

*A la commission paritaire nationale de la CCNT 66 du 2 juillet 2008, la Fédération SUD Santé Sociaux et des collectifs de salariés en lutte ont décidé de s'inviter à la table des négociations pour dire aux employeurs le rejet total de leur projet de refonte de la CC 66 et demander aux syndicats de salariés de tout mettre en oeuvre dans l'unité la plus large pour faire obstacle aux intentions patronales.*

# CCNT 66

## Pas de négociations sans mobilisations !

### Des salariés en colère !

La Fédération SUD Santé Sociaux soucieuse de ne pas laisser aux employeurs la possibilité de mener tranquillement les négociations sur leur projet de refonte de la convention collective a appelé les salariés à une journée de grève et d'actions pour le Mercredi 2 juillet 08.

Dans les départements, les établissements, des collectifs de salariés syndiqués et non syndiqués, des inter syndicales, ont mené des actions diverses et variées (pétitions, dépôts de motion, débrayages, rassemblements, rencontre avec les délégations locales des syndicats employeurs, etc. )...

A Paris, la Fédération SUD Santé Sociaux avait appelé à un rassemblement devant le lieu où se tenait la Commission Paritaire Nationale. Les intentions des manifestants étaient simples, dire aux employeurs leur colère, leur mécontentement et leur signifier comme en 2005 qu'il n'était pas question de laisser la CCNT 66 entre les mains des fossoyeurs du travail social. En effet le projet des Fédérations employeurs (le projet Fegapei) d'inspiration « néo-libérale » est inacceptable et non négociable en l'état, car il remet en cause le cadre national de la convention, remet en cause les 35h, généralise l'annualisation du temps de travail, introduit toujours plus de flexibilité et individualise les salaires.

### Quelle suite à donner à la mobilisation ?

Après cette première mobilisation, il est important que la pression sur les syndicats employeurs s'amplifie dans les mois à venir. Les salariés mobilisés, ne peuvent être tenus à l'écart des négociations sur la "refonte" de la CC 66. De plus l'engagement des organisations syndicales de salariés qui participent à la CPN doit être clair vis à vis de tous. La transparence est indispensable, et il ne peut y avoir la moindre chance de victoire s'il n'y a pas recherche de convergences et d'unité dans la mobilisation.

Partout les salariés doivent pouvoir élaborer leurs revendications dans des Assemblées générales, des groupes de travail, des collectifs de syndiqués et non syndiqués.

Dès la rentrée la Fédération SUD Santé Sociaux prendra toutes les initiatives utiles pour faciliter et coordonner les mobilisations des salariés de la CC 66 et faire ainsi obstacle aux plans patronaux.

Par ailleurs, la Fédération SUD Santé Sociaux s'associe à l'appel à une mobilisation sur les salaires dans la BASS (Branche des Associations Sanitaires et Sociales). Depuis plus de 10 ans maintenant, le secteur sanitaire et social s'enfoncé toujours plus dans une véritable crise d'identité. Les salariés de la santé et du social ont le sentiment d'être de moins en moins reconnus. Les salaires sont à la traîne, la précarité et la déqualification progressent, le pouvoir d'achat a baissé de plus de 12% en 10 ans, les nouvelles méthodes de management héritées du secteur "marchand" entraînent la perte des repères collectifs de travail.

Dans l'ensemble de la Branche sanitaire et sociale une riposte s'impose. Enfin, 4 fédérations syndicales se sont décidées à mobiliser ensemble tous les salariés de la BASS. Les revendications sur les salaires sont communes et ce n'est que tous ensemble que nous parviendrons à faire céder le gouvernement et les employeurs.

**La Fédération SUD Santé Sociaux appelle tous les salariés des établissements à la journée de mobilisations, de grève et à la manifestation nationale sur les salaires dans la Branche des Associations Sanitaires et Sociales, le :  
Mardi 30 septembre 2008**



Union syndicale  
**Solidaires**  
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)

# CCNT 66 - CCNT 51

## Un Salaire qui se mérite !

Le projet de refonte de la CC 66 présenté par la Fegapei, révèle les intentions patronales de transformer radicalement la structure du salaire. Ce modèle ressemble étrangement à celui mis en oeuvre par l'avenant du 25 mars 2002 de la CCNT 51. La même logique y préside, c'est celle des fonctions en lieu et place des métiers. Le terme salaire est remplacé par celui de rémunération, elle-même composée de régimes indemnitaires qui complètent le coefficient de base avec l'introduction d'une part variable liée au mérite individuel. C'est le "travailler plus", pour un salaire de plus en plus contraint et individualisé.

### Un comparatif s'impose !

CCNT 66	CCNT 51
<p>Avec le projet de la Fegapei, les employeurs de la CCNT 66 tentent de nous imposer une nouvelle architecture salariale, qui a la même logique que celle de la CCNT 51 et qui tient compte tout d'abord de :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>quatre fonctions</b> : fonctions liées aux métiers, fonctions de spécialisations, fonctions d'encadrements techniques et administratifs et fonctions dirigeantes. Elles constituent la rémunération de base...</li><li>2. Aux fonctions s'ajoutent <b>cinq régimes indemnitaires complémentaires</b> liées à une spécialisation ou aux conditions de travail (anomalies de rythmes de travail, pénibilité physique ou morale, missions spécifiques, implantation géographique de l'établissement, directions générales d'associations). Ces indemnités peuvent se cumuler et se substituent aux actuels <b>Congés Trimestriels</b> (cf. document Fegapei).</li><li>3. A cela il faut ajouter, la part salariale au <b>mérite individuel</b> en fonction d'objectifs fixés par l'employeur dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation et une part salariale au <b>mérite collectif</b> en fonction des résultats financiers de l'entreprise au terme des CPOM (Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens), contrats négociés avec les financeurs sous formes d'enveloppes fermées...</li><li>4. Enfin, la rémunération de base augmentera de 1% par an, avec une durée de carrière encore à définir, dans la CCNT 51 cette durée est de 30 ans...</li></ol>	<p>Dans la CC51 le système de rémunération mis en oeuvre fait appel à la même logique d'individualisation du salaire. Les petits coups de pouce donnés pour les jeunes qui débutent se font au détriment du déroulement de la carrière. Au final il y a perte de salaire pour la majorité.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Un coefficient de référence qui reste fixe ;</li><li>2. des compléments de salaires liés à l'exercice de <b>fonctions particulières</b> ;</li><li>3. Une <b>prime de déroulement de carrière</b> de 1% par an, dans la limite de 30% ;</li><li>4. Un <b>majoration spécifique</b> de 1% par pour les cadres dans la limite de 20% ;</li><li>5. Des <b>primes et indemnités</b> liées à l'existence de sujétions spécifiques (nuits, dimanches et jours fériés, prime d'internat, prime pour contraintes conventionnelles particulières) qui demeurent inchangées par rapport aux primes en vigueur avant la rénovation.</li><li>6. La <b>prime décentralisée (prime au mérite)</b> d'un montant brut global de 5% à répartir entre les salariés... avec des critères à négocier par entreprises ou selon le présentéisme.... Cette prime est de 3% pour les établissements qui bénéficient de jours "trimestriels"...</li></ol> <p>Afin de maintenir le salaire des personnels présents au moment de la refonte de la CC 51, des indemnités de carrière et une indemnité différentielle sont accordées. Cela montre bien qu'il y a perte de salaires sur l'ensemble de la carrière des différentes catégories de salariés.</p>