



# COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CNPN CCNT 66 13 JANVIER 2017

## AUGMENTER LES SALAIRES UNE URGENCE DÉFENDRE LES DROITS COLLECTIFS UNE NÉCESSITÉ

### COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE NEGOCIATION

#### Ordre du jour :

1. Présentation de l'outil de chiffrage
2. Complément aire santé et Prévoyance
3. Politique salariale

**Sont présents : les 6 organisations syndicales (CGT, FO, SUD, CFDT, CFTC, CFE-CGC) et le nouvel employeur unique de la CCNT 66, NEXEM.**

#### L'ANNÉE 2017 COMMENCE... LES CONSÉQUENCES CONCRÈTES DE LA LOI TRAVAIL SONT BIEN LÀ :

Les organisations syndicales débutent la séance par une interruption de séance, à la demande de la CGT qui est informée d'une situation inquiétante concernant la non-participation de NEXEM aux instances de l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) UNIFAF. La CGT souhaite connaître les informations recueillies par les autres organisations syndicales avant de faire une déclaration en séance. Cette déclaration dénonce les conséquences qu'aurait le départ de NEXEM de l'OPCA pour la formation des salariés et demande des explications à NEXEM.

NEXEM reconnaît les difficultés créées par l'arrivée de sa nouvelle entité et ses conséquences directes sur UNIFED et le champ de la BASS, mais assure clairement sa volonté de maintenir l'OPCA (UNIFAF). Pour cela, NEXEM dit avoir une solution, et va proposer rapidement la négociation d'un nouvel avenant sur la formation professionnelle dans le champ de la BASS, dont NEXEM serait signataire légitimant ainsi sa place dans les instances paritaires et d'administration de l'OPCA.

**Commentaire FO :** Depuis le 1er janvier 2017, UNIFED (union des employeurs de la branche association sanitaire et sociale BASS) est en pleine crise. La BASS compte désormais deux organisations employeurs : UNIFED et NEXEM. NEXEM a pourtant rejoint l'ensemble des accords de branche, mais cela ne suffit pas en matière de gestion paritaire de l'OPCA UNIFAF puisque l'accord formation professionnelle qui détermine les règles est signé par UNIFED. En l'état, NEXEM ne peut pas siéger aux instances d'UNIFAF.

**Pour FORCE OUVRIERE,** cette situation est directement liée à la mise en musique de la Loi Travail, en particulier sur la fusion des branches (pour rappel le ministère veut passer de 700 branches à 100), et donc réduire d'autant les conventions collectives. Forcément, si on ajoute à ça la pression mise sur les employeurs par l'obligation de représentativité patronale, « la guerre des patrons » est déclarée !

**Pour FO, la commission paritaire de négociation de la CCNT 66 ne doit pas être la tribune de règlement de compte lié aux problèmes des employeurs du champ de la BASS.** Ce prétexte n'a déjà que trop servi le SYNEAS et la FEGAPEI pour retoquer les

revendications des organisations syndicales de salariés qui, selon eux, ne devront être traitées que dans " le nouvel environnement conventionnel élargi "...

Comme si la négociation d'une Convention Collective Unique Étendue (CCUE) pourrait améliorer les droits collectifs des salariés ! **Il faut cesser ce jeu de dupes et rappeler clairement que toute CCUE serait synonyme " d'un enterrement de première classe " de notre convention collective.**

**FORCE OUVRIERE s'y oppose catégoriquement et revendique la défense, le maintien et l'amélioration concrète et immédiate des garanties collectives des salariés. Ici, en commission paritaire CCNT 66 !**

Au cours de la discussion, les organisations syndicales CGT et SUD s'inquiètent de la date à laquelle débutera la négociation de ce nouvel environnement conventionnel !! NEXEM leur répond que ce sera à partir d'avril 2017 et en profite pour placer son souhait de négocier avant tout un accord de méthode.

**FO exprime à nouveau son désaccord. La CC 66 existe, elle seule est garante des droits collectifs des salariés. Dans cette période d'austérité, faire croire que la négociation d'une convention collective unique apporterait des améliorations est une vaste tromperie ; sauf à se placer du côté du ministère et des employeurs qui souhaitent faire des économies d'échelle substantielles.**

## 1. PRESENTATION DE L'OUTIL DE CHIFFRAGE

Rappel du contexte : Chaque année pour la conférence salariale, les organisations patronales remettent au ministère des informations précises sur l'évolution de la masse salariale de notre branche. Le GVT (Glissement Vieillesse Technicité) est l'indice calculant le coût de l'évolution de l'ancienneté et des évolutions de classifications des salariés.

L'estimation employeur du coût du GVT conditionne l'enveloppe budgétaire fixée par le ministère et réduit d'autant l'enveloppe restante destinée à la négociation.

Depuis des années, les organisations syndicales de salariés sont en désaccord avec le GVT annoncé à la conférence salariale (0,9 sur un taux directeur de 1 % en 2016 !). Ce GVT ne reflète pas la réalité dans les établissements, du fait des départs en retraite remplacés par des salariés plus jeunes et souvent moins qualifiés.

C'est dans ce cadre que les employeurs avaient annoncé la mise en place d'une étude sur le calcul du GVT dans la 66, c'est le cabinet d'expert MERCER qui nous présente aujourd'hui ses résultats.

Leur étude est basée sur des données recueillies à partir de 3 logiciels de paye qui couvrent 55 % des salariés. Ils ont construit leurs bases de données à partir de : 296 068 contrats de travail représentant 65 411 salariés différents et 1302 employeurs.

Pour calculer une projection de l'ancienneté, ils ont créé un algorithme malgré des difficultés liées aux renseignements aléatoires entre l'ancienneté dans le contrat, dans l'association et dans la branche sanitaire et sociale.

Enfin, ils nous annoncent un GVT de 0.74 pour 2017, de 0.69 pour 2018 et 0.65 pour 2019.

**Commentaire FO : Tiens... le GVT baisse ! Les organisations syndicales de salariés le disent depuis des années !!!**

**FORCE OUVRIERE** est intervenue à plusieurs reprises pendant la présentation de cette étude qui présente pour le moins des incohérences.

On note tout d'abord qu'entre le nombre de salariés représentés dans l'étude et le nombre de contrats de travail, cela fait une moyenne de 3 contrats par salariés ! Nous pensons tout de suite à la multitude de CDD effectués dans nos établissements et à la précarité d'emploi

qui en découle pour ces salariés. Le cabinet MERCER nous répond qu'en effet, **10 % des salariés sont en CDD**. Si on applique ce chiffre à leur base de données, cela fait une moyenne de 36 contrats de travail par CDD... ?? !!

Ensuite FO rappelle que dans l'indice du GVT, deux facteurs sont en jeu : l'ancienneté et l'évolution de la qualification des salariés. Nous apprenons alors qu'ils ont réalisé l'étude à qualification constante et reconnaissent que l'analyse est forcément incomplète. C'est le moins qu'on puisse dire !

**Commentaire : pour FO, cette donnée invalide totalement les résultats.** La déqualification dans les établissements sociaux et surtout médico-sociaux est indiscutable. Ne pas la prendre en compte confirme la volonté des employeurs de masquer la réalité. Clairement, les employeurs préfèrent GONFLER le GVT pour diminuer la part de l'enveloppe réservée à une possible revalorisation des salaires. Préférant financer des créations de services ou d'établissements si besoin, faire baisser les coûts de fonctionnement sur le dos des salariés et de leur pouvoir d'achat. Non seulement cette stratégie appauvrit les salariés, mais elle rend le secteur totalement in-attractif.

**Comme pour corréliser nos analyses, NEXEM annoncera ensuite en séance un GVT à 0.88 pour 2017...**

**Pour FORCE OUVRIERE, le GVT ne règle en rien la politique salariale. Si un focus est réalisé sur le GVT c'est parce que les salaires sont en berne depuis trop longtemps, rappelons que les salariés ont perdu pas moins de 25 % de leur pouvoir d'achat en 20 ans - . Le GVT est devenu le symbole de la politique salariale " contrainte " par la politique d'enveloppe fermée. Même si FO ne s'attache pas à une lutte pour obtenir un GVT correspondant à la réalité, force est de constater que même sur ce sujet, les résultats présentés pour le compte des employeurs ne sont pas fiables.**

## **2. COMPLEMENTAIRE SANTE ET PREVOYANCE**

Présentation de la convention médicale censée mieux coordonner le parcours de soins :

- le CAS (Contrat d'accès aux soins) est remplacé par l'OPTAM (Option pratique tarifaire maîtrisée) à compter du premier janvier 2017.
- le forfait médecin traitant est remplacé par le forfait patientèle
- augmentation des tarifs des consultations généralistes et spécialistes

La Commission Paritaire a l'année 2017 pour se mettre en conformité et délègue les travaux à la CNPTP.

**Commentaire FO :** Quelle en sera la répercussion en termes de coûts pour les salariés ? Sur le thème les employeurs continuent de monopoliser la négociation sur les mises en conformité liées à l'évolution législative de la prévoyance et de la complémentaire santé. **FO** n'a pas signé les deux derniers avenants, mais continue de défendre l'intérêt des salariés en participant aux commissions techniques (CNPTP).

## **3. POLITIQUE SALARIALE**

**FO et la CGT ont fait une déclaration liminaire commune (voir en annexe).**

Quelques jours avant cette commission paritaire, NEXEM a annoncé avoir déposé un avenant unilatéral augmentant la valeur du point de 2 centimes, c'est-à-dire de 3.76 à 3.78 euros le point, à compter du 1er décembre 2016.

**Commentaire FO :** 2 centimes d'augmentation du point, c'est 6 euros d'augmentation par mois !! un pur scandale !

L'avenant est en attente d'agrément, et ne sera appliqué que s'il est agréé.

Prochaine négociation :  
Vendredi 24 mars 2017  
ordre du jour :

- politique salariale
- complémentaire santé
- prévoyance
- calendrier des négociations

**FO** demande que ce soit inscrit à la négociation suivante la situation des assistants familiaux (négociation sur l'avenant 305).



**Pour la Délégation FO :**  
Laetitia BARATTE,  
Corinne PETTE,  
Fabrice LAHOUCINE,  
René MALLE,  
Stéphane REGENT

**Le 7 mars sera une journée de grève et de manifestations.**

**Mobilisez-vous !**

**LE 7 MARS  
TOUS à PARIS !**



## CCNT 66 DECLARATION FO

lors de la Commission Nationale Paritaire de Négociation  
du 13 JANVIER 2017

### POLITIQUE SALARIALE

Les organisations syndicales CGT et FO constatent que depuis maintenant des années, la politique salariale dans la CCN 66 est inexistante. La situation des salaires est catastrophique pour les salariés et leur pouvoir d'achat. Pour autant, les employeurs ne prennent pas la mesure de cette situation et continuent à appliquer servilement les directives gouvernementales.

Elles constatent également qu'à la veille de cette négociation salariale les employeurs ont pris la décision unilatérale d'augmenter la valeur du point de deux malheureux centimes. On parle ici de moins de 6 euros nets d'augmentation sur la fiche de paie ! Cette décision employeur confirme l'accompagnement des politiques d'austérité.

Aussi, les organisations syndicales CGT et FO déclarent que la situation salariale de la CCN 66 est plus qu'alarmante. En effet :

- L'augmentation unilatérale de 3.76 à 3.78 porte **le salaire minimum conventionnel brut** à 1423.30 €, c'est-à-dire un salaire **inférieur de 57 euros par rapport au SMIC brut** (1480.27 € au 1er janvier 2017).
- Même l'indemnité d'astreinte prévue par la convention collective (338.40 €) est en deçà de l'indemnité minimum prévue par l'accord de branche (364.62 €).

Même si l'employeur a l'obligation de payer l'indemnité différentielle, cette situation montre le peu d'intérêt que portent le ministère et les organisations patronales à la reconnaissance du travail des salariés de la CCN 66.

**Cette situation est inacceptable. Elle est suicidaire** pour notre secteur social et médico-social. C'est pourquoi les organisations syndicales **CGT et FO revendiquent** une augmentation immédiate de la **valeur du point à 4 euros minimum**, ou la revalorisation immédiate des grilles de classification par la suppression des deux premiers échelons (cf. proposition d'avenant 2016).

Pour toutes ces raisons, les organisations syndicales CGT et FO appellent l'ensemble des salariés de la CCN 66 à faire valoir leurs revendications et à participer massivement à la grève et aux manifestations dont le point d'orgue est à Paris, le 7 mars 2017, avec nos collègues des secteurs de la santé :

- **pour une augmentation significative des salaires (valeur du point à 4 euros minimum) ;**
- **pour que tous les débuts de carrière correspondent au troisième échelon de l'ancienne grille, pour la création d'un dernier échelon après 32 ans de carrière, pour que les trois derniers échelons attribuent chacun 50 points ;**
- **pour un financement des moyens à hauteur des besoins du secteur ;**
- **pour l'abrogation de la loi travail et de ses décrets,**
- **pour la défense, le maintien et l'amélioration des droits collectifs,**
- **pour la convention collective nationale du travail du 15 mars 66.**