

*La Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer (FNCLCC) propose la mise en place d'un groupe de travail, hors commission paritaire, pour engager une réflexion sur l'évolution de la grille de classification de la convention collective.*

# La loi du silence

La Fédération SUD Santé Sociaux a décidé de ne pas participer à ce groupe de travail et veut par ce tract expliquer sa position. En fin de tract vous aurez aussi le texte intégral de la proposition des patrons avec nos commentaires.



## **Une convention inégalitaire**

Sud Santé Sociaux n'a jamais signé la convention collective de 1999 qui avait comme axe essentiel la redéfinition des classifications, des métiers et l'individualisation des salaires.

Depuis il n'y a plus d'augmentations générales et conséquentes des salaires à part pour les professions dites «utiles» à l'activité appelés métiers sensibles. Et à l'intérieur de ces professions, pour diviser plus encore, il y a eu la mise en place de la VAP1, VAP2 et dernièrement la notion d'expert.

SUD a toujours dénoncé ces méthodes, refusé majoritairement par les salariés, car il organise la mise en concurrence des professions et du personnel, il infantilise avec la politique de la carotte et du bâton, et il casse les individus et le travail d'équipe. Ce système a engendré une grande disparité et une grande inégalité entre les professions et les centres. Concernant certaines professions ou catégories, la FNCLCC a même dû proposer des accords, largement insuffisants d'ailleurs, pour les catégories A B et C qui pour certaines se retrouvaient au dessous du SMIC.

***Oui il est temps de revoir tout le système de rémunération. Mais ce n'est pas ce que propose la fédération patronale.***

Elle veut profiter de l'introduction de nouveaux métiers pour revoir l'ensemble des

classifications. Une fois les métiers positionnés cela redéfinira le salaire attribué à chacun. Mais il n'est pas question de revenir sur la logique de l'individualisation. La FNCLCC parle de l'évaluation des emplois et de construction de la méthode d'évaluation (les critères classants).

## **Un contexte défavorable**

Ce groupe de travail n'arrive pas par hasard et dans un contexte politique et financier difficile. Beaucoup de centres ont des problèmes budgétaires ou arrivent juste à l'équilibre en augmentant l'activité avec bien sûr les même moyens humains.

La loi HPST n'a pas prévu le maintien du secteur privé non lucratif qui se retrouve aujourd'hui en difficultés financière, comme au CLCC de Nancy, où face à une situation très déficitaire, la direction veut renégocier tous les acquis. Elle s'attaque à l'accord RTT (en augmentant le temps de travail sans toucher les salaires), aux indemnités journalières en cas de maladie, aux contrats de prévoyance...

***Aujourd'hui Nancy et demain à qui le tour?***

Face aux difficultés financières, il y a bien sûr l'augmentation de l'activité mais cela a des limites. La variable d'ajustement principale c'est la masse salariale. Il leur faut baisser le coût du travail et donc revoir les salaires et les conventions!

C'est ce qui s'est passé dans les deux autres conventions collectives de la branche.

La convention collective FEHAP de 1951 qui regroupe des établissements sanitaires et médico-sociaux (200 000 salariés), est dénoncée par les employeurs depuis le 5 septembre 2011.

La convention collective de 1966 essentiellement sur le secteur médico-social et

Fédération Sud Santé-  
Sociaux  
"Solidaires - Unitaires -  
Démocratiques"  
70, rue Philippe de Girard  
75018 PARIS  
Tel : 01 40 33 85 00  
Fax : 01 43 49 28 67  
Site internet :  
www.sud-sante.org

Paris, le 12 novembre 2011

social, (300 000 salariés), est en négociation depuis 5 ans et risque d'être dénoncée en décembre 2011. Il n'y a aucune raison que les patrons des CLCC ne soient pas dans la même logique et cela nous interroge sur la création de ce groupe de travail maintenant.

#### **Un problème de forme**

Pour les patrons, les documents de travail sont confidentiels et ne doivent pas être diffusés, notamment aux salariés. Cette clause à elle seule justifie la non participation de SUD. C'est une proposition inadmissible!

Les participants sont certes mandatés par leurs organisations syndicales mais ils ont aussi des comptes à rendre aux salariés. Les salariés sont concernés par l'évolution de leur convention collective et doivent pouvoir suivre l'ensemble des travaux et connaître les différentes hypothèses mises sur la table. Ils doivent pouvoir en débattre, réagir et même organiser des mobilisations au besoin, pour se faire entendre.

Pour SUD, la négociation sur l'évolution de la convention collective ne doit pas se faire dans le cadre d'un groupe de travail mais dans le cadre des commissions paritaires qui sont le lieu «officiel» prévu dans la convention collective.

#### **Des propositions alternatives**

Dans plusieurs centres il y a eu des mobilisations sur les salaires avec des propositions, des revendications qui auraient pu servir de base à des négociations mais elles ne sont pas entendues.

La fédération Sud Santé Sociaux a aussi élaboré une grille de salaire basée sur une autre logique. Une grille unique avec un déroulement de carrière commun basé sur l'ancienneté et ce, sur l'entièreté de la carrière. Les augmentations chaque année sont *identiques pour tous et non en pourcentage* (notion qui ne fait que renforcer les écarts de salaire). Le niveau d'entrée dans la grille se fait en fonction des diplômes ou du niveau d'études.

**Nous devons être vigilants sur les travaux de ce groupe.**

**Sud s'engage**

**à faire parvenir le maximum d'information dont nous disposerons,  
à organiser des réunions d'information voire des mobilisations.**

---

### **Protocole relatif aux modalités de fonctionnement du groupe de travail paritaire sur l'évolution de la grille de classification des personnels non praticiens.**

*(Il ya ensuite la liste des différentes organisations syndicales)*

#### **I- Le contexte :**

A l'issue de la Commission Nationale Paritaire du 16 septembre dernier, il a été décidé d'engager une réflexion paritaire sur l'évolution de la grille de classification de la Convention Collective.

La classification, dans sa structure, a désormais 12 ans; elle a certes fait l'objet de quelques aménagements pendant cette période. Depuis de nouveaux métiers sont apparus. Aujourd'hui, les évolutions de formations initiales en cursus universitaire LMD des personnels para-médicaux qui s'étaient jusqu'en 2015, sont difficiles à intégrer.

### ***Commentaires de SUD Santé Sociaux***

*Les employeurs ont décidé de réviser la grille salariale car ils en ont besoin.*

*Les aménagements qui sont apparus sont les différents accords qui ont renforcés l'individualisation des salaires ex la VAP ou les experts.*

*L'intégration de nouveaux métiers sert toujours de prétexte. Tous les employeurs ont utilisé cette méthode, la Fehap dans la cc 51, les patrons de la cc 66, la croix Rouge...*

*Ensuite on revoit tous les salaires et non pas que ceux des nouveaux métiers. Dans une grille de salaire basée sur les diplômes et les qualifications il n'y a aucun souci pour intégrer tous les métiers.*

Afin de créer les conditions propices à un dialogue social de qualité et permettre la créativité nécessaire en vue d'une négociation ultérieure fructueuse, cette réflexion sera menée au sein d'un groupe de travail paritaire restreint. La mission et les modalités de fonctionnement de ce groupe doivent être précisées par accord national.

## II- Le champ :

Le groupe de travail n'a pas vocation à examiner la révision de l'ensemble des dispositions de la Convention Collective.

Sa mission est de réfléchir :

1. à l'analyse du système de classification des personnels non praticiens de la CCN au regard des pratiques des CLCC et de notre environnement ;
2. en intégrant les évolutions des formations initiales des personnels paramédicaux (application du LMD)
3. à une éventuelle simplification de la structure de rémunération, corollaire de la classification ;
4. en veillant à la cohérence d'ensemble ;

## III- Les objectifs :

Les objectifs du groupe paritaire sont les suivants :

- dresser un état des lieux qualitatif partagé (entretiens semi-directifs) ;
- élaborer, à partir de cet état des lieux, une réflexion partagée sur la cartographie des métiers dans la CCN et identifier les nouveaux emplois ;
- construire la méthode d'évaluation (critères classants) ;
- évaluer les emplois préalablement décrits ;
- déterminer les modalités d'application de la méthode.

A l'issue de ces premiers travaux, le groupe réfléchira aux premiers scénarii techniques de classification, étape indispensable préalablement à toute négociation.

Pour mener à bien ces travaux, le groupe paritaire bénéficiera d'un appui méthodique apporté par un consultant indépendant (Philippe Denimal).

## IV- Les délais :

L'objectif est de disposer d'un premier état des lieux dans les 6 mois pour une négociation en 2012.

## V- Les modalités de fonctionnement du groupe de travail paritaire :

### V.1- La composition :

Le groupe de travail paritaire doit être restreint pour viser l'efficacité. Chaque délégation doit veiller au maximum à assurer une continuité et une participation effective aux travaux. Pour autant un suppléant pourra participer à une réunion en cas d'absence du représentant désigné.

*Le dernier paragraphe s'appelle de la langue de bois qui veut faire oublier que nous n'avons pas les mêmes objectifs; baisser le coût du travail pour eux, défendre les salariés pour nous.*

*C'est dommage!*

*Quelle cohérence? celle de l'individualisation avec le renforcement de la notion de compétence d'efficience?*

*Que veut dire assurer la pérennité des centres? A quel prix?*

*Pour SUD la cohérence c'est la qualité des soins et le respect des conditions de travail passent par des budgets suffisants. Ce ne sont pas les choix actuels du gouvernement donc jusqu'où doivent aller les négociations sur les salaires pour combler les déficits actuels ou à venir?*

*Là c'est clair. on ne change rien à la philosophie actuelle. On continue les critères classants. On continue de repérer les emplois sensibles qui seront revalorisés régulièrement.*

*Que fait-on des emplois des services généraux, des services administratifs....? Ce seront toujours les laisser pour compte.*

*SUD refuse la présence d'un expert extérieur imposé, qui n'est là que pour aider à atteindre l'objectif des patrons et baisser le coût de la masse salariale notamment. Rappelez vous les audits dans les établissements et tous les pièges des groupes de travail divers et variés. Combien de fois avez-vous eu l'impression d'avoir été leurré sur le résultat obtenu?*



### Le groupe de travail comprend:

- 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de ce protocole, désignés par leurs organisations.

- Un nombre équivalent de représentants des Centres de Lutte Contre le Cancer et de la Fédération dont la DRH, représentant collégialement l'ensemble des Centres de Lutte Contre le Cancer,

Par ailleurs, il bénéficie, au titre de l'appui technique et du secrétariat, du concours de collaborateurs de la fédération.

### V.2- Organisation des réunions :

#### V.2.1- Convocation :

La Fédération Nationale des Centres de Lutte Contre le Cancer convoque le groupe de travail paritaire par mail. Les documents de travail sont transmis, sauf exception, au moins une semaine avant la réunion. Les réunions ont lieu en principe au siège de la Fédération.

#### V.2.2- Documents de travail :

Les documents de travail sont confidentiels et ne peuvent être diffusés. Bien évidemment, chaque organisation dispose de sa liberté d'expression sous réserve de ne pas divulguer les documents de travail présentés préalablement à la CNP. Les participants au groupe de travail s'engagent à ne pas faire état des propos tenus individuellement en séance par un des membres du groupe.

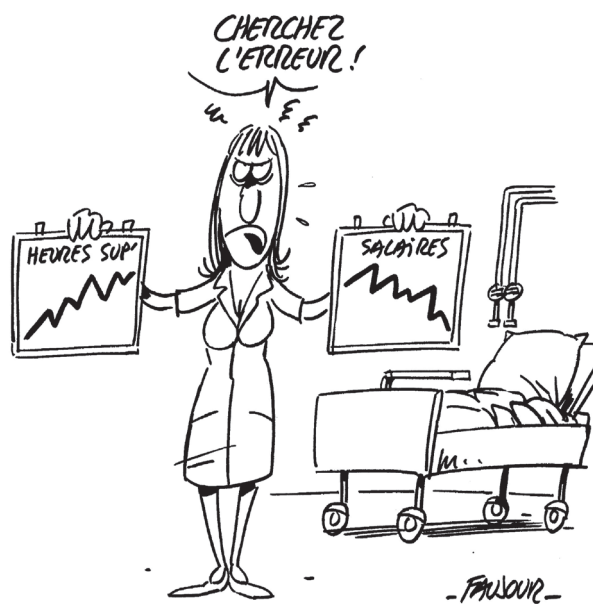
#### V.2.3- Dates des réunions :

Un calendrier sera fixé lors de la première réunion, au cours de laquelle la démarche et la méthodologie détaillée seront présentées.

### V.3- Communication-information régulière :

Les participants au groupe de travail paritaire assurent régulièrement un point d'étape des travaux menés à leurs organisations respectives.

De plus, des points réguliers formels seront faits, en fonction de l'évolution des travaux, à la commission nationale paritaire pour lui permettre une appropriation des travaux à chacune des phases. Le premier retour sera effectué à l'issue de la première étape d'état des lieux validé par le groupe de travail paritaire



### Documents de travail:

*Sud ne peut accepter une telle clause. Les travaux de ce groupe intéressent l'ensemble des salariés qui doivent pouvoir suivre tous les travaux et connaître les différentes hypothèses proposées par les patrons et les syndicats. La transparence est nécessaire. Les participants de ce groupe de travail sont mandatés par leurs syndicats mais ils ont aussi des comptes à rendre aux salariés.*

*Comment organiser une mobilisation, une réaction des salariés sans information. Pour SUD c'est une raison suffisante pour refuser de participer à cette mascarade.*

*Pour SUD c'est le rôle de la commission paritaire de négocier sur l'évolution de la convention collective et non à un groupe de travail.*

*Aujourd'hui il ya peu de débats sur la convention collective en paritaire. Les employeurs refusent souvent de parler des revendications portées par les organisations syndicales. La négociation traite essentiellement des accords nécessaires pour diminuer les écarts creusés par l'organisation de la convention collective actuelle les accords pour les catégories A,B et C .*

*Par contre il est difficile de travailler sur les revendications portées par les centres, même quand elles sont issues de luttes collectives.*

*Il faut dire que nous laissons faire et qu'il n'y a pas eu beaucoup d'interpellations de la paritaire et des patrons de la fédération patronale.*

**Demain, il faudra surement se mobiliser car dans le contexte actuel il n'y a rien à attendre de bon de ces travaux.**