

CCUE de haut niveau Classification et Rémunération

Proposition de la CGT

La BASS

La Branche Associative Sanitaire et Sociale et médico-sociale

- Un périmètre créé en 1996
- Regroupant plus d'1 Million de salariés (CCN 51, CCN66, CRF, CHRS, CCN65, CLCC, établissements non adhérents aux fédérations patronales mais dont l'activité principale (code APE) relève du périmètre de la BASS)

- Rapport de force actuel :
 - **CGT 36,16%**
 - FO : 15,17%
 - SUD : 11,84%

 - CFDT : 36,83%

La Convention collective Unique et Étendue

— — —

- **Convention Collective** : apporte des garanties collectives aux salariés
- **Unique** : une seule convention sur tout le périmètre de la BASS
- **Étendue**: permet d'apporter des garanties collectives aux 400 000 salariés de la BASS qui ne dépendent d'aucune CCN

UNE REVENDICATION DE LONGUE DATE DE LA CGT!

Proposition de système de classification rémunération

La feuille de route du groupe de travail

- Respect des **repères revendicatifs CGT**, notamment sur les évolutions de carrières et les niveaux de salaires par rapport au niveau de qualification,
 - un SMIC et un salaire de début de carrière à 2000 euros bruts pour les salariés sans qualification
 - un salaire à l'embauche proportionnelle selon les 8 niveaux de qualification (1,2 X SMIC pour les niveaux CAP ; 1,4 X SMIC pour un BAC ; 1,6 X SMIC pour un BAC + 2 ; 1,8 X SMIC pour BAC + 3 ; 2 X SMIC pour BAC + 5 ; 2,3 X SMIC pour BAC + 8)
 - le doublement, à minima, du salaire au cours de la carrière,
 - le retour à l'échelle mobile des salaires,
- La CCUE doit être simple et facile à comprendre par tous les salariés pour qu'ils puissent ensuite faire valoir leurs droits
- Le salaire est déterminé par la qualification, rattachée aux métiers, et l'ancienneté / Aucun critère classant
- les garanties doivent être le plus collectives possibles pour éviter les injustices telles que l'on a connu avec les exclus du SEGUR
- La CCUE doit amener une revalorisation conséquente des salaires

QU'EST CE QU'UN METIER

Le centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ) nous dit que « [...]le métier renvoie[...] à une transversalité qui dépasse le cadre organisationnel où il est exercé. C'est une construction sociale à laquelle contribuent la formation, puis surtout la pratique professionnelle elle-même. Même s'il prend des formes variables d'un lieu à l'autre, qui tiennent à l'organisation du travail, aux techniques utilisées, aux produits ou services réalisés [...], le métier renvoie toujours à l'idée d'un noyau dur de savoirs et de savoir-faire mobilisés quelle que soit l'entreprise où il est exercé. »

Métier, emploi, qualification

— — —

pour la CGT,

Un métier est une activité professionnelle nécessitant des connaissances spécifiques et une formation particulière. Il s'agit de l'ensemble des tâches et des responsabilités liées à une profession.

Un emploi fait référence à un poste de travail occupé par un salarié. Il inclut les conditions de travail, les responsabilités et les tâches spécifiques à ce poste.

La qualification est l'ensemble, des compétences, des connaissances et des certifications nécessaires, pour exercer un métier de manière compétente. Elle dépend de la formation, du diplôme et de l'expérience du salarié.

Ces définitions sont essentielles pour la CGT, car elles influencent les négociations sur les classifications et les grilles salariales visant à garantir une reconnaissance juste des compétences et des qualifications des salariés à travers la reconnaissance des métiers qualifiés.

Les certifications professionnelles

La Cgt reconnaît plusieurs types de certifications professionnelles:

Diplôme : un diplôme est un certificat obtenu à la fin d'un cursus d'études ou après la réussite d'un examen . il atteste des connaissances ou compétences acquises et est généralement homologué par les autorités compétentes du pays.

Titre: un titre est une certification qui permet d'exercer des activités professionnelles. Il est délivré au nom de l'Etat à la fin d'une formation professionnelle, dans un institut agréé par le ministère de l'emploi.

La certification de qualification professionnelle (CQP) est une certification créée et délivrée par une branche professionnelle . il atteste de la maîtrise des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier spécifique.

Contexte



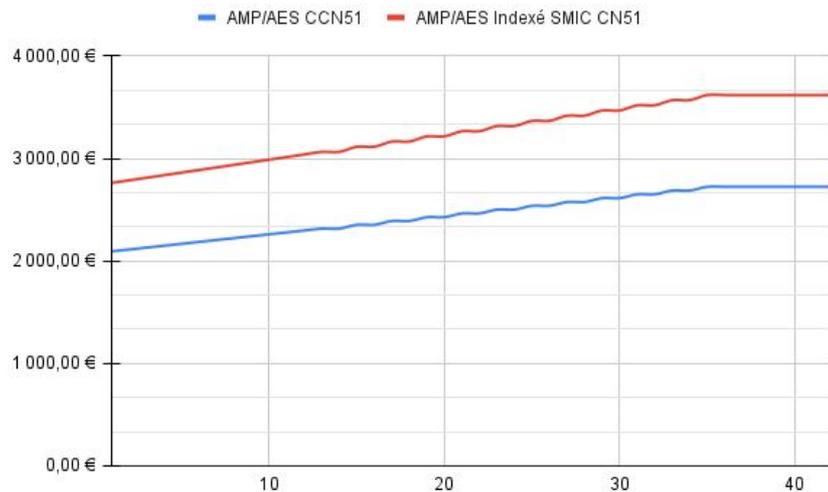
45%



C'est l'augmentation du point nécessaire pour corriger le tassement des grilles dans les conventions 51 et 66

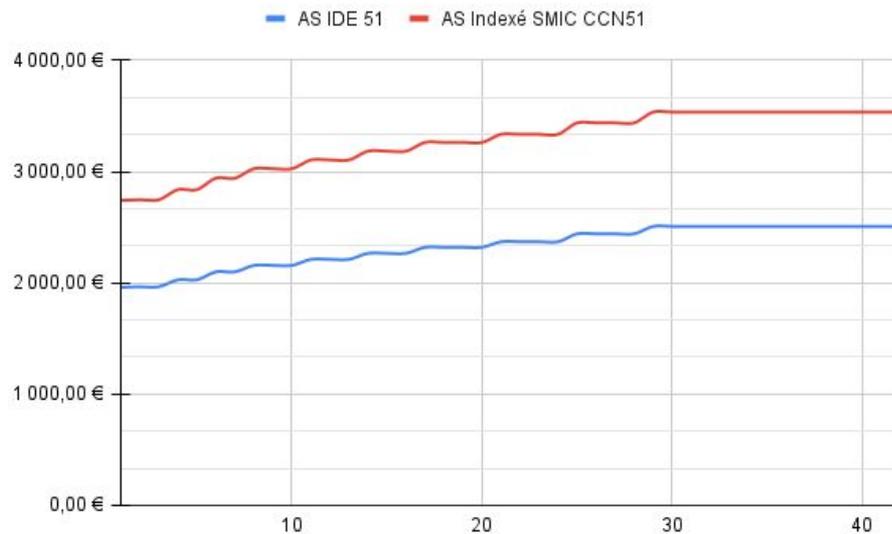
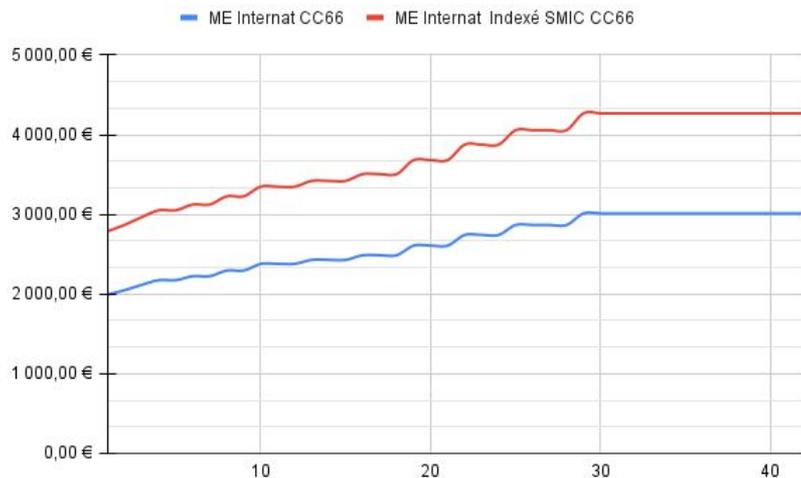
Un secteur sinistré salarialement

Quelques exemples de la perte de salaire liée au tassement des grilles depuis l'an 2000:



Un secteur sinistré salarialement

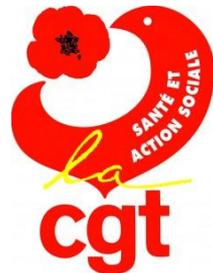
— — —
Quelques exemples de la perte de salaire liée au tassement des grilles depuis l'an 2000:



La dégradation des conditions de travail

- Regagner le nombre suffisant de professionnels des métiers du soin et du lien pour diminuer la charge de travail et un accompagnement humain et des soins de qualité.
- Regagner du sens au travail à travers des limites claires entre l'exercices des différents métiers, et missions confiées dans l'emploi, par la reconnaissance de la complémentarité des métiers et des professionnels,
- Le travail par les travailleurs. Leurs expériences, leurs connaissances, leurs avis sont à prendre pour les projets d'établissements et l'organisation du travail, ils sont TOUTES ET TOUS qualifiés !

Le système de classification-rémunération



Proposition de système de classification rémunération

Classification des métiers

— — —
Pour chaque métier existant au sein de la BASS, la CPNE FP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) produira une fiche métier comprenant :

- La définition du métier
- La ou les certifications exigées pour exercer ce métier
- Le niveau de qualification associé à ce métier
- Une liste informative des emplois conventionnels existants dans les anciennes CCN et accords nationaux correspondant à ce métier

Chaque métier recouvre plusieurs emplois.

Les emplois sont définis par l'employeur. Chaque emploi fait l'objet d'une fiche emploi. Cette fiche emploi précise le métier auquel est rattaché l'emploi. Elle précise les tâches particulières liées à cet emploi sans que celles-ci puissent être différentes de celles du métier concerné.

Le salarié, en fonction de son métier, est donc affecté à un emploi par son employeur.

Proposition de système de classification rémunération

Classification des métiers

Chaque métier est défini nationalement par la CPNEFP

Il donne accès à un certain niveau de qualification en fonction du RNCP

Prise en compte du niveau de qualification le plus haut pour exercer un métier

Faisant-fonction :

Obligation d'engagement formalisé à inscrire dans les 2 ans les faisant-fonctions à la formation qualifiante correspondante au métier exercé formation

Proposition de système de classification rémunération

Classification des métiers

- Permet de garder des métiers définis nationalement.
- Les associations gardent la main sur l'organisation interne du travail en définissant des emplois correspondant à leur projet associatif mais sans dépassement de compétence et donc de tâche.
- Elle permet d'être souple et de créer rapidement une fiche métier en fonction de l'évolution du secteur (exemple : IPA...)

Liste des métiers de la branche issue de l'enquête emploi de 2017

1. Médical	
101	Médecin généraliste
102	Médecin spécialiste - psychiatre
103	Autres médecins spécialistes
104	Sage-femme
105	Pharmacien/dentiste
106	Médecin chef de service (hors direction d'établissement)/ médecin coordonnateur/médecin responsable de pôle
2. Paramédical et médicotechnique	
201	Audioprothésiste
202	Diététicien/nutritionniste
203	Ergothérapeute
204	Masseur-kinésithérapeute
205	Orthophoniste
206	Orthoptiste
207	Pédicure/podologue
208	Psychomotricien
209	Psychologue/neuro-psychologue
210	Autres thérapeutes (arthérapeute, sophrologue, psychothérapeute, etc.)
211	Aide paramédical/aide médico-technique/aide diététicien/ aide de laboratoire/assistant dentaire
212	Préparateur en pharmacie/préparateur qualifié
213	Manipulateur en radiologie
214	Technicien de laboratoire/technicien biologiste/technicien en recherche clinique/technicien en dialyse
215	Autre technicien médico-technique (technicien qualifié, technicien en prothèse et orthésie)
216	Cadre encadrant/chef de service paramédical et médico-technique

3. Soins	
301	Agent des services de soins (agent de soins, agent d'amphithéâtre, brancardier)/aide de vie /auxiliaire de vie en institution
302	Ambulancier
303	Aide-soignant
304	Auxiliaire de puériculture
305	Infirmier diplômé d'État
306	Infirmier spécialisé en puériculture/puéricultrice
307	Infirmier spécialisé en bloc opératoire (Ibode)
308	Infirmier spécialisé en anesthésie/réanimation (Iade)
309	Infirmier coordonnateur/infirmier principal/infirmier chef/ surveillant infirmier
310	Cadre infirmier/cadre soignant
4. Éducatif, social et insertion	
401	Aide médico-psychologique
402	Moniteur éducateur
403	Éducateur spécialisé
404	Éducateur de jeunes enfants/jardinière d'enfants spécialisée
405	Éducateur sportif (niveau III, niveau IV)/moniteur d'EPS/ auxiliaire éducatif et sportif
406	Éducateur scolaire/éducateur scolaire spécialisé
407	Éducateur technique hors Esat/hors EA/moniteur d'atelier hors Esat/ hors EA/hors SIAE
408	Éducateur technique spécialisé hors Esat/hors EA/hors SIAE
409	Chargé d'insertion/conseiller en insertion/intervenant d'insertion
410	Technicien pour déficients sensoriels/interprète en langue des signes
411	Assistant familial/assistant maternel de placement familial
412	Employé de crèche ou de halte-garderie

Liste des métiers de la branche issue de l'enquête emploi de 2017

413	Auxiliaire de vie à domicile/auxiliaire de vie sociale hors institution à domicile
414	Technicien de l'intervention sociale et familiale
415	Assistant de service social/assistant social spécialisé
416	Conseiller en économie sociale et familiale
417	Responsable/coordonnateur de secteur
418	Médiateur familial
419	Agent de médiation (à revoir)/médiateur interprète
420	Mandataire judiciaire/délégué aux prestations sociales
421	Auxiliaire socio-éducatif (niveau IV)/animateur d'activités de loisirs
422	Animateur 2 ^e catégorie (annexe 10 CC66)
423	Animateur/animateur socio-éducatif (niveau III)
424	Animateur 1 ^{re} catégorie (annexe 10 CC66)
425	Cadre encadrant ou chef de service (éducatif, social, insertion)
5. Travail protégé	
501	Ouvrier de production/manutentionnaire/cariste/salarié en insertion
502	Moniteur d'atelier (1 ^{re} classe, 2 ^e classe)/moniteur d'atelier principal/éducateur technique
503	Éducateur technique spécialisé ESAT/EA
504	Agent commercial ou technico-commercial
505	Agent de planning/agent des méthodes/dessinateur
506	Chef d'atelier/responsable des ateliers/ encadrant technique
6. Enseignement-formation	
601	Moniteur/instructeur formations secouristes
602	Enseignant/enseignant spécialisé/enseignant de sport/professeur/professeur spécialisé
603	Formateur/formateur IFSI/formateur en travail social
604	Cadre de la formation/chef de projet/responsable pédagogique/responsable de filière
605	Cadre encadrant ou chef de service enseignement-formation

7. Services et moyens généraux	
701	Ouvrier et agent des services hôteliers (personnel de cuisine, d'entretien, lingère)
702	Technicien/coordonnateur non cadre de personnels des services hôteliers (gouvernante, chef de buanderie...)
703	Ouvrier et agent des services généraux (agent/ouvrier de maintenance, veilleur-gardien de nuit, jardinier, magasinier, conducteur...)
704	Technicien/coordonnateur non cadre de personnels des services généraux
705	Surveillant de nuit qualifié
706	Maîtresse de maison
707	Cadre technique/responsable sécurité-entretien-maintenance
708	Cadre encadrant ou chef de service technique
8. Services administration et gestion	
801	Employé d'accueil et de communication/agent d'accueil/hôtesse/standardiste/ employé de vie associative
802	Agent/technicien administratif/rédacteur/agent/technicien comptable/technicien RH
803	Assistant administratif/technicien supérieur/coordonnateur non cadre de personnels administratifs
804	Secrétaire/secrétaire de direction/assistante de direction
805	Secrétaire médicale/méxico-sociale/assistante médical
806	Technicien informatique/informaticien non cadre
807	Cadre informaticien (développeur, chef de projet informatique...)
808	Cadre fonctionnel (chef de projet, chargé de mission ou communication, contrôleur de gestion, responsable qualité...)
809	Cadre encadrant ou chef de service administratif ou de gestion
9. Direction	
901	Directeur général/directeur général adjoint
902	Directeur de pôle d'activités/directeur d'établissement ou de service/directeur adjoint
903	Médecin chef d'établissement/médecin directeur
904	Directeur de centre de formation (IFSI, IRTS, autres)
905	Autres cadres de direction/autres membres du comité de direction (DRH, DAF...)

Proposition de système de classification rémunération

La classification des salariés

- Chaque salarié est titulaire d'un certain nombre de point qui constitue son classement. Il garde le même classement en cas de changement d'employeur.
- Le classement du salarié est lié à sa qualification et à son ancienneté.
- Chaque salarié à une évolution de carrière individualisée en fonction de son parcours professionnel au sein d'un cadre défini nationalement permettant l'égalité de traitement.
- La valeur du point est réévaluée annuellement en prenant en compte l'évolution de l'inflation.

Proposition de système de classification rémunération

Les rémunérations : le salaire de base

01	Coefficient de base	<ul style="list-style-type: none">• 100 points attribués à tout salarié entrant dans le champ conventionnel peu importe son niveau de qualification
02	Majoration "métiers du lien et du soin"	<ul style="list-style-type: none">• 12,15 points (soit 243€ bruts)• Attribuée à tous les salariés relevant de la convention
03	Majoration en fonction du niveau de qualification	<ul style="list-style-type: none">• 20 points supplémentaires par niveau de qualification acquis par le salarié
04	Reconnaissance de l'ancienneté	<ul style="list-style-type: none">• Un coefficient multiplicateur appliqué tous les ans• Permet a minima un doublement du salaire au cours de la carrière

Hypothèse de travail : valeur du point 20 € brut

Proposition de système de classification rémunération

La rémunération de base des salariés : les 4 piliers

01

Coefficient de base

- 100 points attribués à tout salarié entrant dans le champ conventionnel peu importe son niveau de qualification

Le salarié est titulaire de 100 points à son entrée dans le champ conventionnel

Le salarié est titulaire de son nombre de points qu'il garde donc en cas de changement d'employeur

Proposition de système de classification rémunération

La rémunération de base des salariés : les 4 piliers

02

Majoration "métiers du lien et du soin"

- 12,15 points (soit 243€ bruts)
- Attribuée à tous les salariés relevant de la convention

Cette majoration = SEGUR/LAFORCADE

Elle concerne donc tous les salariés de la BASS et est pérennisée au sein du salaire de base.

Elle augmente en même temps que la valeur du point à l'image du CTI dans la FPH.

Proposition de système de classification rémunération

La rémunération de base des salariés : les 4 piliers

03

Majoration en fonction du niveau de qualification

- 20 à 30 points supplémentaires par niveau de qualification acquis par le salarié

En fonction du niveau de qualification, le salarié acquiert des points supplémentaires, soit dès le début de carrière, soit en cours de carrière en cas de promotion.

Proposition de système de classification rémunération

La rémunération de base des salariés : les 4 piliers

Le salaire en début de carrière en fonction du niveau de qualification

Niveau qualification	Coefficient de base	Majoration métier du lien et du soin	Majoration de qualification	Salaire en début de carrière
Niveau Infra 3	100 points	+ 12,15 points	N/A	2000 € (SMIC CGT) + 243 €
Niveau 3 (BEP/CAP)	100 points	+ 12,15 points	+ 20 points	2400 € (1,2 SMIC CGT) + 243 €
Niveau 4 (BAC)	100 points	+ 12,15 points	+ 40 points	2800 € (1,4 SMIC CGT) + 243 €
Niveau 5 (BAC+2)	100 points	+ 12,15 points	+ 60 points	3200 € (1,6 SMIC CGT) + 243 €
Niveau 6 (Licence)	100 points	+ 12,15 points	+ 80 points	3600 € (1,8 SMIC CGT) + 243 €
Niveau 7 (Master)	100 points	+ 12,15 points	+ 100 points	4000 € (2 SMIC CGT) + 243 €
Niveau 8 (Doctorat)	100 points	+ 12,15 points	+ 130 points	4600 € (2,3 SMIC CGT) + 243 €

Proposition de système de classification rémunération

La rémunération de base des salariés : les 4 piliers

La majoration de qualification en cours de carrière en cas de promotion professionnelle

Niveau initial	Nouveau niveau	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
Infra 3		+ 20 points	+ 40 points	+ 60 points	+ 80 points	+ 100 points	+ 130 points
Niveau 3			+ 20 points	+ 40 points	+ 60 points	+ 80 points	+ 110 points
Niveau 4				+ 20 points	+ 40 points	+ 60 points	+ 90 points
Niveau 5					+ 20 points	+ 40 points	+ 70 points
Niveau 6						+ 20 points	+ 50 points
Niveau 7							+ 30 points
Niveau 8							

Proposition de système de classification rémunération

La rémunération de base des salariés : les 4 piliers

04

Reconnaissance de l'ancienneté

- Un coefficient multiplicateur appliqué tous les ans
- Permet a minima un doublement du salaire au cours de la carrière

Un coefficient multiplicateur est appliqué tous les ans au classement du salarié

Afin d'assurer un doublement du salaire au cours de la carrière, la CGT propose un coefficient de 1,02 (soit 2%)

Le salarié étant titulaire de ses points, il garde intégralement le bénéfice de son ancienneté même en cas de changement d'employeur ou de promotion.

Proposition de système de classification rémunération

La rémunération de base des salariés : exemple de calculs

— — —

	Année	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
IDE	Classement	100,00	192,15	195,99	199,91	203,91	207,99	212,15	216,39	220,72	225,13	
	+ Indemnités métiers du lien et du soin	12,15										
	+ Majoration qualification	80,00										
	X Ancienneté		1,020	1,020	1,020	1,020	1,020	1,020	1,020	1,020	1,020	
	= Classement total		192,15	195,99	199,91	203,91	207,99	212,15	216,39	220,72	225,13	229,64
	Salaire mensuel (€)		3843	3919	3998	4078	4159	4242	4327	4414	4502	4592

Proposition de système de classification rémunération

La rémunération de base des salariés : exemple de calculs

	Année	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ASL qui devient Aide soignante au bout de 5 ans	Classement	100	112,15	114,39	116,68	119,01	162,19	165,44	168,75	172,12	175,56
	+ <i>Indemnités métiers du lien et du soin</i>	12,15									
	+ Majoration qualification					40					
	X Ancienneté		1,02	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02	1,02
	= Classement total	112,15	114,39	116,68	119,01	162,19	165,44	168,75	172,12	175,56	179,08
	Salaire mensuel (€)	2243	2 287	2 333	2 380	3 243	3 308	3 374	3 442	3 511	3 581