



5ème Convention Nationale du SNAECSO

14 & 15 novembre 2008
à Dunkerque



« La classification des emplois... :
... des intentions aux pratiques. »

SOMMAIRE

<i>Vendredi 14 novembre 2008</i>	2
Ouverture de la 5 ^{ème} Convention Nationale	2
RETROSPECTIVE : il était une fois...!	6
A quoi sert un système de classification des emplois ?	6
Quels enjeux ? Quelles intentions à l'origine dans la branche ?	6
Table ronde	6
REGARDS CROISES :	12
la politique salariale dans la branche	12
Débat	12
FORUM DECOUVERTES : et ailleurs ?	18
Au delà de nos frontières conventionnelles, que se passe-t-il en matière de classification des emplois ?	18
Forum	18
<i>Samedi 15 novembre 2008</i>	22
QUESTION D'AVENIR : écrivons la suite ensemble !	22
Table ronde	22
Compte-rendu des ateliers	27
Clôture	29

Vendredi 14 novembre 2008

Ouverture de la 5^{ème} Convention Nationale

La présentation et l'animation de la Convention sont assurées par Bruno LEPRAT, journaliste à La Gazette des communes.

I. Mots d'accueil

Bruno LEPRAT, Animateur, et Serge MARCHAND, Administrateur du SNAEC SO et représentant de l'ADUGES

Bienvenue à tous.

Marie-Noëlle LOGER, Adjointe au Maire de Dunkerque, Vice-Présidente de l'ADUGES

Je vous souhaite la bienvenue à Dunkerque au nom de Monsieur le Maire, Michel Delebarre, qui ne peut être présent parmi nous, participant au Congrès de Reims. Nous espérons que ce moment sera très constructif pour vous-mêmes et pour les centres sociaux.

Jean-Claude LABUSSIÈRE, Président de l'ADUGES

Bienvenue à tous. L'ADUGES est association dunkerquoise qui gère, organise et anime des équipements sociaux et des services publics de proximité. L'ADUGES gère un budget de 11,5 millions d'euros et emploie 400 personnes, ainsi que des vacataires.

Les équipements sociaux sont particulièrement denses dans l'agglomération dunkerquoise. Ils sont agréés par la CAF de Dunkerque. Monsieur Marinacce, Directeur de l'Action Sociale de la CNAF, retenu à Paris, ne peut malheureusement pas être parmi nous aujourd'hui.

De par mon engagement syndical de plus de 40 ans et mes fonctions dans la sidérurgie, je sais combien la classification et les conventions collectives ont de l'importance dans la vie des salariés. Aussi, je salue le travail qui a été réalisé par la branche. Bon travail et bon séjour.

Dominique GARET, Président de l'Union régionale des centres sociaux du Nord-Pas de Calais, Administrateur de la FCSF

Bienvenue à tous. Avec ses 160 centres, le réseau des centres sociaux du Nord-Pas de Calais est l'un des plus denses de France. La Fédération du Nord et celle du Pas-de-Calais se sont dotées, il y a dix ans, d'un espace de coopération en constituant une Union régionale des centres sociaux du Nord-Pas de Calais, dont je suis Président. Les deux Fédérations sont également membres de la FCSF.

La Convention Nationale du SNAEC SO s'ouvre à un moment crucial pour les centaines d'associations et de centres sociaux concernés par l'application de la convention collective nationale. La prochaine réforme de la formation professionnelle, la révision générale des politiques publiques dès l'an prochain ou encore la révision de la classification constituent des préoccupations majeures pour les fédérations aujourd'hui. Ces points de réflexion représentent également autant d'opportunités pour avancer ensemble, en confrontant nos points de vue.

Depuis plus d'un an, le SNAEC SO et la FCSF ont exprimé leur volonté mutuelle de travailler ensemble. Nous souhaitons aller plus loin encore sur des sujets qui concernent le quotidien des équipes des mille centres sociaux fédérés et construire un véritable partenariat. La Fédération sera attentive à la révision de la classification et plus largement à la question de l'emploi.

Alain MARTIN-RABAU, Vice-Président de l'ACEPP

L'ACEPP est l'Association des Collectifs Enfants Parents Professionnels – c'est-à-dire la Fédération des crèches associatives à implication parentale – qui regroupe environ 800 structures en France. J'ai cédé ma place de Président, en septembre 2008, à Isabelle Alix, qui vous prie de l'excuser de ne pas être présente aujourd'hui. Je suis désormais Vice-Président de l'ACEPP.

Au cours de ces sept ans de présidence, nous avons travaillé, non sans douleur, à l'intégration du réseau au sein du SNAECSO. Nous nous interrogeons beaucoup sur notre avenir dans un contexte difficile pour les crèches associatives. Le risque le plus important pour nous est celui de la déréglementation du métier de la petite enfance. Cette déréglementation s'exprime notamment par la mise en avant des assistantes maternelles comme des professionnelles de la petite enfance à part entière.

Le travail que nous menons depuis des années nous rend néanmoins incontournables dans le secteur de la petite enfance. Nous avons notamment engagé un travail de labellisation pour que la place des parents puisse être reconnue à côté de celle des professionnels. Ainsi, si l'avenir n'est pas rose, il est plein d'espoir, d'autant plus qu'au sein du SNAECSO, l'ACEPP a pu rencontrer d'autres structures avec lesquelles elle partage beaucoup de valeurs, notamment la FCSF.

Hubert DUJARDIN, Président du SNAECSO

Je suis heureux de vous accueillir à cette convention, qui rassemble environ 200 participants. Cette cinquième Convention Nationale du SNAECSO poursuit la réflexion initiée ces dernières années lors des précédentes conventions. Aujourd'hui, c'est la classification des emplois, sujet important pour les bénévoles comme pour les salariés, qui sera au cœur de nos débats. De façon plus générale, ces deux journées sont l'occasion d'entretenir un réseau, les occasions n'étant pas si nombreuses dans ce domaine

Pourquoi vous avoir proposé ce thème ? Plusieurs raisons s'entrecroisent. Voilà maintenant cinq ans que les centres sociaux sont confrontés à ce système de classification : nous pouvons donc commencer à faire le point avec une certaine expérience. Pour les associations d'accueil Petite enfance, l'immersion est plus récente, mais suscite déjà des réactions. Plus généralement, une classification est un outil qui doit évoluer et il convient de s'y prendre très longtemps à l'avance. Nous n'avons jamais eu l'occasion de tenir d'un large débat comme celui qui va s'instaurer aujourd'hui, qui s'appuiera sur vos idées et vos pratiques.

Cette année, les perspectives sont inquiétantes pour les centres sociaux et les associations d'accueil Petite enfance à plusieurs titres.

- La crise économique planétaire ne nous épargnera pas.
- La réorganisation des services de l'Etat ne nous laisse pas espérer de largesses côté finances.
- La procédure des marchés publics, utilisée sans précaution, risque de conduire à la mise à mort de bon nombre d'associations. Est-il, en effet, bien raisonnable de mettre en compétition des organismes à but non lucratif avec d'autres qui ne le sont pas ?

Ces enjeux nous rappellent la nécessité de nous organiser collectivement pour peser dans les décisions. Nous, organisations, devons reconnaître davantage l'action des bénévoles associatifs, des élus associatifs et des salariés au service du projet qui est le nôtre.

Bruno LEPRAT

Voulez-vous nous présenter quelques-unes des grandes décisions qui ont été prises lors du conseil d'administration qui s'est tenu hier ?

Hubert DUJARDIN

J'ai fait part au conseil d'administration du SNAECSO de ma décision de quitter mon poste de président du SNAECSO au 31 décembre de cette année. Le conseil d'administration a choisi de nommer Robert Briançon pour me remplacer à ce poste à partir du 1^{er} janvier 2009. J'expliquerai demain matin ma décision lors de la

séance d'actualité. J'apporterai mon concours à Robert Briançon pour que la transition se passe le mieux possible.

Bruno LEPRAT

Robert, voulez-vous nous dire un mot sur votre nomination ?

Robert BRIANCON

J'ai l'intention d'assurer cette présidence dans la continuité de celle d'Hubert Dujardin. Je m'exprimerai plus longuement sur ce sujet demain.

II. Présentation du déroulement de la Convention Nationale

Bruno LEPRAT

Céline Durand, comment allons-nous organiser ces deux jours ?

Céline DURAND, Déléguée Générale du SNAEC SO

Nous avons souhaité nous attacher à quatre ou cinq grands principes :

- faire grande place à la libre parole pour tous : vous aurez, en effet, la parole durant quatre ou cinq heures au cours de ces deux jours ;
- donner un coup de projecteur sur les pratiques, notamment au travers de six ateliers qui auront lieu aujourd'hui et demain ;
- laisser place à la diversité : diversité eu égard au nombre (une vingtaine) et aux profils des intervenants – élus, partenaires financiers, universitaires, représentants des deux Fédérations, de l'Etat, etc. –, et diversité des ateliers qui aborderont à la fois des sujets très concrets et d'autres plus philosophiques ;
- assurer une continuité par rapport aux précédentes Conventions Nationales, pour faire de cette convention une construction collective qui nous aide, dans les négociations à venir, à assurer l'évolution de la classification.

Bruno LEPRAT

Nous allons connaître à présent un temps de rétrospective, au cours duquel nous serons amenés à nous intéresser au passé pour mieux éclairer les négociations en cours.

Céline DURAND

Il est en effet important de se remémorer les intentions et les volontés politiques qui ont fondé l'actuelle classification. Celle-ci n'est pas née du jour au lendemain. Partenaires sociaux, organisations syndicales et salariés ont largement participé aux négociations : le SNAEC SO n'était pas seul à décider. Or une négociation peut prendre des heures ou des années, sans que l'issue en soit entièrement satisfaisante.

Bruno LEPRAT

Avant de passer à ce moment de rétrospective, je vais vous livrer des contributions écrites qui sont remontées au SNAEC SO.

- La première rappelle à quel point la participation des bénévoles est essentielle : celle-ci représente une importante responsabilité dans le travail du directeur mais n'est pas assez prise en compte dans la classification.

- Dans la deuxième contribution, une personne demande quelles démarches peuvent préserver et limiter les coûts de structures et les moyens des centres sur le terrain dans un contexte de raréfaction des budgets publics.
- Dans une troisième contribution, une personne s'interroge sur la grille de classification : est-elle adaptée à la volatilité du projet associatif compte tenu de la précarité des moyens ? Est-elle un réel outil au service des ressources humaines compte tenu du niveau de la RIS ?
- Enfin, la question suivante nous est parvenue : alors que des secteurs comme le BTP et l'agriculture alertent les pouvoirs publics sur les effets de la crise financière, pourquoi l'économie sociale n'adresserait-elle pas également, sous forme de pétition par exemple, un tel message au gouvernement ?

RETROSPECTIVE : il était une fois...!

A quoi sert un système de classification des emplois ? Quels enjeux ? Quelles intentions à l'origine dans la branche ?

Table ronde

Participent à la table ronde :

Sylvie BOUVERET, Présidente de l'ACEPPRIF, Administratrice de l'ACEPP, Administratrice SNAECSO

François GEUZE, Professeur associé de l'Université de Lille 1

Jean OCULY, CFTC, signataire du Protocole d'Accord sur la Classification des emplois et de la rémunération du 28 février 2002

Michel SCHWARTZ, précédent Président du SNAECSO, précédent Président de la Commission Paritaire Nationale de Négociation de la branche

Dominique GARET, Président de l'Union régionale des centres sociaux du Nord Pas de Calais, Administrateur de la FCSF

La table ronde est animée par Bruno LEPRAT, journaliste à La Gazette des communes.

I. Débat

Bruno LEPRAT

J'invite tout d'abord nos invités à nous faire part de leurs attentes concernant ce moment de rétrospective.

Sylvie BOUVERET

Nous souhaitons avant tout raconter comment nous nous sommes intégrés à cette branche et sur quels aspects nous aimerions que la classification évolue.

Michel SCHWARTZ

Je suis très content de pouvoir témoigner du travail mené pendant douze longues années afin d'aboutir à cette classification. Je suis également très heureux de savoir que nous allons essayer, à nouveau, de la réviser et de l'adapter.

Dominique GARET

Nous nous demanderons sur quels points vous estimez qu'il conviendrait de travailler ensemble pour que la spécificité du travail concret sur le terrain soit davantage prise en compte.

Jean OCULY

Je ne fais partie ni des employeurs ni des directeurs, mais de la branche paritaire. Si ce système de classification a été long à mettre en place, c'est aussi parce que les organisations syndicales n'y étaient pas prêtes. Le document n'était pas parfait, mais il a bien fallu se décider à le signer. Vous êtes ici réunis pour le perfectionner, sans toutefois, je l'espère, en changer le fond, à savoir la référence aux salariés.

François GEUZE

Mon rôle est d'apporter un regard historique et un peu décalé sur les systèmes de classification. Les plus récents articles que j'ai trouvés concernant la classification datent de 1990. Bon nombre de DRH en entreprise estiment que c'est un sujet démodé. Il est certain en tout cas que le système de classification est un accord difficile à négocier. La plupart du temps, une fois qu'il est signé, plus personne ne souhaite le modifier. Il en perd, dans le même temps, de sa force.

Il n'en reste pas moins que nous ne pourrions pas nous passer d'un système de classification : celui-ci est nécessaire pour gérer les carrières, prévoir le budget et organiser des évaluations. Les structures évoluent tellement vite que les individus ont besoin de repères. Or la classification existe, depuis 1945, pour clarifier le fonctionnement des entreprises.

Un film de six minutes composé de captures d'images d'adhérents est projeté.

Jean OCULY

Je souhaite expliquer les raisons qui m'ont convaincu de signer la classification. En 1961, j'étais éducateur technique dans un établissement qui rémunérait « à la tête du client ». En 1966, une convention collective a permis d'uniformiser l'emploi et la rémunération, mais aucune évolution de métier n'était alors possible, quel que soit notre degré d'implication dans notre travail. J'étais pour ma part déterminé à évoluer, aussi bien dans mon métier que dans ma rémunération.

C'est pour cette raison qu'en 1996, la négociation du SNAECSO pour un système de classification sur critères classants fut importante à mes yeux. En effet, elle prenait en compte l'investissement du salarié. Par ailleurs, cette classification s'inscrivait parfaitement dans la doctrine sociale de la CFTC, dont j'étais un représentant : elle mettait le salarié au centre des préoccupations.

Bruno LEPRAT

Michel Schwartz, vous étiez à l'époque négociateur du SNAECSO pour cet accord.

Michel SCHWARTZ

Je souhaite préciser quels ont été les facteurs déterminants de ce travail, qui s'est achevé par l'accord signé en 2002. Ils sont au nombre de trois :

- l'obligation de la loi de réviser la classification tous les cinq ans ;
- l'augmentation du nombre de centres sociaux en France et du nombre d'adhérents au SNAECSO ; ceux-ci nous demandaient de façon récurrente des précisions sur la fonction employeur, un peu négligée par les administrateurs ;
- une enquête de réseau sur la classification existante à l'époque, enquête réalisée à partir de 1990.

La grille de classification qui en est ressortie en 2002 était toutefois trop rigide.

Bruno LEPRAT

François Geuze, selon vous, à quelles conditions une classification fonctionne-t-elle aujourd'hui ?

François GEUZE

Nous remarquons tout d'abord que, de 1966 à aujourd'hui, notre environnement a énormément changé.

- Nous sommes passés d'une logique d'égalité – à travail égal, salaire égal – à une logique d'équité – à participation aux résultats équivalente, rémunération équivalente.

- Nous sommes passés d'une logique de tâches – une logique industrielle de productivité – à une logique de compétences – une logique de production de bien-être.
- Les ressources financières ont diminué.
- Les premiers systèmes de classification encensaient l'ancienneté : sa place est désormais diminuée au profit d'une logique de reconnaissance de notre implication.
- Autre élément essentiel, notre monde évolue aujourd'hui en permanence et de façon extrêmement rapide.

L'évolution de la classification ne sera intéressante que si elle reconnaît et intègre tous ces changements.

Bruno LEPRAT

Du côté des adhérents du SNAECSO, Sylvie Bouveret, quelle est votre réaction ?

Sylvie BOUVERET

De notre côté, nous n'appliquons pas de convention collective et nos situations étaient très disparates d'une région à l'autre, d'où notre besoin d'évoluer : nous nous sommes donc rapprochés du SNAECSO.

Je pense que, techniquement, cette classification correspond assez bien à nos valeurs collectives, notamment parce que les critères sont les mêmes pour tous les postes. Cette classification nous a permis de nous interroger sur la place de chacun. Nous avons pris conscience de notre fonction employeur en tant que parents.

Toutefois, nous émettons quelques réserves s'agissant de cette grille. D'une part, le passage d'une logique d'égalité à une logique d'équité, bien qu'intéressant, renferme toujours un risque d'appréciation subjective des résultats, ce d'autant plus que nous sommes des petites structures très attachées à la cohésion et au travail d'équipe. D'autre part, le poids des diplômes dans la convention collective nous handicape par rapport à d'autres critères que nous aimerions valoriser, notamment autour des relations humaines.

Dominique GARET

Avant la création du SNAECSO, la fonction d'employeur n'était pas bien identifiée. Ce sont les acteurs de la FCSF qui ont voulu créer le SNAECSO en 1971. Lorsqu'a ensuite été mis en place le système de classification, la FCSF a pu se ressaisir de la question de l'emploi. Ainsi, en juin 2004, l'assemblée générale des centres sociaux a travaillé sur l'emploi associatif et le travail associé des bénévoles et des professionnels. C'est depuis cette rencontre qu'est utilisée la notion de « travail associé ». La relation entre bénévoles, employeurs et salariés est en effet très particulière dans nos structures : elle est basée sur la coopération. La FCSF entend bien poursuivre cette réflexion et participer activement, dans les mois à venir, aux débats autour de l'emploi et de la classification.

Bruno LEPRAT

Quelles étaient, à l'époque, les intentions du SNAECSO ?

Michel SCHWARTZ

Nous avons adopté les principes suivants entre 1991 et 2000.

- Tous les points de la future classification devaient être décidés quasiment à l'unanimité par le conseil d'administration. Les administrateurs s'étaient répartis en groupes de travail. Il a fallu beaucoup de temps pour faire aboutir ce travail. Deux ans par exemple ont été nécessaires pour supprimer le critère de l'ancienneté et décider par quoi nous allions le remplacer.

- Nous avons souhaité impérativement nous faire aider. C'est la raison pour laquelle nous avons mis en place, en 1992, un CEP (contrat d'études prévisionnelles). Celui-ci est encore d'actualité si nous voulons aujourd'hui réviser les emplois.
- Nous avons travaillé, dès le départ, avec les syndicats de salariés. Nous avons besoin de leur majorité – trois syndicats sur cinq – pour la signature de l'accord. Les syndicats se sont joints à la réflexion et, dans l'ensemble, ne se sont pas opposés à l'idée d'un nouveau système.
- Nous avons informé régulièrement le réseau de nos adhérents, *via* les assemblées générales, *via* un numéro spécial de SNAECSO Info ou encore *via* des enquêtes dans les centres afin de tester nos grilles.

II. Réaction du public

Bruno LEPRAT

Laissons à présent le public réagir.

De la salle

Je suis admirative de la façon dont les salariés se sont, à l'époque, mobilisés pour se remettre en cause, se réorganiser et se réévaluer. Ce fut, pour chacun, l'occasion de reprendre sa place et de donner encore plus de sens aux projets des centres sociaux.

François GEUZE

Un système de classification est en effet important pour les salariés dans la mesure où il leur donne une certaine visibilité en termes de positionnement. Il leur apporte également une certaine forme de reconnaissance.

Même si, en soi, le système de classification n'est pas un outil très intéressant, il est essentiel puisqu'il conditionne tout un ensemble de pratiques managériales (organisation d'évaluations, gestion du budget, etc.). Beaucoup de collaborateurs l'ont compris et considèrent cet outil comme une véritable chance pour eux et pour la structure.

Agnès RAT-PATRON

Je n'ai pas connu l'ancienne classification, qui a été critiquée par Michel Schwartz : que contenait-elle ?

François GEUZE

L'ancien système de classification était de type Parodi, du nom du secrétaire d'Etat qui a mené toutes les négociations. Les postes étaient classés au sein d'une grille en fonction des tâches, selon le même mode de fonctionnement que la fonction publique. Les promotions étaient hiérarchisées et fonctionnaient à l'ancienneté.

La nouvelle classification repose quant à elle sur des critères classants beaucoup plus flexibles : elle permet de classer les postes et de les faire évoluer en fonction de leur contenu. Ce système est plus souple et moins hiérarchisé.

Jean OCULY

Je voudrais citer un exemple d'anomalie de cette classification Parodi. Dans un établissement psychiatrique se trouvait un atelier d'entretien comptant cinq fonctionnaires – un contremaître et des OP. Or, au bout de sept ans, ces derniers étaient tous devenus contremaîtres. Dès lors, puisque tous étaient contremaîtres, et que le contremaître est chargé de donner du travail aux OP et aux OS, plus personne n'effectuait de réparations. L'entretien a donc dû être réalisé par le biais d'une entreprise extérieure.

De la salle

Je travaillais dans la métallurgie à l'époque et nous appliquions la grille Parodi, qui classait les ouvriers, les employés, les agents de maîtrise et les cadres. En 1985, le SNAECSO a réformé la classification : des points supplémentaires ont été ajoutés, ainsi qu'une possibilité de promotion dans les métiers. Ces changements ont été l'occasion d'engager la nouvelle négociation sur les critères classants. L'ensemble du processus s'est donc déroulé, selon moi, suivant une certaine logique.

De la salle

Je travaille à la Fédération des centres sociaux de la Loire. Le problème posé lors de la mise en place de cette nouvelle grille tenait dans le fait que les bas salaires étaient auparavant mieux rémunérés. Certains salariés l'ont mal vécu. En revanche, les directeurs ont bénéficié d'une très forte augmentation.

Par ailleurs, cette nouvelle grille a suscité une prise de conscience de la part des bénévoles administrateurs des centres de leur fonction d'employeur. Il leur a fallu rencontrer tous les salariés, ce qui a nécessité beaucoup de travail.

Enfin, en ce qui concerne la RIS, nous constatons qu'elle était souvent attribuée de manière collective – et non pas individuelle – et au minimum du fait du budget. Or cette pratique hors grille n'est pas prête de s'arrêter.

De la salle

Je suis Vice-Président des centres sociaux de Douai. J'étais auparavant professeur et responsable d'un syndicat de professeurs, au nom duquel j'ai négocié, en 1989, notre propre grille de classification. Je réalise donc le travail que cette démarche a représenté pour vous et je vous en suis très reconnaissant.

Désormais, je constate, en tant qu'employeur, que l'aspect financier prévaut. Par exemple, nous allons bientôt perdre un emploi aidé parce que nous n'avons pas trouvé le financement suffisant. En tant que responsable, je déplore de perdre un collaborateur que nous apprécions et qui participait au travail de la structure. Comment résoudre ces difficultés ? Nous devons nous battre pour être reconnus de façon pérenne et obtenir des subventions.

Michel SCHWARTZ

Il est vrai qu'avait été mise en exergue, en 1991, la difficulté pour les associations de pouvoir recruter en CDI des personnes qui étaient en contrat aidé. En effet, les salaires de démarrage de grille étaient trop élevés pour ces structures. Nous avons donc eu l'intention d'ouvrir la grille par le bas en prévoyant des salaires, au démarrage, proches du SMIG. Les statistiques de l'Observatoire des centres sociaux montrent qu'en 2003, 51 % des 25 000 salariés étaient en CDI et qu'en 2006, 55 % des 38 000 salariés étaient en CDI. Certes, la grille de classification n'est pas la seule raison de cette augmentation du nombre de CDI. Néanmoins, elle n'a pas empêché et a même peut-être favorisé la création de CDI. Nous pouvons nous en réjouir.

Dominique GARET

Il me semble fondamental d'être attentifs à la taille des structures concernées par l'application de la convention collective. Il existe de grands centres sociaux, et parallèlement, d'autres structures de très petite taille. C'est une spécificité qu'il ne faut pas négliger.

Au-delà de la taille, c'est aussi sur le type de critères qu'il convient de travailler. Il faut prendre en compte, notamment, la capacité des salariés à travailler en groupe, en équipe, avec les bénévoles, et tenir compte de leur contribution au projet collectif.

Hubert DUJARDIN

La nouvelle grille de classification a présenté l'intérêt de nous obliger à établir des fiches de postes pour chaque salarié, de même que des organigrammes, et à les tenir à jour. Dans beaucoup de centres sociaux, cet

aspect était très défailant et la nouvelle grille nous a amenés à réaliser des progrès importants dans ce domaine.

Concernant la RIS, il convient d'être vigilants : attribuer une RIS minimum ou collective est contraire à l'esprit et à la lettre de la grille de classification. Ce n'est pas parce que nous rencontrons des difficultés financières qu'il faut appliquer la RIS minimum à tous. Nous ne pourrions que vous désapprouver sur ce point.

Applaudissements

Michel SCHWARTZ

L'une de nos intentions principales, dans le cadre de cette négociation, était de renforcer l'identité de la branche par le système des emplois-repères, afin de limiter au maximum le nombre d'emplois. En 1990, nous pouvions dénombrer plus de 200 appellations dans le réseau.

Par ailleurs, il faudrait peut-être retravailler les critères de compétences pour en intégrer d'autres. Cependant, neuf critères existent déjà, ce qui est beaucoup : il ne sera pas simple d'en créer de nouveaux.

François GEUZE

J'ai deux conseils à donner aux futurs négociateurs.

Tout d'abord, évitons la loi du professeur Shadoko – des Shadoks – à savoir « pourquoi faire simple quand on peut faire compliqué ? ». Revenons plutôt au concept de Boileau : « ce qui se conçoit bien s'énonce clairement ».

Par ailleurs, étant donné que la mobilité pourrait être un enjeu important pour les années à venir, il est indispensable de la prendre en compte dans la manière dont nous concevons la grille de classification. J'invite donc les négociateurs à s'interroger sur les évolutions que connaîtra la donne sociale, organisationnelle, économique durant les cinq prochaines années. Par exemple, nos territoires se regrouperont-ils ?

Bruno LEPRAT

Merci à tous.

REGARDS CROISES : **la politique salariale dans la branche**

Débat

Participent au débat :

Marie-Noëlle LOGER, Adjointe au Maire de Dunkerque, Vice-Présidente de l'ADUGES

Hubert DUJARDIN, Président du SNAECESO et Président de la Commission Nationale Paritaire de Négociation (CPNN)

André SAGOT, représentant du Centre Social Lo Solan (64)

Agnès RAT-PATRON, Administratrice SNAECESO et Membre de la CPNN, Administratrice ACEPPRIF

Nicole ROBIN, Vice-Présidente Crèche Les Oisillons du Ravatel (69)

Alain MARTIN-RABAUD, Vice-Président de l'ACEPP

Nicolas DELMOTTE, Inspecteur du Travail

Robert OLIVIERI, Président de la CAF de Dunkerque

Interviennent en tant que Grands témoins :

Xavier LIONET, Délégué Général de la FCSF

Frédéric GOUSSET, administrateur de la FCSF

Le débat est animé par Bruno LEPRAT, journaliste à La Gazette des communes.

I. Débat

Bruno LEPRAT

Quel propos venez-vous porter aujourd'hui dans ce débat ?

Hubert DUJARDIN

Nous venons avant tout pour écouter. Nous ne voulions absolument pas manquer cette occasion de débattre et d'entendre nos adhérents s'exprimer sur la politique salariale.

Agnès RAT-PATRON

Nous ne pouvons pas, effectivement, aborder la classification sans évoquer la rémunération, qui en est une conséquence essentielle.

Frédéric GOUSSET

Nous sommes avant tout des interlocuteurs naturels du SNAECESO. Nous allons aborder le débat sous deux grands thèmes :

- intégrer la question de la rémunération et de la politique salariale dans le cadre de l'économie globale des centres sociaux – la FCSF est très impliquée sur cette question ;
- ramener au cœur de nos métiers et de nos préoccupations toutes les décisions qui seront prises autour des salaires.

Nicole ROBIN

En tant qu'ancienne professionnelle de la petite enfance, je souhaite témoigner des avantages et des inconvénients de l'adhésion au SNAECSO, notamment en matière de gestion des rémunérations.

Alain MARTIN-RABAUD

L'ACEPP a intégré le SNAECSO depuis peu de temps. Certes, la politique de rémunération a eu des conséquences positives. Toutefois, nous devons désormais nous battre pour parvenir à obtenir des financements pour nos structures.

Marie-Noëlle LOGER

L'élue municipale que je suis doit motiver l'ensemble de la Ville pour dégager un budget le plus important possible au profit des associations, budget qu'elles devront ensuite gérer au mieux.

André SAGOT

Je vais, au cours de ce débat, vous faire part des préoccupations de Françoise Maurice, Présidente du Centre Social Lo Solan, en tant que Présidente d'un Centre Social situé dans une zone sensible.

Nicolas DELMOTTE

Je représente Monsieur Markey, Directeur de la DDTEFP du Nord. Je suis par ailleurs Inspecteur du Travail dans le Dunkerquois.

J'insisterai sur le fait que les centres sociaux sont des entreprises un peu particulières. Elles se caractérisent en effet par un décalage entre, d'une part, le militantisme propre au centre social – pour les Présidents ou Directeurs de centre par exemple – et, d'autre part, l'application stricte et la défense du droit du travail – de la part des salariés notamment.

Robert OLIVIERI

Je suis ici en tant qu'un des trois financeurs des centres sociaux, le deuxième après la ville.

Bruno LEPRAT

Commençons avec la Crèche Les Oisillons : comment vit-on, en ce moment, les tensions financières – s'il y en a – sur le terrain ?

Nicole ROBIN

La convention adoptée en 2002 a apporté aux salariés une reconnaissance de leurs compétences et de leurs responsabilités. Toutefois, la grille n'est pas forcément bien adaptée à toutes les professions. Par exemple, une auxiliaire-puéricultrice de notre équipe a connu une baisse de salaire ; nous lui avons donc attribué une indemnité de compensation. Dans cette catégorie professionnelle, la grille n'était pas très intéressante au niveau financier. Les Directeurs, au contraire, ont été avantagés par la grille.

Concernant la rémunération, nous sommes une petite structure. Nous avons choisi d'appliquer la même pesée à nos trois auxiliaires-puéricultrices afin de ne pas créer d'éventuel conflit. Par ailleurs, nous apprécions l'entretien individuel annuel, qui permet d'avoir des échanges très fructueux.

Enfin, dans les structures Petite Enfance qui ne sont pas dans un centre social, aucune possibilité de reclassement n'est prévue pour les auxiliaires-puéricultrices, alors même que leur travail est très fatigant. Il serait donc souhaitable de tenir davantage compte de l'usure professionnelle dans les dispositifs de reclassement.

André SAGOT

Le problème qui se pose pour nous tient dans le fait qu'en règle générale, il est difficile d'appliquer dans toutes ses dimensions la politique salariale. Par exemple, les principaux financeurs expliquent qu'ils ne peuvent pas assurer le développement indispensable de notre centre social. Nous sommes donc contraints d'avoir recours à des contrats aidés – nous en comptons dix actuellement – indispensables à la réalisation de notre travail.

Comment trouver de l'argent face à l'augmentation des bas salaires au 1^{er} octobre 2008 ? Comment financer la complémentaire santé qui, si elle est mise en place, nous coûtera 25 000 à 40 000 euros supplémentaires ? La Présidente souhaiterait, dans ce contexte, que le SNAECSO accompagne davantage les employeurs pour l'application de la convention.

Bruno LEPRAT

Agnès Rat-Patron et Hubert Dujardin, pouvez-vous nous en dire plus sur la façon dont se déroulent les négociations ?

Agnès RAT-PATRON

Tout d'abord, je souhaite préciser que la convention n'est pas seulement celle du SNAECSO : c'est une convention qui regroupe tout un ensemble de syndicats.

Ensuite, concernant la convention collective, notons que la valeur du point est négociée plusieurs fois par an entre le SNAECSO et les différents syndicats de salariés. Si, par exemple, nous voulons faire évoluer le point, mais que les syndicats ne partagent pas notre avis, il va falloir parvenir, après maintes négociations, à un compromis parfois éloigné de nos aspirations de départ. Cette négociation n'est donc pas acquise, comme beaucoup de crèches le pensent.

Hubert DUJARDIN

Nous nous demandons aujourd'hui quel type de priorités il convient de prendre en compte. *De facto*, nous essayons de valoriser la branche et de ne pas prendre d'engagements qui mettent en péril les finances de nos adhérents. Nous tentons également de fournir un effort particulier en direction des bas salaires. Le SMIC avait dépassé les tout premiers niveaux de rémunération ; cette situation n'était pas tenable.

Bruno LEPRAT

Nicole Delmotte, quel est le message que l'Etat et la Direction du Travail veulent porter à ces futurs négociateurs ?

Nicolas DELMOTTE

Tout d'abord, l'emploi et la rémunération sont des sujets d'actualité et constituent une priorité à la fois aux niveaux régional et national. Par exemple, tout récemment, le projet de loi sur les revenus du travail, la question de l'intéressement, etc. vient de passer au Sénat. De manière générale, le but du gouvernement est de faire en sorte que les niveaux de salaires augmentent. L'Etat encourage notamment les branches et les entreprises qui parviennent à augmenter les niveaux de salaires en les pénalisant moins sur les allègements de cotisations dont elles pourraient éventuellement bénéficier.

Robert OLIVIERI

Le problème, selon moi, tient dans le fait que lorsque vous négociez, vous le faites sur des fonds dont vous n'avez pas la maîtrise. Il faudrait peut-être trouver une solution entre le SNAECSO, les syndicats et les financeurs.

Marie-Noëlle LOGER

La ville de Dunkerque représente un cas particulier puisqu'elle fait le choix de verser 60 % de son budget à l'ADUGES, qui en est totalement responsable. Nous n'intervenons donc pas du tout dans les négociations. En outre, nous ne pouvons pas augmenter ce budget, quand bien même celui des autres financeurs diminue.

Un film de trois minutes est projeté.

Agnès RAT-PATRON

Je souhaite réagir aux propos de Monsieur le Président de la CAF. Les négociations paritaires, durant la révolution industrielle, s'opéraient entre syndicats employeurs et syndicats salariés, en d'autres termes entre capital et travail. Or, aujourd'hui, nous, employeurs, ne pouvons plus être assimilés au capital puisque nous ne maîtrisons pas les fonds, qui sont ceux de l'Etat. Il faudrait donc peut-être inventer une nouvelle forme de paritarisme où tous les acteurs concernés, y compris les financeurs, participeraient aux négociations.

II. Réactions du public**Bruno LEPRAT**

Écoutons à présent les réactions du public.

De la salle

Inclure les financeurs dans une négociation multipartite serait, selon moi, une dérive grave. Il ne faut pas confondre les deux niveaux de négociation. Le premier consiste à défendre l'idée qu'il faut des budgets suffisants pour exercer nos métiers sociaux. Le deuxième revient à se demander comment exercer au mieux ces métiers à caractère social : l'Etat n'a pas son mot à dire dans ces débats qui concernent uniquement employeurs et salariés.

De la salle

La plupart du temps, les premiers financeurs des centres sociaux sont les municipalités. C'est donc avec elles qu'il faut établir un dialogue et faire passer notre message, même si ce n'est pas toujours simple.

De la salle

Je suis élu local à Poitiers et administrateur d'un centre social de Poitiers. La question qui se pose, selon moi, est la suivante : de quelle marge de manœuvre disposent les collectivités locales, notamment les mairies, pour financer ? En effet, aujourd'hui, avec le désengagement de l'Etat, les collectivités locales n'ont pas toujours les moyens de leur politique.

De la salle

Il me semble que décider quelle politique salariale nous allons avoir est un tout autre débat que de savoir quels seront nos budgets.

De la salle

Nous sommes des régulateurs dans les quartiers où nous sommes implantés : nous aidons les Français en difficulté. Je me demande même si, en nous finançant, la République n'achète pas la paix sociale. Or, dans le même temps, elle oublie de nous financer. Si elle veut la paix sociale, elle doit prévoir des financements suffisants.

Applaudissements

De la salle

En milieu rural, la collectivité n'est pas le principal financeur. Il s'agit davantage de la CAF et, parfois aussi, du Conseil Général.

De la salle

Si nous n'avons pas suffisamment d'argent pour embaucher, et que, pour autant, des niveaux de rémunération existent, ne sommes-nous pas tentés d'opter pour une pesée minimum et de jouer sur les critères pour engager la personne à temps plein ? C'est une dérive possible.

Michel SCHWARTZ

Aujourd'hui, s'il y a un blocage des subventions, les questions qui se posent sont les suivantes : le syndicat employeur doit-il continuer à rémunérer les salariés en place avec des augmentations de salaires normales ? Doit-il, au contraire, stopper les négociations et bloquer les salaires ? Ou doit-il souhaiter que l'Etat effectue une déréglementation complète et permette la négociation sur les salaires entreprise par entreprise, dégageant ainsi notre responsabilité de syndicat employeur ?

Telles seront, demain, les interrogations des administrateurs du SNAECESO. Il faudra alors revoir les projets des centres sociaux avec ceux qui les financent.

III. Réactions des Grands témoins**Bruno LEPRAT**

Écoutons à présent les réactions de nos invités.

Marie-Noëlle LOGER

Pour ma part, je supporte mal d'entendre dire qu'on achète la paix sociale. Un Maire et son conseil, tout autant que les responsables des structures, veulent que les habitants de la ville soient heureux. Nous sommes là pour travailler tous ensemble. Bien évidemment, nous sommes soumis à des restrictions dans tous les domaines, et politiquement parlant, ce sont la culture et le social qui souffrent le plus. Toutefois, à Dunkerque, nous faisons en sorte que ces secteurs ne soient pas touchés du tout par ces réductions de budget.

Alain MARTIN-RABAUD

Pourquoi la CNAF ou l'Etat auraient-ils un droit de regard sur les négociations entre employeurs et salariés ? Cette idée me choque énormément.

Applaudissements

La notion que nous essayons de défendre est celle de « plus-value sociale » plus que de « paix sociale », c'est-à-dire le fait que notre association est capable, dans un quartier, d'apporter un fonctionnement plus collectif et créateur de lien social. C'est ce débat-là qui m'intéresse : je pense qu'il nous faut obtenir un financement de la part du Ministère de la Ville pour bénéficier d'un complément qui nous permette d'élargir nos structures et de mieux payer nos salariés. Dans cette perspective, la création de CUCS (contrats urbains de cohésion sociale) en 2009, à hauteur de trente millions d'euros, représente un véritable enjeu pour nous. Ce dispositif permettrait d'élargir nos structures, d'accueillir des enfants et d'assurer des emplois dans ces quartiers.

Frédéric GOUSSET

Plus que des Grands témoins, nous sommes des partenaires naturels du SNAECESO et voulons développer une coopération authentique avec celui-ci. Nous devons aujourd'hui :

- **intégrer la question de la rémunération et de la politique salariale dans le cadre de l'économie globale des centres sociaux**

La politique salariale représente deux tiers à trois quarts des budgets des centres sociaux, à savoir l'essentiel des financements. Ces centres sociaux sont souvent de petites structures qui ont besoin d'être épaulées pour aller chercher les financements locaux, et ce sont les Fédérations qui les épaulent. Or les grands absents des négociations salariales sont non seulement les financeurs, mais aussi ceux qui soutiennent les centres pour aller chercher ces financements. Il est donc nécessaire d'avancer davantage de concert et d'ajuster nos calendriers.

- **avoir à l'esprit en permanence le cœur de métier qui est le nôtre**

Les structures Petite Enfance sont entrées au SNAEC SO récemment. Nous nous en réjouissons et nous ignorons où va s'arrêter l'élargissement de la branche. Il importe de se rappeler à chaque instant qui nous sommes et quels sont nos cœurs de métiers, à savoir le développement social local, le bénévolat, l'animation globale et la lutte contre les exclusions.

Xavier LIONET

Au niveau de la Fédération, il est important que nous puissions nous positionner rapidement, soit en tant que témoin, soit en tant que partenaire. A la mi-mars, l'ensemble des Fédérations départementales va se réunir pour définir ses priorités et se positionner collectivement. Nous souhaitons rencontrer le SNAEC SO pour clarifier des notions de base : qui décide ? Qui négocie ?

Nicole ROBIN

Certes, nous rencontrons des problèmes de financement, mais si nous souhaitons disposer de personnel compétent, il est indispensable que celui-ci soit payé : nous ne pouvons pas faire l'impasse sur les salaires.

Hubert DUJARDIN

J'aimerais clore ce débat sur les trois points suivants.

- Je souhaite affirmer tout d'abord que nous avons entendu la forte demande de la Fédération nationale pour nous rencontrer et s'associer aux travaux d'évolution de notre grille de classification.
- Je désire souligner un point dont nous n'avons pas parlé mais qui nous préoccupe : l'inflation. Celle-ci fut très faible pendant cinq ans ; elle est nettement plus forte cette année. Dès lors, si nous ne faisons rien pour augmenter la valeur du point, les salariés de la branche vont perdre en niveau de vie.
- Enfin, j'aimerais revenir sur l'idée d'élargir le champ des négociations : je voudrais rappeler amicalement au Ministère du Travail qu'en tant que membres de l'économie sociale, nous, SNAEC SO, sommes exclus de toutes les grandes négociations nationales. Cela représente, à nos yeux, un grand inconvénient. Il ne s'agit pas, face à cela, de se lamenter, mais plutôt de lutter pour se faire reconnaître. Je suggère notamment que les membres de l'économie sociale participent en grand nombre aux élections prudhommales qui auront lieu en décembre prochain.

Applaudissements

FORUM DECOUVERTES : et ailleurs ?

Au delà de nos frontières conventionnelles, que se passe-t-il en matière de classification des emplois ?

Forum

Participent au forum :

Michel ABHERVE, Président honoraire de l'UNML (Union Nationale des Missions Locales, PAIO et Organismes d'Insertion Sociale et Professionnelle) syndicat employeur, membre de l'USGERES

Alissende AIMAR, Juriste de l'UGEM, Union des Groupements d'Employeurs Mutualistes, branche de l'économie sociale, membre de l'USGERES

Philippe DEBRUYNE, Consultant Cabinet ITHAQUE

Les débats sont animés par Bruno LEPRAT, journaliste à La Gazette des communes.

I. Débat

Bruno LEPRAT

La classification est-elle un souvenir ou une actualité pour vous ?

Alissende AIMAR

Je travaille à l'UGEM, qui a signé en 2000 une convention collective suite à la dénonciation de la précédente, qui datait de 1954. Nous sommes donc passés d'un système de classification de type Parodi à un système par critères classants. Cette démarche était complètement détachée de la notion d'emplois-repères.

Il a fallu que chaque organisme mutualiste identifie les fonctions nécessaires au fonctionnement de l'entreprise et qu'il se demande ce que l'on pouvait attendre du collaborateur qui exerçait telle ou telle fonction. Ensuite, nous avons appliqué cinq critères – compétence et technicité, autonomie, dimension relationnelle, gestion des moyens de ressources et contribution – : à chaque niveau de critère, nous devions associer un degré auquel correspondait un nombre de points. Le total obtenu nous donnait la classification de la fonction.

Cette démarche a provoqué un renversement total des mentalités dans la mesure où les employeurs avaient tendance à peser les personnes et non les fonctions. Toute une démarche didactique fut donc nécessaire pour expliquer en quoi consistait la pesée d'une fonction.

Bruno LEPRAT

Quel est votre regard sur l'accord SNAECSO ?

Alissende AIMAR

Je l'ai trouvé très détaillé. La logique d'emplois-repères me semble très intéressante parce qu'elle permet à l'employeur de disposer d'un guide sur la pesée de la fonction, élément dont nous étions totalement dépourvus il y a deux ans. Nous nous orientons plutôt vers ce système-là.

Michel ABHERVE

Notre branche compte 11 000 salariés pour 500 structures. C'est une mission de service public totalement assurée par des salariés de droit privé, avec des financements quasi exclusivement publics. Plus de 95 % des structures sont adhérentes à l'UNML.

Quand nous avons réfléchi à un système de classification, nous réunissions 600 structures – des regroupements sont intervenus depuis – qui avaient chacune leur système de classification propre. Aucune n'avait travaillé sur ce qu'étaient réellement les métiers des missions locales, c'est-à-dire cette fonction de conseil et d'accompagnement des jeunes.

La convention collective est un outil qui a apporté un statut homogène à travers toute la France mais aussi une reconnaissance du métier exercé par les conseillers.

S'agissant du SNAECSO, la classification m'a paru complexe, pour ne pas dire compliquée. Je me demande notamment comment elle parvient à concilier à la fois une logique de reconnaissance fondée sur les compétences et une logique de diplômes s'agissant de certains métiers. Pour notre part, nous avons décidé de ne pas intégrer la logique des diplômes dans notre système.

Philippe DEBRUYNE

Dans notre cabinet, nous élaborons des études sur les questions d'emploi, de classification, de compétences, etc. Nous avons accompagné un certain nombre de négociations de classification dans plusieurs secteurs, comme l'animation ou les agences de voyage. Nous avons constaté qu'il n'existe pas de bons ou de mauvais accords, mais uniquement des accords adaptés, fruits de négociations. C'est le cas de votre accord : nous y percevons clairement le degré de compromis.

Bruno LEPRAT

Michel Abhervé, comment êtes-vous parvenu à mettre en place un système de classification ?

Michel ABHERVE

Je suis content d'avoir réussi à signer un accord avec cinq confédérations syndicales, accord conçu sur une logique qui n'était pas évidente pour certaines d'entre elles. Pour citer un exemple, notre accord ne fait aucune référence au niveau de formation et au diplôme retenu : il a fallu, sur ce point, convaincre la CGT que cette situation était adaptée à notre branche. En effet, les premiers salariés embauchés dans notre secteur, en 1982-1983, avaient, dans l'ensemble, un niveau de formation assez faible. Ceux que nous embauchons depuis 2000 ont pour leur part plutôt un niveau bac+4 ou bac+5. Reconnaître les diplômés aurait donc abouti à rémunérer davantage ceux qui venaient de nous rejoindre par rapport à ceux qui étaient là depuis vingt ans. Les organisations syndicales ont compris cet enjeu.

Une fois établi ce préalable, nous sommes partis de l'analyse des situations de travail. Les salariés de l'administration, du conseil et de la direction ont décrit leur métier et leurs tâches. Cette première étape nous a permis de dégager quarante-huit compétences (par exemple, accueillir un jeune en entretien ou construire un réseau de partenaires). A chaque compétence a été attribuée une cotation. C'est la cotation la plus élevée que détient un salarié qui détermine sa rémunération. Notre système est donc relativement simple par rapport à celui du SNAECSO : en effet, seule la compétence qui a la cotation la plus élevée compte.

Nous avons accepté un compromis avec les partenaires sociaux : nous disposons non seulement d'un système de classification fondé sur des compétences, mais aussi d'emplois-repères destinés à pouvoir se repérer dans ce monde. Le système pouvait fonctionner sans les emplois-repères, mais ces derniers ont été nécessaires pour permettre aux salariés de se l'approprier et de savoir comment ils se revendiquaient professionnellement.

Bruno LEPRAT

Dans la mise en place de systèmes de classification, existe-t-il un risque d'oublier la réalité et de se perdre dans une sorte d'ivresse intellectuelle ?

Philippe DEBRUYNE

Oui, c'est évidemment un risque pour les négociateurs. C'est pourquoi il importe de revenir aux conditions d'acceptation des acteurs, à leurs motivations initiales. Plus généralement, la classification n'est pas qu'un texte : elle représente des mois de travail au cours desquels les partenaires sociaux prennent le temps de se parler et d'enrichir davantage le dialogue social.

Michel ABHERVE

L'Etat, qui est notre principal financeur, ne favorise pas, ces derniers temps, le secteur associatif. Nous sommes donc en proie à des contraintes financières. Dès lors, nous avons tendance à ne pas faire jouer pleinement le système de reconnaissance des compétences acquises pour organiser des promotions. Cela aurait en effet des conséquences financières que nous ne pourrions pas assumer.

Certes, ce système a permis de faire monter en compétences les salariés et d'améliorer la professionnalisation du réseau de façon incontestable. Toutefois, nous avons pris du retard en matière de reconnaissance des compétences acquises, en raison de ce manque de financements. Nous sommes contraints d'avoir recours à des compensations pour que le salarié accepte de ne pas voir ses compétences pleinement reconnues. Sinon, la situation serait potentiellement explosive.

Alissende AIMAR

De notre côté, nous avons commencé à appliquer le nouveau système en 2000. Nous en avons dressé le bilan cinq ans plus tard et les adhérents nous ont fait part de quelques problèmes d'application. En particulier, nous connaissons actuellement un mouvement de regroupement et de fusion. Or nous avons constaté que, lors des regroupements, il pouvait exister des écarts de deux, voire trois classes pour une même fonction. Les partenaires sociaux ont donc décidé de monter un groupe de travail pour instaurer un système plus semblable au vôtre, à savoir le système des emplois-repères, avec une pesée minimale et une pesée maximale par fonction. Ensuite, nous entamerons des négociations pour modifier à nouveau ce système de classification.

Philippe DEBRUYNE

Cet exemple illustre l'idée que le système de classification est, par essence, un système itératif : nous n'en aurons jamais fini avec la classification parce que l'évolution des emplois est continue.

Dans notre cabinet, nous avons constaté qu'une quarantaine d'accords ayant touché aux classifications avaient été négociés en 2007. De ces accords, nous avons tiré non pas des leçons ou des tendances – car tous s'inscrivent dans un contexte différent – mais davantage quelques éclairages. En voici quelques-uns.

- Sur cette quarantaine d'accords, la moitié n'a concerné que des modifications mineures. Seuls douze – ceux que nous avons étudiés – ont connu une refonte majeure de leur système.
- Il ressort de notre analyse une absence de modèle ou de tendance. Bien souvent, c'est le point de départ de la négociation – partir d'un système de grille Parodi ou de critères classants – qui va déterminer son point d'arrivée.
- Les partenaires sociaux ont mis de côté les grands débats théoriques sur les critères de classification pour arriver davantage à des solutions de plus en plus pragmatiques.
- Enfin, il est apparu que dresser le bilan était nécessaire avant d'entamer une renégociation. Dresser le bilan, c'est mesurer les avantages et les limites du système actuel, se demander quel est l'enjeu et quelle est la valeur ajoutée que l'on attend du nouveau système de classification. Le projet politique doit devancer les questions techniques.

II. Réactions du public

Bruno LEPRAT

Le public souhaite-t-il réagir ?

Michel SCHWARTZ

Michel Abhervé, je me réjouis que vous ayez obtenu la signature de tous les syndicats. En revanche, je déplore que vous ayez construit une convention et une classification à part de la nôtre. Votre prédécesseur, d'autres et moi-même avons pourtant, pendant plusieurs années, envisagé sérieusement une intégration des missions locales dans notre système de classification.

Michel ABHERVE

Notre système de classification nous a en tout cas permis de contribuer à créer une identité professionnelle et à donner aux salariés une définition de ce qu'est leur métier. Au-delà de l'outil technique, la classification est un outil de valorisation des personnes qui l'exercent.

Bruno LEPRAT

Bravo pour cette journée de travail et bonne soirée à tous.



Samedi 15 novembre 2008

QUESTION D'AVENIR : écrivons la suite ensemble !

Table ronde

Participent à la table ronde :

Marisa LAI-PUIATTI, déléguée régionale Rhône-Alpes de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE)

Danièle THINON, Vice Présidente du Conseil Général, Maire Adjointe de Dunkerque

Christian HUTIN, Député Maire de Saint Pol sur Mer

Cette table ronde est animée par Bruno LEPRAT, journaliste à La Gazette des communes.

I. Débat

Bruno LEPRAT

Pourriez-vous vous présenter ?

Marisa LAI-PUIATTI

La HALDE est une autorité administrative indépendante, créée à la fin de l'année 2004 afin d'aider toute personne victime de discrimination à faire valoir ses droits et d'aider tous les acteurs publics, privés et associatifs souhaitant s'engager dans la prévention des discriminations.

Bruno LEPRAT

Danièle Thinon, quelles fonctions exercez-vous au sein du Conseil Général ?

Danièle THINON

Je suis Vice Présidente chargée du tourisme, des sports et des loisirs.

Bruno LEPRAT

Christian Hutin, quand avez-vous été élu député ?

Christian HUTIN

Je suis maire de Saint Pol sur Mer depuis 1995 et j'ai été élu député il y a un an et demi. Ma circonscription figure parmi les quatre plus importants regroupements de centres sociaux en France, et la ville de Saint Pol sur Mer est l'une des villes les moins riches de France.

Bruno LEPRAT

Que vous évoque l'expression « économie sociale » ?

Marisa LAI-PUIATTI

En opposition avec l'économie au service de la rentabilité financière, l'économie sociale développe le primat de l'intérêt de chacun et du bien collectif. Les acteurs de l'économie sociale comprennent également des employeurs, qui doivent respecter la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 et la Constitution française de 1958 qui affirment l'égalité admissibilité à toute dignité, place et emploi public, selon les capacités des impétrants et sans autre distinction que celle de leur vertu et de leur talent.

Danièle THINON

Je préfère parler de l'économie sociale et solidaire. L'intervention du Conseil Général au titre de la solidarité représente 70 % de son budget.

Christian HUTIN

Une grande partie des politiques que j'envisage de mener en tant que maire sont irréalisables en l'absence des centres sociaux. C'est donc un bonheur de bénéficier de structures de proximité au sein des quartiers.

En matière d'économie sociale, nous devons faire preuve de prudence et de résistance. Pour des personnes travaillant dans des domaines aussi spécialisés que les nôtres, il est important d'avoir des possibilités de progression, mais cela pose la question du financement. Il est difficile de se montrer ambitieux en matière d'économie sociale lorsque les financements nationaux ne sont plus assurés.

Bruno LEPRAT

Danièle Thinon, quel vœu formuleriez-vous s'agissant des associations qui gravitent autour des collectivités locales ?

Danièle THINON

Je souhaite qu'elles bénéficient d'une certaine reconnaissance et je les invite à communiquer autant que faire se peut auprès des financeurs, des autres associations et des utilisateurs.

Marisa LAI-PUIATTI

La HALDE est persuadée de l'intérêt de ces réseaux pour les populations les plus précaires. L'accompagnement que vous leur offrez grâce à la qualification de l'ensemble de vos agents permettra à des populations victimes de multiples discriminations liées à leur origine ethnique, leur sexe, leur éducation, leurs convictions, etc., de faire valoir leurs droits.

Bruno LEPRAT

Christian HUTIN, avez-vous le sentiment que les centres sociaux sont reconnus par leurs financeurs ?

Christian HUTIN

La volonté politique de la municipalité est indispensable pour assurer la pérennité des centres sociaux, car les financements de ces structures sont particulièrement précaires.

Bruno LEPRAT

Souhaitez-vous transmettre un message de la HALDE à notre public associatif ?

Marisa LAI-PUIATTI

Depuis sa création, la HALDE a enregistré 15 000 réclamations. En 2007, 26 % des réclamations que nous avons enregistrées émanaient de personnes ayant toutes les qualités requises pour accéder à un emploi/une promotion/un logement/un lieu, qui se sont vus refuser l'accès à un droit en raison de la couleur de leur peau, de leur nom à consonance étrangère, leur origine géographique supposée... Cette réalité fait écho à un moment où les Etats-Unis d'Amérique ont fait un autre choix.

En 2007, la HALDE a enregistré 22 % de réclamations de personnes s'étant vu refuser quelque chose en raison de leur santé ou de leur handicap. Par ailleurs 6 % des réclamations concernent une discrimination liée au sexe et 2 %, à l'orientation sexuelle des plaignants. La moitié des discriminations concerne le secteur privé, et l'autre moitié, le secteur public.

Bruno LEPRAT

Ces chiffres concernent-ils les réclamations après enquête ?

Marisa LAI-PUIATTI

Non. En droit, un nombre conséquent de ces réclamations ne sont pas fondées ou ne peuvent pas être traitées, parfois simplement parce qu'il n'existe pas suffisamment de preuves. Néanmoins, le législateur a conféré un important pouvoir d'investigation à la HALDE.

Des véritables injustices punissables au pénal, comme l'injure raciale, ne rentrent pas dans le champ des discriminations. Nous tentons autant que faire se peut de réorienter les intéressés vers les structures *ad hoc*.

Danièle THINON

Je voudrais rappeler l'importance de l'action du Conseil Général tout au long de la vie. Au sein des centres sociaux, il finance des postes d'AILE (Animateur d'Insertion et de Lutte contre l'Exclusion). Cinq nouveaux postes ont été prévus au budget primitif 2008, ce qui portera à 125 le nombre de ces postes sur le département du Nord.

Le Département finance l'animation des centres sociaux (à hauteur de 16 % du plafond CAF), des postes de référents généralistes de parcours (RMI) et différentes actions. Il travaille de concert avec la CAF. Sur le Dunkerquois, l'ADUGES gère 13 maisons de quartier, 3 crèches, 3 multi accueil, 7 halte garderies (6,5 % du budget de cette association est financé par le Conseil Général). Une convention cadre a été signée entre la Ville, le Conseil Général, la CAF, l'ADUGES et la Fédération des centres sociaux.

Les salariés de l'ADUGES ont la possibilité de passer d'un employeur à l'autre durant leur carrière (CAF, Conseil Général, etc.), sachant que cette association garde l'entière maîtrise des recrutements. En matière de classification, les emplois repères sont définis en fonction de huit critères chacun, assortis d'un système de points.

Christian HUTIN

Il y a quelques années, Jean-Marie Le Pen avait émis une réflexion sur le nombre de personnes d'origine africaine au sein de l'équipe de France de football. J'avais répondu à un journaliste qui m'avait interrogé sur ce thème qu'il n'y avait pas assez de personnes d'origine étrangère au sein de la représentation nationale. L'Assemblée Nationale est très « blanche », ce qui est particulièrement choquant.

Le Conseil Général du Nord figure parmi ceux qui participent le plus à l'action sociale. Cependant, un certain nombre de compétences d'Etat sont progressivement transférées aux institutions locales. Laurent Fabius avait prédit que l'actuel gouvernement allait se libérer des marges financières, en se déchargeant notamment sur les institutions qui interviennent dans le domaine social. Ces prévisions se réalisent progressivement. Le Conseil Général du Nord rencontre des difficultés financières considérables pour accomplir sa tâche.

Je suis président d'Atmo France, l'association nationale de surveillance de la qualité de l'air. Certaines associations régionales de surveillance de la qualité de l'air disposent de moyens suffisants qui lui permettent de respecter l'augmentation du point de la convention collective, tandis que d'autres se retrouvent en difficulté. L'espoir réside dans la globalisation des actions et dans la pérennisation des financements. Le niveau de spécialisation de nos personnels mérite un véritable suivi de carrière, ce qui nécessite une pérennité des financements. C'est un point que j'essaie de défendre au niveau national.

Bruno LEPRAT

Quelle serait votre position dans le cadre de l'annonce de la simplification de l'organisation administrative ?

Christian HUTIN

Je suis fondamentalement un républicain et un « jacobin » de proximité. En tant qu'élu de la nation, je suis très heureux d'avoir été responsable d'une collectivité locale. Si l'on n'a pas rencontré la précarité sur le terrain, il est très difficile de réfléchir à une loi d'intérêt général.

II. Réactions du public**Lucien FORNIL**

En tant qu'administrateur au sein de la Fédération du Nord des centres sociaux, je voudrais témoigner des efforts consentis par le Département. Nous sommes écoutés et compris par les élus, qui mettent à notre service les techniciens du Conseil Général pour appuyer nos démarches de demande de subvention. La population du Nord bénéficie d'une solidarité considérable notamment par le biais des centres sociaux.

Monsieur le Député, vous répondez à une de mes questions sur la pérennité de nos subventions. Nous avons besoin d'une reconnaissance nationale afin de maintenir nos instances et d'assurer la pérennité de leur fonctionnement. Une partie de la population française, en grande difficulté, a besoin de nos services pour s'en sortir.

Nous avons interpellé un certain nombre de députés du Nord et nous commençons à avoir leur attention.

Marisa LAI-PUIATTI

La HALDE est au service de tous les citoyens, mais ses moyens sont assez limités en comparaison avec nos homologues européens. Nous souhaitons que les citoyens concernés puissent utiliser pleinement nos services.

Danièle THINON

Je souhaite que les départements continuent à exister, alors que nous sommes pour l'instant dans l'incertitude face à ce qui se prépare. Perdues dans d'immenses territoires, que deviendront les aides que nous apportons ? Je suis favorable à la distinction entre les régions et les départements s'agissant de leurs compétences respectives.

Christian HUTIN

Je souhaite aux journalistes que vous êtes de pouvoir toujours conserver votre indépendance, à la HALDE de disposer d'autant de moyens que ceux consacrés aux tests ADN, à Danièle THINON de demeurer Vice Présidente du Conseil Général. L'action sociale ne peut pas se résumer à des effets d'annonce : j'appelle de mes vœux une autre politique nationale en la matière.

Hubert DUJARDIN

Marisa LAI-PUIATTI nous a promis de mettre à la disposition des employeurs de l'économie sociale un certain nombre d'outils.

Marisa LAI-PUIATTI

Au cours de l'atelier de ce matin, nous avons accompli un exercice pour pointer quelques situations dans lesquelles les employeurs que vous êtes pratiquent la discrimination. Il peut s'agir par exemple de la préférence accordée aux enfants du personnel, du Conseil Général qui recrutait des aides maternelles uniquement si elles avaient eu des enfants, etc.

La HALDE a créé des outils destinés aux collectivités territoriales et présentant un certain nombre de bonnes pratiques. Le SNAECESO pourrait également se rapprocher du service de la promotion de l'égalité de la HALDE pour créer un groupe de travail, afin que vous deveniez des fers de lance en tant qu'employeurs et des préventeurs des discriminations au service de votre public.

Bruno LEPRAT

La HALDE dispose-t-elle de référents au sein des départements ?

Marisa LAI-PUIATTI

J'ai mis en œuvre la première organisation régionale de la HALDE dans le Nord Pas-de-Calais, à titre expérimental. Nous avons ainsi créé le premier réseau national de correspondants de la HALDE : 8 juristes assurent des permanences dans 12 endroits différents (par exemple, la maison de la justice et du droit de Dunkerque). Je suis en train de développer ce même réseau en région Rhône-Alpes.

Compte-rendu des ateliers

I. Atelier 1 : La classification répond-elle aux réalités des situations d'emploi ?

Alain RIBIERE, Directeur du centre socioculturel des Marnaudes

Après cinq ans d'utilisation, tous les employeurs sont relativement satisfaits de la nouvelle classification, même s'ils soulignent la nécessité de revoir certains points (l'écart de pesée des bas salaires, par exemple). Cet outil a permis de recréer du lien entre l'employeur et le salarié.

En tant qu'administrateurs du SNAECESO, nous avons souvent des échos assez négatifs. Les deux heures que j'ai passées avec les employeurs m'ont rassuré quant à l'utilité de cet outil.

II. Atelier 2 : L'évaluation dans le système de classification

Anny TEISSEIRE, Administratrice à la Fédération des centres sociaux de la Nièvre

Nous avons constaté des difficultés en termes de formulation des objectifs et de calcul de la RIS, ainsi qu'une forte implication des administrateurs dans les entretiens. Cette obligation d'évaluation nous a paru nécessaire, mais les administrateurs ont besoin d'une formation et d'une boîte à outils. Il est difficile de relier cet entretien et le calcul de la RIS. Nous avons également parlé d'une charte éthique visant à aider l'employeur dans cette évaluation.

III. Atelier 3 : comment faciliter les parcours professionnels et peut-on faire carrière dans la branche ou dans l'économie sociale ?

André SAGOT, Administrateur de la Fédération des centres sociaux des Pyrénées Atlantiques

Un parcours professionnel ne peut se réussir sans une formation tout au long de la vie professionnelle. Les employeurs ont une responsabilité collective pour former les salariés en tenant compte de leurs aspirations, et notamment les bas niveaux de qualification. S'il est possible de faire carrière dans la branche, c'est plus difficile de rejoindre les métiers du secteur marchand. Une attente forte de valorisation des métiers de la branche par tous les partenaires (Fédérations nationales et SNAECESO) est attendue de tous les participants.

IV. Atelier 4 : à quelles évolutions la classification devra-t-elle s'adapter ?

Thierry LAQUITTANT, administrateur SNAECESO

Nous avons remarqué que la paupérisation des publics influençait l'évolution des métiers, la complexité de l'environnement et des territoires, ainsi que les modes de financement. Ce qui conduit peut-être à dire que les futurs points à retravailler dans le cadre de la classification tourneraient autour de la notion d'innovation.

V. Atelier 5 : comment promouvoir la diversité et l'égalité de traitement dans nos pratiques ?

Joëlle GARELLO, Présidente de la Courte échelle, Vice Présidente du SNAECESO

La promotion de la diversité peut comporter certains pièges, par exemple, la discrimination positive. Nous procédons à des discriminations même de façon inconsciente, d'où l'intérêt d'y réfléchir le plus possible. Le SNAECESO s'engage pour l'année qui vient à travailler sur ces outils.

VI. Atelier 6 : comment la classification des emplois peut-elle contribuer au projet associatif ?

Maurice FRAGNEAU, administrateur, maison de la participation

De nombreux chantiers restent à ouvrir au sein de la branche pour suivre l'évolution du projet associatif, dans un esprit de dialogue. La classification permet d'aider à assurer la continuité du projet associatif des structures.

Un intervenant

J'ai écouté avec intérêt les rapports des six ateliers : il semblerait que les utilisateurs présents soient relativement satisfaits de cette grille de classification. Néanmoins, nous tenterons de faire attention à la majorité silencieuse et absente.

Une intervenante

Il faut penser, après la convention, à interroger tous les adhérents pour bénéficier d'un retour beaucoup plus représentatif.

Un intervenant

Nous pourrions faire passer le message *via* SNAECSO Infos. N'hésitez pas à remplir le questionnaire d'appréciation sur la convention.

Clôture

Céline DURAND, Délégué générale

Je me réjouis de la qualité des échanges et de la diversité des intervenants, qui nous a permis de disposer d'un retour sur les pratiques, même si nous devons faire attention à la majorité silencieuse (environ 15 % de nos adhérents étaient présents lors de cette rencontre). Je suis impatiente de vous rencontrer au sein de vos territoires. Dans l'attente, je vous invite à exprimer les remarques dont vous nous avez fait part à l'occasion des négociations, ou des rencontres régionales qui ont débuté en septembre dernier.

Je souhaite adresser un remerciement particulier à l'équipe professionnelle du SNAEC SO, ainsi qu'à l'ensemble des administrateurs qui m'ont accompagnée dans l'organisation de cette convention et que j'ai parfois beaucoup sollicités, ainsi qu'à Bruno LEPRAT.

Bruno LEPRAT

Qu'avez-vous tiré de cette manifestation ?

Céline DURAND

Nous devons travailler en partenariat avec nos réseaux et nos adhérents.

Hubert DUJARDIN, Président du SNAEC SO

Vous êtes venus plus nombreux que nous l'espérions et avez tous manifesté une grande qualité d'écoute. Je remercie tout particulièrement les personnes ayant participé à l'organisation et vous donne rendez-vous le samedi 21 novembre 2009, pour la prochaine assemblée générale du SNAEC SO.

Céline DURAND

Je remercie personnellement le Président de m'avoir accompagné dans le cadre de ma prise de fonction de déléguée générale du SNAEC SO