

Après 6 mois d'une mobilisation sans précédent des salariés de la CC 66 contre le projet patronal de révision de la convention collective, l'heure est à un premier bilan. Les patrons ne désarment pas, une deuxième phase de négociations va s'ouvrir avec un nouveau calendrier de CNP ...

# CC66: Elle est a nous !

Sans la détermination des salariés en lutte qui ont manifesté leur refus du projet patronal, les syndicats employeurs auraient sûrement conclu avec la complicité de certains syndicats un texte de « refonte » de la CC 66. Cette étape de résistance au projet patronal, a permis aux salariés syndiqués comme non syndiqués d'exprimer leur volonté de ne pas brader leur convention collective et de défendre une certaine conception du travail social.

Mais beaucoup trop de salariés des établissements, ne sont pas encore informés sur les réelles intentions patronales et gouvernementales. Ce document devrait en partie répondre à cette urgence. L'autre urgence c'est de construire une mobilisation encore plus massive, qui ouvre la perspective d'une grève généralisée du secteur, seule susceptible de faire reculer les patrons et le gouvernement sur les restructurations, le déni du travail social et la logique économiste. Cela passe aussi par le développement et la création de nouveaux collectifs syndiqués non syndiqués. La recherche de convergences unitaires entre les organisations syndicales localement comme nationalement est indispensable.

## Gouvernement et patrons main dans la main !

Dans un contexte où les salaires stagnent, où les conditions de travail se dégradent, les budgets des établissements sont en baisse constante posant la question même de la pérennité des structures. Le gouvernement et les patrons mettent en oeuvre un ensemble de politiques destructrices des protections sociales et des missions de service public de la santé comme du social.

## Le social n'est pas a vendre !

Dans le secteur médico social et social, depuis la loi 2002-2 (loi essentiellement budgétaire), s'opèrent de nombreuses restructurations et concentrations d'établissements et d'associations. On assiste aussi à la généralisation des CPOM (contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens) et des GCSMS, (groupements de coopération sociale et médico-sociale).

La loi HPST (loi Bachelot) va permettre aux ARS (Agences régionales de santé), de concentrer tous les pouvoirs entre ses mains pour réorganiser et restructurer le secteur, et mettre les établissements en concurrence comme cela se passe dans le sanitaire.

C'est pour cela que les patrons de la FE-GAPEI, du SNASEA et du SOP anticipent et tentent d'imposer à travers leur projet de refonte de la convention collective, les pires régressions sociales. Ils veulent réduire le coût du travail pour être prêts à affronter la concurrence, comme l'ont déjà fait les employeurs des CLCC (centre de lutte contre le cancer), la CC 51 et la Croix Rouge.

## Calendrier des prochaines CNP

**22 Sept. 2009**  
**13 Oct. 2009**  
**29 Oct 2009**  
**10 Nov 2009**  
**24 Nov 2009**  
**3 Dec 2009**



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](http://www.sud-sante.org)

Paris, le 20 Aout 2009

## La refonte de la CC 66 engagée !

En décembre 2008 le cours de l'histoire s'est donc accéléré avec la démarche ouverte par les syndicats patronaux d'engager un processus juridique de révision de la convention, déterminé par l'application de l'article 3 de la CCNT 66. Ce cadre juridique nécessite un projet écrit de révision de la convention et a une échéance de 6 mois. S'il n'y a pas d'accord la révision est rejetée. Depuis la commission paritaire du 10 juin les syndicats employeurs prétendent que leur « point d'étape » (voir encadré) a été acté, concluant ainsi leur démarche de révision de la convention.

Pour les organisations syndicales qui siègent en commission paritaire, rien n'a été conclu, trop d'incertitudes sur le contenu, pas de chiffrage. Donc une situation de flou entretenu dont les salariés ne peuvent se contenter.

Il est légitime aujourd'hui que les salariés, les collectifs, la fédération Sud Santé Sociaux interpellent publiquement les patrons, les syndicats qui négocient:

**- Le « point d'étape » proposé par les employeurs est-il la mise en forme d'un projet de révision, et par qui est-il validé ?**

**- Le calendrier des négociations qui devraient poursuivre le processus engagé au premier semestre, se situe dans quel cadre et avec quel contenu ?**

Des réponses claires des organisations patronales et syndicales qui siègent dans les paritaires doivent être apportées publiquement, car elles permettront à tous d'avoir une idée précise des intentions des uns et des autres.

Suite à un courrier, les employeurs ont refusé de donner des informations à Sud Santé Sociaux.

### **Les salariés ont le droit d'être informés, c'est un minimum !**

Pour Sud, la suite des négociations devrait consister à s'attaquer aux contenus des annexes et à toutes leurs dispositions qui comptent, outre les congés trimestriels, les classifications, les déroulements de carrière et tous les éléments de la rémunération de l'ensemble des salariés.

A cela il faudra ajouter une remise en cause du temps de travail (des accords sur les 35h) et de l'organisation du travail, en laissant a priori toute latitude aux employeurs de négocier entreprises par entreprises avec les ARS pour arbitre.

Les intentions et la stratégie des syndicats patronaux sont sans équivoques et ne peuvent perdurer qu'à la condition de trouver un ou des syndicats de salariés favorables au principe de la révision de la CC 66.

### *Le point d'étape*

*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*

*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.*

### *Commentaire SUD*

*1 - La logique des filières est incompatible avec les annexes*

*2 - Cet élément intéressant faisant référence aux diplômes est contredit plus loin.*

*3 - C'est illusoire quand on connaît les délais d'attente sur la formation qualifiante. Ce sera donc des déqualifications de grilles du personnel.*

*4 - OK sur l'idée plus égalitaire, mais pas sur la proposition au rabais de 30% sur l'ensemble de la carrière*

*5 - individualisation du salaire, remise en cause de la proposition 2 puisque salaire lié au poste. Remise en cause des garanties nationales.*

*6 - cela aurait du être fait avant*

*7 - Ce n'est que la loi mais cela montre aussi que les dispositions des annexes seront revues.*

## L'état de la négociation : ce qu'ils en disent !



SNASEA/SOP/FEGAPEI

Pour la partie patronale la chose est simple et claire depuis le début de cette négociation. «Rénover» la convention, «moderniser» les relations contractuelles, c'est inscrire leur démarche dans la réduction du coût du travail , l'augmentation de la flexibilité, de l'assujettissement des salariés. C'est aussi accepter la dégradation continue des conditions de travail, donc de la prise en charge des usagers du secteur.

L'effort est à faire uniquement du côté des salariés. **Cet effort sera triple : bas salaires et individualisés, temps de travail augmenté et organisation du travail dégradée...**

Comme pour la CC 51 en 2002, les patrons ont besoin d'une enveloppe supplémentaire pour assumer les surcoûts temporaires liés à la transition entre l'ancienne et la nouvelle convention collective (indemnités de transposition pour les salariés en place qui diminuent au fil des départs à la retraite). C'est un surcoût temporaire qui sera largement atténué à moyen terme par des masses salariales bien inférieures dans la convention « renouvelée ». C'est la condition pour que le ministère accorde cette enveloppe supplémentaire.

### CFDT

La CFDT n'a jamais fait mystère de son intention de se placer dans le cadre de la révision de la CC 66 puisqu'elle a, à plusieurs reprises affirmé que le projet patronal était négociable et amendable. La CFDT ne fait plus partie du front commun syndical depuis le 04 Mars 2009.

La CFDT a présenté un projet qui ressemble étrangement sur le fond au projet patronal. On y parle de métiers classés par niveau de qualifications déterminant une position d'emploi dans des filières qui remplacent les annexes. Comme les patrons ils proposent d'introduire l'individualisation de la rémunération.

Quant au déroulement de carrière s'il est harmonisé quel que soit la filière sur 30 ans, la CFDT nous propose une harmonisation par le bas sur la base de 2% sur 10 ans et 0,5% sur 20 ans pour une moyenne de 1% par an, soit 30%. Pour la grande majorité des professions c'est une baisse conséquente.

### CGT

La CGT est opposée au projet patronal et au blocage des négociations en considérant que le rapport de force se construit aussi dans les commissions paritaires. La CGT participe donc pleinement à la négociation avec ses propres propositions d'amélioration de la convention.

La CGT n'est pas contre le principe des filières. En ce qui concerne le « point d'étape », même s'il n'est pas approuvé en l'état, il ne fait pas l'objet de la part de la CGT d'un rejet complet et sera donc le cadre des prochaines négociations. Les patrons considèrent même que ce « point d'étape » est de fait validé par tous à l'exception de FO.

### FO

La fédération de l'action sociale FO partage avec la CGT et même avec SUD la même analyse sur le projet patronal. Mais son positionnement est différent, dans le sens où FO ne souhaite pas que la structuration en annexes de la CC 66 soit modifiée et s'oppose à la discussion d'une convention unique pour la branche.

La position de FO est bien évidemment la même que celle de la CGT sur la nécessité de participer aux discussions sur le projet patronal de révision de la CC 66, mais se distingue en ayant fait clairement savoir qu'elle n'approuve pas le « point d'étape » et refuse le principe de l'organisation par filières.

### CGC et CFTC

Les deux fédérations communiquent peu et les positions connues sont celles de l'intersyndicale nationale. Au final, la position de ces deux syndicats sera déterminante au moment des éventuelles signatures d'accords en fin de négociation, il est important de le savoir, alors qu'elles représentent peu de salariés dans la CC 66.

## Qu'en pense Sud Santé Sociaux ?

Les différents projets patronaux depuis 2005, sont portés par des objectifs politiques de réduction du coût du travail social et médico social, de remise en cause des conventions qui portent et protègent les statuts des personnels des établissements et des services. Ces projets s'inscrivent depuis la loi 2002-2, dans une perspective de « faire plus » avec les mêmes moyens voire avec moins, tout en préparant le secteur associatif à affronter une concurrence « privée » aux objectifs marchands.

Depuis décembre 2008 les patrons ont engagé une phase de révision de la CC 66. Cette phase devait durer 6 mois, c'est le cadre juridique qu'avaient imposé les syndicats patronaux en référence à l'article 3 de la CCNT. Les syndicats voulaient eux se situer dans le cadre de l'article 8 (cadre habituel des négociations paritaires). La question n'a jamais été tranchée par un écrit. Ce cadre juridique choisi par les patrons était une contrainte car il imposait au bout de 6 mois, soit une sortie de la négociation avec constat de désaccord, soit la conclusion d'un nouveau texte qui permet la poursuite de la négociation.

**Le positionnement de la fédération SUD Santé Sociaux a été déterminée par cet élément de forme et par un projet patronal inacceptable et dangereux sur le fond. Le blocage des commissions paritaires sur 6 mois rendait caduque de fait le projet patronal.**

Certains syndicats ont dénoncé la position de SUD qui risquait d'aboutir à la dénonciation de la convention. Ce risque est réel mais doit-on accepter ce chantage pour négocier les acquis à la baisse? Rappelons nous des salariés de Goodyear qui avaient accepté

de revenir sur les 35h pour sauver leur entreprise qui a fermé quelque temps après. Avec cette logique on pourrait tout accepter mais il n'y a ce jour pas la moindre garantie sur les contenus qui seront proposés. Les reculs risquent d'être à l'avenir encore plus important compte tenu des intentions patronales sur l'aménagement et l'organisation du travail.

Ce serait de toute façon de leur responsabilité. Ils montreraient ainsi leur volonté de faire « passer en force » leur projet au mépris de leurs valeurs fondatrices.

### Et maintenant ?

Cette fin d'année 2009 va être décisive pour la CC 66 et pour l'ensemble de la branche BASS. La lutte pour la défense des acquis sociaux et la défense d'un travail social de qualité passe par la construction d'un véritable rapport de force. Défendre la CCNT 66 c'est défendre une éthique du travail social, c'est respecter les populations accueillies, c'est préserver l'avenir d'un secteur social et médico social non lucratif. Il est donc important que tous les salariés soient informés. Il faut multiplier les débats dans les établissements sur l'avenir du secteur médico social et social, et les initiatives en direction de la population.

*Il faut coordonner toutes ces initiatives au plan national dans l'unité la plus large possible. La Fédération Sud Santé Sociaux appelle les salariés de la branche et la population à soutenir la lutte engagée par les salariés des établissements médico sociaux et mettra toute son énergie pour la réussite d'un tel mouvement.*

**La fédération SUD santé Sociaux revendique:  
1500 Euros minimum, 300 Euros pour tous, tout de suite !  
Non au salaire individualisé !  
Progression de carrière égale pour tous !  
Reprise intégrale de l'ancienneté !  
32 h par semaine et 30 h pour les salariés de nuit !  
18 jours de congés « trimestriels » pour tous !  
Pas de temps partiels imposés  
Des moyens supplémentaires pour les formations et les  
remplacements  
Pour le maintien de la retraite à 60 ans avec 37,5 annuités  
Des moyens supplémentaires pour les IRP**

**Contre la Casse de la CC 66  
Pour la défense du travail social !**