

Liste des principaux emplois de la CCNT 66 et croisement avec l'enquête emploi de 2017 de l'observatoire de branche + **Propositions CGT** concernant les classifications

1. Liste des principaux emplois *(en rouge, les nouveaux emplois à intégrer)*

EMPLOIS ET METIERS DE L'ACCOMPAGNEMENT ET DU SOIN :

NIVEAU 1 NF (norme française) / NE (norme européenne) 7 ou 8

- Orthophoniste
- Psychologue
- Cadre de formation
- Formateur
- Sociologue (si habilité à la recherche NE 8)
- Ergothérapeute
- Professeur d'éducation physique et sportive
- Psychiatre (NE 8)
- Médecin spécialiste (NE 8)
- Médecin coordonnateur
- Médecin généraliste
- Kinésithérapeute
- Formateur

NIVEAU 2 NF/ NE 6

- Educateur spécialisé
- Conseiller en économie sociale et familiale (CESF)
- Educateur technique spécialisé
- Educateur de jeunes enfants
- Formateur
- **Médiateur familial**
- Assistant de service social
- **Mandataire judiciaire**

- **Délégué aux prestations familiales**
- Infirmier
- Kinésithérapeute
- Psychomotricien
- Orthoptiste
- Puéricultrice
- animateur socio-éducatif
- Professeur d'éducation physique et sportive

BAC + 2 NF pas référencé/ NE 5 :

- animateur
- Educateur sportif
- Personnel justifiant d'un BTS ou DUT

NIVEAU 4 NF/ NE 4

- Moniteur éducateur
- **Moniteur d'atelier**
- **Technicien d'intervention sociale et familiale (TISF)**
- Educateur sportif

NIVEAU 5 NF/NE 3

- Assistant familial
- Accompagnant éducatif et social (AES (AMP))
- Aide- soignant
- Auxiliaire de puéricultrice
- Surveillant de nuit qualifié
- **Maîtresse de maison (certification interne aux centres de formation pas de niveau de quali° RNCP)**

EMPLOIS ET MÉTIERS DE L'ADMINISTRATION ET DE LA GESTION :

Pas de niveaux 1 et 2 dans la classification de la CCNT 66

BAC + 2 NF pas référencé en terme de niveau/ NE 5 :

- Comptable
- Secrétaire
- Secrétaire de direction
- Documentaliste

NIVEAU 4 (grille technicien qualifié) NF/ NE 4 :

- Comptable
- Secrétaire
- Secrétaire de direction
- Documentaliste

NIVEAU 5 NF/ NE 3 :

Agent administratif (qualification minimum niveau 5) (indice de départ 376) mal positionné : **grille à supprimer** : à positionner en début de grille à 396 – au regard reconnaissance du diplôme - ref : grille indiciaire d'agent administratif principal

SANS QUALIFICATION NF 6/ NE 1 et 2

- Agent d'accueil ?
- Agent de bureau (indice de départ 371) aucune qualification requise

EMPLOIS ET METIERS DES SERVICES GENERAUX :

NIVEAU 4 NF/ NE 4 :

- Chef cuisinier
 - Chef d'entretien
 - Conducteur mécanicien (transport en commun et poids lourd) grille indiciaire niveau 5 ne correspondant pas à un diplôme de niveau 4. =}
- (Disparition de la grille indiciaire agent technique et grille unique agent technique supérieur à 411, diplôme de niveau 4)

NIVEAU 5 :

- Cuisinier
- Ouvrier d'entretien
- Lingère
- Surveillant de nuit qualifié (qualification obligatoire depuis 2003)
- Maîtresse de maison

SANS QUALIFICATION NF 6/ NE 1 et 2

Agent de service d'intérieur :

- Agent de service hôteliers :
personnel de cuisine

- agent d'entretien
lingère
- Ouvrier ou agent de production
- Agent des services généraux :
veilleur de nuit
Surveillant de nuit sans qualification (qualification obligatoire aujourd'hui pour ces personnels si accompagnement des usagers)

METIERS DE L'ENCADREMENT HIERARCHIQUE:

- Directeur général
- Directeur général adjoint
- Directeur d'établissement
- Directeur administratif et financier
- Directeur des ressources humaines
- Chef de service

Niveau 1 minimum pour les cadres hors classe et de classe 1

Niveau 2 minimum pour les cadres de classe 2

(Commentaire : Pourquoi autant de subdivisions pour les cadres hiérarchiques ?)

2/ Progression de l'ancienneté en rapport avec les niveaux de diplômes / qualifications

Attention : Les niveaux de diplômes sont ceux existants actuellement dans la CCNT66 (en rouge)

Par rapport à nos revendications (progression de l'ancienneté de 75 % pour les non cadres et 50 % pour les cadres), figurent (**en vert**) les coefficients correspondants en fin de carrière :

- Sans diplôme :
Coefficient de 371 à 445, soit **19 % de progression.**
Avec 75 % de progression, **le coefficient de fin de carrière devrait être de 649**
- Niveau V :
Coefficient de 396 à 530, soit **33,8 % de progression.**
Avec 75 % de progression, **le coefficient de fin de carrière devrait être de 693**
- Niveau IV :
Coefficient de 411 à 652, soit **58,6 % de progression.**
Avec 75 % de progression, **le coefficient de fin de carrière devrait être de 719**
- Niveau III :
Coefficient de 434 à 762, soit **75,57 % de progression.**
Avec 75 % de progression, **le coefficient de fin de carrière devrait être de 760.**

➤ Cadres :

Quel que soit le niveau de diplôme et/ou de classe, la progression est de 28 %.

Avec 50 % de progression, le coefficient de fin de carrière devrait être de :

- **1500 pour les cadres hors classe** (1280 actuellement).
- **1305 pour les cadres classe I** (1113 actuellement)
- **1275 pour les cadres classe II** (1088 actuellement)
- **1200 pour les cadres classe III** (1024 actuellement)

3/ Propositions et commentaires CGT en matière de classifications

- Établir une comparaison entre début et fin de carrière (en terme de pourcentage + progression à l'ancienneté en fonction du niveau de qualification)
- A niveau de qualification égal, application de la même grille indiciaire de référence (ex : emplois de niveau 4 : début de grille indiciaire retenue : 411),
- Critères **objectifs** et subjectifs au regard de l'article L 3221-4 du Code du travail : Pour la CGT, les **critères objectifs** sont les suivants : niveau de qualification / de diplôme et progression à l'ancienneté (la responsabilité et la charge physique ou nerveuse sont des critères subjectifs soumis à l'appréciation de l'employeur. Ceux-ci ne doivent donc pas être pris en compte dans le système de classifications)
- La progression à l'ancienneté ne tient plus compte de la réalité de carrière (28 ans maximum actuellement). **Proposition CGT** : Supprimer les 2 premiers échelons de toutes les grilles indiciaires et rajouter 3 échelons en fin de carrière (tenir compte de l'évolution du SMIC : +40 % de 2000 à 2020)
- Passer tous les accompagnants à 75 % de GVT du niveau 5 à 2. Pour les autres (cadres), 50 % de GVT. (actuellement 28% pour les cadres hiérarchiques ou techniques).
- Pas de suspension de la progression à l'ancienneté durant les congés maternité et parentaux (ces derniers étant plus généralement assurés par les femmes).
- Élargir la palette des critères de pénibilité avec un départ anticipé à la retraite et non une intégration dans les grilles indiciaires (critère subjectif laissé à l'appréciation de l'employeur).
- Évaluation des critères quand ceux-ci sont laissés à l'appréciation de l'employeur = subjectivité ++++. Ceux-ci ne sauraient donc être retenus dans la négociation.
- Obligation pour l'employeur d'envoyer en formation les personnels sans qualification dans le but d'obtenir un diplôme au minimum du niveau correspondant au poste de travail.
- Intégration des métiers soumis à des conditions renforcées pour pouvoir exercer : certificat complémentaire pour les mandataires judiciaires ou délégués aux prestations familiales avec revalorisation de leur salaire (ex : positionnement sur la grille internat),

- Reconnaissance salariale des titres ou certificats de branche pour les moniteurs d'atelier (ex : positionnement sur la grille internat), SNQ- surveillants de nuit qualifiés devenu certificat de branche de niv 5 (NF)
- Intégration des métiers non référencés comme TISF, médiateur familial...
- Reconnaissance des diplômes -de l'accompagnement- révisés au grade L au niveau supérieur dans une nouvelle grille indiciaire, (à voir sous quel statut, cadre ou non)
- Les **emplois valorisés en termes de responsabilité** doivent être ceux de **l'accompagnement ou du soin** pour la CGT (ne pas nuire aux personnes vulnérables) et non ceux de la gestion de l'organisation au service des missions confiées (encadrement hiérarchique).
- La prise en compte de critères de classification subjectifs laissés à l'appréciation de l'employeur, ne peut qu'amener à une individualisation des salaires au regard de compétences définies. Avec pour conséquences, une évaluation obligatoire des salarié.e.s dans l'acquisition de ces compétences, un renforcement du conformisme et la fin du travail en équipe avec une hausse de la conflictualité. **Pour la CGT, il n'est pas question de négocier sur cette base.**
- Avoir une attention particulière pour les métiers en voie d'extinction (départs retraite : ex monitrice d'arts ménagers, éducateur scolaire...).
- Au regard de la diversification des métiers actuellement et l'émergence ou l'émiettement de ces derniers, **le diplôme attestant d'un niveau de qualification et l'ancienneté restent des remparts contre un morcellement des emplois/ accompagnements**, ciment du travail en équipe, passeport pour la mobilité (cf. bilan ANACT concernant la CCNT des missions locales). Si certificat ou conditions complémentaires demandées par les pouvoirs publics et/ ou par l'exercice du métier (ex mandataires judiciaires, délégués aux prestations familiales), valorisation / reconnaissance salariale obligatoire.