



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CNPN CCNT 66 2 MAI 2018

RÉGIME DE PRÉVOYANCE : POUR LES SALARIÉS LE MAINTIEN DE SALAIRE DOIT ÊTRE GARANTI

COMMISSION
NATIONALE
PARITAIRE DE
NÉGOCIATION

CCNT 66

Ordre du jour :

1. Validation des relevés de décision du 10 AVRIL 2018
2. Prévoyance
3. Salaires Minima hiérarchiques
4. Minimum conventionnel
5. Questions Diverses

Sont présents pour les employeurs : NEXEM
Et pour les organisations syndicales : CFDT, CGT, FO et SUD.

1. Validation du Relevé de Décision

Relevé de décisions du 10 avril 2018 : approuvé à l'unanimité sous réserve d'une modification demandée par FO. Concernant la négociation sur les Assistants Familiaux, FO demande que soit ajouté un point qui a été omis, à savoir que la baisse des coefficients conventionnels sur la fonction globale d'accueil est inacceptable.

2. Prévoyance

Rappel : Le régime de prévoyance 66 est en cours de renégociation pour qu'il soit « corrigé » - pour reprendre l'expression de NEXEM. Le but est de rééquilibrer les comptes qui sont déficitaires depuis l'exercice 2016. À cet effet, le travail technique indispensable se poursuit depuis aout 2017. À partir de celui-ci et des différents scénarii retenus, la négociation continue.

Suite à la dernière réunion de négociation, le 30 mars 2018, des échanges techniques ont eu lieu avec les organismes assureurs, l'actuaire conseil de la branche et les collèges salariés et employeurs. **FO a pris toute sa place** dans cette élaboration en tant que Présidente de la CNPTP (Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance), mandatée par le collège salarié. Ces échanges ont permis de recentrer les discussions à partir de **la volonté indéfectible de mutualiser les risques** entre l'ensemble des associations 66 qui adhèrent au régime, de façon à **garantir collectivement et également à tous les salariés des conditions de maintien de salaire et d'indemnités complémentaires en cas de maladie, d'invalidité ou de décès.**

Les scénarii issus de ces échanges sont présentés par l'actuaire (conseil) de la branche.

Ce que nous avons obtenu des organismes assureurs : l'étalement du rééquilibrage du régime sur plusieurs années, avec un résultat estimé en 2020 à – 10 millions d'Euros.

Ce qui va très certainement changer :

1 - le passage de **l'expression de la garantie incapacité** (arrêt de travail) **et de la garantie invalidité** du salaire net **en salaire brut**.

Depuis l'avenant 322 (1^{er} janvier 2011), ces garanties étaient exprimées en net, à hauteur de 100 % du salaire net, puis de 97 % au 1^{er} septembre 2015 avec l'avenant 332.

C'est-à-dire qu'aujourd'hui, un salarié en arrêt de travail est garanti de toucher 97 % de son salaire net. À l'avenir, ce sera un pourcentage de son salaire brut.

Toute la question est de négocier ce pourcentage du brut. En effet, en fonction du curseur, il provoquera plus ou moins l'augmentation du montant de la cotisation. Il impliquera également une modification de l'indemnisation en cas d'arrêt de travail pour maladie : le montant du pourcentage en brut aura plus ou moins pour effet soit le maintien de l'existant soit une perte de salaire plus conséquente.

Commentaire FO : à partir du 1er janvier 2018, les salariés ont constaté « une dite hausse de leur salaire net » toute relative sur leur fiche de paye.

Cet écart « positif », lorsqu'il existe, est lié à la différence entre la hausse de la cotisation sociale généralisée de 1,7 point (CSG) et la suppression progressive des cotisations chômage et maladie de 2,4 points et de 0,7 point sur l'année 2018.

Selon les instituts de prévoyance et les sociétés d'assurance, cette mesure a des conséquences. En effet, la hausse du salaire net entraîne mécaniquement une hausse des prestations en cas d'arrêt de travail lorsque celles-ci sont exprimées en net. Or le régime étant déjà en fort déficit, qui va prendre en charge le « surcoût » ? L'expression en brut des indemnités permet de minimiser l'impact dont la charge à coup sûr serait portée en partie par les salariés.

Non seulement la baisse des cotisations sociales abaisse le salaire différé du salarié que représente la Sécurité Sociale par exemple, mais aussi elle amène le salarié à cotiser davantage à son régime de prévoyance : c'est la double peine ! Décidément, la loi de financement de la sécurité sociale 2018 a un goût bien amer pour les salariés ; entre l'article 70 qui met fin à l'opposabilité des financeurs de financer les accords collectifs des établissements qui ont contracté un CPOM et la hausse de la CSG et la baisse des cotisations sociales pour les salariés.

La revendication du collègue salarié est unanime : 78.5 % du salaire brut (ce qui représente 97 % du net).

Les scénarii des assureurs vont de 77 % à 78,5 % et la cotisation varie en conséquence de + 10 % à + 14 %.

2 – **La garantie décès sera diminuée.** Elle était en 2006 de 200 % (avenant 300), en 2011 de 350 %, en 2015 à 250 %. Elle repassera en 2018 à 200 % du salaire annuel.

Pour rappel : En cas de décès des assurés cadres ou non cadres, ou d'Invalidité Absolue et Définitive (3ème catégorie Sécurité sociale) ou IPP (Incapacité Permanente Partielle) d'un taux égal ou supérieur à 80 % il est versé au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires (tels que définis à l'article 2.2 de l'avenant 322), un capital actuellement de 250 % du salaire annuel de référence (tel que défini à l'article 6.2 du même avenant).

Le capital pour orphelin est maintenu (en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint alors qu'il reste des enfants à charge).

Le montant des rentes éducation et handicap et la rente substitutive du conjoint ne seront pas modifiés.

Les organisations syndicales demandent alors à NEXEM de faire connaître sa position sur ces scénarii de rééquilibrage, et également d'apporter conformément à son engagement lors de la dernière réunion, sa proposition pour agir sur les causes des arrêts de travail et d'invalidité, c'est-à-dire très concrètement quelles améliorations des conditions de travail la fédération d'employeurs va t'elle engager pour endiguer l'augmentation des arrêts de travail et les passages en invalidité ?

NEXEM introduit son propos par son refrain habituel : leurs adhérents sont inquiets du contexte budgétaire, de l'arrivée de la taxe d'apprentissage, de la fin du CITS qui ne sera pas compensée par la baisse de « charges », de la baisse des financements...

NEXEM indique vouloir aboutir rapidement, et proposera un avenant au plus tard le 15 juin. NEXEM annonce également un autre élément non négociable pour eux : la cotisation prévoyance continuera à être partagée 50/50 entre employeurs et salariés.

Sur l'étalement du retour à l'équilibre (- 10 millions en 2020) NEXEM dit se trouver contraint à l'accepter, que c'est leur part dans la négociation, et qu'on en est là parce que la négociation aurait pris du retard !!

Commentaire FO : c'est quand même une attitude particulière de reprocher à la Commission d'avoir pris du retard alors qu'à la réunion précédente les discussions ne pouvaient pas avancer parce que NEXEM n'avait pas de mandat pour négocier ! Ainsi, nous continuons à nous interroger sur la véritable volonté à terme du syndicat employeur quant à la défense du régime de prévoyance au sein de la convention collective 66 !

Ils expriment ensuite vouloir un régime « responsable », ce qui signifie pour eux 77.5 % du brut pour les garanties incapacité et invalidité, 200 % pour le décès et le maintien des rentes actuelles. Ils argumentent leur proposition en rappelant que leurs adhérents sont lésés par rapport à la CCNT51 ou d'autres régimes qui sont moins chers !

Alors que les organisations syndicales avaient exprimé à l'unanimité que le niveau des garanties de l'avenant d'origine, constitutif du régime, à savoir l'avenant 300, est un seuil indépassable et que ces garanties devaient absolument et à minima être préservées, NEXEM propose une expression de la garantie incapacité à 77,5 % c'est-à-dire en deçà (78 %) ! Pour FO ce ne sera pas acceptable, la CGT réagit de la même façon.

FO intervient pour signifier qu'une fois encore seules les préoccupations budgétaires des employeurs sont mises en avant. Pourtant, la situation économique des salariés devrait être, elle aussi, prise en considération, car elle a des conséquences sur le régime de prévoyance. **Des conditions de travail difficiles et des conditions de vie dégradées par la régression économique, c'est un mélange explosif pour la santé des salariés !**

De plus, ne faut-il pas rappeler que notre secteur associatif et non lucratif est issu du militantisme et de la solidarité ? Où sont passées les valeurs fondatrices, pourtant inscrites dans les statuts des associations, lorsqu'il s'agit de mutualiser les « risques lourds » de leurs salariés ?

Puis NEXEM annonce avoir maintenant un mandat pour agir vers une baisse de la « sinistralité » et une amélioration des conditions de travail. Ils annoncent une mesure en direction des associations : créer une contrainte conventionnelle imposant l'alimentation d'un fonds dédié qui serait géré dans le cadre du « dialogue social local ». NEXEM dit vouloir obliger la mise en place d'actions de prévention par ce fonds dédié, au niveau local.

Les organisations syndicales réagissent. Au-delà de vouloir enfin contraindre par la Convention Collective, ce qui serait une avancée, vouloir construire aujourd'hui un paritarisme local fait doucement sourire ! Avec la diminution drastique de nombre de représentants dans les Instances Représentatives du Personnel, la « fusion » de leurs prérogatives et la mise en place du CSE qui rogne copieusement les moyens des représentants des salariés !

FO rappelle qu'il est très certainement judicieux d'interroger les modes d'organisation du travail, mais qu'il est illusoire de miser sur le « dialogue social local » au moment même où il est percuté par des mesures restrictives et même destructrices. Pour FO la proposition d'un fonds dédié peut rejoindre les travaux en cours sur le Fonds de Solidarité Prévoyance, et doit être gérée au niveau national sous couvert d'une contrainte conventionnelle forte.

Réponse de NEXEM « le dialogue social **local**, c'est notre pari ».

Commentaire FO : la position de NEXEM d'introduire un dialogue social local sur la prévoyance n'est pas anodine. Elle est le prolongement de l'esprit de la Loi Travail et des Ordonnances Macron à savoir prioriser la négociation au local au détriment de celle au niveau de la branche. Pour FO, c'est à la branche que revient de fixer le cadre qui contraint les employeurs à améliorer les conditions de travail et non pas au niveau de l'entreprise où le rapport de force est plus difficile à établir !

FO veut des garanties nationales.

En tout état de cause, si ce fonds dédié venait à être créé, ce ne pourrait être qu'une cotisation supplémentaire. En aucun cas elle ne pourrait être au détriment des moyens mis au service du régime de prévoyance !

La CGT ajoute que cette mesure est précipitée, qu'elle ne se laissera pas « tordre le bras ».

Cette mesure |annoncée par NEXEM, par surprise, vient cristalliser la négociation du régime sur ce sujet. **FO demande de recentrer le débat**, d'autant que NEXEM n'a aucun élément concret à concéder. Ce fonds dédié serait alimenté par un pourcentage de la masse salariale mais NEXEM ne peut pas fournir le montant !

La discussion reprend sur les paramètres du régime. NEXEM n'a pas donné suite à la revendication concernant le maintien de salaire à 97% du salaire net par une contrainte conventionnelle. Pour rappel : **FO avait demandé d'inscrire** dans la convention le maintien des 97 % du net en cas d'arrêt maladie, dont 78,5 % du brut serait pris en charge par le régime de prévoyance et le delta à la charge des employeurs.

FO exprime alors que la négociation devra être entre 78 et 78,5 % du brut au maximum. C'est une concession importante de la part des organisations syndicales de salariés. La CGT s'exprime également fortement en ce sens.

Aussi cette concession est indissociable d'une contrepartie : la mise en place de la subrogation dans le régime de prévoyance. Cette mesure n'a pas de coût supplémentaire pour les associations, c'est une avance de trésorerie. Avec les budgets sur trois années, ce n'est pas un obstacle !! (rires)

Commentaire FO : la subrogation : L'employeur perçoit en lieu et place du salarié, les indemnités journalières de sécurité sociale et de prévoyance afin de les lui reverser.

Pour **FO**, la mise en place de la subrogation obligatoire est un élément très important. En effet, la subrogation vient mettre fin aux difficultés rencontrées par nombre de salariés en arrêt maladie qui se retrouvent parfois plusieurs mois à attendre de toucher leurs garanties prévoyance. Des situations très critiques sont connues par toutes les organisations syndicales.

FO demande une suspension de séance. La négociation dure depuis plusieurs heures et tous les arguments semblent avoir été déployés. À l'issue de cette suspension de séance, le collège salarié annonce unitairement ses décisions :

- Sur l'annonce par NEXEM de la création d'un fonds dédié local, le collège salarié ne se prononce pas tant qu'il n'a pas des éléments concrets et demande à NEXEM de produire un écrit sur ce sujet.
- Sur les paramètres correctifs du régime, les garanties de l'avenant 300 (78 % du brut arrêt de travail et 200 % capital décès) avec en contrepartie la mise en place généralisée de la subrogation, sont les garanties minimums indépassables. Ceci est non négociable pour les 4 organisations syndicales.

Il est décidé paritairement :

- NEXEM enverra un écrit sur son projet de fonds dédié avant la prochaine CNPTP du 23 mai 2018.
- L'actuaire de la branche informe les assureurs des avancées de la négociation et leur demande une note technique sur la mise en place de la subrogation.

3. Salaires Minima Hiérarchiques

Dans la poursuite de la dernière séance de négociation (*cf. Compte Rendu CCNT 66 du 10 avril 2018 - fnasfo.fr*), les employeurs proposent à la Commission une nouvelle formulation de l'avenant ainsi qu'une note paritaire explicative sur la suppression de l'IRTT (Indemnité de Réduction du Temps de Travail).

Pour **FO**, les modifications apportées depuis la dernière séance ne correspondent pas à la revendication portée, à savoir l'intégration de la prime de sujétion spéciale de 8,21 % dans les grilles indiciaires.

NEXEM annonce ne pas vouloir modifier les grilles de classification, car ils ont pour projet de les revoir dans un autre cadre étendu sur le champ de la BASS. À nouveau le spectre d'une convention unique apparaît et plus inquiétant encore, NEXEM nous explique que « ce sont les compétences qu'on rémunère pas la classification » !

FO intervient fermement sur la défense des diplômes nationaux et non des compétences. Elle rappelle également à NEXEM les difficultés de négociations dans le champ de la BASS avec les dissensions entre employeurs. Aujourd'hui nous sommes dans la CCNT 66, et plus la CCNT 66 sera solide, plus nous serons en force pour préparer l'avenir. Elle engage NEXEM à défendre et améliorer la 66, et souligne que sans la 66 NEXEM n'existe pas !!

4. Minimum conventionnel garanti

À la demande de FO, un avenant est proposé pour modifier le minimum conventionnel qui est toujours dans la Convention Collective à 348 et 358 pour l'internat, alors que les grilles ont été réévaluées dernièrement (avenant 341). NEXEM propose 371 et 380 en internat.

Pour FO, il n'y a pas de raison de modifier les 10 points d'écart entre l'indice externat et internat et demande 371 et 381. NEXEM n'y semble pas opposé, une nouvelle proposition sera faite.

5. Questions diverses

Plusieurs points sont mis en « questions diverses ».

Par les organisations syndicales de salariés :

1 – sur l'application de l'avenant 340 (revalorisation du point à 3.77 rétroactive au 1^{er} février 2017) :

La CGT fait part de difficulté dans l'application de cet avenant pour les salariés qui ne sont plus en poste à la date d'aujourd'hui. Pourtant, cette mesure salariale est portable ce qui signifie qu'elle doit s'appliquer aux salariés qui ont travaillé depuis le 1^{er} février 2017.

La CFDT rappelle qu'il est important de régler ce problème en particulier pour ne pas mettre les associations en difficulté avec l'URSSAF.

NEXEM indique qu'ils répondront à cette question.

2 – Sur l'application de l'avenant 341 (revalorisation des grilles infra SMIC)

FO fait part des difficultés concernant l'application de cet avenant, en particulier sur le maintien de la prime différentielle. Certaines associations l'ont supprimé et des salariés perdent jusqu'à 70 euros sur leur salaire.

NEXEM annonce avoir publié une recommandation à ses adhérents pour que le salaire soit maintenu. Pour autant il ne partage pas l'interprétation de FO sur le calcul de l'indemnité différentielle. Sans surprise, leur interprétation est minimaliste.

Sur la demande de FO d'apporter des modifications à l'avenant 341 sur l'article concernant son application, NEXEM refuse catégoriquement.

Par NEXEM :

NEXEM propose un courrier paritaire à UNIFAF pour demander une extraction 66 de l'enquête emploi quinquennale qui vient d'être réalisée. NEXEM doit envoyer leur proposition aux organisations syndicales pour qu'elles émettent leurs propositions sur les critères retenus pour effectuer cette extraction.

Prochaines CNPN :

15 juin : Prévoyance, Salaires Minima Hiérarchiques

10 juillet : CPPNI, Assistantes Familiales

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

FO demande à NEXEM de prendre en compte un temps nécessaire de préparation pour les négociateurs. Pour la négociation du 15 juin, FO demande que les négociateurs soient convoqués sur deux jours, les 14 et 15 juin.

Paris, le 18 mai 2018

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