La pénibilité

- À l'heure actuelle, les travaux législatifs prévoient une négociation obligatoire de branche sur la pénibilité d'ici le 1er janvier 2012.
- Les textes sont aujourd'hui trop imprécis pour permettre de travailler de façon pertinente (dans l'attente des décrets).
- Constat Syneas: un cadre trop imprécis pour effectuer une proposition qui permette de conjuguer notre obligation légale de négocier sur la pénibilité et de conserver un capital de congés nécessaire pour répondre à cette problématique en négociation.

Les congés conventionnels supplémentaires dans la V3, selon le Syneas

- Dans l'attente des textes législatifs et réglementaires sur la pénibilité
- Une simple compilation de toutes les dispositions concernant les congés conventionnels supplémentaires disséminées dans les annexes actuelles
- Le traitement de cette thématique dans un second temps de négociation, annoncé dans le courrier d'accompagnement de la V3

La complémentaire santé

- L'actuelle CCN 66 ne prévoit pas de couverture santé pour les salariés
 - Les employeurs souhaitent proposer une telle protection au niveau conventionnel, accompagnée d'un dispositif de financement
 - Le travail technique est en cours
- À noter: le Syneas, dans le cadre des accords CHRS, a obtenu la signature et l'agrément d'un tel régime