



POLE REVENDICATIF/ ASSOCIATIF SOCIAL

Compte rendu

Paris, le 16 Mai 2017

Nom du fichier : **bmad_crendu_1ermars17_170516A**




Total page(s) : **5 pages**

Réf. : **LLN/MG**

Objet : *compte rendu commission mixte paritaire du 1^{er} mars 2017*

Compte rendu de la CMP BMAD du 1^{er} mars 2017

Représentaient la CFDT :

-  Solange Huguet
-  Alda Gaultier
-  Loïc Le Noc

Cette commission paritaire a pour objet unique les classifications et rémunérations.

Comme d'habitude le président ouvre les débats en annonçant que nous avons deux textes : 1 USB, 1 CFDT pour cette négociation !

Proposition USB :

- Par filières : intervention et support réparties en 3 catégories (employé, technicien, cadre).
- Disparition de l'automatisme de la promotion (passage en C actuel) si obtention de diplôme après embauche du DEAES, ex DEAVS).
- Proposition de système de calcul de rémunérations mais non chiffrée : Valeur du point x coefficient donnant le salaire de base auquel s'ajoute les Eléments Complémentaire de Rémunérations (ECR). L'USB copie la proposition CFDT des ECR mais en dévoyant leur objet initial en y intégrant l'ancienneté, la formation et le diplôme pour les ECR pérennes. Pour les ECR Ponctuels et Transverses, l'USB fait un focus sur les contraintes de métiers (Publics servis, astreintes, horaires atypiques), sur le tutorat et sur le remplacement d'un salarié ayant un coefficient inférieur. Les notions de compétences et de complexité dans la charge de travail apparaissent.

Proposition CFDT (soumise déjà aux partenaires sociaux depuis fin 2015) :

- Par niveau d'études.
- Dans 2 filières :
 - la première « support » pour tous les emplois qui relèvent de la logistique, administratif, gestion et direction.
 - la seconde « accompagnement » concerne les métiers du soins, intervention à domicile, socio-éducative et formation.



- La CFDT tient à garder l'avantage obtenu en 2002 de changement automatique de coefficient en obtenant le DEAVS.
- La rémunération se compose de 3 éléments :
 - Un coefficient de base en lien avec le niveau de qualification ou de certification requis,
 - Une reconnaissance de l'expérience professionnelle,
 - Une reconnaissance de la formation.

EXEMPLE DE CALCUL PROPOSE PAR LA CFDT :

Article 1.1. Le coefficient de base en lien avec le niveau de qualification ou de certification

Niveau Education Nationale	Coefficient
Sans qualification	300
V	350
IV	400
III	500
II	750
I	900

Article 1.2. Valeur du point

La valeur du point est fixée à 5 euros à la signature de la présente convention collective de branche. Son évolution fera l'objet d'une négociation annuelle.

Ceci compose le salaire de base auquel s'ajoute des éléments complémentaires. Une augmentation par année d'ancienneté, le gain d'un an d'ancienneté lorsque le salarié a suivi 35 heures de formation en une ou plusieurs fois sur une ou plusieurs années, des points de majorations suivant le public accompagné, les horaires atypiques, astreintes, etc....

La proposition de l'USB amène plusieurs questions de la part des OS :

Quid des prises en compte des formations sur le salaire ?

Que fait-on des dimanches, fériés et nuits dans le salaire ?

Que fait-on pour les salariés qui obtiennent le DEAES ? (Pas de prise en compte du diplôme alors que la réalité des glissements de tâches ne peut être occulté).

Les critères « ECR » doivent être objectifs et clairement donnés

Pour les OS, l'architecture reste classique même si le projet de l'USB n'est pas du tout abouti. Question pour le salaire de base pour la catégorie de base proposée par USB (Intervention / niveau 1) ?

Pour les OS, Il faut prendre en compte les ECR c'est un vrai progrès mais il faut aussi tenir compte des diplômes.

Comment se calcule les heures supplémentaires ?

L'avantage est que les 2 propositions sont compréhensibles. Mais celle de la CFDT est plus aboutie car chiffrée.

Pour la CFTC et la CFE-CGC, le travail fait par le cabinet Aon Hewitt a permis de remettre dans des valeurs et critères les métiers de la Branche.



La CGT sera attentive sur tous les sujets mais n'a pas de proposition à faire

CFE-CGC et CGT soutiennent la proposition de la CFDT

Levée de séance USB

Il est acté de négocier un protocole de méthode : voir si on fusionne les 2 textes ou si on prend des points de l'un ou de l'autre

Les critères doivent être objectifs ou au moins objectivable : qualité, quantité, conditions de travail, etc. ...

Pour la CFDT, dès le départ, le travail de nuit, le dimanche, les astreintes sont à mettre sous « ECR ». Nous sommes pour instaurer un accord de méthode, travailler à partir d'écrits mais avec les propositions en amont (c'est-à-dire au moins 15 jours avant la CMP) pour un travail optimal. Il faut faire attention aussi quelle notion de « niveaux » d'études (de I à VI ou inversement) suivant la référence française ou européenne. Nous sommes dans la préparation de classifications pour la génération à venir il faut penser mobilité.

L'USB veut sortir de l'automatisme actuel même pour les diplômés. L'USB demande des explications sur la proposition de la CFDT des métiers par filières.

Pour la CFDT Il faut différencier « management, administratif, ... » de « Intervention, soins, accompagnement, ... ». Nous ne devons pas priver les salariés d'une possible évolution de carrière sur le motif d'une embauche à un niveau X, dans une filière Y.

Il faut faire l'écriture des emplois, tout en faisant attention au parcours avec la notion d'emploi repères. Il ne faut pas enfermer les salariés.

Par contre pour la CFDT dans le projet des employeurs il y a trop de flous. Le point qui pose le plus problème est le fait de passer de salarié de niveau 1 à salarié « confirmé » de niveau 2 sans le début d'une définition de ce qui amène le salarié à être reconnu confirmé : ancienneté, notation, décision de l'encadrement, formation, etc... en dépit des interrogations posées par la CFDT les employeurs semblent bien en peine de clarifier cette notion de « confirmé ». Ce point est à revoir d'urgence dans le projet employeur !

Les partenaires sociaux sont conscients de l'importance de ces changements de classifications. Il faut se poser les bonnes questions : mettre en place une méthode de négociation en définissant des objets pour chaque réunion ? tout le monde acte le principe d'un accord de méthode.

Un consensus ce jour sur :

- Les 2 filières au lieu de 3 (intervenants et administratifs).
- Etablir un accord de méthode....
- Permettre l'évolution de carrière et la transversalité.
- L'approche de la rémunération par les "ECR" ne doit pas aller aussi loin que le veulent les employeurs car certains font partie intégrante du salaire actuellement, ils devront être en complément du salaire de base mais être clairement mentionnés.



Pour la CFDT le salaire est constitué du coefficient multiplié par la valeur du point auxquels viennent s'ajouter les variables que sont les heures de dimanches et fériés, les nuits, les astreintes. Les ECR doivent être activables selon les sujétions spécifiques qui seront à définir : prise en charge de population atteinte de pathologie spécifique, etc.

Pour les OS, Il faut à cette occasion revoir le système des astreintes et surtout la rédaction actuelle qui laisse un peu trop de place à des interprétations diverses et variées !

La CFDT souhaite que la différence entre les + bas et + hauts salaires soient cadrés et pas explosifs. Pour ce faire le coefficient de base est sur une échelle de 1 à 3 (cf tableau au-dessus) La revalorisation annuelle portée par la CFDT est de + 1.4 % en dehors de l'augmentation de la valeur du point. L'objectif est d'arriver le plus vite possible aux 30 ans et donc avoir le plus d'années au plafond de rémunération pour le calcul des 25 meilleures années de cotisations retraites.

L'USB envoie un accord de méthode avant le 15/03.

La CFDT fait remarquer que le fait de différencier « employé », « technicien », « cadre » est une simplification apparente pour organiser les élections professionnelles mais cela ne correspond pas tout à fait au poste occupé. La CFDT demande à l'USB ce qu'ils entendent par « salarié confirmé » ? donner un accès au niveau supérieur en étant « confirmé », d'accord mais sur quels critères ? Est-il possible d'être rétrogradé ? Sur quelle activité/métier vous envisager des entrées hors diplômes ?

L'USB précise que tout n'est pas abouti et les motifs ou critères restent à réfléchir (la CFDT est d'accord la proposition USB mérite de se structurer ++++)

La CGT n'est pas d'accord sur la notion des missions transversales.

La demande des employeurs de la branche était d'avoir un socle commun entre DEAES et DEAS mais il y a toujours un refus du ministère. Il est important de partir d'un socle commun pour dissocier ensuite les soins de l'accompagnement, CPC : des missions sont transverses entre AS, AMP et AVS d'où la volonté de faire ressortir les emplois repères afin de permettre de passer de l'un à l'autre par VAE ou autres. Mettre en adéquation les emplois repères et l'évolution des métiers pour demain.

ASG (Assistant de Soins en Gérontologie) : + par ECR que nouveau métier
Que fait-on pour le BAC Pro ASPP ?

L'USB demande si la prochaine CMP reste sur 2 jours fin mars ?

Pour les OS si nous voulons tenir les délais de négociations, il est nécessaire de maintenir la journée prévue.

Pour cet après-midi établir le protocole et d'essayer de le finaliser.



La CFDT est d'accord pour le protocole, a déjà un modèle de texte sur les astreintes, dont l'envoi aux partenaires sociaux est fait pendant la séance. La CFDT demande aux employeurs de préciser Quelles seraient les entrées de métiers sans diplômés.

L'USB demande si un syndicat proposer un nouveau texte de le faire avant le 13 mars.

Le Protocole de méthode est établi en séance :

- L'objet, nature moyens délais, calendriers prévisionnels.
- Des dates sont programmées jusqu'à fin décembre.

A chaque fin de séance sur ce sujet un relevé de décision sera envoyé aux négociateurs.

L'USB propose la rédaction de ce protocole et signature à la prochaine CMP du 31 mars.

La CFDT propose que les études sur les classifications menées par les cabinets Geste et Aon Hewitt (2013) soient diffusées aux membres de la CMP, afin que tout le monde se remette en tête le recensement de ce qui existe actuellement, puisse avoir une même grille de lecture, faire un état des lieux et des propositions...

NDA : Non, là on rêve...

Donc démarrer cet immense chantier nous allons échanger sur les « filières », « emplois génériques » et « rémunérations ».

Il faudra différencier les indemnités/primes et les ECR.

Prochaine CMP sur les classifications : le 31 mars

Les négociateurs