



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CNPN CCNT 66 12 JUILLET 2017

LA POLITIQUE SALARIALE SELON NEXEM « FAUT QUE ÇA RENTRE DANS L'ENVELOPPE » LES BESOINS RÉELS DU SECTEUR ET DE SES SALARIÉS ? EXIT !!

COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE NÉGOCIATION CCNT 66

Ordre du jour :

- 1) Validation du relevé de décision du 24 mai 2017
- 2) Politique Salariale 2017
- 3) Assistants Familiaux
- 4) CPPNI
- 5) Question Diverses

FÉDÉRATION NATIONALE
DE L'ACTION SOCIALE FO
7 PASSAGE TENAILLE
75014 PARIS
T. 01.40.52.85.80
F. 01.40.52.85.79
C. lafnas@fnasfo.fr

Sont présents pour les organisations syndicales : CGT, CFTC, CFDT, SUD, **FO**, CFE-CGC et pour les employeurs : NEXEM

La CGT fait une déclaration liminaire, elle revient sur le communiqué de presse de NEXEM du 29 juin 2017 : « *La Croix-Rouge française, FEHAP, Nexem et Unicancer se rejoignent autour d'une vision commune pour le secteur* ». La CGT interroge NEXEM sur son changement de stratégie par rapport à son projet de CCU (Convention Collective Unique) puisque le communiqué de presse n'en parle pas, mais évoque un « socle commun ». La CGT souhaite connaître les réelles intentions stratégiques de NEXEM pour continuer à négocier. En réponse, NEXEM rassure la CGT, indiquant toujours souhaiter mettre en œuvre son projet conventionnel sur tout le champ de la BASS (Branche Associative Sanitaire et Sociale) et ne s'est jamais caché de vouloir rassembler les organisations employeurs autour de ce projet. NEXEM rappelle que ce projet ne sera pas discuté autour de cette table mais à celle de la CPB (Commission Paritaire de Branche).

Commentaire FO : Ce communiqué de presse des employeurs semble signer la fin de la guerre que se mènent depuis des mois les employeurs de la BASS, FEHAP et UNICANCER d'un côté et NEXEM et CROIX ROUGE de l'autre. L'enjeu premier de cette « réconciliation » est surtout de permettre à NEXEM de retourner siéger aux instances paritaires de l'OPCA UNIFAF, et de tenter d'assurer ainsi son accès aux fonds du paritarisme. Le projet conventionnel n'est pas encore à l'ordre du jour. Notons que les employeurs sont incapables de s'accorder sur les classifications, en particulier sur la rémunération en fonction du niveau de qualification.

FORCE OUVRIERE est opposée à un projet de Convention Collective étendue qui serait, dans le contexte d'austérité que nous subissons depuis des années, un socle minimum voire strictement minimal. La revendication de la CGT d'une convention collective unique de « haut niveau » reste en ce sens au mieux un vœu pieux.

1) VALIDATION DU RELEVÉ DE DÉCISION DU 24 MAI 2017

Les organisations syndicales doivent prendre connaissance du document sur table, puisqu'il ne leur a pas été adressé en amont de la réunion. Dans ces conditions, il est décidé de reporter sa validation à la prochaine commission.

2) POLITIQUE SALARIALE 2017

NEXEM a fait parvenir aux organisations syndicales un projet d'avenant sur la politique salariale. Il comporte trois parties :

- Une augmentation de la valeur du point de deux centimes (de 3,76 à 3,78 €),
- Une révision des grilles de classification infra-smic,
- Une prime pour les bas salaires (154,98 euros brut pour les coefficients inférieurs à 400 et 113,40 euros brut pour les coefficients compris entre 401 et 559), prime qui ne serait versée qu'une seule fois en janvier 2018, et financée sur le CITS (Crédit d'Impôt sur la Taxe de Salaires).

Les organisations syndicales demandent une suspension de séance afin de faire le tour des positions de chacune sur la proposition patronale.

Les organisations syndicales, même la CFDT, sont unanimes sur leurs réponses concernant cette proposition d'avenant et l'annoncent à NEXEM.

1. Elles regrettent la transmission tardive du document ne permettant pas un travail de préparation suffisant (calculs à vérifier etc).
2. Elles relèvent que les propositions salariales sont en trompe l'œil que ce soit dans le cadre de ladite revalorisation du point ou dans le cadre de la réévaluation des grilles de classification. Elles ne coûtent que très peu et sont largement insuffisantes ;
3. Elles demandent les modes de calculs, et en particulier ceux du CITS qui ne sont pas pas chiffrés alors que les employeurs s'y étaient engagés lors de la dernière réunion,
4. **Les organisations syndicales sont unanimement favorables à une augmentation GÉNÉRALE des SALAIRES, PÉRENNE et POUR TOUS les salariés, et notamment par une augmentation significative de la valeur du point.**

NEXEM présente sa proposition d'avenant « qui a demandé de nombreux calculs techniques » mais dont nous ne voyons pas la couleur. Les deux premières mesures (valeur du point et grilles infra-smic) seraient financées sur l'enveloppe annuelle « généreusement » attribuée par la DGCS, c'est-à-dire le taux directeur de 1 %, auquel il a été « *généreusement* » retiré 0,75 % pour le GVT. Les 0,25 % restants représenteraient 10 Millions d'Euros pour l'augmentation de la valeur du point et 2,5 millions d'euros pour la révision des grilles infra-smic (plus précisément la différence entre le smic et le nouvel indice conventionnel).

La proposition NEXEM concernant les grilles infra-smic est purement « un toilettage » légal. En aucun cas elle n'améliore la rémunération des plus bas salaires conventionnels puisque les grilles infra-smic sont obligatoirement compensées par une indemnité conventionnelle : les premiers échelons en-dessous du smic sont retirés, ni plus ni moins. Le déroulement de carrière n'est pas modifié et les salariés devront attendre plusieurs années avant de progresser. Le plus déplorable reste la grille de moniteur adjoint d'animation qui voit un délai de 9 ans pour atteindre le deuxième échelon de la grille !!

Concernant la prime proposée par NEXEM, elle serait financée par le CITS (Crédit Impôt sur la Taxe des Salaires) et représenterait 19,5 millions d'euros.

NEXEM explique avoir fait le choix d'une prime « one shot » car le CITS ne sera pas pérennisé. Le nouveau gouvernement veut le remplacer par la baisse de nos cotisations sociales (suppression des cotisations Assurance Chômage et Assurance Maladie, pour les transférer vers la CSG, ce à quoi **FO** est totalement opposée parce que c'est une grave atteinte à notre salaire différé). NEXEM précise tout de suite que les établissements du secteur bénéficiant déjà largement des allègements dits Fillon, il n'y aura pas beaucoup de baisses de cotisations puisque c'est déjà fait !

FORCE OUVRIERE souligne le manque d'ambition de NEXEM pour la politique salariale et le caractère quasi honteux de cette proposition. Pour **FO**, les employeurs du secteur auront de plus en plus de mal à recruter du personnel. **FO** dénonce cette situation et rappelle la responsabilité des employeurs, alors que le turnover produit déjà des dégâts auprès des salariés comme auprès des publics dont la prise en charge se dégrade continuellement, faute de moyens suffisants.

NEXEM sort les violons « *on gère la pénurie et on le déplore autant que vous* ».

Les organisations syndicales font largement part de leur désaccord et rappellent leur revendication : une mesure salariale pérenne et pour TOUS les salariés.

FORCE OUVRIERE rappelle que le CITS permet aux employeurs une économie entre 500 et 800 euros par salarié et par an dans les associations qui peuvent prétendre à en bénéficier. Aussi, la prime proposée par NEXEM frôlant à peine 100 € net interroge fortement sur la réelle volonté des employeurs de redistribuer ce crédit d'impôt.

Après une suspension de séance, les employeurs font une nouvelle proposition. Concernant les grilles infra-smic, une phrase viendrait sécuriser le maintien de l'ancienneté et NEXEM rajoute des échelons intermédiaires au début des grilles ; et concernant la prime, la référence au CITS serait retirée.

En conclusion, NEXEM propose de mettre l'avenant à la signature. Certaines organisations syndicales demandent que 3 avenants différenciés soient présentés (la valeur du point, les grilles infra-smic, et la prime). Une date de négociation est retenue le 30 août 2017.

Pour FO, le compte n'y est pas du tout. Le mandat des négociateurs est clair, et a été réaffirmé lors du dernier Congrès de la Fédération en octobre 2016. **FO** revendique à minima un rattrapage salarial de 20 %, c'est à dire une valeur du point à 4,50 euros. Rappelons que les études officielles annoncent une perte de 26 % du pouvoir d'achat pour les salariés du secteur social et médico-social.

3) ASSISTANTS FAMILIAUX

NEXEM présente sa proposition d'avenant. Pour rappel l'avenant en vigueur date du 20 mars 2007 (avenant 305, annexe 11 de la CCNT 66). **FO** n'en était pas signataire : l'avenant ne sécurisait pas suffisamment son application pour les assistants familiaux en place.

En guise d'introduction, NEXEM rappelle les effets de la concurrence entre les familles d'accueil des services des Conseils Départementaux et celles du secteur associatif. Pour résumer, NEXEM met les négociateurs en garde sur les conséquences d'une négociation qui viserait un trop haut niveau : « *faudrait pas être trop exigeant ! Cela ferait fuir les financeurs du secteur associatif vers les services publics territoriaux* ». Les employeurs utilisent la mise en concurrence comme épée de Damoclès au-dessus de nos têtes !

Outre « un toilettage » de l'avenant pour le mettre en conformité avec les textes en vigueur (en particulier avec la loi du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et assistants familiaux), l'avenant proposé par NEXEM introduit une nouvelle grille de classification différenciant l'accueil continu, l'accueil intermittent et l'accueil mixte. Dans cette proposition, il y a aussi une différenciation entre les assistants familiaux diplômés (DEAF, diplôme d'Etat des Assistants Familiaux) et les assistants familiaux non diplômés.

L'avenant introduit également les dispositions conventionnelles en termes d'arrêt de travail pour maladie, de complémentaire retraite, de prévoyance et de complémentaire santé.

Pour autant, l'ensemble de la CCNT 66 n'est toujours pas applicable aux assistants familiaux, ce qui ne convient pas aux organisations syndicales. De plus, les grilles de rémunération ne sont pas suffisamment favorables aux salariés. En effet, les particularités de la prise en charge ne sont pas prises en compte en termes de compensation et d'organisation du travail.

FORCE OUVRIERE a rappelé le contexte de la négociation de l'avenant 305. Il s'agissait, en 2007, d'intégrer les assistants familiaux dans la CCN 66. **FO** tient à rappeler que ce sont des contrats d'exception dans la législation du travail. Ils doivent faire l'objet d'une attention très particulière. Il est de la responsabilité de la Branche de garantir les conditions d'exercice et la protection des salariés.

FO, appuyé par l'ensemble des organisations syndicales, a rappelé le contexte politique actuel autour des emplois d'assistants familiaux. A savoir que dans de nombreux départements, les Conseils Départementaux cherchent à recruter des assistants familiaux en quantité importante, mais n'y arrivent pas. En effet, l'asphyxie financière imposée au secteur engage les Conseils Départementaux à orienter les placements d'enfants vers les familles d'accueil plutôt que vers les établissements, jugés trop coûteux.

De plus, la réduction générale et continue du nombre de placement, la réduction de la durée des placements et la mise en place de placements alternatifs, mais également l'appauvrissement et l'augmentation de la précarité des familles, ont concentré les difficultés. Ces éléments objectifs de la situation sociale ont des impacts puissants sur la population accueillie par les assistants familiaux qui, rappelons-le, travaillent souvent seuls ou en équipe pluridisciplinaire réduite. Pour **FO**, ces éléments doivent être traduits en termes d'organisation et de rémunération du travail.

Par exemple, un assistant familial qui reçoit un enfant avec un profil difficile ou une pathologie sévère, ne se voit pas confier, de ce fait, d'autres enfants. En conséquence, il devrait être rémunéré à la hauteur du nombre d'accueils maximum de son agrément.

Autre conséquence qui doit être prise en compte, c'est la nécessité pour les assistants familiaux de prendre leurs congés payés. C'est un droit auquel ils ont renoncé depuis des années au nom des « relations familiales » tissées avec les enfants qu'ils accueillent. Aujourd'hui, les associations et les services départementaux constatent une forte recrudescence des demandes de congés payés, et par là-même d'organisation de relais pour permettre aux assistants familiaux de prendre leurs congés payés. Auparavant, les assistants familiaux emmenaient souvent les enfants avec eux en vacances. Aujourd'hui, l'évolution du public et du mode de placement (placements plus courts par exemple) imposent une nouvelle organisation, les assistants familiaux ont besoin de souffler, de se ressourcer.

FO demande à NEXEM que d'ores et déjà des propositions sur les rémunérations et sur les congés payés soient faites pour la prochaine séance de négociation le 22 septembre 2017.

4) CPPNI – COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION

La loi travail (Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 24) a modifié ainsi l'article L 2232-9 du Code du Travail :

« I. Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.

II. La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en

particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code.

Un décret définit les conditions dans lesquelles les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du présent code sont transmis aux commissions mentionnées au I du présent article.

III. La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du présent livre. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3. »

La loi TRAVAIL impose ainsi la fusion de deux commissions qui existent aujourd'hui séparément : l'instance de négociation de la CCN66, la CNPN (Commission Nationale Paritaire de Négociation) et l'instance de conciliation et d'interprétation, la CPNIC (Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation).

NEXEM présente ses propositions. Il est important de rappeler qu'actuellement aucun article consacré à la composition, au fonctionnement et aux moyens dédiés à la CNPN n'existe. L'article 49 de la CCNT66 concerne la Commission Nationale Paritaire de Conciliation. NEXEM propose de le remplacer dans le projet d'avenant de la CPPNI.

NEXEM propose de maintenir des délégations larges pour les séances de négociation (comme actuellement avec 5 négociateurs par organisation syndicale) et une commission plus restreinte pour ce qui concerne l'interprétation.

Pour les prises de décision, NEXEM veut maintenir l'existant (1 organisation = 1 voix), ce que **FO** revendique. La CFDT s'y oppose immédiatement, fervent défenseur de la nouvelle « démocratie » issue de la représentativité depuis 2008 !

NEXEM propose :

- D'intégrer également un article concernant la CNPTP (Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance) qui existe et fonctionne dans les faits mais n'est pas notifiée actuellement dans la CCNT66.
- De supprimer l'article 34 (Commission Régionale Paritaire de conciliation) qui n'a jamais vu le jour
- D'engager une discussion sur la création d'un observatoire ou d'une commission dédiée.

L'adresse de la Branche CCNT66 pourrait également rester celle du syndicat employeur.

NEXEM propose d'acter l'existant et d'intégrer les nouvelles dispositions légales.

Pour collecter les accords d'entreprise locaux, la commission paritaire acte la création d'une adresse électronique dédiée et charge NEXEM de les transférer aux fédérations syndicales.

A partir de ces éléments, NEXEM fera une proposition écrite lors de la prochaine séance de négociation.

FO demande d'ores et déjà que ne soit pas inscrit dans les missions de la CPPNI « l'appui aux entreprises », comme cela est rédigé dans l'article du Code du Travail. Le rôle de la CPPNI doit rester paritaire.

FO revendique toujours l'abrogation de la loi Travail, elle refuse que soit inscrit à ce titre un déséquilibre supplémentaire entre les entreprises et les salariés.

5) QUESTIONS DIVERSES

Conséquences de la représentativité dans la CCNT 66 :

Les résultats du 2^{ème} couperet de la loi de 2008 sont tombés (tous les 4 ans), la CFE-CGC et la CFTC sont en dessous de 8 %, et à ce titre ne pourront plus participer aux

négociations de la branche CCNT66. A l'heure de cette réunion, les arrêtés de représentativité ne sont pas encore parus, donc cette « information » est à manier avec la plus grande réserve.

Lors de la dernière réunion de la Commission Prévoyance (CNPTP) a été discuté à leur demande, le maintien de la participation des organisations syndicales CFE-CGC et CFTC au suivi des régimes de prévoyance et de complémentaire santé. A l'issue des discussions il a été acté la possibilité d'inviter des « personnes qualifiées » sans voix délibérative. C'est-à-dire que deux négociateurs CFE-CGC et CFTC, présents depuis la création du régime de prévoyance pourraient continuer à participer. Ils seraient invités en leur nom et non au titre de leur organisation syndicale.

La CFDT s'y était opposée seule. Elle demande donc que cette question soit portée aujourd'hui en instance politique, à savoir la CNPN. La CFDT interroge NEXEM sur le mode de décision, qui pose problème d'après elle.

NEXEM rappelle que jusqu'à présent la prise de décision se fait par collège, d'une part le collège employeur, d'autre part le collège salarié avec une voie par organisation.

La CFDT réitère sa position d'un mode de décision défini par le poids de la représentativité.

NEXEM demande alors un tour de table.

La CGT n'est pas opposée au maintien des deux « personnes qualifiées », elle demande cependant que les moyens soient répartis entre les autres organisations (par exemple l'augmentation du nombre de négociateurs pour compenser).

La CFDT est opposée radicalement.

SUD rappelle être arrivée dans la négociation grâce à cette loi de 2008 et souhaite la stricte application de la loi de 2008.

FO rappelle qu'elle revendique toujours l'abrogation de la loi d'août 2008. Cette loi liberticide continue à produire ses effets, comme un rasoir à plusieurs lames. Dès 2008, les salariés ont perdu la capacité de nommer librement un représentant syndical dans les entreprises et depuis, chaque tour de vis détricote les droits syndicaux. Cette année, après la première lame de 2013, c'est la deuxième mesure d'audience de la représentativité des salariés. Pour **FO**, la loi de 2008 ne vise que la destruction des droits syndicaux et la capacité des salariés à pouvoir s'organiser en syndicat libre et indépendant, pour qu'à la fin, il ne reste que deux syndicats, l'un contestataire qui canalise la colère dans la rue, et l'autre qui accompagne et signe tout.

C'est aussi le choix des salariés à être représentés syndicalement qui est attaqué.

Pour ce qui concerne la présence des « personnes qualifiées » aujourd'hui en question, **FO** n'y est pas opposée mais souligne que la loi s'applique même si nous en revendiquons son abrogation.

Finalement, la CFE-CGC a retiré sa demande suite à l'intervention de la CFDT.

Commentaire FO : C'est un piètre spectacle que provoque la représentativité.

La loi de 2008 trucidé le pluralisme et remet en cause le fondement de la démocratie syndicale acquise depuis 1885.

Prochaine négociation :

Mercredi 30 Aout 2017 : politique salariale

La délégation **FORCE OUVRIERE**
Laetitia BARATTE, René MALLE, Corinne PETTE, Stéphane REGENT

Les négociateurs FORCE OUVRIERE vous souhaitent de bons congés d'été !