



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CNPN CCNT 66 22 SEPTEMBRE 2017

ASSISTANTS FAMILIAUX :

« IL EST URGENT D'ABOUTIR A DE RELLES AMELIORATIONS EN TERMES DE REPOS ET CONGES COMME EN TERMES DE REMUNERATION »

Sont présents : NEXEM pour l'organisation syndicale employeurs, CGT, CFDT, FO et SUD pour les organisations syndicales de salariés.

Une déclaration liminaire intersyndicale CGT, FO et SUD est lue

« L'Union Nationale de l'Action Sociale CGT, la Fédération Nationale de l'Action Sociale FO et la Fédération SUD Santé Sociaux se sont réunies à Paris le 13 septembre 2017.

Elles font le constat d'une situation générale très préoccupante et d'une rentrée alarmante dans le secteur social et médico-social :

- La misère salariale continue à progresser faute d'une réelle politique salariale, tel l'avenant 339 mis à la signature dans la CCNT 66 ;
- Les conditions de vie deviennent inacceptables pour des salariés du secteur précarisés par des salaires insuffisants et des garanties collectives qui ne cessent de se dégrader ;
- Les moyens attribués au secteur sont insuffisants, dégradant massivement les conditions de travail, au point de mettre en péril les missions de services publics qui lui sont déléguées ;
- Les droits collectifs des salariés et leur capacité à s'organiser librement dans le syndicat de leur choix continuent à être sabrés, en témoignent les ordonnances Macron qui poursuivent les attaques portées par la Loi El Khomri.

Les organisations CGT, FO et SUD dénoncent l'attitude des employeurs de notre secteur. Ils accompagnent les politiques d'austérité, acceptent la mise en concurrence comme dans le secteur de la protection de l'enfance et imposent ainsi des conditions de travail de plus en plus invivables et des conditions de rémunération inadaptées à l'augmentation du coût de la vie, indignes du travail fourni par les salariés et de la nécessaire qualité de la prise en charge pour les usagers. **CGT, FO et SUD ne signeront pas dans la CCNT66, l'avenant 339 qui au-delà de la poursuite de la misère**

COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE NÉGOCIATION

CCNT 66

Ordre du jour :

- 1) Approbation du relevé de décisions du 30 aout 2017
- 2) Assistants Familiaux
- 3) Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)
- 4) Questions diverses

salariale, propose des négociations salariales dans les entreprises, conformément à la loi Travail et aux ordonnances Macron que nous combattons.

Dans le cadre de la hiérarchie des normes, la négociation des Conventions Collectives Nationales permet à chaque salarié de participer à la détermination collective des conditions de travail par l'intermédiaire de ses délégués et de ses représentants. C'est le principe de la liberté syndicale inscrit dans le préambule de la Constitution. Aujourd'hui, ce principe déjà mis à mal par des années de régression sociales, est à nouveau attaqué par la loi Travail et les ordonnances Macron. Pour preuve, à l'ordre du jour de cette séance de négociation, les employeurs proposent, conformément à la loi Travail, un avenant 341 sur la mise en place d'une nouvelle commission paritaire de négociation : la *Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)*: les organisations CGT, FO et SUD n'acceptent pas les reculs qui y sont inscrits. **Elles exigent d'ores et déjà, le maintien de 5 négociateurs par organisation pour les séances statutaires, de 3 négociateurs pour l'administration et le suivi des régimes de prévoyance (CNPTP). Concernant les prises de décision, elles doivent être prises à l'unanimité.**

Les organisations CGT, FO et SUD tiennent à rappeler que l'austérité budgétaire et la déréglementation du travail sont les deux faces de la même politique antisociale imposée par les gouvernements successifs et appelée à se poursuivre avec les contre-réformes déjà annoncées : assurance chômage, assurance maladie, formation professionnelle, comptes « individuels » contre la retraite par répartition...

Les fédérations nationales CGT, FO et SUD exigent le retrait des ordonnances Macron, dans la continuité du combat en commun qu'elles ont mené contre la loi Et Khomri et dont elles demandent toujours l'abrogation. Ces ordonnances s'inscrivent ouvertement dans une marche vers le corporatisme et contre les principes républicains et les garanties collectives.

Elles rappellent leur opposition aux différents projets gouvernementaux que sont : la suppression des cotisations sociales chômage et maladie au 1er janvier 2018 ; l'instauration d'une retraite par point; l'individualisation des droits à la formation professionnelle et le blocage des salaires et des pensions.

Dans cette période où ce gouvernement minoritaire poursuit pourtant la mise en œuvre des ordonnances et annonce vouloir poursuivre les attaques contre tous les droits collectifs et particuliers des salariés, les Unions et Fédérations Nationales CGT, FO et SUD du secteur social et médico-social considèrent que la grève jusqu'à satisfaction des revendications est à l'ordre du jour.

Elles appellent leurs syndicats à se réunir en assemblées générales avec l'ensemble des salariés pour préparer dans l'unité les conditions de ce nécessaire rapport de force.

Elles exigent : le Retrait des ordonnances Macron • l'Abrogation des lois El Khomri, Rebsamen et de la loi Macron de 2015 • Le Rétablissement de la hiérarchie des normes et du principe de faveur • Le Maintien de tous les droits syndicaux et des Instances Représentatives du Personnel. La Suppression de la CSG et de la

CRDS. • La Fin des exonérations de cotisations patronales et restitution des fonds accordés jusqu'alors. • Augmentation générale des salaires et des pensions
Elles disent : Non à la fusion des instances représentatives. Non au référendum patronal ! • Non au plafonnement des indemnités de licenciement ! • Non à la casse de la Sécurité Sociale de 1945, fondée sur le salaire différé. Non à son financement par l'impôt ! •

LES ORDONNANCES MACRON C'EST QUOI ?

Les ordonnances constituent **une régression sociale**, à savoir :

- **L'inversion de la hiérarchie des normes est accentuée**, que ce soit par le transfert de la loi vers la branche ou de la branche vers l'entreprise. **Ainsi il serait possible pour les employeurs de conclure des accords d'entreprise (au local) moins favorables que la convention collective en matière de primes, de congés supplémentaires. Pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise (de l'association) il serait même possible de baisser les salaires, par accord majoritaire.**

- **La précarité sera institutionnalisée** à travers le contrat de chantier ou d'opération et la remise en cause du contrat de travail par accord collectif.

- **Les licenciements augmenteront** avec la réduction des délais de recours à 1 an, la simplification de la procédure et l'intégration des plans de départs volontaires à travers la rupture conventionnelle collective.

- Le changement de périmètre du licenciement économique et la **barémisation des indemnités prud'homales** pour licenciement irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse faciliteront ces derniers.

- La fusion des institutions représentatives du personnel (IRP) concentrera les responsabilités syndicales sur un nombre limité de personnes transformant les salariés détenteurs de mandats syndicaux en co-gestionnaires d'entreprises sans réels moyens, voire en les mettant sous tutelle des employeurs. **La disparition du CHSCT aura un impact dramatique sur la santé et la sécurité des salariés.** Inéluctablement, le CHSCT dans le secteur public sera aussi touché.

- **Enfin, les organisations syndicales sont directement attaquées** : avec la possibilité ouverte de négociation par le nouveau comité social et économique et non les délégués syndicaux, par la négociation possible sans organisation syndicale dans les entreprises de moins de 50 salariés, par le référendum d'entreprise et par la diminution des salariés protégés avec la fusion des Instances Représentatives du Personnel et la diminution de leurs moyens d'action.

Toutes ces mesures remettant en cause la capacité des salariés à s'organiser librement dans leurs organisations syndicales, visent à les associer aux décisions de leurs employeurs et à leur faire partager les risques courus par l'entreprise (ou association). Par ailleurs, bon nombre de ces mesures vont toucher directement les petites et moyennes associations et créent dès lors une rupture d'égalité républicaine, ce qui aura un impact direct dans notre secteur pour tous les salariés, qui demain devront supporter les conséquences. »

1) APPROBATION DU RELEVÉ DE DECISIONS DU 30 AOUT 2017

Le relevé est approuvé après quelques rectifications.

2) ASSISTANTS FAMILIAUX

Dans la continuité de la première séance de renégociation de l'annexe 11 de la CCNT 66 (avenant 305 Assistants Familiaux), la méthode adoptée est de travailler article par article, à partir de l'avenant proposé par les employeurs et à partir des propositions écrites faites par les organisations syndicales FO, CGT et CFDT.

Sur cette séance de négociation, chaque article de l'avenant est discuté et argumenté. La présence d'une assistante familiale dans la délégation FO a pesé sur l'ensemble de la négociation. Elle a pu étayer et argumenter chaque article par des explications concrètes en matière de conditions de travail, donner des exemples réels de la prise en charge quotidienne des personnes accueillies, exposer également les difficultés rencontrées dans l'application du droit du travail et des droits collectifs.

- **(Préambule)** Sur le contexte : les organisations syndicales proposent que soit insérée dans le préambule une phrase expliquant les circonstances de cette négociation. Il s'agit de répondre :
 - À l'évolution du métier d'assistant familial, la prise en compte de sa professionnalisation
 - À la disparité et la complexité du public accueilli par les familles d'accueil
 - Aux difficultés actuelles de recrutement des familles d'accueil, au moment où les Conseils Départementaux cherchent de plus en plus à privilégier ce mode d'accueil.

Commentaire FO : Il est constaté dans tous les départements une orientation politique en direction des familles d'accueil. Elles se voient confier les enfants et les adolescents par manque de places dans les établissements. Cette problématique est liée à la poursuite des politiques d'austérité appliquées au secteur social et médico-social qui n'est plus financé à hauteur de ses besoins. L'autre conséquence de celles-ci est que les financeurs publics cherchent des placements « moins coûteux » que l'internat. FO revendique, en défendant les missions de service public, l'amélioration des conditions de travail des salariés et par voie de conséquence celle de la prise en charge des publics accueillis.

- **(Article 3)** Sur l'agrément et son renouvellement automatique après l'obtention du diplôme DEAF (Diplôme d'État d'Assistant Familial), il serait important d'apporter un éclaircissement juridique, car les Conseils départementaux appliquent des procédures différentes. (En référence à l'article L421-3 du CASF)
- **(Article 4)** Sur le projet d'avenant 341, deux méthodes s'opposent : soit maintenir l'esprit de l'avenant 305, à savoir inscrire dans l'avenant les titres et annexes de la CCNT 66 qui s'appliquent aux assistants familiaux ; soit décider que l'ensemble de la CCNT 66 s'applique sauf les parties concernant la durée du travail et l'organisation du travail qui sont dérogoires puisque

c'est le Code de l'Action Sociale et des Familles qui s'impose aux assistants familiaux.

Afin de réduire la portée dérogatoire du Code de l'action Sociale et des Familles, il est décidé, d'inscrire autant que possible dans l'avenant les dispositions permanentes de la convention collective qui s'appliquent plutôt que d'écrire des articles spécifiques.

Les employeurs ont proposé l'application conventionnelle des articles 26, 27 et 28 concernant les congés de maladie, accident du travail et maladie professionnelle et congé maternité. Ils concèdent d'y inscrire les articles 42 et 43 concernant les régimes de retraite et de prévoyance, ainsi que le régime de complémentaire santé. FO et **les autres organisations syndicales de salariés demandent l'ajout à cette liste des articles 21, 22 et 23 concernant les congés hebdomadaires, les congés payés et les jours fériés.**

Commentaire FO : Les revendications portées par FO commencent à porter leurs fruits.

Les discussions ont démontré que les assistants familiaux sont des salariés qui remplissent une mission professionnelle reconnue à part entière dans le secteur. A ce titre, ils sont légitimes à prétendre aux mêmes droits que les autres professionnels. FO insiste sur le respect de la prise des congés et la mise en place de relais pour la prise effective de ceux-ci.

NEXEM rappelle le cadre budgétaire contraint pour négocier cet avenant a minima. Les employeurs tentent une pirouette en cherchant à renvoyer la négociation au « socle commun ».

Mais les intentions de NEXEM sont vite démasquées lorsqu'une représentante de l'organisation employeur commence à introduire ses expressions fétiches « faut que ça rentre dans l'enveloppe » et le renvoi systématique à la négociation à venir de leur « grand projet conventionnel ». FO rappelle à NEXEM son engagement d'aboutir. NEXEM a reconnu l'urgence de la situation des assistants familiaux, en ouvrant ces négociations, lesquelles sont réclamées depuis des années par les organisations syndicales, et notamment par FO. Cet avenant est resté trop longtemps sans actualisation.

- **(Article 8)** Sur la rémunération, les propositions de la grille de rémunération faites par NEXEM ne conviennent pas aux organisations syndicales. Elles ne sont satisfaisantes ni en termes de niveau de salaire, ni en termes d'organisation de la rémunération, puisque celle-ci n'est toujours pas sécurisée. Pour ce qui est du niveau de salaire, Nexem ne « revalorise » que le coefficient des salariés en entrée de grille et baisse le coefficient des autres salariés en compensant par une augmentation de la rémunération par enfant accueilli (+5 % par enfant accueilli du coefficient de référence). En ce qui concerne l'organisation de la rémunération, les familles d'accueil peuvent toujours voir leurs rémunérations chuter du jour au lendemain. Il est fréquent que les assistants familiaux soient obligés de recourir au multi-employeur pour s'en sortir financièrement.

Commentaire FO : Une réelle revalorisation salariale passe par une augmentation conséquente de tous les coefficients et par une majoration significative de la fonction globale d'accueil. Ce sont les 2 leviers nécessaires pour faire sortir les assistants familiaux de la précarité que le système de rémunération actuel impose.

La nouvelle proposition employeur peut s'avérer pernicieuse puisqu'elle fait reposer encore plus la rémunération des assistants familiaux sur le critère de l'activité.

- (**Article 8.4**) Indemnités pour sujétions exceptionnelles (handicap, maladie, inadaptation d'un enfant)
Les employeurs ont fait une proposition pour tenir compte des contraintes particulières qui pèsent sur les assistants familiaux, mais celle-ci ne fait que reprendre le contenu des textes existants dans le Code du travail (L.773.17 et D.773.13).

Pour les dispositifs exigeant un accueil limité à un seul enfant au regard de sa pathologie sévère, FO revendique une formation complémentaire pour l'assistant(e) familial et une revalorisation salariale correspondant au reclassement dans la grille accueil de 3 enfants.

- (**Article 9**) Sur les congés payés, FO demande que les droits à congés payés soient plus explicites dans l'avenant. Les organisations demandent à nouveau l'application de l'article 22 de la CCNT 66 aux assistants familiaux. Il est discuté de la pratique de certains départements, notamment celle de doubler la rémunération lorsque l'assistant familial prend ses congés payés avec les enfants qui lui sont confiés ; c'est-à-dire que le salarié touche son salaire + son indemnité de congés payés. Ce point mérite des précisions juridiques.
La prise des congés est réellement problématique dans le quotidien des assistants familiaux.
Il est demandé que la mise en place de relais soit inscrite dans l'avenant de façon à ce qu'elle s'impose à l'employeur.

La mise en place de relais, de jours de congés sans enfant et de compensation devra faire partie des propositions employeurs dans leur prochaine rédaction de l'avenant. Pour FO, ce sujet est une ligne rouge et sera une condition à sa signature.

- (**Article 10**) Sur l'indemnité compensatrice d'attente : A l'unanimité des organisations syndicales, l'indemnité doit être revalorisée. Elle met les familles d'accueil en grande difficulté financière (environ 480 euros par mois !).

Pour FO l'indemnité d'attente ne doit pas être versée seulement lorsque l'assistant familial n'a plus d'enfant, mais également lorsqu'il passe de 3 à 2 ou de 2 à 1 enfant.

Pour FO, la mesure minimale est que l'indemnité d'attente ne puisse être inférieure à ce que l'assistant familial toucherait s'il faisait valoir ses droits au chômage. Il faudrait même que le salaire perçu antérieurement soit garanti pendant 4 mois dans l'attente d'un retour éventuel à l'activité précédente

Sur le licenciement pour pénurie d'enfant, il est convenu d'insérer l'obligation de recueillir l'avis du Comité d'Entreprise ou des Délégués du personnel, afin d'éviter des abus. Ce licenciement est un licenciement pour motif économique. FO revendique que, dans cette situation, l'employeur doit

justifier cette décision auprès des Instances Représentatives du Personnel et des salariés concernés.

NEXEM s'engage à revoir : le montant de l'indemnité, le montant d'une indemnité en cas de baisse du nombre d'enfant, et l'information au comité d'Entreprise en cas d'un éventuel licenciement pour pénurie d'enfant.

- (**Article 11**) Sur les congés pour évènements familiaux : lorsqu'un assistant familial rend service à un ou une collègue dans ces circonstances, **FO** demande que la rémunération soit clairement énoncée comme mise en place d'un relais (accueil intermittent).
- (**Article 12**) Sur les congés fériés, seul le premier mai est reconnu dans l'avenant.

Pour FO, les assistants familiaux doivent pouvoir prétendre aux jours fériés comme tous les salariés de la CCNT 66. Nexem s'engage à y réfléchir, en intégrant l'article 23 de la CCN 66 dans l'avenant.

- (**Article 13**) Cet article traite de la rupture du contrat de travail, de façon identique au texte conventionnel, il est proposé d'intégrer l'application de l'article 16 de la CCNT 66 à l'avenant.
- (**Article 14**) Sur les indemnités de licenciement, **FO** rappelle sa revendication, à savoir 1 mois par année d'ancienneté dans la limite de 18 mois, et pose la même revendication pour le droit à la retraite. Sourire des employeurs...
- (**Article 20**) Sur l'indemnité d'entretien, l'indemnité représente 14 euros par jour et est censée couvrir tous les frais liés à la nourriture, à l'hébergement, l'hygiène, les loisirs familiaux et les déplacements de proximité. Clairement, cette indemnité doit être actualisée.

FO demande une revalorisation de l'indemnité d'entretien et un remboursement des frais réels de tous les déplacements sans distinction de proximité.

De façon transversale, il est décidé de :

- Remplacer « enfant » par personne accueillie puisque les assistants familiaux peuvent accueillir des adolescents et des jeunes majeurs jusqu'à leur 21 ans ;
- De supprimer « sous réserve de l'intérêt de l'enfant », l'intérêt de l'enfant est une évidence qui n'a rien à faire dans un avenant conventionnel ;

NEXEM s'engage à revenir lors de la prochaine séance de négociation avec des propositions prenant en compte les revendications des organisations syndicales.

3) CPPNI (Commission Paritaire Permanente Nationale d'Interprétation)

Les employeurs profitent de l'application de la loi El Khomri pour venir supprimer des moyens aux organisations syndicales et remettre en cause le principe démocratique des décisions à l'unanimité avec une voix par organisation.

- Sur les moyens en nombre de négociateurs, les employeurs souhaitent passer de 5 à 3 par délégation ;
- Sur le mode de prise de décision, les employeurs voudraient qu'il soit proportionnel à la représentativité des organisations (enfin uniquement pour les organisations syndicales de salariés !)

La CFDT approuve les propositions de NEXEM et demande le renvoi de cette négociation dans le cadre de la branche BASS.

FO demande aux employeurs de tenir compte des revendications déjà portées à ce sujet dans la déclaration intersyndicale lue en début de séance. Clairement, FO annonce que les dispositions que veulent prendre les employeurs, si elles n'étaient pas modifiées, seraient motif à faire valoir notre droit d'opposition.

Compte tenu du temps passé sur le point précédent, le point CPPNI est reporté à une négociation ultérieure.

4) QUESTIONS DIVERSES

- Prévoyance :
La CNPN est informée du déficit de 14 Millions d'Euros du régime de prévoyance (comptes 2016). Une nouvelle date de CNPN est prise pour traiter de ce sujet.

Calendrier :

Mardi 24 octobre à 14 h

- Prévoyance
- Santé
- Calendrier 2018

Mercredi 29 novembre 10 h

- Assistants Familiaux
- CPPNI
- Prévoyance

Paris, le 5 octobre 2017

Délégation FO : Auréda BACHA, Laetitia BARATTE, René MALLE, Corinne PETTE, Stéphane REGENT