Alerte à tous les salariés,

nos conventions collectives sont en danger !

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO 7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS
Tel : 01 40 52 85 80 Fax : 01 40 52 85 79 email : lafnas@fnasfo.fr site : www.fnasfo.fr

SOMMAIRE

page 2 : introduction
page 4 : commentaires FNAS FO document 1 NEXEM
page 9 : commentaires FNAS FO document 2 NEXEM
page11 : annexes
page 11 : document 1 NEXEM
La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, la représentativité employeur et le projet conventionnel : explication de texte
page 16 : document 2 NEXEM
Le projet conventionnel en questions / réponses
page 22 : extrait loi 5 mars 2014
Représentativité des organisations patronales
page 23 **: APPEL pour la DEFENSE de nos CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES DE TRAVAIL**

en guise d'INTRODUCTION

Si comme le disait Fernand PELLOUTIER « *Ce qui manque le plus à l'ouvrier, c'est la science de son propre malheur* » alors ce document vise à sa façon à y remédier.

Au-delà du projet employeur de NEXEM dont nous démontons ici la mécanique, chacun doit savoir qu'il rejoint le projet gouvernemental en cours, de regroupement des branches et de mise en place de l'ordre public conventionnel, imposé dans les Lois Rebsamen et Travail, qui sont la transposition du rapport Combrexelle.

La collusion entre le gouvernement, le patronat et certains syndicats d'accompagnement est grande. Mais rien de surprenant puisque les droits collectifs des salariés sont un enjeu dans cette période où l'austérité nous est présentée comme un horizon indépassable. Et chacun devrait individuellement s'adapter ?? !!

A la FNAS FO nous résistons, indépendants et libres, solidement posés sur les revendications que nous portons. Nous continuons de combattre les politiques d'austérité et leurs conséquences qui sont contraires aux intérêts matériels et moraux des salariés que nous représentons.

.

Bonne lecture

.

Corinne PETTE, Éric DENISET, Pascal CORBEX

Le 24 février 2017, NEXEM s'est senti obligé de publier auprès de ses adhérents deux textes dont l'un s'intitule :

« La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, la représentativité employeur et le projet conventionnel : explication de texte »

En guise "d'explication de texte", ce document ressemble plus à un grand moment d'auto-persuasion, une « novlangue » indispensable pour finalement justifier du projet de casse de la CCNT66, et de toutes les conventions collectives. Mais sans jamais le dire ouvertement.

Un beau document de propagande interne que nous avons intercepté.

Il révèle que dans la situation de crise sociale et politique que nous vivons, nos patrons, simples subsidiaires des décisions politiques et des financements publics qui vont avec, semblent avoir besoin de se convaincre. Le tout emballé d'une campagne de "com" qui justifierait leurs salaires et des strapontins qu'ils visent.

La méthode Coué n'a jamais empêché les mobilisations, les grèves et les manifestations contre les projets destructeurs des droits sociaux.

Et pendant ce temps les salariés, eux, voient au quotidien, au nom de l'austérité budgétaire, indépassable selon certains, leurs conditions de travail se dégrader continuellement. Cela va de pair avec la détérioration de la qualité des prises en charges des personnes les plus fragiles de la société. Pendant ce temps, les salaires continuent d'être bloqués et le gouvernement poursuit la casse des diplômes d'Etat du secteur.

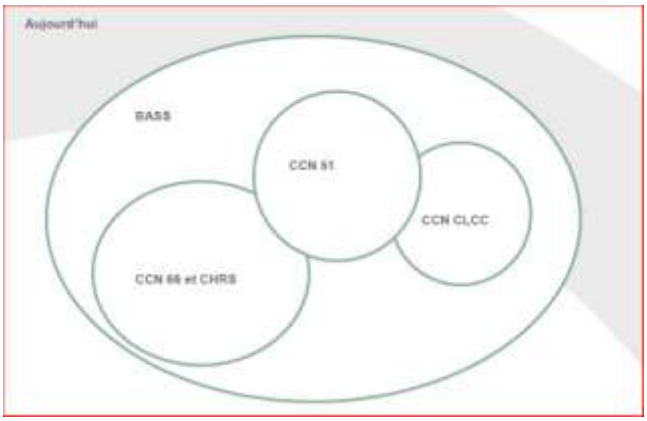
"Une organisation actuelle de la branche inadéquate"

D'emblée, NEXEM assène que **l'organisation de la branche**, qui comprend un champ d'application étendu par accord de branche du 18 février 2005 (BASS) et plusieurs textes conventionnels, dont les champs d'application se chevauchent, à savoir : la CCN 66 et CCN 79, les accords CHRS, la CCN 51, la CCN CLCC, la Croix Rouge Française, serait **inadéquate**.

En inadéquation avec quoi ? Avec qui ? on ne sait pas.
En revanche NEXEM a une solution, là où il n'y a pas de problème : mettre en place une nouvelle **convention collective, unique et étendue.**

La conclusion en guise d'introduction !

Le jargon "technocratique" ne suffisant pas, nous avons droit à un dessin, où disparait de façon inexpliquée la Croix Rouge Française :



"Une situation préjudiciable pour les organismes gestionnaires"

Cette situation soi-disant « inadéquate » serait donc préjudiciable pour nos patrons**,** tous agglomérés dans le même sac, la même patate, qui rappellera pour bon nombre d'entre nous les cours de mathématique du collège, car toujours selon NEXEM**, « les conventions collectives ou accords sont obsolètes »**.

Les employeurs des autres conventions collectives membre d'UNIFED sauront apprécier cette façon de les traiter et de les mettre dans le même sac, alors que la FEHAP par exemple a plus de 65 ans de négociation paritaire derrière elle. Elle négocie sans le savoir une CCNT elle aussi obsolète et inadéquate !

Dès lors, nous sommes en droit de demander à NEXEM, "**employeurs – différemment"**, comme ils l'écrivent, pourquoi avoir tant attendu et pourquoi avoir continuer de négocier d'autres conventions collective alors qu'ils avaient **LA SOLUTION !! ??**

"Les convention collectives ou accords, obsolètes, ne permettent pas de répondre aux enjeux de pérennisation et d'adaptation des activités des associations ni de garantir la qualité de l'accompagnement des personnes fragiles. »

Alors finalement pourquoi, selon NEXEM, les conventions collectives ou accords seraient-ils devenus obsolètes et inadéquates ?

Chacun l'aura compris : pour faire du bon travail auprès des plus fragiles, il ne faut pas des textes conventionnels différents mais un seul texte, qui permette d'adapter notre secteur à quoi finalement ? L'austérité budgétaire, bien sûr, inhérente aux choix économiques de rentrer dans les clous des contraintes budgétaires européennes, qui imposent la baisse des moyens permanents et le blocage des salaires.

Et tout ceci pour pérenniser un secteur, de moins en moins non lucratif rajouterons nous, au nom toujours de cette Europe qui exige « la concurrence libre et non faussée » et qui a pu l'imposer grâce à la servilité des gouvernements et des lois qui ont été votés (loi 2002-2, 2005 et 2007, loi HPST et Loi Santé).

Celles-ci se concrétisent par les appels à projet accompagnés des CPOM et l'ouverture au secteur marchand qui peut maintenant exercer des missions de service public tout en rémunérant ses actionnaires. Contrairement à ce qu'annonce plus loin NEXEM, l'extension des accords ne règle en rien la concurrence entre organisation gestionnaire.

La mise en place des GHT dans le secteur hospitalier est le point d'orgue de cette marche destinée à la mise en jachère de tout le secteur public ou non lucratif à mission de service public.

Et bien évidemment, NEXEM n'oublie surtout pas de sortir les violons pour rappeler que le plus important reste **« la qualité de l'accompagnement des personnes les plus fragiles ».** Bien entendu !

Quelle hypocrisie ! L'adaptation et la pérennisation n'ont aucune conséquence sur la qualité de l'accompagnement. **Seuls les moyens humains en personnels qualifiés et**

financés en fonctions des besoins permettent cette qualité que nous voulons pour notre part égalitaire sur tout le territoire conformément à la devise de la République : liberté, égalité, fraternité et laïcité.

De plus, toujours selon NEXEM **« leur chevauchement et l'absence de cadre juridique global ne permettent pas de construire de véritables parcours métiers pour les salariés, avec des passerelles entre les secteurs social, médico-social et sanitaire, des rémunérations et des grilles de classifications homogènes.** »

Contrairement à ce que nous raconte NEXEM sur l'absence de cadre juridique, pour les salariés, le fait d'avoir des **diplômes d'Etat** reconnus nationalement dans les différentes conventions ou accords, **c'est le cadre existant et juridique essentiel**. Il répond à cette question de parcours et permet les passerelles, laissant aux salariés des possibilités d'emplois, puisque tous les salariés de tous les secteurs le savent, avoir un diplôme permet de trouver plus facilement du travail.
Et sur la question des passerelles, la négociation paritaire permet de régler cette question simplement. Ouvrons partout des négociations, quelles que soient les conventions collectives ou accords, pour une reprise d'ancienneté à 100% que l'on soit du secteur social, médico-social ou sanitaire.
Le texte unique à ce propos, n'est toujours pas : LA SOLUTION, contrairement à ce qu'ils racontent.

Et puis, pour permettre aux salariés une liberté de choix ou de changement de métiers encore faudrait-il que les moyens pour la formation professionnelle négociés dans la branche soient suffisants ou en progression. Or, contrairement à tout ce blabla il est bon de rappeler que **NEXEM a signé un accord de branche sur la formation professionnelle avec tous les autres employeurs et une seule organisation syndicale, la CFDT, qui baisse drastiquement les moyens pour ne plus permettre de construire de véritables parcours métiers, contrairement à ce qu'ils nous racontent, sur ce point.**

Dès lors, l'argument supplémentaire de dire que **«Ces conventions collectives ou accords, obsolètes (…) empêchent l'élaboration des réponses coordonnées et transversales, au service du parcours de vie des personnes accompagnées. »** est totalement malhonnête**.** Il sert à tenter de faire croire que les salariés qui s'opposent à ce projet ne mesurent pas ce qu'ils « empêchent ». C'est une nouvelle tentative mais vaine de les opposer aux personnes accompagnées.
Les professionnels élaborent déjà et depuis longtemps des réponses coordonnées et transversales, mais bizarrement dans un cadre pluri-conventionnel qui n'empêche pas de le faire.

A l'issue de ce long préambule, qu'est ce qui, au final, sous-tend la volonté de NEXEM de construire ce projet en s'associant avec la Croix Rouge ?

Une question essentielle et qui n'est pas le bien être des « usagers » mais leur bien être comme organisation employeur au regard des obligations légales qui s'impose à eux, à savoir : **LEUR REPRESENTATIVITE.**

Et oui, car après la représentativité des organisations syndicales de salariés mise en place par la loi du 20 août 2008 et à laquelle nous restons opposés, c'est au tour des employeurs de passer dans cette moulinette.

NEXEM ne cherche en rien à permettre **« la reconnaissance et à la lisibilité du secteur »** qui nous intéresse finalement peu, mais bien à se positionner pour être représentatifs **« au niveau de la CCN 66, des accords CHRS »** mais également au niveau **« de la BASS ».**

De par la loi, ils deviennent et se veulent les concurrents directs de la FEHAP et d'UNICANCER et se disent majoritaires - avant même la publication des arrêtés de représentativité patronale - dans ce champ de négociation de la BASS. Puisqu'ils n'ont pas réussi à se mettre d'accord entre eux au sien d'UNIFED, les ex-FEGAPEI-SYNEAS vont tenter le coup de force de négocier seuls et contre tous un « nouveau champ conventionnel ».

On est bien loin de la question des intérêts des salariés et des personnes accompagnées mais bien de leur volonté propre d'être reconnu comme : LES EMPLOYEURS de LA BRANCHE pour UNE CONVENTION COLLECTIVE ETENDUE.

Et pour finir, et contrairement à tout ce que raconte NEXEM, **« l'absence d'une convention collective unique, à la lecture de la réforme de la représentativité patronale »** n'est pas **« un handicap ».** Car finalement, si vous prenez connaissance des textes légaux qui imposent la représentativité des employeurs vous constatez que l'obligation d'une convention collective étendue n'existe pas.
Les critères sont tout autres et NEXEM par son adhésion à l'Union des Employeurs de l'Economie Sociale, et son rapprochement avec la Croix Rouge Française y répond déjà.

« Le projet conventionnel porté par NEXEM et la Croix-Rouge française » : la réponse aux enjeux.

Finalement ce projet va répondre à quoi, selon eux ?

1. **donner à notre secteur lisibilité et audience et permettre de relever les défis sociaux, politiques et économiques auxquels nous sommes collectivement confrontés ;**
2. **accompagner les associations dans leurs missions, leur permettre de préserver la qualité de l'accompagnement qu'elles exercent au quotidien auprès des personnes fragiles, préserver les conditions de travail des salariés et leur offrir de véritables parcours professionnels.**
3. **Intégrer les spécificités et besoins du secteur, en tenant compte de l'évolution des missions et de l'offre de service, de la multiplication des activités et des métiers. Une nouvelle grille de classification des emplois permettant de tenir compte des compétences des salariés, sans pour autant entraîner de surcoût, pourrait entrer en vigueur. Le secteur gagnerait ainsi en attractivité.**
4. **Valoriser la cohérence de notre secteur professionnel et mettre en avant la transversalité des accompagnements en son sein ; et permettre des liens avec des environnements complémentaires (aide à domicile, animation, etc.).**
5. **Réguler la concurrence entre les organisations gestionnaires par l'extension.**
6. **Permettre aux entreprises de disposer d'un seul outil à même de proposer aux salariés des parcours cohérents et une GPEC pertinente et disposer d'un outil à même de faciliter et sécuriser les regroupements associatifs.**
7. **Proposer aux salariés d'évoluer et de construire leurs parcours professionnels au sein de la BASS. Il est donc important que la mobilité soit encouragée, que les évolutions de carrière soient fluidifiées, et que les employeurs puissent mettre en place une politique d'accompagnement adéquate.**

8. **Assurer une égalité de traitement entre les salariés en proposant un système de rémunération unique et cohérent et en prévoyant des dispositions conventionnelles identiques pour tous.**

Un programme « politique » de haut niveau qui est totalement surréaliste au regard des contraintes économiques imposées au nom de la réduction des déficits publics et que pour notre part nous combattons.

Relevons quelques points.

NEXEM dit vouloir « **relever les défis sociaux, politiques et économiques auxquels nous sommes collectivement confrontés,** tout en promettant de « **préserver la qualité de l'accompagnement qu'elles exercent au quotidien auprès des personnes fragiles, préserver les conditions de travail des salariés et leur offrir de véritables parcours professionnels »**. Quadrature du cercle s'il en est.

Mais chassez le naturel et très vite, il revient au galop ! Car n'oublions pas une chose fondamentale : nous avons affaire à des patrons et nous, nous vendons notre force de travail.

Pour réussir tout cela il faut **« une nouvelle grille de classification des emplois permettant de tenir compte des compétences des salariés, sans pour autant entraîner de surcoût »**. Tout simplement en finir avec les grilles de classifications qui sont référencées aux diplômes, et leur substituer un autre système pour valoriser la compétence. Les gains finalement seront substantiels et permettent à NEXEM d'assurer que leur projet conventionnel se fera à coût constant.

Il faut aussi mettre en place une **« GPEC pertinente et disposer d'un outil à même de faciliter et sécuriser les regroupements associatifs. »**

Les employeurs n'ont pas attendu pour répondre aux obligations imposées par les financeurs ou décider par eux-mêmes, d'aller vers des fusions/absorptions, construites autour d'accord de GPEC qui ne gèrent en rien les emplois et les compétences mais sont les antichambres des suppressions de postes et des licenciements.

NEXEM se propose finalement de faire cela à plus grande échelle car le temps presse pour rentrer dans «les clous**»**, ceux de contraintes budgétaires confirmées lors de la dernière conférence salariale et tout dernièrement avec le refus d'agrément de la misérable décision unilatérale de NEXEM d'augmenter de 2 centimes la valeur du point de la 66.

Ce sont déjà des milliards d'économies budgétaires au nom de l'austérité et du pacte de responsabilité qui ont été faites auxquelles vont se rajouter des coupes supplémentaires qui sont prévues dans le plan de financement de la Sécurité Sociale pour 2017, à savoir 1,3 milliards pour la Santé et 200 Millions pour le Médico-Social

En bon élève et collaborateur servile, finalement NEXEM tente de vendre une soupe bien peu digeste dans un contexte où de toute façon et quoi qu'ils disent, la Loi Travail va permettre des dérogations à tous les accords de branche qui vont devenir très vite subsidiaires en totalité des accords d'entreprises, si on en croit les volontés politiques qui s'expriment dans la campagne en cours.

Dans son second texte intitulé,

Le projet conventionnel en questions / réponses

NEXEM confirme et précise s'il en faut ses intentions de réduire le coût du travail pour répondre aux exigences budgétaires.

Si ses intentions n'ont jamais fait aucun doute pour la FNAS FO, elles sont aujourd'hui exprimées clairement.

Selon NEXEM : «Les conventions collectives actuelles, obsolètes, ne constituent plus des outils adaptés pour répondre aux nouveaux enjeux d'un monde qui change. »

Faux : «le monde qui change" c'est pour dire "le monde de la finance" et son corolaire la loi du marché, à savoir l'adaptation à l'austérité au détriment du progrès social. Les salariés sont attachés à leurs conventions collectives actuelles qui restent source d'égalité, de fraternité et de progrès social.
L'enjeu d'un monde qui change, si c'est la loi Travail et la casse des droits sociaux collectifs, alors nous y sommes opposés.

"L'organisation des secteurs d'activité en branches professionnelles doit désormais se faire autour de conventions collectives étendues."

Faux : La réforme de la représentativité patronale issue de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels mettent en place la représentativité patronale. Elles accélèrent le processus de fusion des branches mais n'imposent aucunement l'extension des conventions collectives.

"NEXEM et la Croix-Rouge française ont décidé de porter la négociation de ce cadre juridique commun au niveau de la branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale (Bass)."

Pourquoi ?

Sans la Croix Rouge, NEXEM ne représente rien dans le champ sanitaire. Et même avec la Croix Rouge, il faut relativiser ! La Croix Rouge représente en ETP (Équivalent Temps Plein) 8972 salariés alors que la FEHAP (CCN 51) qui s'impose sur le champ sanitaire représente 134 159 salariés ETP. (*Chiffres de la DGCS du 3 février 2017*)

"Le projet d'un nouveau cadre conventionnel n'a-t-il pas comme objectif de détruire les acquis de la CCN 66 et des accords CHRS ?"

Vrai : Comme ceux de la CCNT 51 et la Convention des Centres de Lutte contre le cancer, puisque leur ambition vise tout le champ de la BASS.

"Le cadre conventionnel actuel compromet, par son inadaptation, le fonctionnement des associations et la qualité des accompagnements auprès des personnes fragiles."
"Actuellement, la CCN 66 et les accords CHRS obèrent l'attractivité du secteur."

Faux :
Ce n'est pas le cadre conventionnel mais bien l'austérité budgétaire qui fait dysfonctionner les associations et met à mal la qualité de l'accompagnement par la réduction des postes.
Le manque d'attractivité du secteur est principalement la conséquence des salaires de bas niveau, de l'inégalité des droits et des congés, de la remise en cause du sens même du travail des professionnels. Nos employeurs ont construit cette situation de toutes pièces en mettant à mal la négociation collective, en refusant l'amélioration des droits conventionnels, en favorisant la déqualification, toujours au nom de l'austérité budgétaire.

"L'obsolescence du cadre actuel et l'évolution du contexte nous obligent à agir très rapidement. Le calendrier de négociation qui sera fixé avec les organisations syndicales de salariés sera nécessairement ambitieux et devra être respecté par tous."

Faux : L'argument de l'obsolescence est malhonnête et inacceptable.
Vrai : Les employeurs s'appuient sur le contexte législatif. Ils veulent leur représentativité, être majoritaire et ambitionnent de mettre en œuvre le projet gouvernemental de regroupement des branches.

"La réforme des diplômes du travail social engagée à l'issue des États généraux impulsés par le Gouvernement doit être intégrée au projet conventionnel. Le système de classification qui sera mis en place devra permettre d'anticiper cette réforme des niveaux III et celles à venir. "

Pourquoi ?
Rien de surprenant, la réforme en cours va dans le sens de la casse des diplômes d'état, de la mise en place de la polyvalence et ainsi permet à NEXEM de justifier de la refonte du système de classification historique. NEXEM ne peut que soutenir ce projet qui réduira à termes les coûts salariaux et l'utilise pour en faire un point d'appui de son nouveau projet conventionnel.

"Aucun salarié ne verra sa rémunération diminuer."

Faux : Les augmentations de salaire ne dépendent plus de la négociation collective mais bien des taux directeurs fixés par le gouvernement à la conférence salariale. C'est bien pour cela que les salariés ont vu depuis des années leur pouvoir d'achat perdus baisser de 25 %. L'avenir immédiat pour 2017 c'est à nouveau zéro augmentation. La déqualification en cours, l'embauche des faisant fonctions, l'utilisation des bénévoles c'est d'une façon certaine la diminution insidieuse des rémunérations.

"La proposition de NEXEM s'articulera autour d'un maintien de principe de congés conventionnels supplémentaires, identique pour l'ensemble des salariés."

Faux : Sauf si c'est 24 jours de congés supplémentaires pour tous même dans l'annexe 10 ! Le principe de congés conventionnels identiques va à l'encontre des 24 jours des 24 jours (prévention spécialisée), des 18 jours de congés trimestriels (annexe 3), voire des 9 jours des accords CHRS.
Les employeurs ont l'air d'avoir oublié qu'en 2009 ils avaient proposé de façon identique 5 jours pour tous par an !

"L'objectif est de construire une convention collective à coût constant".

Pourquoi ?
Pour pouvoir prétendre à l'agrément et à l'extension.

"Il reviendra ensuite aux partenaires sociaux, une fois une convention collective finalisée, de prévoir les modalités de substitution.

Pourquoi ?
Tout est dit dans cette phrase. C'est la fin programmée par NEXEM des conventions actuelles et le gel des négociations en cours le temps qu'il faudra.

****

Chacun l'aura compris, sous ses prétendues bonnes intentions de mieux structurer le secteur, NEXEM ne fait qu'appliquer les consignes "austéritaires" du gouvernement. Il ne s'agit aucunement d'améliorer la prise en charge des populations confiées, il s'agit de réduire le coût du travail et d'adapter les prises en charges aux enveloppes contraintes, à l'opposé de ce que nous revendiquons, à savoir des financements qui doivent répondre aux besoins des populations et des salariés qualifiés, rémunérés à la hauteur des missions qu'ils exercent.

Face à la novlangue de NEXEM "Employeurs Indifférents" et au rouleau compresseur de l'austérité sur les salariés, les salariés doivent être informés, la résistance doit s'organiser sans attendre pour la défense, le maintien et l'amélioration de toutes les conventions collectives.

ANNEXES

nexem
employeurs, différemment

Paris, le 24 février 2017

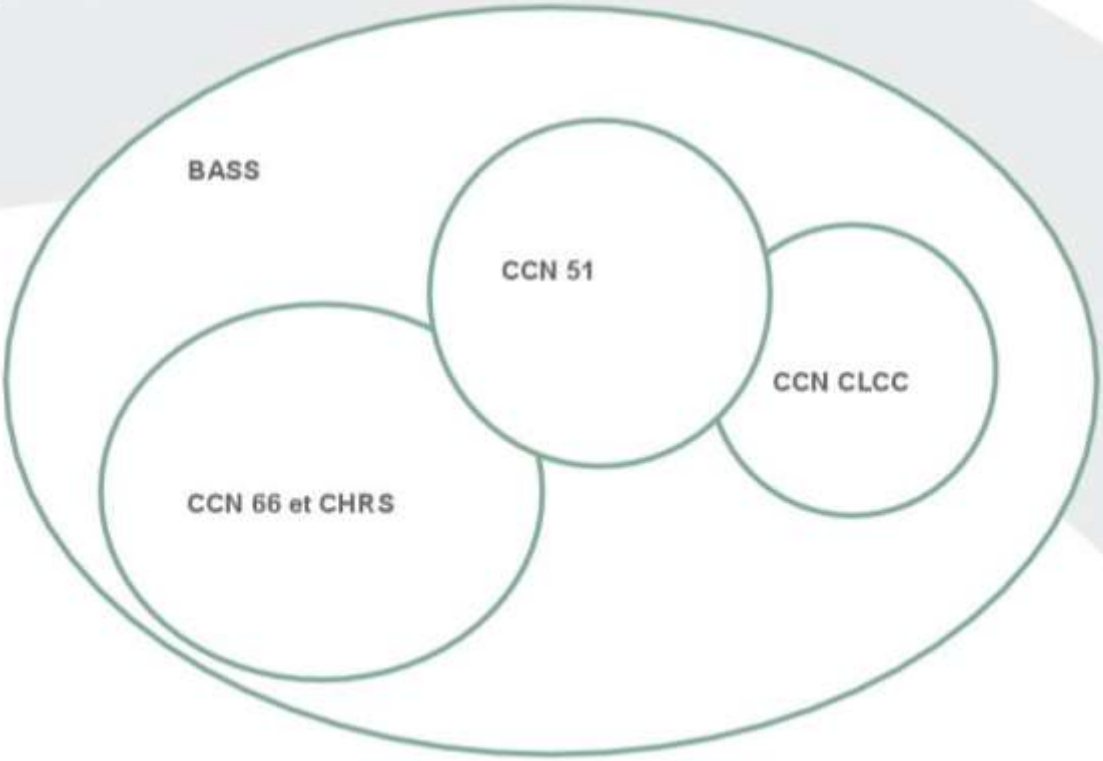
La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, la représentativité employeur et le projet conventionnel : explication de texte

Une organisation actuelle de la branche inadéquate

Un chevauchement des champs conventionnels au détriment d'une convention collective unique

Actuellement, outre le niveau de la branche sanitaire, médico-sociale et sanitaire à but non lucratif (BASS) reconnu par un champ d'application étendu (accord de branche du 18 février 2005), plusieurs textes conventionnels, dont les champs d'application se chevauchent, ont vocation à s'appliquer dans les organisations ; à savoir : la CCN 66 et CCN 79, les accords CHRS, la CCN 51, la CCN CLCC.

Aujourd'hui



Une situation préjudiciable pour les organismes gestionnaires

Ces conventions collectives ou accords, obsolètes, ne permettent pas de répondre aux enjeux de pérennisation et d'adaptation des activités des associations ni de garantir la qualité de l'accompagnement des personnes fragiles.

Le chevauchement des textes et l'absence de cadre juridique global ne permettent pas de construire de véritables parcours métiers pour les salariés, avec des passerelles entre les secteurs social, médico-social et sanitaire, des rémunérations et des grilles de classifications homogènes. **Ils empêchent l'élaboration des réponses coordonnées et transversales**, au service du parcours de vie des personnes accompagnées.

Une situation préjudiciable à la reconnaissance et à la lisibilité du secteur

L'absence d'une convention collective unique, à la lecture de la réforme de la représentativité patronale, représente également un handicap pour la lisibilité et la reconnaissance du secteur.

La réforme de la représentativité (mise en place par la loi du 20 août 2008) impacte aussi bien les organisations syndicales de salariés que les organisations professionnelles, même si elle a été mise en œuvre dans une temporalité différente :

- **la représentativité des organisations syndicales de salariés** a pris effet en 2013, par la publication d'arrêtés au niveau de toutes les branches professionnelles. Pour mémoire, la mesure de la représentativité de ces organisations est effectuée tous les quatre ans, en tenant compte des résultats des élections professionnelles dans chaque entreprise au cours des quatre années précédentes. Ainsi, avant 2013 cinq organisations syndicales étaient reconnues représentatives sans conditions particulières (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO). A partir de cette date, chaque organisation doit prouver dans chaque branche sa représentativité, qui est mesurée en tenant compte du résultat des élections professionnelles. Les prochains arrêtés seront publiés en 2017 ;
- **la représentativité des organisations patronales** prend, quant à elle, effet en 2017, date de la première publication des arrêtés propres à chaque branche professionnelle. Pour prouver sa représentativité, chaque organisation professionnelle doit répondre à un certain nombre de critères, et notamment celui de représenter au moins 8 % des entreprises qui adhèrent à une organisation professionnelle. C'est à ce titre que **Nexem a candidaté à la représentativité au niveau de la CCN 66, des accords CHRS et également à celui de la BASS**. La représentativité de chaque organisation professionnelle sera mesurée tous les quatre ans, par la publication d'arrêtés.

La loi du 5 mars 2014 structurant la représentativité patronale intervient aussi à un autre niveau. Il faut en effet être reconnu comme représentatif pour pouvoir agir dans un périmètre donné. Celui-ci, dit la loi, est celui de la branche professionnelle. Pour identifier ce périmètre, la direction générale du travail (DGT) se fie aux conventions collectives étendues. En effet, une convention collective étendue n'est pas seulement un cadre juridique qui organise les relations entre employeurs et salariés, c'est aussi un domaine qui permet de délimiter les champs d'activités. L'extension, reconnue par la DGT, permet de rendre obligatoires les termes de la convention collective pour tous les employeurs qui sont dans le périmètre. Une convention collective étendue = une branche professionnelle. **La loi induit donc le fait que tout secteur d'activité doit s'incarner dans une branche professionnelle, qui doit s'organiser autour d'une convention collective étendue.**

Pour que notre écosystème réponde au cadre imposé par le législateur, on comprend bien que notre secteur d'activité doit répondre à cette équation.

Le projet conventionnel porté par Nexem et la Croix-Rouge française : la réponse aux enjeux

Seule la structuration d'une branche professionnelle forte, autour d'une convention collective unique, peut donner à notre secteur lisibilité et audience et permettre de relever les défis sociaux, politiques et économiques auxquels nous sommes collectivement confrontés.

Seule une convention collective unique sera en capacité d'accompagner les associations dans leurs missions, leur permettre de préserver la qualité de l'accompagnement qu'elles exercent au quotidien auprès des personnes fragiles, préserver les conditions de travail des salariés et leur offrir de véritables parcours professionnels.

Doter la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif d'une convention collective unique c'est :

- **Intégrer les spécificités et besoins du secteur**, en tenant compte de l'évolution des missions et de l'offre de service, de la multiplication des activités et des métiers. Une nouvelle grille de classification des emplois permettant de tenir compte des compétences des salariés, sans pour autant entraîner de surcoût, pourrait entrer en vigueur. Le secteur gagnerait ainsi en attractivité.
- **Valoriser la cohérence de notre secteur professionnel et mettre en avant la transversalité des accompagnements** en son sein ; et permettre des liens avec des environnements complémentaires (aide à domicile, animation, etc.).
- **Réguler la concurrence entre les organisations gestionnaires**. En effet, pour que toutes les structures comprises dans le champ d'application de la BASS appliquent le futur texte conventionnel (convention collective unique), il est nécessaire que celui-ci soit étendu. L'extension est un mécanisme juridique (arrêté du Ministre du Travail) qui impose à toutes les entreprises d'un environnement conventionnel d'appliquer le texte étendu, afin d'instaurer entre elles les mêmes règles du jeu et de réguler la concurrence. **Nexem, selon les nouvelles règles posées par la loi de 2014 pourra seul demain porter dans la branche un projet conventionnel susceptible d'être étendu. Les arrêtés de représentativité, annoncés avant l'été, le confirmeront en effet comme l'acteur employeur majoritaire, seul à même d'aller chercher l'extension d'un texte.**
- **Permettre aux entreprises de disposer d'un seul outil à même de proposer aux salariés des parcours cohérents et une GPEC pertinente** et disposer d'un outil à même de faciliter et sécuriser les regroupements associatifs.
- **Proposer aux salariés d'évoluer et de construire leurs parcours professionnels** au sein de la BASS. Il est donc important que la mobilité soit encouragée, que les évolutions de carrière soient fluidifiées, et que les employeurs puissent mettre en place une politique d'accompagnement adéquate.
- **Assurer une égalité de traitement entre les salariés** en proposant un système de rémunération unique et cohérent et en prévoyant des dispositions conventionnelles identiques pour tous.

Nexem a investi ces deux dernières années pour initier la réponse à apporter pour notre secteur, en faisant émerger un projet conventionnel susceptible de devenir cette convention collective unique dédiée au secteur. La totalité des représentants employeurs n'a pas souhaité encore s'engager dans cette démarche, mais la Croix-Rouge française a très tôt fait les mêmes constats que Nexem et s'est

investie depuis l'année dernière dans ce projet. Il est aujourd'hui l'un des ciments du partenariat que viennent de signer les deux organisations.

Nexem et la Croix-Rouge française vont convier les partenaires sociaux au printemps pour engager la négociation sur le nouvel environnement conventionnel.

Bass = une convention collective unique étendue

Une période de transition à gérer

C'est ainsi que l'on peut comprendre l'effervescence de ce début d'année : selon le calendrier arrêté, c'est l'année du changement effectif des règles qui régissent le dialogue social du côté des employeurs, c'est l'année du passage d'un mode d'organisation à un autre. Nexem ne fait plus partie de l'Unifed, du fait de la disparition juridique de la Fegapei et du Syneas à la fin de l'année 2016. La Croix-Rouge française a fait le choix de ne plus faire partie de l'Unifed en cohérence avec sa volonté d'initier avec Nexem un projet conventionnel pour la BASS. **Vont donc coexister dans cette période transitoire au niveau des représentants employeurs, Nexem, en partenariat avec la Croix-Rouge française et Unifed, composée de la Fehap et d'Unicancer.**

Cette effervescence, prévisible, est amplifiée par le fait que le législateur n'a pas prévu la gestion de la période de transition : en effet, seuls les arrêtés de représentativité peuvent officialiser les nouvelles règles du jeu. Ceux-ci vont intervenir dans les mois à venir (ils sont annoncés avant l'été). Dans cette attente, nous devons donc vivre une période transitoire. **Au cours de l'année 2017, Nexem va peu à peu disposer des mandats pour faire exister en son nom propre sa représentativité.** Tous les mandats existants du secteur vont être redéployés entre les organisations représentatives : pour ce faire, des démarches sont entreprises auprès de toutes les instances concernées, nationales et locales. Certaines n'attendent d'ailleurs pas les arrêtés de représentativité : nous avons ainsi un mandat Nexem à la commission professionnelle consultative du travail social et de l'intervention sociale (CPC).

C'est cette logique que nous mettons en œuvre au niveau de l'OPCA et des instances paritaires existantes. Nous allons ouvrir une discussion avec les partenaires sociaux pour préparer au mieux et au plus vite l'application de la nouvelle représentation, pour que fin 2017 tout soit prêt. Dans cette attente, **nous sommes en lien constant avec les services de l'OPCA pour nous assurer que la gestion quotidienne des dossiers ne souffre pas du statut transitoire de la situation actuelle**.

Schéma de l'évolution de la BASS

BASS - Avant 2017

Collège employeur
Unifed
(Composantes :
Fegapei, Syneas,
Fehap, Unicancer,
Croix-Rouge)

Collège salarié
CFDT (35,24 %)
CGT (32,42 %)
FO (13,90 %)
SUD (9,40 %)
CFTC (5,48 %)*
CFE-CGC (3,56 %)*

* **A noter :** même si elles n'atteignent pas le seuil de 8 % pour être représentatives, ces organisations sont présentes à titre transitoire (pour la période 2013-2017) car représentatives au niveau interprofessionnel.

BASS - Période transitoire
(dans l'attente de la publication de l'arrêté de représentativité)

Collège employeur
Nexem en partenariat avec la Croix-Rouge
Unifed
(Composantes :
Fehap, Unicancer)

Collège salarié
CFDT (35,24%)
CGT (32,42%)
FO (13,90%)
SUD (9,40%)
CFTC (5,48%)*
CFE-CGC (3,56%)*

* **A noter :** même si elles n'atteignent pas le seuil de 8 % pour être représentatives, ces organisations sont présentes à titre transitoire (pour la période 2013-2017) car représentatives au niveau interprofessionnel.

BASS - A partir de la publication de l'arrêté de représentativité

Collège employeur
Nexem, en partenariat avec la Croix-Rouge
Fehap

Collège salarié**
CFDT
CGT
FO
SUD
CFE-CGC ?
CFTC ?

** Selon l'audience

2017 est une année transitoire, mais c'est aussi et surtout une année charnière : celle du passage d'un monde à un autre, avec une actualité sectorielle qui rencontre une actualité électorale et sociétale.

Cette année, à défaut d'être paisible, sera une année riche d'opportunités et d'actions : elle nous permettra de franchir une étape majeure dans la construction de notre environnement, en apportant des réponses à des questions depuis longtemps posées : une négociation sur un cadre conventionnel unique, une gouvernance employeur à la hauteur des enjeux, une branche professionnelle identifiée et reconnue.

Le projet conventionnel en questions / réponses

Préambule

L'évolution de l'environnement politique, économique et social de notre secteur, ainsi que la diversification des besoins des personnes fragiles et des modalités de leur accompagnement impliquent une nécessaire adaptation des associations, et une mobilisation des acteurs qui les fédèrent. **Les conventions collectives actuelles, obsolètes, ne constituent plus des outils adaptés pour répondre aux nouveaux enjeux d'un monde qui change.**

Cette nécessaire évolution est amplifiée par la loi du 5 mars 2014 structurant la représentativité employeur : l'organisation des secteurs d'activité en branches professionnelles doit désormais se faire autour de conventions collectives étendues, permettant une application des mêmes règles dans un même périmètre d'activité.

Or aujourd'hui, aucune convention collective unique dans notre secteur n'existe, aucune n'est possible en l'état, en raison d'un chevauchement de plusieurs conventions collectives (CCNT 51, CCNT66, accords CHRS…) sur un champ d'action commun.

Seule la structuration d'une branche professionnelle forte, autour d'une convention collective unique, peut donner à notre secteur lisibilité et audience et permettre de relever les défis sociaux, politiques et économiques auxquels nous sommes collectivement confrontés.

Seule une convention collective unique sera en capacité d'accompagner les associations dans leurs missions, de leur permettre de préserver la qualité de l'accompagnement qu'elles exercent au quotidien auprès des personnes fragiles, de préserver les conditions de travail des salariés et leur offrir de véritables parcours professionnels.

Cela fait plus d'un an déjà que NEXEM a commencé à travailler à un nouveau cadre conventionnel. La Croix-Rouge française a décidé de s'associer il y a quelques mois aux travaux et vient de formaliser cet engagement à travers la signature d'un partenariat entre nos deux organisations. **C'est donc ensemble que la Croix-Rouge et NEXEM ouvriront au printemps les négociations avec les partenaires sociaux**.

NEXEM et la Croix-Rouge française ont décidé décider de porter la négociation de ce cadre juridique commun au niveau de la branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale (Bass). NEXEM a ainsi déposé, en octobre dernier, avec le soutien de la Croix-Rouge, un dépôt de candidature à la représentativité patronale au niveau de la Bass. **Cette représentativité sera la seule à même de permettre de négocier et de conclure une convention collective ayant vocation à être étendue.** Les arrêtés de représentativité devraient paraître avant l'été.

Nous savons que la mise en oeuvre de ce projet suscitera, au niveau associatif, des questions et des réticences. Nous vous accompagnerons tout au long du processus avec des informations, un appui technique et des outils.

A cet effet, vous trouverez ci-dessous une première **foire aux questions destinée à répondre aux principales questions susceptibles d'être posées, en l'état actuel d'avancement du projet.**

Le projet d'un nouveau cadre conventionnel n'a-t-il pas comme objectif de détruire les acquis de la CCN 66 et des accords CHRS ?

Le cadre conventionnel actuel compromet, par son inadaptation, le fonctionnement des associations et la qualité des accompagnements auprès des personnes fragiles

Les évolutions RH induites par les nombreuses réformes législatives nécessitent une adaptation du fonctionnement des associations. La notion de parcours de vie, les nouveaux besoins des publics accueillis et accompagnés, l'évolution des modes de financement en cours les obligent à développer une synergie entre leurs établissements, la transversalité et les partenariats, au détriment d'une approche exclusivement sectorielle. Ces nouveaux modes d'organisation, ainsi que le développement des nouvelles technologies et du numérique font apparaître de nouveaux métiers, que ce soit au niveau de l'accompagnement ou du développement de fonctions support nouvelles au niveau des sièges associatifs.

Le cadre conventionnel actuel est inadapté pour faire face à ces enjeux.

Les faits :

● **L'approche par secteur d'activité** (annexe 10 : établissements pour adultes handicapés, par exemple) **ne permet pas d'envisager des parcours dynamiques**. Les politiques mises en oeuvre pour l'accompagnement des personnes illustrent la nécessité d'une vision transversale qui doit être la même pour les salariés, avec un passage facilité entre les différents secteurs.

● Adaptée à son environnement d'origine, la convention collective concernait en 1966 environ 40 000 salariés regroupés autour de quelques métiers. Au fil des années, en réponse à des besoins sociaux grandissants et à un environnement de plus en plus complexe, elle a peu à peu élargie son champ d'action pour aujourd'hui intégrer 270 000 salariés (600 000 salariés au niveau de la Bass), à travers plus de 150 métiers. Cette dimension et cette diversité ne sont pas reconnues par la convention collective, parce que non prévues par ses signataires. Ainsi, à ce jour, **des pans entiers d'activités ne sont pas intégrés au système** : mandataire judiciaire, délégué aux prestations, médiateur familial, etc. Le système actuel ne permet pas une évolution dynamique. Les emplois manquants doivent être rattachés artificiellement à des grilles existantes, ne permettant par une prise en compte effective de leurs spécificités et des besoins organisationnels des entreprises. Par exemple, un mandataire judiciaire est aujourd'hui souvent rattaché à la grille d'éducateur spécialisé, le niveau de diplôme étant similaire. Néanmoins, la spécificité de l'emploi n'est pas prise en compte et notamment le fait qu'est nécessairement détenu un certificat (le Certificat national de compétences) pour pouvoir exercer.

● **La réforme des diplômes du travail social** engagée à l'issue des Etats généraux impulsés par le Gouvernement **doit être intégrée** au projet conventionnel. Le système de classification qui sera mis en place devra permettre d'anticiper cette réforme des niveaux III et celles à venir.

Actuellement, la CCN 66 et les accords CHRS obèrent l'attractivité du secteur

Les cadres conventionnels de la CCN 66 et des accords CHRS, trop rigides, ne permettent pas de créer de véritables parcours professionnels pour les salariés. Les débuts de carrière, peu valorisés, comprennent pour certains métiers des rémunérations inférieures au Smic. D'où des difficultés à embaucher mais également à fidéliser les personnels des associations.

Les faits :

● **L'ancienneté est le critère exclusif de la valorisation des parcours professionnels.** Ainsi, par exemple, un éducateur spécialisé qui serait titulaire d'une expertise particulière sur l'autisme ne pourrait la voir valorisée dans la mesure où la grille de classification et rémunération ne prévoit qu'une entrée par le diplôme et une évolution à l'ancienneté. Cette absence de valorisation des compétences limite de fait la mise en place de réels parcours professionnels.

● **Toutes les grilles**, à l'exception de celle de moniteur adjoint d'animation et/ou d'activités, de professeur et d'éducateur scolaire, **prévoient une évolution jusqu'à 28 ans de carrière**. Les années d'ancienneté au-delà ne permettent plus d'évoluer dans le système actuel, alors même que l'ancienneté est la seule évolution possible. Pendant une quinzaine d'années en deuxième partie de carrière, les salariés ne peuvent ainsi plus prétendre à une évolution salariale, alors que la durée des carrières tend à s'allonger du fait du recul de l'âge des départs en retraite notamment.

● **Plusieurs emplois ont des coefficients inférieurs au montant du Smic**.

Le cadre conventionnel actuel institue de nombreuses iniquités entre professionnels

Les faits :

● Si les grilles prévoient une évolution à l'ancienneté pendant un nombre d'années plus ou moins équivalent, **la progression n'est cependant pas la même pour tous les professionnels**. Par exemple pour les métiers éducatifs, certains métiers vont bénéficier d'une rémunération (à valeur du point identique) qui évolue de 33,8% entre le début et la fin de carrière alors que d'autres (à valeur du point équivalente) progresseront de 75,6%.

● **Il existe une iniquité au niveau de l'attribution des congés** : par exemple, les salariés éducatifs de la CCN 66 (relevant de l'annexe 3) peuvent prétendre à 18 jours de congés dits trimestriels par an, voire 24 jours pour les équipes de prévention spécialisée alors que les personnels exerçant dans un établissement pour adultes handicapés ne peuvent prétendre à aucun jour de congé trimestriel.

● **Entre la CCN 66 et les accords CHRS, la situation est également inégale** dans la mesure où un éducateur spécialisé pourra prétendre à 18 jours de congés trimestriels dans la CCN 66 mais à 9 jours dans les accords CHRS.

Pourquoi ne pas moderniser simplement la CCN 66 et les accords CHRS, au lieu de vouloir faire à terme une CCUE[1], qui va prendre des années à être construite ?

1 Convention collective unique étendue

Seule la mise en place d'une convention collective applicable à l'ensemble de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif (BASS) permettra d'atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés pour l'avenir du secteur et l'accompagnement des personnes fragiles.

C'est en effet au niveau de la BASS que peuvent et doivent s'élaborer des réponses coordonnées et transversales, au service du parcours de vie des personnes accompagnées. C'est au niveau de la BASS qu'évoluent aujourd'hui les salariés et que demain pourront se construire de véritables parcours métiers avec des passerelles entre le secteur social, médico-social et sanitaire. C'est enfin à ce niveau que devra être élaborée une grille de classification homogène adaptée à la réalité de nos métiers. **A ce jour, aucune convention collective existante n'est en effet à même de répondre à ces enjeux.**

Par ailleurs, la construction d'un environnement conventionnel commun sera seule à même de **structurer le champ social, médico-social et sanitaire privé à but non lucratif en une branche professionnelle reconnue.** En effet, à défaut d'un environnement juridique harmonisé et d'une convention collective unique ayant vocation à être étendue, la BASS ne sera plus à terme reconnue comme une branche professionnelle compte tenu des nouvelles règles posées par la puissance publique (cf. document joint relatif à la branche et à la structuration du secteur).

Cette analyse est à l'origine du partenariat entre NEXEM et la Croix-Rouge et à l'entrée de la Croix- Rouge dans les travaux relatifs à la refonte du cadre conventionnel.

L'obsolescence du cadre actuel et l'évolution du contexte nous obligent à agir très rapidement. Le calendrier de négociation qui sera fixé avec les organisations syndicales de salariés sera nécessairement ambitieux et devra être respecté par tous.

Quels sont les bénéfices d'une telle négociation ? Pas uniquement pour les associations, mais aussi pour les professionnels et surtout pour les personnes accueillies et accompagnées ?

Le nouveau cadre conventionnel est une nécessité partagée :

1 - C'est une nécessité pour les associations, pour leur permettre de remplir aux mieux leurs missions et préserver leur attractivité dans un environnement toujours plus concurrentiel.

2 - C'est une nécessité pour les professionnels, pour reconnaître leurs métiers et emplois, faciliter leurs parcours, valoriser leurs compétences et garantir leurs conditions de travail.

3 - C'est une nécessité pour les personnes accueillies et accompagnées, pour mieux répondre à leurs attentes, à travers l'évolution des métiers et l'adaptation des pratiques.

4 - C'est une nécessité pour le secteur, car pour nous inscrire dans ce monde qui change, nous devons lui offrir lisibilité et reconnaissance.

C'est donc de la responsabilité collective des employeurs, comme des organisations syndicales de salariés de créer le nouveau cadre conventionnel de demain, au profit de tous.

En quoi le projet en cours de construction offrira-t-elle des garanties aux salariés ?

Le nouveau cadre juridique est destiné **à s'appliquer** à toutes les structures et les salariés de la branche **de manière identique**. Il doit permettre aux salariés d'évoluer en son sein de manière sécurisée et de valoriser les spécificités de chaque emploi.

Les compétences détenues par les salariés, dans le cadre de l'exercice de leurs métiers, **seront valorisées** par un classement des emplois et des postes dans un outil de classification des métiers, tout en reconnaissant les diplômes et en valorisant l'ancienneté.

Le principe d'une évolution de la rémunération à l'ancienneté figurera dans la proposition de NEXEM. Par ailleurs, le niveau de rémunération de chaque salarié sera maintenu. **Aucun salarié ne verra sa rémunération diminuer.**

La proposition de NEXEM s'articulera autour **d'un maintien de principe de congés conventionnels supplémentaires**, identique pour l'ensemble des salariés.
En outre, **les conditions d'exercice de l'emploi seront valorisées** (travail de nuit, internat, astreintes, etc.).

Où en sont les travaux sur le nouveau projet ? Quelles sont les prochaines étapes calendaires ?

Depuis plus d'un an et le démarrage des travaux, les différents groupes de travail institués autour du projet conventionnel (comité de pilotage, commission sociale, commission RH) ont travaillé à **une proposition en matière de classification et rémunération**, avec l'appui du cabinet Mercer.

Cette proposition va maintenant être affinée au regard des indicateurs chiffrés qui seront fournis par l'outil de chiffrage que NEXEM a souhaité mettre en place pour garantir la pérennité financière du projet. Celui-ci vient d'être finalisé, sur la base d'une collecte de données auprès des structures adhérentes (basée sur le bulletin de paie) recueillies l'été dernier et représentant près de 100.000 contrats de travail.

Au-delà des aspects liés au système de classification et de rémunération, des propositions vont également être élaborées sur l'ensemble des autres thématiques devant composer une convention collective étendue : dialogue social, temps de travail, prévoyance, égalité professionnelle, etc.

Ces travaux constitueront la base des propositions qui seront adressées aux organisations syndicales de salariés lors de l'entrée en négociation, qui devrait intervenir au printemps.

A noter : à ce jour, aucune proposition de texte n'a encore été présentée aux organisations syndicales de salariés.

Afin de définir, avec les organisations syndicales de salariés, le cadre de la négociation, NEXEM et la Croix-Rouge française souhaitent proposer au préalable la définition d'un accord de méthode. Cet accord devra définir notamment les modalités d'organisation des négociations, le statut des négociateurs, ainsi qu'un calendrier précis et les thématiques de négociation.

La première thématique qui sera proposée à la négociation sera celle relative à la classification et aux rémunérations, coeur d'une convention collective.

Chaque élément calendaire défini paritairement devra être respecté, afin de permettre la mise en place d'une convention collective dans les meilleurs délais.

Les organisations syndicales sont-elles d'ores et déjà associées aux travaux ?

Des premiers échanges ont d'ores et déjà eu lieu avec les organisations syndicales de salariés pour évoquer le calendrier, l'objet de la négociation et l'accord de méthode : une grande majorité est favorable à la construction d'une convention collective unique et à la démarche proposée.
C'est donc de manière concertée, et dans une logique de co-responsabilité des partenaires sociaux, qu'un futur texte conventionnel sera construit.

Dans un contexte budgétaire tendu, comment les aspects financiers vont-ils être pris en compte ?

L'objectif est de construire **une convention collective à coût constant** et d'ainsi harmoniser pour tous les salariés les différentes dispositions et notamment en prévoyant des salaires attractifs pour les jeunes professionnels (et répondre ainsi à la question actuelle des coefficients immergés sous le Smic), une répartition équitable des congés, une valorisation des parcours professionnels, etc.

Pour répondre à cet objectif, **NEXEM s'est doté d'un outil de chiffrage** qui va permettre d'effectuer des simulations financières très fines des différentes options posées et d'accompagner les négociations à venir, tant du côté des syndicats et des pouvoirs publics.

Cet outil de chiffrage permet à NEXEM et à la Croix-Rouge française de disposer d'une vision en matière de masse salariale et d'élaborer ses propositions, notamment en matière de classification et rémunération. Il permettra également, tout au long de la négociation, d'ajuster le futur texte conventionnel. En effet, outre le salaire de base, l'outil de chiffrage permet d'agréger l'ensemble des éléments de rémunération.

Quel avenir pour les conventions collectives actuelles ?

Dans la mesure où il n'existe pas de texte conventionnel au niveau de la branche, c'est uniquement en concertation avec les partenaires sociaux, et sur la base d'un accord de méthode négocié, que pourront s'ouvrir des négociations sur la construction d'un environnement conventionnel commun à tous les salariés de la branche. **Il reviendra ensuite aux partenaires sociaux,** une fois une convention collective finalisée, **de prévoir les modalités de substitution.**

Que se passera-t-il si on ne fait rien ?

Nous continuerons d'être une addition de branches, dans **l'incapacité se regrouper et de constituer un secteur d'activité identifié et reconnu par les pouvoirs publics.**

Les associations continueront de se voir imposer les modalités de leur gestion par les financeurs, de voir stagner la valeur du point sans marge de manoeuvre sur la gestion de leur masse salariale et d'utiliser des outils conventionnels inadaptés à leurs besoins, à ceux de leurs salariés et des publics accompagnés. La logique de concurrence se confortera progressivement entre associations, au détriment des droits sociaux garantis par un environnement juridique commun.

Si nous voulons être des employeurs "différemment', préserver la mission d'utilité sociale qui est la nôtre et donner à notre secteur la reconnaissance qu'il mérite, la convention collective unique étendue est un point de passage obligé. **NEXEM, acteur majoritaire au niveau de la Bass, porte la responsabilité de faire bouger les lignes au profit de ses adhérents et des valeurs qui les rassemblent.**

REPRÉSENTATIVITÉ DES ORGANISATIONS PATRONALES

En application de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, un décret n°2015-654 du 10 juin 2015 relatif à la mise en œuvre de la réforme de la représentativité patronale détermine les règles de mesure de l'audience des organisations patronales.

1/ Les critères légaux de représentativité
La représentativité patronale, au niveau de la banche et au niveau national et multi-professionnel, est régie par les articles L. 2151-1 et suivants du Code du travail.
Selon l'article L. 2151-1, la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

1° Le respect des valeurs républicaines ;
2° L'indépendance ;
3° La transparence financière ;
4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation (cette ancienneté s'appréciant à compter de la date de dépôt légal des statuts) ;
5° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
6° L'audience, qui se mesure en fonction du nombre d'entreprises adhérentes (…).

1.1/ Au niveau de la branche, sont représentatives les organisations professionnelles d'employeurs (C. trav. art. L. 2152-1) :
1° Qui remplissent les cinq premiers critères visés ci-dessus ;
2° Qui disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;
3° Dont les entreprises adhérentes – et à jour de leur cotisation – représentent au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs de la branche.
N.B. Pour le respect de la troisième condition, le texte prévoit que les organisations patronales doivent satisfaire aux critères mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 2151-1 et avoir présenté une déclaration de candidature de représentativité (cf. § 3).

1.2/ Au niveau national et multi-professionnel, sont représentatives les organisations professionnelles d'employeurs (C. trav. art. L. 2152-2) :
1° Qui satisfont aux critères mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 2151-1 ;
2° Dont les organisations adhérentes sont représentatives sur le fondement de l'article L. 2152-1 dans au moins dix branches professionnelles relevant soit des activités agricoles, soit des professions libérales, soit de l'économie sociale et solidaire, et ne relevant pas du champ couvert par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel ;
3° Auxquelles adhèrent au moins quinze organisations relevant de l'un des trois champs d'activités mentionnés au 2° ci-dessus.
4° Qui justifient d'une implantation territoriale couvrant au moins un tiers du territoire national soit au niveau départemental, soit au niveau régional.

CCNT du 31 Octobre 1951
CCNT du 15 Mars 1966
CCNT des CHRS
CCNT des CLCC
Accords Collectifs de la Croix-Rouge Française

Union Nationale des Syndicats de la Santé Privée
Fédération Nationale de l'Action Sociale
Union Nationale des Syndicats des Centres de Lutte Contre le Cancer

APPEL
pour la défense de nos Conventions Collectives Nationales de Travail

Ce 28 mars 2017, nous sommes réunis à l'initiative de l'Union Nationale des syndicats FO Santé Privée, de la Fédération Nationale de l'Action Sociale FO et de l'Union Nationale des syndicats FO des CLCC, dans l'objectif de préserver nos Conventions Collectives Nationales de Travail.

Cette assemblée de militants se tient 3 semaines après la grève et la manifestation nationale du 7 mars qui a rassemblé 35 000 participants. Journée qui a poursuivi la mobilisation des millions de salariés qui se sont opposés à la Loi Travail.

Depuis des mois, nous assistons à une guerre fratricide sur fond de représentativité patronale. NEXEM (nouvelle fédération employeur de la CCN 66 issue de la fusion FEGAPEI-SYNEAS) alliée de la Croix Rouge Française, s'oppose à la FEHAP, alliée de la fédération employeur UNICANCER.

Le 20 février 2017, les organisations syndicales de salariés ont assisté à un affrontement verbal entre ces deux blocs de fédérations patronales dans le cadre de la Commission Paritaire de branche.

Pour notre part, nous considérons que des désaccords majeurs peuvent survenir entre fédérations patronales mais cela, pour FORCE OUVRIERE, n'est pas du ressort des fédérations syndicales de salariés.

En revanche, ce conflit met gravement en cause la Branche de l'Action Sanitaire et Sociale (BASS) et notamment l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé UNIFAF).

NEXEM a décidé de « passer par-dessus bord » les Conventions Collectives Nationales de Travail pour y substituer une Convention Collective Unique pour toute la branche.

FNAS FO
7, passage Tenaille
75014 PARIS
Tel : 0140528580 Fax : 0140528579
lafnas@fnasfo.fr

UNSP FO
153/155 rue de Rome
75017 PARIS
Tel : 0144010600 Fax : 0142272140
secretariat@unsfo.org

Pour FO, ceci est inacceptable :

Nos Conventions Collectives Nationales de Travail, même ébranlées ou fragilisées par les dénonciations partielles et par la Loi Travail, Loi dont nous continuons de revendiquer l'abrogation, contiennent toujours les droits et garanties collectives des salariés résultants de décennies de négociations et de rapport de force.

Qui pourrait croire qu'une Convention Collective Unique *« de haut niveau »* serait possible dans une situation marquée par :

- l'appauvrissement salarial, la restructuration des branches, la casse des diplômes d'Etat et les restrictions budgétaires imposés dans notre secteur par les attaques frontales des différents gouvernements contre la Sécurité Sociale (Ordonnances JUPPE, Lois BACHELOT et TOURAINE) ;
- l'austérité amplifiée que nous promettent les prétendants à l'élection présidentielle.

Chacun comprend que dans ces conditions, cette Convention Collective Unique constituerait un plancher bâti sur la base du plus petit dénominateur commun des actuelles conventions collectives.

L'expérience de la création de la Convention Collective Unique de la Branche de l'Aide à Domicile nous a instruits. Celle-ci a constitué un abaissement des droits et des garanties pour l'ensemble des salariés qui en relèvent.

Les militants FO réaffirment avec l'ensemble de leurs collègues : ***« Les Conventions Collectives Nationales, elles sont à nous, on s'est battu pour les gagner, on se battra pour les garder ! ».***

Après la manifestation nationale du 7 mars, nous lançons solennellement un avertissement à toute fédération patronale qui tenterait de détruire nos conventions collectives nationales pour y substituer une Convention Collective Unique :

« Vous nous trouverez en face de vous ! »

Nous appelons tous les adhérents, les salariés, à se tenir prêts pour la défense de nos Conventions Collectives Nationales.

Aujourd'hui, nous l'affirmons : nous sommes prêts à l'action commune avec toutes les organisations syndicales qui veulent combattre sur cette base, par le rapport de force pouvant aller jusqu'à la grève.

Adoptée à l'unanimité
Paris, le 28 mars 2017

FNAS FO
7, passage Tenaille
75014 PARIS
Tel : 0140528580 Fax : 0140528579
lafnas@fnasfo.fr

UNSP FO
153/155 rue de Rome
75017 PARIS
Tel : 0144010600 Fax : 0142272140
secretariat@unsfo.org