



# COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CNPN CCNT FMR

## 18 Janvier 2017

COMMISSION  
NATIONALE  
PARITAIRE DE  
NÉGOCIATION  
Familles Rurales

### Ordre du jour :

1. Adoption du compte rendu de la réunion précédente
2. Signature de l'avenant 1 à l'accord professionnel sur le temps de travail
3. Négociation en vue du rapprochement des branches conventionnelles, article 25 de la loi Travail
4. Programme de travail de la CPN en 2017
5. Ouverture des travaux sur le contrat de prévoyance
6. Haut degré de solidarité

### 1. Adoption du compte rendu de la réunion du 23 novembre 2016 :

Le compte rendu est approuvé sous réserve des modifications demandées.

C'est au tour du collège employeur de prendre la présidence. Michel Pillon devient président de la CPN de la convention collective Familles Rurales pour l'année 2017.

### 2. Signature de l'avenant 1 à l'accord professionnel sur le temps de travail signé le 19 novembre 2014 :

L'assistante juridique du collège employeur rappelle que l'accord professionnel sur le temps de travail signé le 19 novembre 2014 n'a pas été agréé par la D.G.C.S. (Direction Générale de la Cohésion Sociale) du fait que le champ d'application et les métiers concernés n'y étaient pas précisés.

**FO** demande à pouvoir disposer de l'accord initial pour en connaître le contenu.

### 3. Négociation en vue du rapprochement des branches conventionnelles :

Le collège employeur introduit la discussion en indiquant que l'article 25 de la loi Travail prévoit l'ouverture de négociation sur la restructuration des branches professionnelles dans le cadre interprofessionnel ou au sein de celles-ci. Il appelle donc les organisations syndicales de salariés de la CPN à exprimer leur position sur cette question.

Le collège employeur poursuit en disant que des branches vont disparaître du fait de différents critères : application locale, faible nombre de salariés, dialogue social inactif...

Les organisations syndicales de salariés prennent la parole :

**FO** exprime clairement sa position de défense et d'amélioration de la convention collective existante et n'est absolument pas favorable à un regroupement de branches professionnelles.

Nous précisons que la convention collective Familles Rurales dépasse les 5000 salariés en Effectif Temps Plein et, par ailleurs, qu'elle est, une branche active. Par conséquent, elle n'est pas visée par le premier mouvement de regroupement annoncé par l'administration.

La CGT suit le même positionnement que **FO**.

Par contre, le point de vue des autres organisations syndicales est beaucoup plus nuancée, même si elles affichent un discours de défense.

La CFTC dit notamment que l'autonomie des « partenaires sociaux » est limitée sur la question et qu'il faudra s'adapter en fonction des circonstances.

La CFDT poursuit en indiquant le fait que la pluridisciplinarité qui caractérise Familles Rurales, peut s'avérer une fragilité, d'autant plus, que la convention collective n'est pas une branche professionnelle agréée et étendue.

### **Commentaire FO :**

La CFDT défend ici son positionnement habituel dans les champs conventionnels où elle négocie, à savoir le rapprochement des branches professionnelles pour mettre en place des conventions collectives étendues. Dans le contexte de politiques austéritaires que nous connaissons, ces négociations sont sous le signe de la casse des droits collectifs des salariés. C'est pour cela que FO Action Sociale est fermement opposée à ce type de négociation et se positionne pour la défense et l'amélioration des conventions collectives existantes.

Le collègue employeur se dit satisfait de la position des organisations syndicales de salariés, de défendre la convention collective tout en affirmant que la marche de manœuvre sera étroite. Il enchaîne sur la nécessité, selon sa logique, d'être en mesure de faire des concessions en négociation paritaire et de s'adapter en fonction des moyens dont les employeurs disposent : « Il faut, dans le contexte, qui est celui des branches, poursuivre dans une logique de construction et non de confrontation. Des sujets, traités par le passé nécessiteront des évolutions. Il faudra débattre, non pas sur des dossiers clés en main, mais sur des dossiers à construire ensemble. »

La CFDT affirme le fait qu'elle défend l'enjeu que doit relever Familles Rurales d'être à jour des évolutions législatives et de se donner les moyens de se mettre à niveau et enchaîne sur le fait que le réseau a besoin d'une Commission Paritaire Nationale forte.

### **Commentaire FO :**

Il y a deux tendances qui se profilent.

D'un côté, il y a des organisations syndicales comme FO et CGT qui veulent défendre les droits collectifs des salariés en sauvegardant le cadre conventionnel de Familles Rurales. De l'autre côté, il y a à la fois une organisation syndicale prête à la solder pour une convention collective étendue, nécessairement au rabais comme les collègues de la branche de l'Aide à Domicile en ont pu faire les frais, et à la fois le collègue employeur qui cherche à faire passer une diminution des droits collectifs tout en affirmant vouloir garder le cadre conventionnel actuel.

Pour Force Ouvrière, il est hors de question d'accepter de rentrer dans une négociation autre que celle garantie par la Commission Paritaire National Familles

Rurales ou de baisser les droits collectifs existants sous prétexte qu'il faut défendre le cadre conventionnel !

#### 4. Proposition du programme de travail de la Commission Paritaire Nationale :

Le collège employeur rappelle que suite aux négociations salariales de 2016, il s'était engagé à ouvrir dès janvier 2017, des discussions pour rechercher les moyens de répondre aux attentes par les organisations syndicales de salariés sur la revalorisation salariale. Le collège employeur avait proposé d'aborder la question de façon globale en traitant conjointement 3 volets, le haut degré de solidarité sur lequel un travail est déjà engagé, « un toilettage » de la convention pour y intégrer les évolutions législatives récentes et pour réviser des grilles de classification et la révision du taux de cotisation de la prévoyance.

**FO** a rappelé qu'elle avait adressé à la C.P.N., en septembre 2016, un projet concernant les classifications et que celui-ci est toujours d'actualité du fait qu'il repose sur une réelle progression salariale.

#### Commentaire **FO** :

Lier la prévoyance ou le haut degré de solidarité (dépendant du régime Frais de Santé) à la politique salariale n'a jamais permis une augmentation réelle des salaires. Non seulement, cela ne résout pas le blocage de la valeur du point ou des grilles de classification mais, en plus, pour ce qui est de la prévoyance, cela a des conséquences graves pour les salariés quant à la prise en compte des risques lourds tels que l'invalidité ou l'incapacité, car si les cotisations baissent, les garanties, de fait, vont baisser !

**FO** affirme que, pour elle, ces 3 sujets doivent être traités distinctement et que les aborder de manière globale induit en erreur

Le collège employeur réaffirme sa volonté de lier les 3 sujets ensemble. Pour lui, il est urgent de contenir les augmentations de cotisation liées à la prévoyance et de confier à un cabinet d'avocats spécialisé, le « toilettage » de la convention collective, ce qui garantira d'après lui « une simplification ». Le Président de la CPN propose de consulter un cabinet de conseil et de disposer d'un premier texte pour engager les échanges.

#### Commentaire **FO** :

Sur ce dernier point (comme sur les autres), **FO** sera particulièrement vigilante que cette actualisation ne soit pas l'occasion de réduire les droits collectifs existants des salariés. Nous connaissons trop les effets qu'engendre « une simplification du droit » lorsqu'elle est effectuée sous l'optique patronale.

#### 5. Ouverture des travaux sur le contrat de prévoyance :

Le collègue employeur ouvre la discussion en rappelant son intérêt pour la santé des salariés tout en suggérant qu'il est nécessaire de trouver une réponse à l'augmentation des sinistres (arrêts maladie, accidents du travail, incapacités, invalidités...) dans un contexte économique compliqué. D'après lui, une piste se dégagerait en réduisant le montant des cotisations liées la prévoyance et en fléchissant « cette économie » en la redirigeant vers les salaires. Pour le président de la CPN, il

y a urgence de considérer la question car l'impact de la portabilité a pour l'instant été différé et que, donc, cela va générer une cotisation plus importante quand elle va se mettre en place.

Le collègue employeur a bien conscience que sa proposition implique une révision des garanties mais « relativise » l'impact sur la santé des salariés, du fait que les garanties du régime de prévoyance de Familles Rurales sont plus hautes que celles pratiquées dans d'autres champs conventionnels.

Concernant la sinistralité, **FO** rappelle que la branche Familles Rurales ne dispose pas d'éléments précis sur ses causes, comme cela existe dans d'autres branches. Une étude apporterait un éclairage qui permettrait d'agir sur les facteurs. Face à l'argumentaire employeur entendu, **FO** affirme son opposition au fait de baisser les garanties du régime de prévoyance.

### Commentaire **FO** :

Il est hors de question que la santé des salariés serve de variable d'ajustement aux intérêts des employeurs. Ces derniers cherchent à baisser le taux de cotisation qui leur incombent face aux risques lourds encourus par les salariés. La santé n'a pas de prix ! N'oublions pas, que le principe de la cotisation est une mutualisation face à un risque lourd. Baisser les cotisations, c'est toucher « au salaire différé » auquel chaque salarié a le droit !

Avoir pour ambition patronale de proposer un régime de prévoyance aussi bas que ceux d'autres champs conventionnels n'augurent rien de bon pour la politique salariale à venir. Le collègue employeur montre bien là son inclination à accompagner les politiques d'austérité sans broncher !

Le collègue employeur continue son argumentaire inacceptable en répétant qu'« il faut desserrer l'étau pour redonner du pouvoir d'achat », en trouvant « un équilibre entre collecteur et bénéficiaires » .Il ose même aller sur le terrain fiscal en disant que seulement 90% de l'activité du salarié est imposable, alors pour quelles raisons ,s'il est en arrêt maladie, il aurait 100% de salaire garanti ?? !!

Au moment où le collègue employeur rappelle que les moyens financiers sont de plus en plus contraints et que la convention collective applique une augmentation mécanique de salaire de 1% par an, il affirme que « nous sommes dans un cercle qui pourrait s'avérer vicieux et qu'il convient donc de travailler sur les éléments accessoires de salaire. »

### Commentaire **FO** :

La prévoyance serait un élément accessoire de salaire selon le collègue employeur ??? Mais quelle honte d'affirmer que mutualiser des risques lourds pour les salariés est accessoire !!! De même, comparer la maladie à de l'inactivité relève de la provocation. Celle-ci a pour but de justifier par des moyens fallacieux la volonté patronale de voir baisser le niveau d'indemnité des salariés quand ils sont en arrêt maladie. Pour **FO**, ce sont les politiques d'austérité successives appliquées au secteur et la servilité forcenée avec laquelle les employeurs les accompagnent qui s'avèrent être un cercle vicieux !

La coupe est pleine pour le collègue salarié !!! Face à cette entrée en matière patronale, les organisations syndicales de salariés ne souscrivent pas à cette démarche. Pour **FO**, mener une réelle politique salariale en augmentant la valeur du point permettrait de garantir le régime de prévoyance. Effectivement, les cotisations seraient plus conséquentes par effet mécanique. Ce projet n'est ni acceptable ni entendable !

Pour autant la CFDT attend « des précisions sur la nature de la proposition » tout en avouant être perplexe.

**Commentaire FO :**

**La projet employeur est pourtant clair. Il doit être rejeté !**

Le collègue employeur n'est pas venu avec des propositions chiffrées et constate l'hostilité du collègue salarié face à son projet. Le président propose de les établir pour la prochaine C.P.N. afin d'engager ou non les discussions

La CFDT indique qu'elle a un projet de politique salariale, qu'elle présentera à la prochaine négociation. Le président précise que ce sera porté à l'ordre du jour. **FO** rappelle avoir présenté en septembre 2016 un projet incluant une progression des grilles de classifications et la fin des entrées de grilles infra SMIC. Celui-ci est resté à ce jour lettre morte. **FO** exige que son projet soit mis à l'ordre du jour. Nous demandons au passage que l'accord initial sur la prévoyance soit adressé à l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

**Commentaire FO :**

**FO réaffirmera à la prochaine négociation les principes du modèle social sur lequel a été construit les grilles de classification, à savoir sur la reconnaissance des diplômes et de l'ancienneté. Ce modèle est garant de l'équité entre les salariés. Il demande juste à être amélioré.**

## **6.Point sur le haut degré de solidarité :**

Mutex présente la synthèse des adhésions au régime frais de santé au 30 novembre 2016 et au régime de prévoyance au 31 mars 2016.

En ce qui concerne la mutuelle obligatoire d'entreprise, il y a 755 établissements qui y ont adhéré, 3926 salariés affiliés pour 7450 personnes protégées. Pour ce qui est de la prévoyance, ce sont 1294 établissements qui y ont adhéré, et 11 485 salariés qui sont affiliés. Cela représente un ratio de 5,2 salariés affiliés par établissement, pour ce qui est du régime frais de santé alors qu'il est de 8,9 en prévoyance.

Mutex estime que 85 000 euros vont venir abonder l'enveloppe du haut degré de solidarité\* du régime frais de santé.

\* La mise en œuvre de la complémentaire obligatoire s'est accompagnée en 2014 d'obligations dites « d'un degré élevé de solidarité », dont les conditions ont été fixées par décret. C'est ainsi que 2% de la collecte des cotisations abondent ces fonds de solidarité. Il appartient aux organisations syndicales de gérer paritairement ces fonds dédiés à des actions de solidarité. Ces actions doivent bénéficier à

l'ensemble des salariés couverts, dans le cadre de la recommandation, par le régime conventionnel frais de santé.

**Commentaire FO :**

Ce ne sont pas les 85 000 euros du « haut degré de solidarité » qui régleront les manquements importants du régime frais de santé qui s'applique potentiellement aux 20 000 salariés de Familles Rurales. **FO** a déjà développé à de multiples reprises les conséquences néfastes de la mise en place de ce régime.

Mutex présente le règlement du fonds de solidarité du régime complémentaire santé. Il intègre les modifications demandées lors de la précédente Commission Paritaire Nationale. Le fond d'intervention se déclinera entre financement d'actions collectives de prévention, et d'actions individuelles basée sur la participation de certains restes à charge non pris en compte par la mutuelle et d'aide à la cotisation au régime frais de santé pour les salariés à temps partiel. Une discussion sur ce dernier point s'ensuit pour savoir s'il faut préciser les seuils de déclenchement ou pas.

**Commentaire FO :**

Sur ce dernier point, nous avons la confirmation que le collège employeur et les organisations syndicales de salariés, qui ont signé cet accord frais de santé reconnaissent implicitement que la cotisation est très élevée au regard des garanties dont bénéficient les salariés, notamment, ceux étant à temps partiel et en entrée de grille. Plus de 50 euros de participation mensuelle pour un salarié ayant un bas salaire pèse lourdement dans la gestion de son budget mensuel.

Les différentes demandes de modification adressées à Mutex sont les suivantes :

- Détailler les sigles utilisés dans un glossaire
- Préciser que le HDS ne se substitue pas aux dispositifs légaux et extralégaux,
- et que l'assiette prise en compte pour l'aide à la cotisation soit celle du salarié.
- Ecrire dans le règlement une clef de répartition budgétaire entre action individuelle et action collective

Le règlement de fonctionnement sera proposé à la signature à la prochaine CPN.

La CPN demande que Mutex prenne en charge une communication à destination des salariés sur le Haut degré de Solidarité. Mutex ne peut pas donner de réponse pour le moment.

**FO** demande que la création du fond du paritarisme soit portée à l'ordre du jour de la prochaine CPN.

L'ordre du jour étant épuisé, le Président de la CPN lève la séance.

Pour la délégation **FO**,

Stéphane REGENT