

Négociation conventionnelle CCNT 66

Présentation du projet employeurs

Sommaire

- La classification
 - les positions intermédiaires d'emploi
- La rémunération
- L'ancienneté

La classification

Le contexte actuel

Une classification qui ne répond pas à une même logique pour tous les professionnels

- Une succession de textes visant soit une mission exercée par le salarié (exemple, l'annexe 3), soit un type d'établissement (exemple, l'annexe 10), soit une catégorie de salariés (exemple, l'annexe 6).

Une classification qui n'est pas équitable

- La 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.

Une classification qui ne favorise pas la construction d'un parcours professionnel

- Les différentes grilles de déroulement de carrière ne sont pas construites sur les mêmes bases. Elles ne peuvent donc pas être comparées et permettent difficilement une porosité entre les emplois et les activités.

Les objectifs d'une nouvelle classification

- ☛ Une classification qui a un sens, une logique, une cohérence d'ensemble
 - Un système de classification basé sur des regroupements de métiers offre une présentation logique et cohérente de toutes les activités et donc de tous les métiers/emplois couverts par la convention collective.
- ☛ Une classification qui permet aux professionnels de visualiser et de construire leur parcours professionnel
 - dans un même regroupement de métier (RM), la proximité des emplois permet de visualiser une logique de progression des professionnels ;
 - dans des RM différents, la classification des métiers/emplois permet au salarié de mettre en œuvre ses compétences en occupant un métier/emploi au sein de l'un ou de l'autre regroupement de métiers plus aisément dans une logique de parcours professionnel.
- ☛ Une classification qui rend plus attractif notre secteur
 - Cette classification accroît 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.

Une nouvelle classification (Non cadres)

Position	Niveau de qualification	RM Éducation et intervention sociale	RM Soins et paramédical	RM Enseignements	RM Administration, gestion et logistique	RM Formation	RM Encadrement/hierarchique/management
A*	-						
B	5						
C	4						
D	3						
E	2						

Positionnement des cadres: une distinction est opérée entre les cadres techniques et hiérarchiques

Accord

En discussion

A* : « 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. L'obtention de ce niveau de qualification devra être prise en compte prioritairement dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences de l'association. »

Métiers repères (Non Cadres)

- Les métiers repères sont des métiers identifiés comme suffisamment représentatifs dans un regroupement de métier pour venir illustrer le système de classification.

Regroupement de Métiers - Métiers repères (Non Cadres)

RM Education et intervention sociale		
	Niveau de qualification minimum	Métiers
A		Surveillant de nuit qualifié
B	5	Aide médico-Psychologique
C	4	Moniteur Educatif
D	3	Educateur Spécialisé Educatrices Jeunes Enfants
E	2	

RM Soins et paramédical		
	Niveau de qualification minimum	Métiers
A		
B	5	
C	4	
D	3	Infirmier
E	2	

RM Enseignement		
	Niveau de qualification minimum	Métiers
A		
B	5	
C	4	
D	3	Educateur Technique spécialisé
E	2	

RM Administration - Gestion et logistique		
	Niveau de qualification minimum	Métiers
A		
B	5	Ouvrier d'entretien
C	4	-Comptable - Secrétaire/ Assistante
D	3	
E	2	

RM Formation		
	Niveau de qualification minimum	Métiers
A		
B	5	
C	4	
D	3	Technicien de formation
E	2	

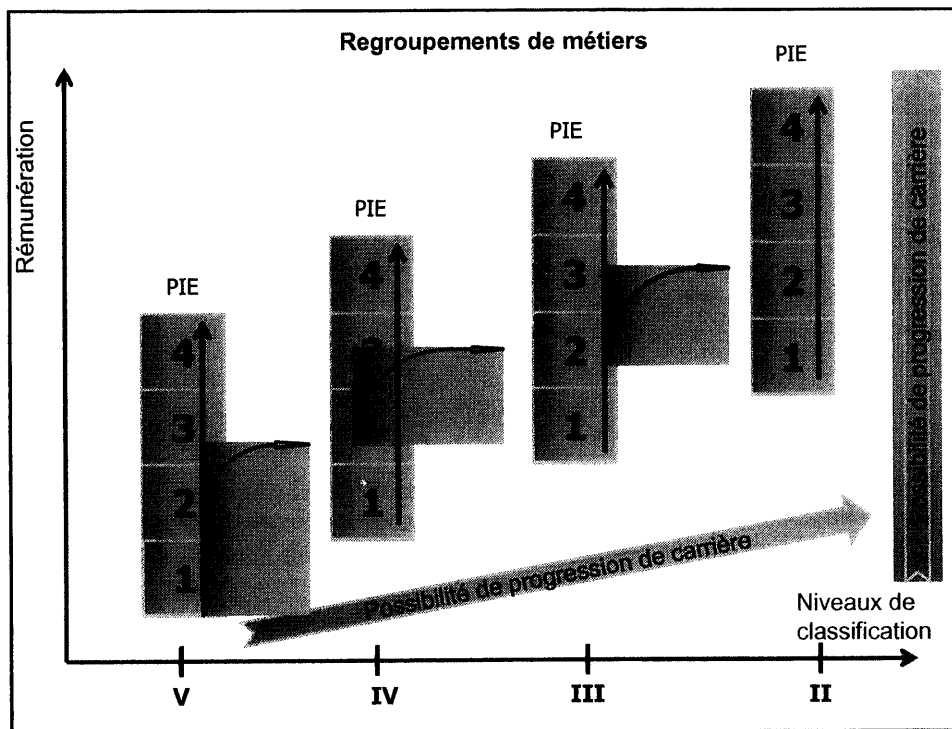
Systeme de classification les niveaux de qualification et les positions intermediaires d'emploi (1)

- La logique d'un systeme base sur les niveaux de qualification : c'est le niveau de qualification qui determine le niveau de classification
- Le niveau de qualification est le principe fondateur de la future grille de classification garant de la qualite de service aux personnes
- En ne prenant en compte que les niveaux de qualification, la classification se trouve determinee par la formation d'origine tout au long de la carriere sans progression possible hormis l'obtention d'un niveau de qualification superieur.

Systeme de classification les niveaux de qualification et les positions intermediaires d'emploi (2)

Dans une dynamique conjointe d'evolution des carrieres des collaborateurs et d'amelioration continue des services des publics pris en charge, il faut completer le dispositif de classification pour:

- Permettre une progression de carriere effective, pour tous les metiers et emplois du secteur en construisant des parcours de developpement professionnels;
- Valoriser les competences mises en oeuvre ;
- Baser la progression sur des criteres lies au professionnalisme;
- Favoriser la mobilite professionnelle.



syneas

Système de classification les niveaux de qualification et les positions intermédiaires d'emploi (3)

FEGAPEI

Le système des positions intermédiaires d'emploi doit permettre de remplir ces objectifs :

- Construire des indicateurs conventionnels caractéristiques de situations de travail dans chaque métier;
- Fixer conventionnellement pour chaque niveau de classification plusieurs seuils de professionnalisme;
- Baser la progression sur des critères liés au professionnalisme.

La rémunération

La rémunération

- Les minima conventionnels doivent être plus élevés qu'actuellement pour garantir aux salariés une rémunération juste et attractive dans le marché du travail.
- La structuration du salaire:
 - Un coefficient de base par niveau de qualification traversant tous les Regroupements de métiers complété par les PIE;
 - Un régime indemnitaire prenant en compte certaines conditions de travail particulières et existantes (astreintes, travail de nuit...).

L'ancienneté

L'ancienneté

- L'ancienneté: une progression de l'ancienneté identique pour tous
- Une ancienneté valorisée au niveau de la rémunération
- Un volume de l'ancienneté réduit au bénéfice de salaires de base significativement plus attractifs