



# COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CNPN CCNT 66 10 JUILLET 2018

## COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE NÉGOCIATION CCNT 66

### Ordre du jour :

1. Validation du relevé de décision du 15 juin 2018
2. Salaire Minimum garanti
3. Salaires Minima hiérarchiques
4. Note paritaire d'application des avenants 340 et 341
5. Politique salariale 2018
6. Dispositions conventionnelles et institutions représentatives du personnel
7. Questions Diverses

## RÉGIME DE PRÉVOYANCE : FO EXIGE LA RÉOUVERTURE DES NÉGOS !

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

**La situation est inédite : l'avenant prévoyance signé par NEXEM et la CFDT a été frappé d'opposition par les trois organisations majoritaires CGT, FO et SUD.**

**FO a demandé** en amont de la Commission Nationale Paritaire de Négociation l'inscription à l'ordre du jour du sujet régime de prévoyance.

La séance débute par une déclaration liminaire de la CFDT. La CFDT demande **la poursuite des négociations et s'appuie sur une déclaration intersyndicale unanime de mars 2018** pour soumettre un nouvel avenant.

**FO intervient** pour rappeler son attachement au paritarisme et à la défense des garanties collectives, et en particulier le régime de prévoyance mutualisé au niveau de la Branche. Pour cela, elle demande la réouverture rapide de négociations. **FO défend** la pratique de la négociation et la recherche d'accord majoritaire.

Les employeurs expriment avec insistance ne pas avoir de mandat de leur conseil d'administration pour rouvrir les négociations.

NEXEM veut faire porter la responsabilité de la situation aux organisations syndicales qui ont fait valoir leur droit d'opposition en brandissant la menace de la résiliation du régime. À plusieurs reprises ils vont insister lourdement sur les conséquences de la résiliation, le solde des comptes, etc..

**FO redit clairement comment se sont passées ces négociations pour que la responsabilité de la situation actuelle soit bien attribuée à son responsable :**

Les organisations syndicales de salariés ont été force de propositions tout au long des 8 mois de négociations, elles ont consenti à des efforts très importants pour trouver une issue. Les revendications des organisations syndicales ne sont ni farfelues ni exagérées, elles sont légitimes et raisonnables. Rappelons par exemple que la mise en place de la subrogation n'a aucune incidence financière, c'est uniquement une avance de trésorerie.

Demander la garantie du versement mensuel des prestations pour lesquelles les salariés cotisent, c'est du bon sens, pas une extorsion de fonds !

Face à cela, NEXEM impose un « cheval de Troie » dans l'avenant avec une « obligation d'investissement prévention » qui serait cogérée localement. Les organisations syndicales ne sont pas dupes. Cette mesure pourrait viser à exonérer les employeurs de leurs obligations légales en matière de santé et de sécurité, et chercherait à le faire porter par la cogestion aux instances représentatives du personnel.

Quel message nous envoie l'organisation patronale NEXEM quand elle refuse de mettre en place la subrogation (qui ne coûte rien) et qu'elle veut imposer dans le même temps le prélèvement d'une cotisation supplémentaire sur les budgets (0,1 % de la masse salariale brute) ? Comment doit-on le prendre ? Que doit-on imaginer quand cela fait des années que l'on n'obtient rien ?

Rappelons-nous, le 15 juin, les organisations syndicales ont tout fait pour trouver un consensus qui emporterait la majorité. **FO a insisté** pour prolonger la négociation. NEXEM n'a rien voulu entendre. NEXEM a clôturé les débats et mis l'avenant à la signature. CGT, FO et SUD ont quitté la séance.

NEXEM a fait le choix de se retrouver avec un avenant minoritaire, seule la CFDT avait annoncé son intention de signer. NEXEM a délibérément choisi de se passer de la majorité des organisations syndicales, certainement persuadée qu'elles ne feraient pas valoir leur droit d'opposition par crainte de résiliation du régime par les assureurs.

Dans ces conditions, les organisations syndicales majoritaires se sont retrouvées contraintes. Il ne restait que le droit d'opposition pour défendre le paritarisme, les garanties des salariés, la pratique franche et loyale de la négociation.

**Pour FO**, NEXEM est pleinement responsable de la situation.

Les employeurs refusent depuis des années de prendre en compte la réalité des conditions de travail et n'entendent pas les revendications des salariés.

Aujourd'hui, NEXEM voudrait faire croire qu'une mesure « d'obligation d'investissement prévention » viendrait améliorer les conditions de travail, alors que chacun sait, quelle que soit la place qu'il occupe dans le secteur social et médico-social, que seule une augmentation conséquente des moyens des établissements pourra endiguer l'augmentation des arrêts de travail et l'augmentation des passages en invalidité.

Depuis des années **FO réclame** des moyens à hauteur des besoins : il manque des places dans les établissements, il manque des postes, les salaires sont trop bas et le recrutement devient un problème majeur dans certains départements.

NEXEM demande aux organisations syndicales de préciser leurs demandes afin de les présenter à leur Conseil d'Administration qui aura lieu dans la semaine.

**Les organisations syndicales, à l'issue d'une suspension de séance, font part unanimement de :**

- La volonté de poursuivre les négociations
  - Prendre une date pour la semaine prochaine
- Elles rappellent leur volonté d'aboutir avant le 30 juillet, date avancée par les assureurs pour décider d'une résiliation ou non.

**De plus, CGT, FO et SUD demandent :**

- La mise en place de la subrogation au 1<sup>er</sup> janvier 2019
  - Le retrait de la mesure « obligation d'investissement prévention » locale.
- Sur leur revendication du maintien de salaire à 6 mois pour tous les salariés, cadres et non cadres, CGT, SUD et FO acceptent de la remettre en discussion et dans cette dynamique souhaitent que des négociations soient ouvertes sur l'amélioration des conditions de travail.

NEXEM reviendra vers les organisations syndicales à l'issue de son Conseil d'Administration prévu le 12 juillet 2018 pour confirmer ou infirmer une date de rencontre la semaine suivante.

Au moment où nous écrivons ces lignes, NEXEM accepte de poursuivre la négociation. Une séance de négociation aura lieu le 20 juillet 2018.

### **1. Validation du relevé de décision du 15 juin 2018**

Le relevé de décision est validé.

### **2. Salaire minimum garanti**

Avec l'avenant 341 les premiers échelons des grilles de classification qui débutaient sous le SMIC ont été relevés. Le salaire minimum conventionnel doit être mis en conformité avec cette évolution.

Ainsi, l'article 2 de l'annexe 1 de la Convention collective sera modifié de façon à remplacer les indices 348 et 358 (en internat) par les indices 371 et 381.

**FO note** que NEXEM a entendu sa demande de monter l'indice 380 à 381. En effet, dans l'avenant 341, que nous n'avons pas signé du fait qu'il était « au ras des pâquerettes », NEXEM a fait le choix de faire débiter la grille Agent de Service intérieur en internat à 380.

**Pour FO**, il y a toujours eu 10 points d'écart entre les indices minimum garantis externat et internat. Il n'y avait aucune raison de le modifier.

L'avenant est mis à signature jusqu'au 4 septembre.

**Pour FO**, le minimum garanti par la convention 66 n'a fait que décroître depuis plus de 20 ans. En 1995, il représentait presque 300 Euros de plus que le SMIC. Aujourd'hui, c'est le SMIC qui sert de boussole....

**FO ne s'associera pas à cette dégradation.**

### **3. Salaires minima hiérarchiques**

**Pour rappel**, il est question de « verrouiller », dans la convention collective, les salaires minima hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1 du Code du travail, issu des

ordonnances MACRON. Ce verrouillage garantit l'impossibilité pour les employeurs d'y déroger par accord d'entreprise.

NEXEM n'a pas retenu la demande de FO d'intégrer la prime de 8.21 % dans les indices des grilles de classification. NEXEM n'a pas non plus modifié le préambule, comme demandé par FO, de façon à engager l'impérativité des dispositions conventionnelles de manière à maintenir au mieux les garanties à l'ensemble des salariés de la CCNT 66. NEXEM s'est de nouveau cantonné à garantir, dans cette proposition d'accord, les primes liées uniquement à l'emploi et non aux situations d'emploi, comme la prime concernant les salariés travaillant en Centre Éducatif fermé ou renforcé, ou encore la prime des éducateurs de prévention.

**Pour FO** cet accord est minimaliste.

De plus, NEXEM intègre, dans cet accord, une disposition visant à faire disparaître du bulletin de paye la ligne concernant l'indemnité de réduction du temps de travail. Cette indemnité est intégrée dans les indices conventionnels depuis le passage aux 35 h, mais, dans de nombreuses associations, elle apparaît toujours sur la fiche de paye. Il subsiste un désaccord : les organisations syndicales, pour éviter toute mauvaise interprétation, demandent de ne pas employer le terme « supprimée » et de le remplacer par « intégrée définitivement ». NEXEM s'arcboute justement pour un risque d'interprétation.... Dans l'autre sens !

#### **4. Note paritaire d'application des avenants 340 et 341**

Les avenants 340 (augmentation de la valeur du point à 3,77 euros rétroactive au 1<sup>er</sup> février 2017) et 341 (évolution des grilles salariales qui étaient sous le SMIC) posent de sérieux problèmes d'application. Et particulièrement en ce qui concerne les primes différentielles qui sont versées lorsque le salaire indiciaire est inférieur au SMIC.

**Pour FO**, l'ancienneté ne doit pas être comptée dans la comparaison du salaire et du SMIC. Des jurisprudences vont en ce sens.

Pour NEXEM, l'ancienneté n'est pas prise en compte dans la comparaison et la prime différentielle disparaît au profit du salaire indiciaire qui a été relevé. NEXEM a souhaité rédiger une note paritaire afin d'inscrire une dégressivité de la prime différentielle et d'éviter des pertes sèches.

**FO ne s'associera pas à cette note.** C'est une position partagée par les organisations syndicales.

Les salaires concernés ne vont plus augmenter pendant des années, même lorsque les salariés changeront d'indice, jusqu'à concurrence de la prime différentielle qu'ils percevaient avant l'application de l'avenant 341. **FO dénonce** l'attitude de NEXEM qui semble ne pas mesurer l'injustice de cette mesure. Si les salaires étaient sous le SMIC, c'est bien du fait d'une politique salariale inexistante depuis des années avec une valeur du point distancée depuis longtemps par la revalorisation du SMIC.

Au-delà de ces éléments d'appréciation, les salariés concernés, qui voudront faire valoir le maintien de leur prime différentielle, n'auront d'autres choix que de saisir la justice prud'homale. **FO interpelle** NEXEM sur la responsabilité qu'il prend en engageant ainsi des coûts pour la collectivité. NEXEM n'a pas toujours eu cette position et a reconnu qu'à une époque les deux interprétations sur la prise en compte ou non de l'ancienneté

étaient possible. Quelle étude de la situation a mené NEXEM avant de prendre cette décision en défaveur des salariés ? Combien cela représente de salariés ? Quels coûts ?

**FO rappelle :**

- que ce sont les salariés les moins bien payés qui sont visés par cette mesure,
- que c'est une mesure qui s'éteindra dans le temps puisque les nouveaux embauchés ne sont pas concernés.

NEXEM maintient sa position. C'est navrant !

**5. Politique salariale 2018**

D'emblée NEXEM annonce ne plus avoir de mandat depuis l'opposition sur le régime de prévoyance.

Pour NEXEM, la politique salariale est conditionnée par le coût de l'avenant prévoyance.

**FO a mandat** de son congrès fédéral pour revendiquer une valeur du point à 4.50 euros. C'est le montant pour rattraper le décrochage entre la non évolution des salaires dans la CCNT 66 depuis 25 ans et l'évolution du coût de la vie.

**FO interpelle** les employeurs comme chaque année sur la gravité de la situation qui continue à se détériorer. Aujourd'hui il y a un tel décrochage entre le niveau de salaire et l'intensification du travail, la charge de travail, le niveau de diplômes requis que notre secteur se retrouve face à un problème d'ampleur : des difficultés de recrutement. Des exemples sont donnés avec des fonctionnements auprès d'agence d'intérim pour les remplacements.

NEXEM reconnaît les difficultés de recrutement, mais seulement pour les « métiers en tension » (entendez « les métiers mal payés »). Mais NEXEM ne change pas sa posture d'un iota : pas d'avenant en dehors de l'enveloppe, sinon pas d'agrément.

**FO rappelle** qu'une augmentation des salaires participerait à baisser les causes des arrêts de travail (plus de reconnaissance, plus de moyens pour faire face aux aléas de la vie), et qu'en plus, cela permet mécaniquement une augmentation et donc une amélioration du régime de prévoyance.

Le sujet de la politique salariale est reporté en septembre, dans l'attente de l'impact du régime de prévoyance sur l'enveloppe dédiée à la CCNT 66...

**6. Dispositions conventionnelles et institutions représentatives du personnel**

Depuis août 2017 et l'application des ordonnances MACRON, certains articles de notre convention collective deviennent caducs de par la disparition de leur objet. Comité d'Entreprise, CHS-CT et Délégués du personnel disparaissent. Le nouveau CSE (Comité Social et Économique) doit être en place dans toutes les associations au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020. **Pour FO cette négociation est une priorité.**

**FO a demandé** l'ouverture de négociations pour actualiser les dispositions conventionnelles et garantir a minima l'existant conventionnel.

**Commentaire FO :** NEXEM défend et encense le dialogue social local depuis 2 mois en voulant faire cogérer l'obligation de prévention dans le futur avenant prévoyance. Le dialogue social local, c'est tout d'abord des moyens concrets pour faire fonctionner les instances, pour les élus et les représentants syndicaux. Nous sommes donc curieux des savoir de quelle cohérence NEXEM sera porteur sur ce sujet, et serons très attentifs aux propositions qui seront faites.

Les organisations syndicales annoncent d'ores et déjà des revendications :

- A minima, le niveau des dispositions conventionnelles doit être maintenu
- La participation des suppléants aux réunions du CSE
- La désignation des délégués syndicaux doit être facilitée
- Garantir les dispositions extralégales, comme le budget social de l'ancien Comité d'Entreprise....

La négociation est ouverte et est portée à l'ordre du jour du 14 septembre sous l'intitulé « Titre II de la CCNT 66 : Droit Syndical ».

## **7. Questions Diverses**

RAS

### **Prochaines CNPN :**

18 ou 20 juillet :

#### **Ordre du jour :**

- Régime de prévoyance

14 septembre 2018

#### **Ordre du jour :**

- CPPNI,
- Politique salariale,
- Titre II CCNT 66 (droit syndical),
- CPPNI,
- Assistantes Familiales

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

Paris, le 17 juillet 2018

**Pour la délégation FO**

Laetitia BARATTE, Éric DENISET, Corinne PETTE, Stéphane REGENT