



Compte rendu de la Commission Mixte Paritaire SYNERPA du 28 Février 2018

L'ordre du jour de cette commission paritaire est le suivant :

- Approbation du compte-rendu de la CP SYNERPA du 31 janvier 2018,
- Poursuite des travaux sur la révision des grilles de classifications,
- Questions diverses.

Présidence tenue par : SYNERPA

Approbation du compte-rendu de la Commission Paritaire SYNERPA du 31 janvier 2018 :

1. La CGT demande à ajouter page 6 : « minimum » à la fin de la phrase « La CGT rappelle que lors de la dernière réunion, les partenaires sociaux proposaient une revalorisation de la valeur du point à 7,13 ».
2. La CFDT demande un changement concernant la notion complémentaire de rémunération (+1 colonne).
3. Compte-rendu approuvé.

Poursuite des travaux sur la révision des grilles de classification :

Dans le cadre de la révision des grilles de classification, lors de la précédente réunion, le SYNERPA avait envisagé des classements différents, en fonction des filières, pour une même qualification. Ex. : Un.e IDE avec formation complémentaire en gérontologie (filière soin), un.e chef de cuisine (filière hébergement et vie sociale) ou un.e assistant.e de direction (filière administratif et technique pouvait ne pas être classé.e au même échelon, tout en étant tou.te.s les trois au même niveau THQ.

La CGT avait soulevé un problème de discrimination. En terme de droit français, l'essentiel de la jurisprudence se base plutôt sur la notion « *travail égal, salaire égal* »

la notion de la valeur du travail est pour l'instant une démarche individuelle dans laquelle le SYNERPA ne compte pas s'engager et il n'y a pas de discrimination selon leurs juristes.

La pratique des grilles ne pose pas de problème dans les structures pour le SYNERPA.

Il est bien dans l'idée de garder une certaine souplesse par la suite et de permettre aux établissements d'adapter la grille à leur activité.

Sur les paroles de souplesse dans la grille, FO souhaite rebondir. Il est important de reconnaître les deux à la fois, le diplôme et l'expérience acquise, qui doivent être valorisés. Les formations complémentaires doivent également être favorisées.

Une fois qu'on aura posé nos niveaux, nos emplois repères, nos coefficients pour le SYNERPA, on verra entre nous, si on octroie des primes ou autres, en fonction de certains critères (comme par exemple les formations, les tutorats...). Ce pourrait être, soit des points, soit des primes.

Concernant la souplesse, la CFDT souhaite avoir une base qui soit « rigide », qui fasse référence au diplôme et aux coefficients intermédiaires. Les fiches métiers permettraient de se repérer. SYNERPA ne veut pas intégrer de fiche métier dans la grille.

La grille va renvoyer à des définitions d'emplois repères et de position. Les fiches métier sont du ressort des entreprises et de leurs organisations internes.

Mais la CFDT exprime que certains métiers ont des glissements de tâches.

La spécificité de notre secteur est que les métiers sont réglementés pour le SYNERPA. Si des glissements de tâche existent dans certains établissements, la branche ne peut en tenir compte dans la grille de classification.

→

La CFDT est sur la reconnaissance de tous les diplômés.

Le SYNERPA : aujourd'hui, revalorisation du diplôme d'IDE et d'AS. Concernant le document : « *Présentation Commission Paritaire SYNERPA du 28 février 2018. Projet de définition des niveaux emplois repères* ». Le document nous a été remis sur table.

► Employé dans la filière Hébergement et Administrative :

- Emploi ne nécessitant pas de qualification particulière et consistant, dans le cadre d'instructions précises, en l'exécution de tâches simples répétitives ou analogues, répondant à des exigences qualitatives et quantitatives prédéterminées. Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles acquises au cours de la scolarité obligatoire.

Ce sont les ASH et les animateurs qui sont classés dans la filière hébergement et administrative.

La CGT fait référence à un jugement récent qui, dans une clinique, a classé les ESH dans la filière soignante.

La requalification est demandée par la CFDT, concernant le terme d'animateur qui est un « vrai » métier et donc propose d'intégrer le terme d'agent d'animation.

Il est possible de classer différemment les animateurs diplômés et ceux qui ne le seraient pas encore, et ceux qui seraient en cours de formation pour le SYNERPA.

Dans le cas du projet d'établissement, l'animation a une part importante, également, et donc un employeur doit former les salarié.e.s qui occuperaient le poste « d'agent d'animation ».

Le rapport de branche pourrait permettre d'avoir un suivi de la valorisation des acquis et des formations.

Pour la CGT, sur le terrain, les salarié.e.s qui occupent un poste d'animateur restent bien souvent non diplômé.e.s.

Pour la CFDT, le deuxième emploi repère, c'est l'agent hôtelier, agent de service hôtelier dans la filière hébergement et vie sociale.

Pour la CFDT, dans la filière administrative et technique : suppression de l'agent d'accueil.

Le SYNERPA a le souhait de garder l'agent d'accueil.

Concernant la suppression de l'agent d'accueil en redonnant une définition des compétences de l'hôtesse d'accueil, la CGT rejoint la CFDT.

Pour la CGT, le/la salarié.e qui entre dans l'entreprise sans diplôme en tant qu'employé.e acquiert forcément une qualification avec l'expérience. Pourtant, rien n'oblige l'employeur à reconnaître cette expérience. FO rejoint la CGT sur ce sujet.

Pour le SYNERPA, FO et CGT se regroupent sur le fait de valoriser les métiers avec l'expérience acquise. Par exemple, après 4 ans d'expérience, la personne pourrait passer sur un coefficient intermédiaire et ainsi être valorisée par des points ou des primes.

Le SYNERPA affirme que ce ne serait financièrement pas possible de le répercuter sur l'ensemble des niveaux, on pourra envisager de ne l'appliquer que pour les employé.e.s.

De plus, il ne faut pas oublier que l'ancienneté est déjà rémunérée par 1 % d'augmentation annuelle.

La CFDT n'est pas contre l'idée de revoir le système d'ancienneté et de le remplacer par la valorisation de l'acquis d'expérience qui peut différer d'un métier à l'autre.

La CGT s'oppose formellement à la suppression de l'ancienneté. Il n'est pas question de supprimer un acquis qui s'impose obligatoirement à tous, pour le remplacer par une évolution de carrière qui resterait aléatoire.

La discussion se poursuit sur les différents métiers et les qualifications requises, sans qu'on puisse aboutir à une véritable méthode de construction de la grille.

