



# VALEUR DU POINT A 4 EUROS : FO ENGAGE NEXEM A SE POSITIONNER et SIGNE EN SÉANCE

COMPTE-RENDU  
CONVENTIONNEL  
CNPN CCNT 66  
24 JANVIER 2019

COMMISSION  
NATIONALE  
PARITAIRE  
EXCEPTIONNELLE  
DE NÉGOCIATION  
CCNT 66

## Ordre du jour :

1. Validation du relevé de décisions de la CNPN du 7 décembre 2018
2. Présentation Enquête Emploi 2017
3. Complémentaire santé
4. Politique salariale 2019
5. Assistants Familiaux
6. Titre II de la CCN66
7. CPPNI
8. Congés pour enfants malades
9. Questions diverses

Sont présents pour les employeurs : NEXEM

Et pour les organisations syndicales : CFDT, CGT, FO, SUD et CFTC

À noter le retour de la CFTC à la table des négociations : suite à la restructuration des branches imposée par le gouvernement (Loi Travail et Ordonnances MACRON), la Convention Collective des Médecins Spécialistes (IDCC 1001) est fusionnée à la CCNT 66. Comme la CFTC était représentative dans cette branche, elle revient à la table des négociations dans l'attente du prochain arrêté de représentativité (prévu en 2021).

NEXEM ouvre la séance par les traditionnels vœux de nouvelle année, et nous annonce une année chargée en négociations, en particulier avec la négociation à venir du renouvellement du contrat du régime de complémentaire santé 66.

**Pour FO, il n'est pas question que la complémentaire santé embolise les négociations, la politique salariale reste la priorité absolue !!**

## 1. Validation des relevés de décisions de la CNPN du 7 décembre 2018

Le relevé de décision est approuvé sous réserve de l'intégration des modifications apportées.

**La séance débute par la lecture de 2 déclarations liminaires, CGT/FO puis SUD.**

« Dans le contexte social et économique actuel, de plus en plus compliqué pour les salariés, la CGT et FO dénoncent les **attitudes déloyales et méprisantes** du syndicat employeur de la CCNT du 15 mars 1966 (NEXEM).

À de trop nombreuses reprises, les Organisations Syndicales de Salariés ont demandé à pouvoir disposer des documents inhérents à la séance de négociation en amont de celle-ci, de manière à obtenir un mandat de leurs instances respectives. Pour autant, alors que Nexem s'y est engagé lors de la CNPN du 7 décembre dernier, il nous faut les relancer pour obtenir le chiffrage des droits existants dans la CCNT66 (dans le cadre du travail sur

le titre II). De la même manière, la remise en séance des documents demandés ne permet pas un travail de négociation efficace. Bien que ne disposant d'aucuns temps de préparation de ces séances, les OSS font l'effort de fournir leur(s) proposition(s) en amont de la CNPN ; permettant le travail d'analyse et le vote d'un mandat précis par rapport à la problématique évoquée. Comment donc accepter que Nexem annonce de manière récurrente ne « pas avoir de mandat de leur Conseil d'Administration » sur un point pourtant inscrit dans l'ordre du jour de la CNPN ?

À l'instar du gouvernement actuel, le syndicat employeur semble ne pas prendre conscience de la réalité du terrain ; annonçant même leur refus de négocier toute amélioration conventionnelle (CNPN du 7 décembre 2018) !

Il est en outre étonnant, concernant la politique salariale notamment, d'entendre le positionnement de Nexem, qui reconnaît des « salaires indécents » dans notre branche, et qui dans le même temps, rechigne à signer un avenant qui porterait la valeur du point à 4 euros. Quand bien même il ne serait pas agréé, il enverrait un message politique fort quant aux besoins des salariés du secteur qui ont perdu, en 20 ans, plus de 30 % de leur pouvoir d'achat !

Dans le même esprit, comment peut-on appréhender la question de la dégradation des conditions de travail (le secteur passant en tête de la sinistralité, tous secteurs professionnels confondus, devant celui du BTP), quand Nexem propose de « mettre ce sujet en balance » contre celui des droits syndicaux et la mise en place de « Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail dans les CSE ?

La définition du terme de « négociation » (ed. Larousse) est celle-ci : « *discussions entre partenaires sociaux en vue d'aboutir à un accord* ».

La CGT et FO se posent la question sur la volonté réelle de NEXEM de vouloir négocier quand ce syndicat employeur oppose systématiquement une fin de non-recevoir et refuse toute avancée salariale. »

**Nous en appelons donc à la responsabilité des employeurs pour arrêter ce « jeu de dupes », dont les principaux perdants sont les salariés !**

**La CGT et FORCE OUVRIERE revendiquent :**

1. Le rattrapage de la perte du pouvoir d'achat avec la mise en œuvre d'une réelle politique salariale avec une revalorisation immédiate de la valeur du point, à hauteur de 4 euros minimum
2. Des moyens humains et financiers à hauteur des besoins des salarié.e.s du secteur, en termes de prise en compte et d'amélioration des conditions de travail
3. Des réelles négociations sur la base de moyens « loyaux » entre le syndicat employeur et les Organisations Syndicales de Salariés (temps de préparation, de trajet ; communication préalable des documents à étudier en CNPN, etc.)

**FO demande** que l'ordre du jour soit modifié pour que la politique salariale soit traitée en priorité. Compte tenu de la présence d'UNIFAF prévue dans la matinée, et pour ne pas faire

attendre les intervenants, il est convenu de traiter la politique salariale impérativement à la reprise des travaux à 14 heures.

## 2. Présentation Enquête Emploi 2017

La Commission Paritaire a demandé à l'observatoire d'UNIFAF d'extraire les éléments concernant la CCNT 66 de la dernière Enquête Emploi.

Les données Enquête Emploi 2017 sont accessibles sur <https://enquete-emploi.unifaf.fr/>. Les données spécifiques à la CCNT 66 seront publiées en même temps que ce compte rendu sur le site [fnasfo.fr](https://fnasfo.fr) (onglet négociations).

Quelques chiffres :

**329 307 salariés.** La CCNT 66 représente 42 % du secteur Sanitaire, Social et Médicosocial à but non lucratif.

Les grandes évolutions à noter depuis la dernière Enquête Emploi de 2012 sont :

- L'augmentation de l'ambulatoire au détriment de l'hébergement
- Les fusions-absorptions continuent et augmentent
- 5.6 % des salariés travaillent dans les sièges sociaux, ce qui représente une augmentation de 83 % en 5 ans.
- Toujours des besoins continus en recrutement confrontés à un déficit de candidature.

## 3. Complémentaire Santé

La période quinquennale du contrat collectif de complémentaire santé vient à terme au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Un nouvel appel d'offres doit être réalisé pour envisager la poursuite du régime mutualisé au niveau de la Convention Collective. Pour que ce régime soit dit « responsable » il doit répondre à certains critères, en contrepartie les employeurs bénéficient d'exonérations de taxes.

L'actuaire (ARRA Conseil) fait aujourd'hui une présentation technique des éléments d'évolutions législatives, et en particulier :

- Le RAC 0 (Reste À Charge zéro) appelé également le 100 % Santé : il s'agit de la mise en place sur trois ans de soins optiques, dentaires et d'audioprothèses sans reste à charge pour l'assuré, à condition de choisir les produits dans les gammes ad hoc.
- Le PLFSS 2019 (Projet de loi de finances de la Sécurité Sociale) :  
A noter par exemple : l'augmentation de la taxe sur les complémentaires santé, avec la transformation du forfait médecin traitant en taxe pour aider les installations dans les déserts médicaux... ; la fin des contrats ACS (aide à la complémentaire santé) puisque l'ACS est fusionnée à la CMU-C ; ou encore une nouveauté inquiétante : des bases de remboursements temporaires !

**Commentaire FO :** Derrière ces évolutions techniques se cache une ambition politique peu vertueuse : la liquidation de la Sécurité Sociale :

Le chef de l'état avait fait la promesse de campagne du 100 % santé quand il n'était encore que candidat à l'élection présidentielle. Si ce dispositif qui s'impose à présent peut paraître

séduisant (être remboursé à 100 % de ses frais de santé), son interprétation ne peut être séparée de la loi de Financement de la Sécurité Sociale de 2019, qui, elle, n'a pas l'objet d'une communication de campagne électorale. Alors que les salariés ne cotisent plus depuis octobre 2018 à l'Assurance Maladie, la Loi de Financement de la Sécurité Sociale prévoit pour les employeurs leur exonération à la Sécurité Sociale de plus de 20 milliards de cotisations sociales. La Sécurité Sociale ne fonctionnerait donc plus à terme par des cotisations, mais par une fiscalisation dont « la réaffectation » reste aussi incertaine que celle de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) mise en place en 1991, cette même CSG qui a augmenté de 1,7 % en 2018 pour tous les salariés et une grande partie des retraités. Qui va donc payer le Reste A Charge 0 ? Le risque est qu'à terme les cotisations des régimes complémentaires de santé s'envolent... Les salariés vont donc être davantage mis à contribution.

Inacceptable ! Alors que la Sécurité Sociale de 1945 fonctionnait sur le principe selon lequel « chacun cotise en fonction de ses moyens et est soigné en fonction de ses besoins ». Le principe du reste à charge 0 est plus que jamais le suivant : chacun aura la santé qu'il pourra se payer. Il y a ceux qui ne pourront se payer que le panier de soins minimum avec une gamme de soins limitée (le Prix Limité de Vente permettra-t-il de garantir une qualité ?) et ceux qui pourront se payer de niveaux de soin plus élevés.

#### 4. Politique salariale

FO et CGT ont adressé un courrier à NEXEM en amont de cette réunion pour souligner la nécessité d'aboutir à une réelle revalorisation des salaires :

#### **POLITIQUE SALARIALE : L'URGENCE**

##### **L'urgence salariale n'est plus à démontrer.**

Dans la CCNT 66, cela fait 10 ans que les salaires sont bloqués. En effet, ce ne sont pas **les misérables revalorisations** de la valeur du point (+ 3 centimes en 10 ans) ou de la prime de sujétion spéciale (qui vient de passer de 8.21 à 8.48 % pour les non cadres, ce qui correspond à une ridicule augmentation de 4 euros bruts mensuels) de ces dernières années qui contrediront notre propos. Que dire du niveau des entrées de grilles de classification dans la CCNT 66 et du blocage de leur progression ?! Alors que l'avenant 341 avait supprimé les indices infra-SMIC depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, il n'aura fallu que 12 mois pour que le SMIC soit à nouveau plus favorable que les premiers salaires dans la CCNT 66 ! CGT, FO et SUD n'étaient pas signataires et avaient dénoncé l'insuffisance de ces mesures.

De plus, les menaces qui pèsent sur nos assurances collectives (assurance maladie, assurance chômage...) viennent impacter à la fois nos salaires différés, à la fois nos droits. Il est inacceptable aujourd'hui par exemple, que les cadeaux faits au patronat par le gouvernement par le biais du CICE et du CITS, transformés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 en allègement de cotisations sociales, ne reviennent pas aux salariés.

Aujourd'hui, encore plus qu'hier, **la situation sociale et salariale en France est tellement dramatique** que même le Président de la République, pourtant connu pour ses contre-réformes anti-sociales, a été obligé de le reconnaître.

Lors de son allocution du 10 décembre 2018 en réponse à la colère légitime qui s'exprime dans tout le pays, il a engagé les entreprises à verser une prime pouvant aller jusqu'à 1000 euros par salarié.

Les organisations syndicales ne sont pas dupes, il s'agit surtout de communication et non pas de prendre en compte réellement la situation économique et sociale des salariés.

Alors qu'il n'y a aucune loi qui oblige les employeurs à le faire, la situation, elle, l'impose de plus en plus.

**Nous demandons donc à NEXEM de prendre ses responsabilités.**

Lors de la CNPN du 24 janvier 2019, NEXEM doit apporter une réponse concrète. Nous demandons que la politique salariale soit traitée prioritairement. Nos revendications sont les suivantes :

- **L'augmentation de la valeur du point à hauteur d'au moins 4 euros**
- **L'amélioration de toutes les grilles de classification en fonction de l'ancienneté**
- **L'augmentation de l'indemnité d'entretien et de la rémunération des assistants familiaux**
- **L'augmentation d'au moins 50 points d'indice des coefficients d'internat**
- **Un 13<sup>ème</sup> mois pour tous**

Lors de la dernière CNPN du 7 décembre 2018, FO avait proposé en séance un avenant portant la valeur du point à 4 euros. A nouveau l'avenant est mis sur la table et FO le signe en séance. Le délai de signature est ouvert de ce jour jusqu'à la prochaine CNPN du 1<sup>er</sup> mars 2019.

NEXEM refuse de s'engager en séance et informe qu'ils ne prendront pas de décision avant la conférence salariale (qui aura lieu le 14 février) ni avant la réunion de leurs instances internes. L'ensemble des organisations syndicales et patronales sait pertinemment que cet avenant « ne rentrera pas » dans l'enveloppe financière qui sera allouée. Aujourd'hui ce n'est pas la question. Il s'agit de libre négociation prenant en compte la réalité des salariés du secteur. La situation est dramatique, médiatisée et connue de tous. Il ne suffit pas de dire « nous partageons votre analyse, nous sommes d'accords » puis de se réfugier derrière l'enveloppe d'austérité accordée au secteur pour refuser toute signature d'avenant. Il est temps de prendre ses responsabilités. Il est temps de mettre le ministère face à ses décisions lourdes de conséquences.

La CFDT demande à NEXEM de chiffrer les allègements de cotisations sociales. NEXEM s'engage à présenter le chiffrage pour la prochaine réunion.

FO demande à NEXEM de se positionner sur un 13<sup>ème</sup> mois de salaire pour tous.

NEXEM explique avoir communiqué au Premier Ministre et à l'ensemble des Présidents de Conseils Généraux pour soutenir le versement de la prime MACRON (dite pour le pouvoir d'achat).

FO revendique des mesures pérennes.

## **5. Assistants Familiaux**

NEXEM répond aux revendications posées lors de la dernière séance de négociation :

Sur le **cumul d'emploi possible**, NEXEM « ne promeut pas le cumul avec des activités d'autres secteurs ». NEXEM propose la rédaction suivante :

### **Article 3 - Agrément**

*L'assistant·e familial·e, pour pouvoir exercer en cette qualité, doit être titulaire de l'agrément prévu par l'article L. 421-2 du code de l'action sociale et des familles décidé par le Président du Conseil départemental du lieu de résidence*

*Il est rappelé que toute personne obtenant son diplôme d'État d'assistant familial ou un diplôme équivalent doit en informer les services chargés de l'agrément.*

*Conformément à l'article L. 423-34 du code de l'action sociale et des familles, le contrat passé entre la structure qui l'emploie et l'assistant·e familial·e peut prévoir que l'exercice d'une autre activité professionnelle ne sera possible qu'avec l'accord de l'employeur. L'employeur ne peut refuser son autorisation que lorsque l'activité envisagée est incompatible avec l'accueil du ou des personnes déjà confiées. Ce refus doit être motivé.*

Sur la **présomption d'innocence**, NEXEM ne souhaite pas introduire d'élément relevant du Code Pénal dans l'avenant et précise que ce problème peut concerner l'ensemble des salariés de la CCNT 66.

Sur le **repos hebdomadaire** (week-ends), NEXEM refuse d'introduire une notion de temps de travail. C'est donc un refus alors que cette revendication est portée unanimement et fortement par les organisations syndicales. A nouveau, FO explique concrètement (une assistante familiale FO est présente pour la négociation) la nécessité de mettre en place des relais afin d'octroyer à minima un week-end par mois aux assistantes familiales.

La CFDT réitère sa demande de majoration de salaire au-delà du 26<sup>ème</sup> jour, ceci afin d'encourager la mise en place de relais.

C'est un refus de la part de NEXEM sur ce sujet.

Sur la **revalorisation des grilles de salaire**, NEXEM ne retient pas la proposition de FO qui s'appuie sur la classification des AMP **en internat**. Sur le chiffrage du coût de la mesure demandée par la CFDT, NEXEM apporte les précisions suivantes :

- La grille proposée par NEXEM représente 1.13 % de la masse salariale, pour un coût de 130 millions d'euros.
- La grille proposée par FO représente 2.27 % de la masse salariale.

### **Explications :**

Ci-dessous la grille de classification proposée par NEXEM.

Elle s'appuie sur la grille de classification de la CCNT 66 (annexe3) du métier d'AMP **en externat**.

La fonction globale d'accueil (FGA) représente 35 % du coefficient. Puis s'ajoute 40 % par enfant accueilli.

	FGA			avec 1 enfant (FGA+coef)			avec 2 enfants (FGA+coef)			avec 3 enfants (FGA + coef)		
	coeff	rémunération	Rém CASF	coeff	rémunération	Rém CASF	coeff	rémunération	Rém CASF	coeff	rémunération	Rém CASF
Début	138,60	566,83 €	501,50 €	295,00	1 206,46 €	1 203,60 €	468,00	1 913,98 €	1 905,70 €	640,00	2 617,41 €	2 607,80 €
Après 1 an	141,75	579,71 €		300,00	1 226,91 €		473,00	1 934,43 €		645,00	2 637,85 €	
Après 3 ans	146,30	598,32 €		305,00	1 247,36 €		478,00	1 954,87 €		650,00	2 658,30 €	
Après 5 ans	151,20	618,36 €		310,00	1 267,81 €		483,00	1 975,32 €		655,00	2 678,75 €	
Après 7 ans	156,80	641,26 €		315,00	1 288,25 €		488,00	1 995,77 €		660,00	2 699,20 €	
Après 10 ans	161,35	659,87 €		323,00	1 320,97 €		493,00	2 016,22 €		665,00	2 719,65 €	
Après 13 ans	165,90	678,48 €		332,00	1 357,78 €		498,00	2 036,67 €		670,00	2 740,10 €	
Après 16 ans	170,10	695,66 €		341,00	1 394,59 €		511,00	2 089,83 €		681,00	2 785,08 €	
Après 20 ans	174,30	712,83 €		349,00	1 427,30 €		523,00	2 138,91 €		698,00	2 854,61 €	
Après 24 ans	180,60	738,60 €		362,00	1 480,47 €		542,00	2 216,62 €		723,00	2 956,85 €	
Après 28 ans	185,50	758,64 €		371,00	1 517,28 €		557,00	2 277,96 €		742,00	3 034,55 €	

xxx évolution des coefficients par rapport à l'avenant 305

xxx coefficient infra CASF, dans l'avenant 305

**FO fait une nouvelle proposition** : prévoir dans l'avenant l'application de la grille NEXEM dès l'agrément de l'avenant, et la grille FO au 1<sup>er</sup> janvier 2020.  
NEXEM accepte d'y réfléchir pour la séance du 1<sup>er</sup> mars 2019.

Sur **la revalorisation des frais d'entretien**, la proposition de FO a été présentée en séance, NEXEM y répondra lors de la prochaine séance.

FO souligne une difficulté : ces indemnités figurent sur le bulletin de paie, donc c'est pris en compte pour l'obtention de la prime d'activité.

FO précise que la CAF prend de plus en plus en compte dans les revenus d'activité les différentes d'indemnités. Elle réclame des trop-perçus (48.000 euros dans les Pyrénées Atlantiques) aux Assistantes Familiales car elles ne savaient pas qu'il fallait ajouter les indemnités d'entretien, de vêture...

Nexem précisera les éléments techniques lors de la prochaines CNPN.

## 6. Titre II (CSE)

La négociation est au point mort, les organisations syndicales de salariés estiment que les moyens du nouveau CSE ne peuvent être en dessous des moyens qui existaient avec les anciennes Instances Représentatives du Personnel DP, CE, CHSCT.

NEXEM refuse toute amélioration de leurs propositions initiales, qui dérogent peu à la loi, outre le maintien du budget des Activités sociales et culturelles à 1,25 % (quel que soit l'effectif de l'établissement), et les prérogatives du CSE entre 11 et 50 salariés qui doit être consulté sur des sujets déterminés.

Les organisations demandent une interruption de séance à l'issue de laquelle ils demandent la convocation d'une journée de travail en préparation de cette négociation indispensable au fonctionnement de la représentation du personnel dans les établissements.

NEXEM explique que ses adhérents ne veulent plus aucune évolution dans la CCNT 66 (sous-entendu ils veulent une convention unique). Mais NEXEM rajoute que ses adhérents sont attachés au dialogue social.... Faudrait savoir !!

FO indique qu'elle aimerait avoir communication des éléments chiffrés des budgets consacrés aux IRP avant les Ordonnances Macron et depuis leur application. FO rappelle que le nouveau cadre légal conduit à une perte massive des droits, à travers les heures de délégation, et le nombre d'élus. FO rappelle également que la valeur du point n'a évolué que de 3 centimes en 10 ans, et prévient que le secteur va finir par craquer. FO insiste sur le fait que la CPNN doit rester vecteur de progrès social.

FO fait le parallèle avec ce qui se passe aujourd'hui dans le pays et l'État qui n'écoute pas depuis des années les revendications des organisations syndicales : le résultat est là, la révolte s'exprime et se poursuit.

## 7. CPPNI

FO relève une avancée sur les temps de préparation et espère parvenir à des dispositions similaires à ce qui existe dans la CCNT51.

A défaut d'accord sur le nombre de personnes pouvant siéger en CNPTP, FO propose d'augmenter la composition des organisations syndicales en CNPTP en entérinant l'usage appliqué jusqu'alors.

Compte tenu de l'heure, le sujet et les suivants sont reportés. Pour la CCPNI, il est convenu de faire des propositions par courrier.

### **Prochaines CNPN : le 1<sup>er</sup> mars 2019**

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

- Politique salariale
- Assistants Familiaux
- Complémentaire santé

Paris, le 04 mars 2019

**Pour la délégation FO :** Elisabeth ANDRES, Laetitia BARATTE, Bachir MEDANI, Corinne PETTE et Stéphane REGENT