



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CNPN CCNT 66 10 AVRIL 2018

COMMISSION
NATIONALE
PARITAIRE DE
NÉGOCIATION
CCNT 66

Ordre du jour :

1. Validation des relevés de décision du 30 mars 2018
2. Proposition d'avenant sur le 8.21 %
3. Politique salariale 2018
4. Assistants Familiaux
5. CPPNI
6. Questions Diverses

POUR CONTRER LES « ORDONNANCES MACRON », FO REVENDIQUE LA SÉCURISATION DES DROITS CONVENTIONNELS

Sont présents pour les employeurs : NEXEM

Et pour les Organisations Syndicales : CFDT, CGT, FO et SUD.

1. Validation des Relevés de Décision

Relevé de décisions du 30 mars 2018 : approuvé à l'unanimité.

Avant de débiter la séance, les Organisations Syndicales demandent une **suspension de séance** afin d'échanger sur leurs positions respectives à propos des deux premiers points à l'ordre du jour. La convention collective ne prévoit aucun droit syndical pour préparer les Commissions Nationales Paritaires de Négociation, ce qui est parfaitement inacceptable. Les employeurs restent sourds à cette revendication depuis des années. Pourtant, cela crée une difficulté supplémentaire dans le déroulement des négociations.

À la reprise de la séance, les employeurs, contraints face à cette nécessité évidente, annoncent pour la première fois que les Organisations Syndicales pourront dorénavant se réunir une heure avant le début de la séance. Quelle générosité !!

Commentaire FO : cette proposition reste bien loin du niveau de nos revendications, à savoir une journée de préparation par journée de négociation. C'est un premier pas, certes, mais très insuffisant !

2. Proposition d'Avenant sur le 8.21 %

Les employeurs ont fait une proposition d'avenant intitulé « salaire minima hiérarchique ».

Rappel : les Ordonnances Macron sont venues bousculer totalement l'architecture du Code du travail et renverser la hiérarchie des normes ainsi que le principe de faveur qui voulaient qu'un accord d'entreprise ne puisse qu'améliorer la Convention Collective. Aussi, **FORCE OUVRIERE** et l'ensemble des organisations syndicales ont mis ce sujet à l'ordre du jour. Il s'agit de « verrouiller » juridiquement les éléments constituant les salaires minima hiérarchiques dans la CCNT 66 afin que les employeurs ne puissent pas, au local, chercher à y déroger défavorablement par accord d'entreprise.

FO combat les Ordonnances Macron et en demande l'abrogation. La revendication est claire. En attendant, la loi s'applique. Il est donc nécessaire d'agir avec les moyens à notre disposition afin de verrouiller au mieux les dispositions conventionnelles. **Pour FO** l'enjeu est important. Il s'agit de protéger les salariés et de défendre les valeurs fondamentales d'égalité.

L'avenant présenté par les employeurs prévoit :

« Les salaires minima hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1 du Code du travail sont constitués des éléments ci-après :

- *Le salaire indiciaire : coefficient conventionnel, d'internat ou d'externat, multiplié par la valeur du point*
- *L'Indemnité de sujétion spéciale le cas échéant*
- *Les primes « métiers » exclusivement visées au présent avenant. »*

Sur cet article, les Organisations Syndicales interviennent sur le terme « **le cas échéant** » qui peut porter à confusion. « Le cas échéant », signifie ici que la prime de sujétion ne s'applique pas aux Cadres. Il est demandé aux employeurs d'écrire clairement dans cet avenant les raisons de cette disparité entre cadres et non-cadres, car sinon, cette rédaction pourrait ouvrir la porte à d'autres interprétations. **Pour rappel, la prime de sujétion spéciale a été intégrée pleinement dans le classement conventionnel des Cadres à l'occasion de l'application de l'avenant 265 du 21 avril 1999.** Les employeurs feront une proposition en ce sens pour la prochaine séance de négociation.

L'avenant prévoit également **la suppression de la prime ARTT** dans le texte de la CCN.

Les dispositions des articles 10 et 18 de l'accord-cadre relatif à l'aménagement du temps de travail du 12 mars 1999 portant sur l'« Indemnité de réduction du temps de travail » sont supprimées, ainsi que l'article 1er de l'annexe 1.

La prime ARTT figure sur la fiche de paie en une ligne distincte. Pour autant, la prime ARTT est bien intégrée au salaire conventionnel, et les Organisations Syndicales sont favorables à ce qu'elle n'apparaisse plus sur le bulletin de salaire, car elle peut occasionner des confusions (non prise en compte de cette prime dans le calcul d'indemnités).

FORCE OUVRIERE a demandé des garanties pour le calcul du salaire des temps partiels.

Globalement l'ensemble des organisations syndicales réclame un cadrage juridique de la prime ARTT. Les employeurs s'engagent à fournir une proposition en ce sens.

Sur **les primes métiers**, la proposition d'avenant prévoit :

- *Infirmières puéricultrices : 20 points par mois prévus à l'article 8 de l'annexe 4, tels qu'intégrés dans la grille conventionnelle ; Moniteurs Principaux d'Atelier : 20 points par mois prévus à l'article 12 de l'annexe 10, tels qu'intégrés dans la grille conventionnelle ;*
- *Surveillant de Nuit Qualifié : indemnité mensuelle de 7 points prévue à l'article 3d de l'annexe 5, non cumulable avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3a de la même annexe ;*
- *Maîtres ou Maîtresses de Maison : indemnité mensuelle de 7 points prévue à l'article 3e de l'annexe 5, non cumulable avec l'indemnité de risques et sujétions spéciales prévue à l'article 3a de la même annexe.*

La nouvelle rédaction du Code du Travail (articles L2253-1) prévoit de verrouiller au niveau de la branche (convention collective) le salaire et les classifications. Autrement dit, les primes qui sont liées au métier, au diplôme, peuvent y être intégrées.

En revanche, les primes liées à l'activité ou à la situation de travail (travailler le dimanche par exemple) ne peuvent être bloquées dans cet article.

FORCE OUVRIERE pose des revendications et demande aux employeurs de rechercher une méthode de classifications permettant d'intégrer à minima les primes déjà existantes dans la CCN 66, par exemple : éducateur sportif, éducateur de clubs et équipes de prévention, personnels travaillant dans les CER, CEF, rééducateur basse vision, cadres....

Pour toutes les raisons évoquées ci-dessus, FO demande que l'ensemble des primes y compris la prime de sujétion spéciale de 8.21 % et les primes métiers soit intégré dans les grilles conventionnelles.

Dans la même dynamique, **FO propose** qu'un avenant « chapeau », c'est-à-dire rédigé de façon très large, vienne garantir pleinement la primauté de la

Branche, le temps que les éléments soient négociés et rédigés un par un, et ce, de façon à ne pas être contraints par le temps.

Selon NEXEM ce n'est juridiquement pas possible. Nexem s'engage cependant à proposer un calendrier et à trouver une rédaction pour un préambule faisant valoir leur volonté de maintenir le niveau des garanties conventionnelles et leur caractère égalitaire.

FO intervient pour remettre en perspective les conséquences des Ordonnances Macron avec la situation particulière de la CCNT 66. Les Ordonnances Macron ont mis en place l'architecture suivante :

- Le « bloc 1 » (article L 2253-1) : thèmes relevant de la priorité de la Branche.
- Le « bloc 2 » (article L 2253-2) : thèmes pouvant être verrouillés au niveau de la Branche.
- Le « bloc 3 » (article L 2253-3) : thèmes relevant de la priorité de l'accord d'entreprise sur l'accord de Branche.

Pourtant dans le « bloc 3 » se trouvent par exemple les congés trimestriels, qui n'ont rien de « supplétif » pour les salariés ! Les salariés de la CCN 66 y sont très attachés, car ils viennent en contrepartie de nombreuses contraintes et anomalie de rythme de travail.

Aussi, l'ensemble des organisations syndicales demande un engagement écrit à Nexem afin que les dispositions actuelles de la Convention Collective soient « garanties » de façon à éviter que des négociations locales, par association, puissent y déroger.

Commentaire FO : Pour contrer l'effet des Ordonnances Macron sur nos garanties collectives, **FO revendique** haut et fort la nécessité de verrouiller le maximum de garanties au niveau de la branche. **FO encourage** les salariés de la 66 à se regrouper, s'organiser. Il est essentiel que **FO obtienne** des résultats conséquents **aux élections professionnelles** pour éviter la signature d'accords majoritaires dans leurs associations. **Pour FO**, la résistance doit s'organiser dans chaque association. En même temps, un rapport de force massif doit se préparer pour obtenir l'abrogation de ces ordonnances et stopper les contre-réformes régressives et antisociales. **STOP !**

3. Politique salariale 2018

La conférence salariale a publié le taux directeur de l'enveloppe budgétaire du secteur pour 2018 : + 1 %, déconstruit de la façon suivante : 0.67 % GVT (Glissement Vieillesse Technicité), 0.02 % effet report des avenants de 2017 sur 2018. Il reste 0.31 % pour la politique salariale !

Pour NEXEM, compte tenu de la situation du régime de prévoyance, il est fort probable qu'une partie soit utilisée pour relever le taux de cotisations.

Par ailleurs, pour le syndicat employeur, la négociation en cours sur la révision de l'annexe 11 (Assistants Familiales) doit aboutir avec un relèvement des salaires, il s'agit donc de réserver une part pour cet effet.

CGT, FO et SUD demandent que la valeur du point soit augmentée à 4.50 € et plus exactement à 4.56 €. Une telle augmentation ne couvrirait que le rattrapage du décrochage des salaires de la CCNT 66 par rapport au coût de la vie depuis qu'ils sont bloqués. Ce n'est donc qu'un rattrapage salarial !

Pour les Organisations Syndicales, un avenant doit être signé en ce sens. Même si le résultat de la demande d'agrément est connu d'avance, il est urgent d'envoyer un message au ministère sur la situation salariale très critique de notre secteur.

NEXEM annonce qu'ils ne feront pas de proposition d'avenant salarial tant que les avenants en cours « Prévoyance » et « Assistants Familiales » ne sont pas finalisés. Pour NEXEM le reliquat devra alors prévoir l'effet report puis peut-être permettre un avenant salarial. Autant dire : NE RÊVEZ PAS !!

FO intervient pour rappeler que si l'augmentation des salaires est un des éléments qui peut améliorer les conditions de travail et ainsi réduire les causes d'arrêts de travail courts, longs, et de mise en invalidité, il est impératif que les 2 thèmes de négociation, « Prévoyance » et « Politique Salariale », soient traités séparément et non pas sous le seul aspect de l'austérité budgétaire.

Commentaire FO : le dérapage qui conduit à cette parodie de négociation doit être dénoncé. **FO revendique** le retour à la libre négociation et la fin des budgets encadrés par des enveloppes définies par le législateur (loi de financement de la sécurité sociale et ONDAM). Ce sont des choix économiques, oh combien guidés aujourd'hui par une orientation politique « libérale ». La réalité des besoins des personnes accompagnées ou prises en charge, la situation économique des plus démunis, et même la situation économique des salariés n'entrent plus jamais en ligne de compte.

À nouveau FO constate qu'en dehors d'un rapport de force, aucune augmentation salariale digne de ce nom ne verra le jour.

Avant le point suivant, les Organisations Syndicales demandent à nouveau une suspension de séance pour échanger entre elles des deux points suivants à l'ordre du jour.

4. Assistants Familiaux

Plusieurs séances de négociation ont déjà eu lieu. Les Organisations Syndicales font valoir à tour de rôle les revendications qu'elles souhaitent voir aboutir.

- **Sur l'obligation de formation**, afin qu'elle soit effective dans l'année qui suit l'embauche, pour que le budget de formation intervienne en plus de celui du plan de formation, pour que des conditions optimum soient réunies. Les Organisations Syndicales souhaitent que soit rédigée une phrase de la façon suivante : l'employeur s'engage à tout mettre en œuvre pour permettre l'accès à la formation qualifiante sur du temps de travail effectif.
- **Sur l'indemnité forfaitaire**, la CFDT propose qu'au-delà de 26 jours d'accueil (d'une même personne) par mois, le salaire soit de $1/26^{\text{ème}}$ par jour supplémentaire majoré en heures supplémentaires à raison de 25 %, et qu'une majoration soit prévue en cas d'accueil de plusieurs enfants au-delà de 26 jours. Pour NEXEM la formulation ne convient pas.
- **Sur la sujétion exceptionnelle**, lors de l'accueil d'un enfant avec une pathologie sévère, pour que l'assistant familial touche le salaire maximum conformément à son agrément lorsqu'il accueille un enfant dont les troubles ne permettent pas d'en accueillir d'autres. Pour NEXEM ce n'est pas une priorité puisqu'une indemnisation est déjà en place. La commission qui détermine le degré de dépendance détermine l'indemnisation, qui peut varier en fonction du département. Pour les Organisations Syndicales, l'avenant doit comporter des garanties sur ce sujet.
- **Sur les jours fériés**, la CFDT suggère que tous les jours fériés soient acquis aux assistants familiaux, à raison d'une valeur de $1/26^{\text{ème}}$ du salaire,
- **Sur l'indemnité d'attente et la faculté d'avoir plusieurs employeurs**, NEXEM répond qu'il n'est pas nécessaire de contraindre dans la convention, que dans la pratique les assistants familiaux se débrouillent seuls ! Ce n'est pas l'avis des organisations syndicales qui veulent obtenir des garanties,
- **Sur des temps obligatoires d'analyse de la pratique**
- **Sur le licenciement** en cas d'absence d'enfant à confier, pour qu'il soit reconnu comme un licenciement économique.

FO intervient particulièrement sur deux points : la structuration et le montant du salaire, et le repos. **Pour FO**, il est inacceptable que le syndicat employeur baisse le coefficient conventionnel à partir de la 3ème année d'ancienneté « au bénéfice » de l'indemnité d'accueil. Nous ne cautionnons pas le principe du salaire à l'activité, c'est-à-dire plus le salarié accueille d'enfants, mieux il est payé. Ce serait un recul social alors que le syndicat employeur et les Organisations Syndicales de salariés s'accordent à dire qu'il y a un problème de recrutement sur l'ensemble du territoire : les conditions de travail et surtout les conditions de rémunération ne sont pas attractives. **Pour FO**, c'est la fonction globale d'accueil qui devrait être relevée pour être mise en valeur.

Aujourd'hui, nombre de situations difficiles font que les assistants familiaux accueillent TRÈS rarement trois enfants. Le salaire reste donc peu attractif pour des contraintes fortes. **FO demande l'augmentation de la fonction globale d'accueil et donc l'augmentation des coefficients conventionnels.**

→ **Sur le repos, pour FO** le régime dérogatoire des assistants familiaux, des salariés des lieux de vie et des villages d'enfants, pose un réel problème auquel il faudra bien répondre, car il ne respecte pas le droit européen, en particulier **sur le repos quotidien qui ne peut être inférieur à 11 h.**

NEXEM dit être attentif à ce sujet, et que l'orientation qui est prise actuellement de « désinstitutionnalisation » rend nécessaire de faire évoluer le statut des assistants familiaux. Pour NEXEM, ceci n'est qu'une étape.

Commentaire FO : Une étape vers quoi ? Le grand champ conventionnel annoncé depuis des années ? Au prix duquel plus rien n'est négocié, actualisé, amélioré dans notre convention collective ! FO reste constante sur le sujet : **DÉFENSE ET AMÉLIORATION DE LA CCN 66 !**

5. CPPNI (Commission Paritaire Permanent de Négociation et d'Interprétation)

Le point est reporté, car une organisation syndicale n'est plus présente (pour des raisons de transport).

6. Questions diverses

Depuis la loi EL Khomri et la mise en place obligatoire d'une CPPNI, la branche doit collecter les accords d'entreprises : une adresse mail va donc être créée à cet effet.

La CGT demande à NEXEM des explications sur son rapprochement médiatisé avec l'UNA (une des organisations syndicales patronales de l'Aide à Domicile). Pour NEXEM il s'agit uniquement de travailler à construire des innovations sociales dans les régions et de faciliter les parcours interbranches. Pour NEXEM il n'y a aucune ambiguïté, les deux champs conventionnels restent bien distincts.

Commentaire FO : NEXEM se veut là encore « moderne » et « innovant ». Il se pourrait pourtant que la recette suivie soit bien plus ancienne que le syndicat employeur veut bien l'avouer ! Ne cherche-t-il pas à accompagner l'orientation qui vise à prioriser l'accompagnement en dehors des institutions, accompagnement moins « coûteux » pour les budgets, et à mettre « en concurrence » des parcours professionnels dont le coût du travail s'avèrerait moins élevé ? **FO revendique** le financement du secteur à hauteur de ses besoins et la défense des diplômés nationaux.

Une question est également posée sur la fin du CITS. NEXEM évalue que la baisse du crédit d'impôt sera moins importante que le CITS actuel, car les pouvoirs publics ne prennent pas en compte les allègements dits Fillon, dont bénéficie le secteur.

NEXEM apporte également un point en question diverse. NEXEM souhaite dans sa quête d'outils chiffrés faire une demande paritaire à UNIFAF pour obtenir une extraction de l'enquête emploi. NEXEM rappelle à nouveau sa volonté de négocier à un niveau étendu (la BASS : champ d'activité associatif sanitaire et social). Et l'enquête emploi quinquennale est réalisée sur ce champ étendu. NEXEM fera une proposition de courrier paritaire à la prochaine séance.

Prochaines CNPN :

2 mai : Prévoyance, salaires minima hiérarchiques, minimum conventionnel (FO demande que le minimum conventionnel actuellement à 348 soit relevé à 371).

15 juin : Politique salariale, CPPNI, Assistantes Familiales

Puis : 14 septembre, 16 octobre, 14 novembre, 7 décembre 2018.

Paris, le 03 mai 2018

Pour la délégation FO : Laetitia BARATTE, Bachir MEDANI, Corinne PETTE,
Stéphane REGENT