



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

CC 66 : COMMISSION MIXTE PARITAIRE DU 13 JUILLET 2010

La commission mixte paritaire du 13 juillet a pour premier point d'ordre du jour le *Bilan sur la session de négociation et suites*. L'intersyndicale (CFE-CGC, CFTC, CGT, FO) dans une déclaration acte les avancées sur la classification basée sur les qualifications, les possibilités de formation pour les personnels sans qualification, les groupements de métiers, les métiers nécessaires à la convention et l'intégration des nouveaux métiers, tout en soulignant que des éléments restent à préciser pour parvenir à une conclusion. Elle réaffirme sa volonté de poursuivre les négociations sur les classifications et les rémunérations. Lors du tour de table les organisations syndicales de salariés expriment leur souhait de voir préciser la définition de certains métiers, les positions intermédiaires d'emploi et les sujétions particulières. La CFE-CGC demande que la répartition en six regroupements de métiers soit validée et réaffirme son attachement à ce que les métiers soient définis.

Les syndicats employeurs notent qu'il y a un avant et un après Commission Mixte Paritaire et la convergence de vue sur l'environnement. Ils signalent que la question du positionnement des cadres n'est pas aboutie et justifient l'absence de chiffrage par l'avancée lente des négociations. Ils disent comprendre la lenteur si cela correspond à la nécessité d'être pédagogique mais n'excluent pas que les faibles avancées soient liées à de l'inertie. On appréciera la qualité du raisonnement et la considération des syndicats employeurs pour leurs interlocuteurs.

De toute façon, l'intention des employeurs n'est pas, ce 13 juillet, de discuter, puisqu'ils ont déjà décidé de notifier une nouvelle fois une demande de révision de la convention. Trois chapitres seraient concernés : la classification, la rémunération et le temps de travail. Un texte sera adressé mi octobre. Rappelons qu'au regard de l'article 3 de la convention collective *les négociations concernant cette révision devront être engagées dans un délai maximum de TROIS mois. La conclusion de ces négociations devra intervenir dans un délai de TROIS mois à compter de leur ouverture.* Les employeurs interrogés par la Présidente de la commission indiquent l'alternative qui se présentera à l'issue des trois mois si les négociations n'aboutissent pas : on ne change rien ou on procède à la dénonciation. **Les choses sont maintenant claires. Les employeurs ont ouvert le sas de la dénonciation de la convention collective.**

Une première notification avait été faite en décembre 2008. Le document devant servir de base de discussion avait fait l'objet d'un rejet massif par les salariés et avait conduit à la demande de passage en commission mixte. Il y a fort à craindre que le nouveau projet ressemble au précédent. **Le véritable objectif des employeurs, enfin exposé, étant la volonté de revoir à la baisse les taux horaires.** C'est la raison pour laquelle sont associés rémunération et temps de travail.

Si nous avons posé le temps de travail comme étape ultérieure dans la négociation c'est que, tout à fait conscient que temps et coût du travail ont un rapport, nous souhaitons que le lien avec l'organisation soit lui aussi établi. Se pose la question de savoir si le secteur est géré comme il devrait l'être.

Jusqu'à présent les employeurs ont accepté de discuter l'amélioration de la convention soit disant pour la rendre plus attractive. **Les propositions faites à ce jour ne répondent qu'au seul abaissement du coût du travail et font des rémunérations la seule variable d'ajustement.**

Dès l'ouverture des négociations la CFE-CGC avait insisté sur le fait que le problème était mal posé. Les arguments d'une convention qu'il faudrait moderniser, car désuète et étant un obstacle à la dynamique du dialogue social, sont une manière de faire l'économie de l'analyse critique des transformations à opérer. Concernant le contexte il ne fait l'objet que d'annonces sans précisions. Dans la notification de décembre 2008 il est fait état *d'évolutions qui impliquent de nouvelles pratiques professionnelles, des compétences valorisées au sein de parcours professionnels, et de nouvelles approches des conditions de travail et de rémunération.* Il faudra attendre avril 2010 pour que la question des enjeux et de la vision prospective fasse l'objet d'une discussion à partir du retournement de position de la FEGAPEI concernant le positionnement des cadres.

Si dans les textes définissant le champ du handicap il est fait état de la recommandation relative à la désinstitutionnalisation il ne semble pas que les employeurs prennent cela en compte. Il est déplacé d'accuser l'autre d'inertie quand on peut noter que les positions employeurs évoluent très peu au cours des années, en partie par défaut de travail. Comment le passage de la prise en charge à celui de la compensation pour une pleine participation à la vie sociale pourrait ne pas avoir de profondes répercussions sur les missions, les organisations, les métiers ? Ce n'est pas tant la convention qui est désuète qu'un secteur qui doit évoluer. Le malaise exprimé par nombre de salariés est aujourd'hui lié à la perception du décalage entre ce qu'ils conçoivent comme un travail bien fait et celui qui leur est demandé.

La dimension de service dans le cadre de la compensation à apporter pour la réalisation du projet de vie de la personne et l'accès maximal à la vie sociale nécessitent des organisations mobiles. Plus que la définition de filières, le service individualisé rendu à la personne suppose la coordination des différents métiers dans l'établissement ou service et avec les structures extérieures. Les pratiques professionnelles ne peuvent plus être managées sur un mode prescriptif. Elles sont confrontées à devoir innover au fil des situations de handicap, de vulnérabilité ou de précarité en coordonnant des moyens techniques, financiers et procéduraux.

Nous partageons la référence au métier et insistons sur la nécessité de pouvoir transformer celui-ci à partir de son exercice et en fonction de l'évolution de l'environnement. Mais nous refusons que la coordination soit le seul fait du « manager ». Les cadres dans leur ensemble participent à la transformation de leur métier à partir du positionnement critique par rapport à leurs pratiques et à partir des autres pratiques professionnelles qui sont impliquées. Comment envisager l'individualisation des interventions sans l'existence d'un groupe cadre développant la transversalité nécessaire à l'individualisation de la prestation de compensation.

Au vu du positionnement des employeurs les cinq organisations de salariés constatent que la suite de l'ordre du jour est vidée de son sens, et la Présidente lève la séance.

Dores-et-déjà, malgré la période de vacances, il convient d'envisager une mobilisation forte à la rentrée pour cette nouvelle période de discussion qui va s'ouvrir. Il faudra, si nous ne voulons pas être cantonnés au rôle de variable d'ajustement, pouvoir peser sur le contenu et l'orientation de la négociation afin qu'elle réponde aux attentes des salariés et aux nécessités d'évolution de notre secteur.