



NEGOCIATION Convention Collective 66

Proposition employeur

12 propositions pour un nouvel environnement conventionnel

SOMMAIRE

INTRODUCTION	Page 3
PROPOSITIONS	Page 4
1 Une classification organisée par filières	Page 5
2 Une classification basée sur les niveaux de qualification	Page 7
3 Des positions intermédiaires dans chaque niveau de classification : progression et parcours professionnels	Page 8
4 Un coefficient conventionnel par niveau	Page 10
5 Des rémunérations attractives	Page 11
6 Un régime indemnitaire	Page 12
7 Une valorisation de l'ancienneté identique pour tous	Page 13
8 La grille de classification	Page 14
9 Un dispositif de forfait annuel en jours	Page 15
10 Des congés supplémentaires conventionnels	Page 17
11 Un dispositif lié à la pénibilité	Page 18
12 Une complémentaire santé	Page 19
TRANSPOSITION	Page 20
PERSPECTIVES	Page 21

INTRODUCTION

Suite au constat partagé par tous les acteurs du secteur, une démarche visant à rénover et à améliorer la convention collective a été entreprise par les représentants des employeurs et des salariés. Le 30 janvier 2009, une première réunion s'est tenue, avec tous les signataires de la convention collective. Tous se sont alors accordés pour travailler ensemble à l'amélioration du cadre conventionnel. Un calendrier de négociation a ensuite été arrêté dans les semaines suivantes, les partenaires sociaux s'engageant à débiter le processus par le système de classification.

Quatre mois de travail ont permis, après des échanges nombreux et instructifs, de dégager des points d'accord :

- 1 Une classification organisant les métiers et les emplois en filières.**
- 2 Le niveau de qualification détermine la classification.**
- 3 Le recrutement de professionnels sans niveau de qualification est conditionné à un dispositif de formation prévu dans les dispositions générales.**
- 4 La progression associée à l'ancienneté est identique pour tous les professionnels.**
- 5 Les salariés peuvent bénéficier d'une valorisation complémentaire déterminée conventionnellement dans le cadre de positions intermédiaires d'emplois.**
- 6 Les employeurs feront une proposition chiffrée lors de la prochaine CNPN sur la base des 5 points ci-dessus.**
- 7 Les partenaires sociaux rappellent que durant toutes les négociations et dans l'attente de signatures les dispositions de la convention collective (y compris les annexes) demeurent inchangées.**

A la suite des séances de négociation du mois de juin, les représentants des employeurs se sont engagés (Communiqué de presse du 23 juin) :

- « à mettre en place une deuxième étape de négociation, à partir de la rentrée, pour décliner les principes arrêtés avec la majorité des organisations syndicales et mener à son terme la négociation ;
- à réaliser toute démarche auprès des pouvoirs publics pour obtenir l'assurance du financement de l'amélioration de la convention collective. »

Le présent document a vocation à mettre en œuvre cette deuxième étape de négociation. Il présente 12 propositions de travail, chaque proposition faisant l'objet d'une explication détaillée dans une fiche dédiée.

PROPOSITIONS

1 – UNE CLASSIFICATION ORGANISEE PAR FILIERES

Proposition
<p>Un système de classification organisé par filières :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Éducation et intervention sociale - Soins et paramédical - Administration et gestion – Logistique – Commercial et Production - Enseignement - Formation - Cadre, avec dissociation cadre technique/cadre hiérarchique

Argumentaire
<p>La mise en place de filières est essentielle pour, d'une part, assurer la cohérence de la classification et, d'autre part, visualiser les parcours professionnels des salariés et favoriser leur réalisation.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cohérence <p>La classification, dans la rédaction actuelle de la CCNT66, s'est mise en place au fil des besoins, de façon empirique dans le cadre d'annexes. Il en résulte une succession de textes qui tantôt visent une mission exercée par le salarié (exemple, l'annexe 3), tantôt un type d'établissement (exemple, l'annexe 10), tantôt une catégorie de salariés (exemple, l'annexe 6).</p> <p>Cette accumulation produit un ensemble hétérogène qui induit un manque de lisibilité des activités et des emplois concernés. Elle implique aussi une 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.</p> <p>Un système de classification basé sur des filières offre une présentation logique et cohérente de toutes les activités et donc de tous les emplois couverts par la convention collective.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobilité <p>Les différentes grilles de déroulement de carrière, disséminées dans la rédaction actuelle de la CCNT66 dans les différentes annexes, ne sont pas construites sur les mêmes bases, notamment par rapport à un niveau de qualification. Elles ne peuvent donc pas être comparées et permettent difficilement une porosité entre les emplois et les activités ; par conséquent, elles ne facilitent pas la construction d'un parcours professionnel mettant en scène l'acquisition de compétences, d'expériences et de responsabilités et le passage d'un emploi à un autre.</p>

Grâce à la mise en place d'une classification basée sur des filières, les salariés peuvent inscrire et visualiser leur parcours professionnel :

- dans une même filière : la proximité des emplois regroupés dans une même filière permet d'imaginer une logique de progression des salariés (je passe de niveau en niveau, au gré de mes choix professionnels et de l'acquisition de compétences).
- dans des filières différentes : la classification des emplois et non des personnes au sein des filières permet au salarié de mettre en œuvre ses compétences en occupant un emploi au sein de l'une ou de l'autre filière plus aisément dans une logique de parcours professionnel « personnel » (je passe d'une filière à une autre, selon l'orientation que je souhaite donner à ma carrière notamment dans le cadre d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle).

Ce système accroît ainsi 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.

2 – UNE CLASSIFICATION BASÉE SUR LES NIVEAUX DE QUALIFICATION**Proposition**

Un système de classification basé sur le niveau de qualification : à chaque ligne de classification correspond un niveau de qualification.

Argumentaire

Les niveaux de la grille de classification fixent la qualification nécessaire pour occuper un emploi.

Le niveau de qualification est le principe fondateur de la future grille de classification. Il détermine le positionnement de tous les emplois présents dans les associations, quelle que soit la filière. Ce choix, effectué avec les partenaires sociaux au cours des réunions de négociation du premier semestre 2009, implique que toute personne occupant un emploi doit avoir la qualification ou être en voie de qualification correspondante.

Commentaire technique et rédactionnel

A chaque niveau de chaque filière correspondent des emplois qui constituent un « ensemble de missions exercées par une personne dans le cadre de son activité professionnelle ». Ces emplois pourront le cas échéant être regroupés par famille d'emplois répondant à une définition générique (exemple, les emplois administratifs).

Un état des lieux des métiers et emplois présents dans le cadre de la CCNT66 a été réalisé avec les partenaires sociaux au cours du premier semestre 2009. Ce travail a permis de concrétiser les débats sur la classification, soulevant des questions sur la pertinence des critères de classification à retenir et identifiant des problèmes quant à leur mise en œuvre. Le critère de classification retenu, le niveau de qualification, permet ainsi de positionner les emplois. Cependant, ce critère qui apparaît pertinent et naturel pour certains emplois devient plus délicat et difficile à mettre en œuvre pour d'autres.

Ce travail paritaire doit être poursuivi pour s'assurer que tous les emplois, présents et à venir, peuvent être identifiés dans le nouveau dispositif.

3 – DES POSITIONS INTERMÉDIAIRES DANS CHAQUE NIVEAU DE CLASSIFICATION : PROGRESSION ET PARCOURS PROFESSIONNELS

Proposition

La mise en place de positions intermédiaires dans chaque niveau de classification permettant une reconnaissance des évolutions professionnelles au cours de la carrière.

Argumentaire

Il convient d'imaginer, par un travail paritaire, des indicateurs conventionnels susceptibles de traduire la progression professionnelle des salariés et de valoriser cette progression.

Les positions intermédiaires permettent de reconnaître l'évolution des salariés dans leurs emplois en fonction des activités connexes et/ou complémentaires effectuées, des formations complémentaires nécessaires à l'exercice de l'emploi, de la technicité du périmètre, etc.

Par exemple :

- Un éducateur spécialisé qui a besoin d'une formation complémentaire pour apprendre le langage des signes afin d'exercer son emploi veut non seulement voir valorisé cet apprentissage, mais aussi que soit reconnu cet acquis dans son parcours professionnel. Si son emploi relève toujours du même niveau de classification, il faut imaginer un dispositif qui identifie cet apprentissage et traduise la progression du salarié : une position intermédiaire occupée par le salarié au sein du niveau de classification dans lequel est positionné son emploi.

- Le mandataire judiciaire doit, pour exercer, être titulaire du certificat de qualification idoine (formation complémentaire de 300 heures théoriques et 350 heures en stage pratique accessible aux professionnels titulaires d'une qualification de niveau 3 du travail social ou en droit) ; il faut pouvoir valoriser cette formation complémentaire.

- Un salarié titulaire d'une qualification de moniteur éducateur recruté sur un poste d'éducateur spécialisé doit entreprendre une formation ou une VAE pour l'obtention du DEES. Il va y accéder par paliers (fonctions ou ensemble identifié de compétences dans le cadre de la VAE ou encore année de formation s'il est entré dans un organisme de formation pour suivre le cursus classique) ; il convient donc de valoriser ces paliers ; des positions intermédiaires peuvent remplir ce rôle.

- Un professionnel qui est le référent sur un sujet en particulier (qualité, sécurité) ou qui a en charge l'animation d'un projet transversal dans l'association souhaite pouvoir bénéficier d'une reconnaissance de ces missions particulières ; une position intermédiaire permet de les prendre en compte.

- Une infirmière qui coordonne une petite unité (3 aides soignantes et une AMP) permettant de garantir une qualité des soins dispensés aux personnes accompagnées souhaite que cette responsabilité soit reconnue. Il nous appartient d'imaginer un dispositif qui identifie et valorise cette mission de coordination.

La proposition employeur présente (voir fiche « Grille de Classification » page 14) onze emplois repères (éducateur spécialisé, aide médico-psychologique, moniteur-éducateur, infirmier, comptable, secrétaire, agent d'entretien, chargé de formation, psychologue, chef de service, directeur général), choisis pour leur caractère représentatif et significatif des emplois de notre secteur. Ces emplois repères vont illustrer la réflexion sur les positions intermédiaires.

4 – UN COEFFICIENT CONVENTIONNEL PAR NIVEAU

Proposition
Un coefficient par niveau de classification, avec une dissociation cadre/non cadre.

Argumentaire
<p>A chaque niveau de classification correspond un coefficient de base traversant les filières, avec une dissociation cadre/non cadre ; en ce qui concerne les cadres, il est proposé une distinction cadre technique et cadre hiérarchique. Ce coefficient de base correspond à un nombre de points permettant de calculer le salaire minimum conventionnel.</p> <p>Chaque coefficient constitue un minimum en dessous duquel les employeurs ne peuvent pas aller pour déterminer la rémunération attachée à l'emploi.</p> <p>Ce dispositif est ainsi :</p> <p>Plus juste : <u>Aujourd'hui</u> : Des coefficients différents pour chacune des 26 grilles de classification dans les différentes annexes, sans critère objectif pour déterminer le coefficient de base de chacune des grilles. <u>Demain</u> : Un coefficient commun à tous les emplois/groupes d'emplois, lorsqu'ils sont dans un même niveau de classification.</p> <p>Plus simple : <u>Aujourd'hui</u> : Il n'y a pas de possibilité de lecture des motivations et des critères qui ont généré ces différences. <u>Demain</u> : Le coefficient est déterminé par un critère objectif qui est le niveau de qualification servant à classer les emplois.</p> <p>Plus lisible : <u>Aujourd'hui</u> : De multiples coefficients dispersés dans les grilles et les annexes. <u>Demain</u> : Une seule grille, une seule ligne et un coefficient par niveau.</p>

Commentaire technique et rédactionnel
La convention collective est une convention collective de droit privé. Les salaires qu'elle fixe, par le biais de coefficients, sont donc des minima, les rémunérations peuvent être négociées au niveau de l'association dans le cadre de sa politique salariale.

5 – DES RÉMUNÉRATIONS ATTRACTIVES

Proposition																
<p>La mise en place de coefficients attractifs :</p> <p>- pour les salariés non cadres :</p> <p>A : 376 B : 455 C : 500 D : 550 E : 570</p> <p>- pour les salariés cadres :</p> <table><tbody><tr><td>F</td><td>Technique 700</td><td>Hiérarchique 740</td></tr><tr><td>G</td><td>Technique 750</td><td>Hiérarchique 820</td></tr><tr><td>H</td><td>Technique 825</td><td>Hiérarchique 900</td></tr><tr><td>I</td><td>950</td><td></td></tr><tr><td>J</td><td>1300</td><td></td></tr></tbody></table> <p>Coefficients exprimés en points, avec une valeur de 3,72 euros</p>		F	Technique 700	Hiérarchique 740	G	Technique 750	Hiérarchique 820	H	Technique 825	Hiérarchique 900	I	950		J	1300	
F	Technique 700	Hiérarchique 740														
G	Technique 750	Hiérarchique 820														
H	Technique 825	Hiérarchique 900														
I	950															
J	1300															

Argumentaire	
<p>Les minima conventionnels doivent être plus élevés, pour garantir aux salariés une rémunération juste et attractive face au marché du travail.</p> <p>Diminuer le poids de l'ancienneté permet de favoriser les salaires de base de manière significative.</p>	

6 – UN REGIME INDEMNITAIRE**Proposition**

La mise en place d'un régime indemnitaire valorisant des situations de travail particulières.

Argumentaire

Le régime indemnitaire a pour objectif d'apporter des contreparties à des situations de travail particulières. Il n'est pas destiné à compléter la rémunération de base (salaire minimum conventionnel) mais à rémunérer des situations spécifiques. Les contreparties ne sont dues que si le fait générateur est présent (ex : pas d'indemnité d'astreinte versée forfaitairement indépendamment des situations effectives d'astreinte).

- **Arythmie de travail** (travail le dimanche ou un jour férié, travail le soir, séjours extérieurs)
- **Astreinte**
- **Travail de nuit**

7 – UNE VALORISATION DE L’ANCIENNETE IDENTIQUE POUR TOUS**Proposition**

En lieu et place du système actuel, une progression liée à l’ancienneté identique pour tous à hauteur de X % dans la limite du plafond qui doit être déterminé paritairement sur la base d’un des scénarios suivants :

1. Valoriser l’expérience acquise par le salarié dans un emploi :
L’ancienneté évolue dans l’emploi exercé sans référence à un secteur d’activité.
2. Valoriser la fidélité du salarié à un secteur d’activité :
L’ancienneté évolue dans un périmètre déterminé : secteur de l’économie sociale, Branche sanitaire, sociale et médico sociale ou CCNT66, indépendamment de l’emploi exercé.
3. Valoriser la fidélité du salarié à l’association dans laquelle il exerce :
L’ancienneté évolue dans le cadre des emplois exercés au sein de l’association quel que soit le poste occupé.

Argumentaire

Actuellement, dans la convention collective, la progression de carrière est corrélée à l’ancienneté du salarié dans l’emploi qu’il occupe et qu’il a occupé depuis l’obtention de son diplôme ou de sa qualification et au secteur dans lequel il a occupé cet emploi.

De plus, selon l’emploi concerné, les salariés progressent plus ou moins vite dans leur rémunération, introduisant ainsi une iniquité entre les salariés dans la mesure où la différence de progression ne peut être objectivée ; iniquité inexplicable, illégitime.

Il convient donc d’introduire une progression liée à l’ancienneté dans les mêmes proportions, pour tous les emplois, afin d’assurer une égalité de traitement entre tous les salariés.

8 – LA GRILLE DE CLASSIFICATION

Statut	Classification		Niveau de qualification minimum	Filières							
	Coefficient de base	PIE **		Education et intervention sociale	Soin et paramédical	Administration, gestion, logistique commercial et production	Enseignement	Formation			
C A D R E S	A*	376 points		-							
	B	455 points		5							
	C	500 points		4							
	D	550 points		3							
	E	570 points		2							
C A D R E S	F	Technique 700 points	Hiérarchique 740 points		3	Cadre hiérarchique					
	G	Technique 750 points	Hiérarchique 820 points		2				Cadre technique		
	H	Technique 825 points	Hiérarchique 900 points		1						
D I R I C I H L G O A E R S A S S N E T S	I	950 points		-							
	J	1300 points									

A* : Au terme de la période d'essai du salarié en position d'emploi "A", l'employeur organise un entretien individuel avec l'intéressé afin de fixer les besoins et objectifs de professionnalisation du salarié. Cet entretien peut ainsi servir de support à la définition d'une formation qualifiante qui s'inscrit dans le cadre d'un parcours professionnel.

PIE ** : position intermédiaire d'emplois

Emplois repères :

- Educateur spécialisé – Aide médico psychologique –
- Moniteur éducateur
- Infirmier
- Comptable – Secrétaire – Agent d’entretien
- Chargé de formation
- Psychologue – Chef de service
- Directeur général

9 – UN DISPOSITIF DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Proposition

La mise en place d'un système de forfait annuel en jours pour tous les salariés disposant d'une certaine autonomie pour réaliser leur travail :

- les cadres autonomes dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'établissement. Sont concernés les cadres de direction (notamment, les directeurs d'établissement, directeurs adjoints, DAF, DRH, chefs comptables) ainsi que les chefs de service et chargés de mission.
- les salariés non cadres mais dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leurs sont confiées.

Le nombre de jours maximum pour un forfait doit être déterminé paritairement.

Argumentaire

S'agissant du temps de travail des cadres, les régimes conventionnels actuels (horaires préalablement ou non préalablement établis) ne correspondent pas aux distinctions légales issues de la loi Aubry II du 19 janvier 2000 et, plus récemment, de la loi du 20 août 2008, fondées principalement sur les critères d'autonomie. Il convient de clarifier les modes d'aménagement du temps de travail des cadres et de permettre des modes d'aménagement, comme le forfait jours, adaptés au mode d'exercice des missions confiées. Le forfait jours répond à cette attente pour tous les cadres auxquels sont confiées des missions, qu'ils sont chargés d'organiser de manière autonome.

En outre, dans certaines activités, notamment en milieu ouvert, la durée du travail de certains salariés, mêmes non cadres, est difficilement appréhendable sur une base horaire en raison du type de missions confiées (mesures AEMO, présence dans un quartier difficile, mesures de protection). Les salariés organisent les tâches qu'ils doivent réaliser pour accomplir les missions qui leur sont confiées de manière autonome (suivi d'une mesure, organisation d'activités dans un quartier,). Ils doivent s'adapter aux circonstances (audience, rendez-vous scolaire, visite auprès de la famille). Même en l'absence de forfait jours au sens juridique du terme, on peut constater dans un grand nombre de cas, l'existence d'un forfait jours de fait (jours travaillés / jours non travaillés). L'introduction d'un forfait jours va permettre d'encadrer ce recours à la forfaitisation du temps de travail, notamment en fixant le nombre de jours travaillés et en introduisant ainsi des jours non travaillés ne correspondant pas à des jours de congés ou de repos légaux ou conventionnels.

Commentaire technique et rédactionnel

Avant, la loi ne permettait pas aux partenaires sociaux de négocier la mise en place de forfaits annuels en jours au niveau d'une convention collective simple (non étendue), et imposait donc que soit conclu un accord de branche étendu.

Depuis la loi du 20 août 2008, les forfaits annuels en jours peuvent être prévus par accord d'entreprise, ou à défaut, par convention ou accord collectif de branche non étendu.

Il faut noter que les dispositions de la convention collective seront subsidiaires par rapport à celles des accords d'entreprise portant sur ce sujet. Ainsi, les employeurs pourront toujours conclure, au niveau local, un accord d'entreprise prévoyant des forfaits annuels en jours, sur une base qui leur sera propre. Cependant, l'intérêt d'introduire dans la convention collective de telles dispositions demeure car, d'une part, ces dispositions constitueront un cadre qui pourra servir de référence (un cadrage au niveau des secteurs d'activité couverts par la CCNT66), et d'autre part, elles permettront aux associations qui le souhaitent de mettre en place des forfaits annuels en jours, lorsque la négociation d'un accord collectif d'entreprise n'est pas possible.

10 – DES CONGES SUPPLEMENTAIRES CONVENTIONNELS**Proposition**

Le bénéfice pour tous les salariés, à compter de la 2^{ème} année de présence dans l'association, de 6 jours ouvrables de congés annuels supplémentaires, aux dates fixées par l'employeur.

Argumentaire

En lieu et place des congés supplémentaires prévus dans la rédaction actuelle de la convention collective, il est proposé d'instituer 6 jours de congés annuels supplémentaires pour tous les salariés, ce qui revient à la reconnaissance d'une 6^{ème} semaine de congés. Cette proposition rejoint le rôle traditionnel de la convention collective, qui a pour vocation première d'offrir des avantages supplémentaires par rapport à la loi. L'objectif est, ainsi, de rendre le secteur attractif dans son ensemble.

11 – UN DISPOSITIF LIE A LA PENIBILITE**Proposition**

L'ouverture d'un chantier paritaire sur la pénibilité dans le champ conventionnel de la 66.

Argumentaire

Il est fondamental de mettre en avant concernant la pénibilité :

- son acuité dans notre secteur du fait de la difficulté de l'exercice de certaines fonctions ;
- sa singularité du fait de l'inadéquation de la définition de la pénibilité généralement retenue dans les autres branches professionnelles.

Dans le texte actuel, la pénibilité n'est abordée que par le biais de son éventuelle compensation, sous la forme d'un repos compensateur accordé inégalement et artificiellement. Il convient donc de revoir cette thématique de manière plus globale, 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.

Il s'agit donc de définir la pénibilité, d'identifier les situations et les salariés concernés et de construire des dispositifs adaptés pour y faire face. Peut notamment être repris le travail paritaire déjà effectué dans le cadre de la gestion du régime de prévoyance par la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance (CNPTP).

12 – UNE COMPLEMENTAIRE SANTE**Proposition**

La mise en place d'une complémentaire santé au niveau du champ de la CCNT66.

Argumentaire

Partant du constat de l'évolution récente de la législation relative à la protection sociale légale, les syndicats employeurs se sont accordés sur l'importance d'une négociation avec les partenaires sociaux sur la mise en place d'une complémentaire santé conventionnelle et de son mode de financement.

TRANSPOSITION

A l'issue des négociations, le nouveau texte se substitue totalement au texte initial. Il n'y a aucune survivance du texte ancien ; il faut donc appliquer, à un instant T, c'est-à-dire au jour de l'entrée en vigueur du nouveau texte, le nouveau texte à l'ensemble des salariés.

Il ne peut donc, en aucun cas, être appliqué, d'une part, les anciennes dispositions aux salariés déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de la CCNT66 révisée et, d'autre part, les nouvelles dispositions aux nouveaux entrants. Au-delà des ruptures d'égalité que cela pourrait engendrer entre les salariés embauchés avant ou après l'entrée en vigueur de l'avenant de révision, cela entraînerait sans nul doute de graves difficultés quant à la gestion des ressources humaines.

Il est donc essentiel de déterminer les règles de passage de l'ancien texte au nouveau texte, c'est-à-dire les mesures de transposition.

Les mesures de transposition consistent à organiser le passage de la situation actuelle, gouvernée par la CCNT66 dans sa rédaction actuelle, à la situation nouvelle, gouvernée par la CCNT66 dans sa nouvelle rédaction. Ces mesures doivent être négociées par les partenaires sociaux en même temps que les dispositions du nouveau texte, de manière à faire entrer chaque salarié dans le nouveau texte conventionnel, au moment de l'entrée en vigueur de celui-ci.

En tout état de cause, la transposition ne peut pas entraîner pour les salariés en poste de diminution de rémunération.

Il s'agit donc :

- d'ouvrir la négociation sur la transposition dès que le nouveau texte se précise, afin d'en fixer les modalités d'application ;
- d'engager toute démarche auprès des pouvoirs publics pour exiger son financement.

PERSPECTIVES

Le document présent s'inscrit naturellement dans le déroulé prévu des négociations :

Première étape : la négociation des principes fondateurs (janvier-juin 2009)

La première étape de la négociation, qui a débuté le 30 janvier 2009 pour se terminer en juin, a été l'occasion pour les représentants des salariés et des employeurs de constater la nécessité d'une rénovation et d'une amélioration de la convention collective et d'arrêter un certain nombre de principes directeurs.

Deuxième étape : la négociation des dispositifs (à partir d'octobre 2009)

La deuxième étape, qui débute en octobre avec le présent document, doit voir les partenaires sociaux échanger sur la déclinaison des principes arrêtés en dispositifs opérationnels et chiffrés.

A cette fin, le document présente une liste de 12 propositions :

- Celles-ci illustrent les points que les employeurs veulent mettre en avant dans la négociation ;
- Elles forment un tout ;
- Elles peuvent le cas échéant être enrichies par d'autres propositions sur d'autres thématiques.

Troisième étape : la négociation de la rédaction

La troisième et dernière étape de négociation a pour objet la recherche d'un accord sur la rédaction finale, seule susceptible de valider la démarche de rénovation et d'amélioration dans son ensemble, s'inscrivant dans un processus juridique et se concluant par une signature.