



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CNP CCNT 65 20 JANVIER 2017

Ordre Public Conventionnel,

FO RESTERA

INDÉPENDANTE

COMMISSION NATIONALE PARITAIRE

CCNT 65

Ordre du jour :

1. Approbation du relevé de décision du 18 novembre 2016
2. Déclaration FO
3. Réflexion sur les champs de négociation relevant de la branche ou de l'entreprise en application de la Loi Travail
4. Point sur la complémentaire santé
5. Point sur la prévoyance
6. Point sur la représentativité patronale

1. APPROBATION DU RELEVÉ DE DÉCISION DU 18 NOVEMBRE 2016

Le relevé est approuvé après une correction demandée par **FO** concernant la modification des congés pour événements familiaux qui n'était pas, comme l'affirme UNISSS, une recommandation patronale décidée à la précédente réunion du 18 novembre 2016.

2. DÉCLARATION FO SUR L'ORDRE PUBLIC CONVENTIONNEL

« Aujourd'hui, les employeurs de la Commission Nationale Paritaire de Négociation de la branche de la CCNT 65 se saisissent de l'application concrète de la Loi Travail, et inscrivent à l'ordre du jour l' "**ordre public conventionnel** ".

FO rappelle le combat massif qui a été mené contre la Loi Travail. FO rappelle combien elle a dénoncé les conséquences destructrices, qui ne manqueront pas de s'imposer aux salariés s'ils ne s'unissent pas avec les organisations syndicales pour les combattre.

Nous y sommes !

L'ordre public (le Code du travail) fixe les garanties minimales accordées aux salariés. **Les branches ont pour mission de définir l'ordre public conventionnel**, c'est-à-dire les domaines dans lesquels un accord d'entreprise ne pourra pas déroger à l'accord de branche (convention collective nationale).

Pour FO, fervent défenseur du principe de faveur et de la hiérarchie des normes, **la branche doit être garante des conditions de travail des salariés, en particulier en ce qui concerne l'organisation et la rémunération du travail, ainsi que la protection des salariés et l'emploi.**

Cependant, la loi n'apporte pas cette garantie puisqu'elle prévoit des dérogations, notamment qu'un accord d'entreprise pourra déroger défavorablement à la Convention Collective en matière de durée du travail.

De plus, FO tient à attirer l'attention de la Commission Paritaire sur le rôle de notre CCNT 65. De par son caractère national, elle structure le secteur. Elle garantit le cadre de travail de tous salariés et la qualité des services rendus aux personnes



accueillies. Il en va de la cohérence du secteur social et médico-social, de son caractère non lucratif et de la non-concurrence des associations entre elles.

Notre responsabilité est grande. Il est ici question de maintenir la qualité de la prise en charge et de l'accompagnement des personnes les plus fragilisées. Notre secteur incarne les valeurs de solidarité et de progrès social de la République.

Concrètement, la Loi Travail définit six domaines pour lesquels les entreprises ne pourront pas déroger aux accords de branche : le salaire minimum, les classifications, la protection sociale complémentaire, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, la prévention de la pénibilité et l'égalité professionnelle.

FO refuse ces minima et alerte des dangers qu'ils représentent.

C'est pourquoi, FO continue à revendiquer l'abrogation de la Loi Travail. FO revendique le retour à la hiérarchie des normes dans tous les domaines de la législation du travail. »

3. RÉFLEXION SUR LES CHAMPS DE NÉGOCIATION RELEVANT DE LA BRANCHE OU DE L'ENTREPRISE EN APPLICATION DE LA LOI TRAVAIL

Les employeurs réfléchissent à des accords-cadres afin de border au maximum les accords d'entreprise. La CFDT après avoir soutenu la Loi Travail, veut un supplétif fort au niveau conventionnel.

Pour FO : à l'heure où UNISSS nous annonce des difficultés économiques sérieuses dans la Branche, certaines structures pourraient être tentées de négocier des accords d'entreprise de préservation de l'emploi ou d'assouplissement de la durée du travail.

Avant 2013, sauf rares exceptions, un accord collectif ne pouvait pas s'imposer sur les contrats de travail des salariés. Ainsi, en cas de difficultés économiques rencontrées par les entreprises, si un accord compétitivité pouvait être signé avec les organisations syndicales, prévoyant notamment une baisse des rémunérations ou du temps de travail, sa mise en œuvre nécessitait la signature par les salariés d'un avenant à leur contrat de travail. La loi sécurisation de l'emploi de 2013 assouplie par les lois ultérieures, tend à faciliter ce type d'accord en s'imposant sur les contrats de travail des salariés. La loi « Travail » va plus loin en prévoyant ce type de dispositif dans le cadre d'accords dits « offensifs » c'est-à-dire applicable aux entreprises qui ne connaissent pas de difficultés économiques mais qui souhaitent se développer ou préserver l'emploi.

Ces accords, qui s'imposent aux contrats de travail, portent atteinte à la force obligatoire du contrat de travail, ainsi qu'à l'articulation entre accord collectif et contrat de travail.

Il s'agit d'une nouvelle atteinte portée au principe de faveur dans le cadre de la hiérarchie des normes.



Les employeurs partagent nos inquiétudes. **FO** nous restons vigilants quant aux impacts de la Loi travail et combattons pour son abrogation. Les salariés ne sont pas dupes de cette Loi qui prétend « sécuriser les parcours professionnels » mais qui en fait les fragilise.

FO précise au passage que contrairement à ce que certains voudraient faire croire, nous ne sommes pas opposés aux accords d'entreprise. En effet nous avons le plus grand respect pour le travail de nos délégués syndicaux. Nous sommes opposés aux accords d'entreprise qui dérogent à la baisse aux Conventions Collectives.

4. POINT SUR LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ OBLIGATOIRE

L'adhésion est faible. Au 30 juin 2016, 1338 salariés sur les 6000 que compte la branche ont adhéré, 2133 avec les ayant droits. **FO** : Peut-il en être autrement avec UNISSS qui ne veut jamais contraindre ses adhérents ? Le prévisionnel du régime à 6 mois est excédentaire (66986 €). Nous ferons le point en juin 2017 sur une année de fonctionnement.

« Chèque santé » ou versement santé :

C'est une aide versée par l'employeur à certains salariés (contrats courts ou temps très partiels), en vue de financer une couverture santé individuelle. Ce versement se substitue au financement de la couverture collective et obligatoire quand les salariés concernés justifient d'être couverts par un contrat responsable. Sa mise en place se fait par accord de branche, ou en l'absence d'accord de branche, un accord d'entreprise.

Les employeurs s'interrogent : doivent-ils recommander à leurs adhérents de financer le chèque santé de façon systématique ? Ils semblent bien frileux pour prendre en charge la complémentaire santé des salariés précaires. La négociation est une fois de plus reportée.

Pour FO : le versement santé est une aide et ne garantit pas l'égalité entre tous. Nous ne demandons pas la charité. Nous défendons un système de sécurité sociale égalitaire et mutualisé.

5. POINT SUR LA PRÉVOYANCE

SOLIMUT n'a pas remis à la Commission Paritaire ses éléments chiffrés du premier semestre. Le point sera fait avec eux rapidement.

6. POINT SUR LA REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

Le dépôt de dossier a été fait dans les délais. Le dossier est recevable. Aucun commentaire de la part des organisations syndicales de salariés.

7. SALAIRES

Selon UNISSS, leur marge de manœuvre est diminuée avec l'augmentation du SMIC ! Chacun peut remarquer que désormais dans la Convention, il y a 1



échelon sous le SMIC alors qu'à la création de la classification, le salaire le plus bas était à 5% au-dessus du SMIC.

Les employeurs se déclarent ravis de l'aubaine du CITS (Crédit d'Impôt sur la Taxe sur les Salaires). Le CITS fonctionne comme le Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE). Il concerne l'ensemble des salaires inférieurs à 2,5 Smic non éligibles au CICE dans les associations. Le taux du CITS est fixé à 4 %.

FO : le CICE, cadeau au patronat, voulu dans le cadre du Pacte de responsabilité, a été un échec en matière de création d'emplois.

A quoi employer le CITS ?

Pour UNISSS, le CITS doit être utilisé au maintien de l'emploi dans les associations qui sont dans des « CPOM -Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens- agressifs » autrement dit des structures du secteur mises en concurrence avec des associations low-cost.

Pour nous le CITS doit servir à augmenter les salaires. C'est une urgence prioritaire.

Les employeurs nous annoncent d'ores et déjà que suite à une étude, ils savent que le GVT (Glissement, Vieillesse, Technicité) sera en augmentation soit de 0,70 % à 0,80 % en 2017. A voir ! Dans l'attente de la conférence salariale, la négociation sur les salaires est reportée à la prochaine réunion le 17 mars 2017.

- Pour une augmentation significative des salaires
- 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

A L'APPEL DE FO, CGT ET SUD TOUS EN GRÈVE ET MANIFESTATION LE 7 MARS 2017

Paris, le 20 février 2017

Pour la Délégation FO : Sylvie BECK, Irène FRITSCH