



L'URGENCE DE LA SITUATION SOCIALE FACE A L'IMMOBILISME PATRONAL

FO EXIGE DES NEGOCIATIONS

**COMPTE-RENDU
CONVENTIONNEL
CMP 66/79 - CHRS
15 SEPTEMBRE 2023**

Commission Mixte Paritaire

Ordre du jour :

1. Validation du CR du 27 juin 2023
2. Politique salariale
3. Prévoyance 66 et complémentaire santé CHRS
4. Assistants familiaux
5. Statut des surveillants de nuit et maitresses de maison
6. Congés trimestriels
7. Congés enfants malades
8. Intégration des CHRS dans la CCNT66
9. Répartition des fonds paritaires
10. Questions diverses

Sous la Présidence du Président de la Commission Mixte (PCM) : Monsieur Benjamin REDT, représentant de la DGT (Direction Générale du Travail) ;

Sont présents pour les employeurs : NEXEM (AXESS)

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

La séance s'ouvre par la lecture de deux déclarations liminaires, FO et SUD, dont les préoccupations se rejoignent. **Ras-le-bol de l'immobilisme des employeurs, de leur refus répété de négocier à cette table de négociation. Les conséquences de leur attitude sur les conditions de travail et les salaires dans le secteur sont inacceptables. Ils maintiennent cette posture de pur principe, quoi qu'il en coûte aux salariés, depuis des années, malgré l'urgence de la situation dans les établissements et services.**

Malgré la description d'exemples concrets de la situation, malgré la gravité des prises de parole, les employeurs répondent toujours à côté, et nous rabattent à nouveau les oreilles avec « LA réponse à tout » : leur projet de convention unique.

Le représentant de la Direction Générale du Travail, qui préside les travaux, tente d'expliquer que l'obligation de négocier est respectée puisqu'elle s'exerce sur une autre table de négociation. Ce qui ne satisfait pas les organisations syndicales. FO rappelle que le législateur n'agit pas en dehors du temps et de l'espace, qu'il est urgent de prendre en compte la situation concrète du secteur, et d'arrêter d'opposer les tables de négociations.

Non, une CCUE n'est pas prête à être négociée.

Non, le projet employeur ne répond pas aux revendications portées par les représentants des salariés.

FO, soutenue par SUD et la CGT, exige l'ouverture de négociations sur les points portés à l'ordre du jour et en premier les salaires ; la CFDT demande à minima la transcription des évolutions législatives dans les garanties conventionnelles. Les employeurs refusent et ne jurent que par la CCUE, encore et encore.

Lorsque les représentants des employeurs sont interrogés sur la situation dans les établissements et services et la souffrance des salariés, ils répondent que c'est la même situation dans tous les secteurs (manque de personnels, problèmes de recrutement, inflation...) !!!

Rien n'y fera, pas même l'obligation légale de négocier, pas même la prise en compte des évolutions législatives, comme la Loi Taquet pour les assistants familiaux, ou encore la décision de la cour européenne sur les congés payés. Rien, la hiérarchie des normes suffira bien. Les salariés et leurs employeurs continueront à engorger les tribunaux plutôt que de mettre la convention collective en conformité.

FO ne se résignera pas.

1. Validation du compte rendu du 27 juin 2023

Le compte rendu est validé après des modifications et corrections de quelques coquilles.

2. Politique salariale

FO rappelle ses revendications :

- 183 euros pour tous, tout de suite, et sans contreparties
- Augmentation immédiate des salaires à hauteur de l'augmentation du coût de la vie
- Augmentation immédiate de la valeur du point à minima à 4,82 euros et à 5 euros au 1^{er} janvier 2024 ;
- Rattrapage de 25 % de salaire à la suite du gel des salaires depuis plus de 25 ans

Les employeurs n'ont aucune information à apporter, ils attendent de connaître les enveloppes qui seront attribuées.

La FNAS FO fustige l'attitude des employeurs, elle rappelle la liberté de négocier, en dehors des enveloppes contraintes.

Ce sont les employeurs qui ont choisi ce mode de fonctionnement servile. Pour la FNAS FO, les négociations doivent se dérouler librement, en réponse aux besoins du secteur.

Notre secteur est soumis à agrément puisqu'il est financé par des fonds publics, ce n'est qu'après la négociation que le ministère agrée ou non les avenants signés.

3. Régime de prévoyance CCNT66

Le régime de prévoyance n'a pas fait l'objet de résiliation à titre conservatoire. Les discussions vont pouvoir se poursuivre à partir des comptes de résultats dès ce 19 septembre, date de la prochaine CNPTP.

Complémentaire santé – cotisation CHRS

Lorsque le régime de complémentaire santé a réuni les deux champs conventionnels en un seul régime interbranche, il a été décidé de ne pas augmenter la cotisation des salariés CHRS qui était plus basse que dans la CCNT66, et de la compléter (pour 10 %) par la réserve constituée par le précédent régime de complémentaire santé des CHRS. Aujourd'hui, cette réserve s'est vidée et le solde ne peut pas financer les 10 % de cotisations pour 2024. Il est donc nécessaire de décider de la méthode pour passer à une cotisation à 100 %. Soit en passant d'abord par une année à 95%, soit en attendant la fin complète de la réserve et en augmentant la cotisation de 10 % d'un seul coup au cours de l'année.

Pour FO, il y a également d'autres solutions. FO rappelle que le sujet de la politique salariale pourrait s'emparer de ce sujet. Aujourd'hui les cotisations du régime obligatoire 66/CHRS sont partagées à 50/50 entre employeurs et salariés. La part employeur pourrait être relevée de façon à moins faire peser sur les le salaire net des salariés.

4. Assistants Familiaux

FO explique une nouvelle fois dans quelle situation se trouvent les assistants familiaux du secteur associatif. La Loi Taquet et ses décrets d'application sont parus depuis plus d'un an. Il est temps de les transposer dans la convention collective, d'améliorer les garanties, de façon à apaiser les relations sociales. FO insiste également sur l'indispensable mise en place de week-ends de répit pour ces salariés qui travaillent à leur domicile. FO rappelle que de meilleures dispositions salariales sont délibérées par les conseils départementaux et que les assistants familiaux quittent pour ces raisons les emplois du secteur associatif.

La CGT, par la voie d'une assistante familiale présente en séance, expose concrètement la situation des assistants familiaux : avenant 351 non appliqué, les relais payés 20 euros bruts la journée, les prises en charge de plus en plus complexes, le manque de sécurité de ces professionnelles...

Les organisations syndicales insistent sur la méthode des employeurs qui consiste à vouloir détourner le sens de la loi, en proposant des avenants au contrat de travail prévoyant moins de places d'accueil que celles réellement effectuées, de façon à contourner l'obligation de maintien de salaire à 80 % des places « prévues au contrat ».

La CFDT insiste elle aussi sur la nécessité minimale de mettre à jour la convention collective avec les textes législatifs, pour éviter le recours au contentieux.

Une nouvelle fois, rien n'y fera, AXESS répond « droit dans ses bottes » : cela se négociera dans la CCUE !!

A la Saint Glinglin....

FO affirme que la CCUE ne répond pas aux problèmes des assistants familiaux. Impassibles, les employeurs renvoient une fois encore les salariés et leurs représentants à un hypothétique futur, les laissant en plan pendant tout ce temps-là.

5. Statut des Surveillants de nuit et Maîtresses de maison

Pour rappel, **FO** demande l'ouverture de négociations pour intégrer les Surveillants de nuit et les Maîtresses de maison dans l'annexe 3. Elles s'appuient sur la reconnaissance par l'état de ces deux métiers comme faisant partie des métiers « accompagnants éducatifs et social ».

Face à la réponse habituelle des employeurs (aucune négociation en dehors de la CCU), **FO** exprime l'incompréhension des salariés, une telle mesure permettrait à des salariés d'avoir par exemple immédiatement des congés supplémentaires (6 congés trimestriels au lieu de 3), ce qui serait une réelle amélioration dans la situation actuelle.

Ce serait également l'occasion d'une juste reconnaissance de leurs métiers d'accompagnement éducatif, métiers dont les établissements ont tant besoin.

Ce n'est pas le problème des employeurs. AXESS veut « TOUT embarquer dans le cadre conventionnel unique ».

Le constat, c'est que RIEN n'avance depuis des années.

6. Congés trimestriels annexe 10

FO porte cette revendication, historique, qui veut rétablir de l'égalité pour toutes les catégories de professionnels de l'annexe 10. AXESS répète une fois encore « ne pas avoir de mandat sur ce sujet, qui comme tous les sujets seront traités dans la CCUE ». Pour **FO** cette revendication n'a rien à voir avec une hypothétique CCUE.

Pour FO il s'agirait d'une façon de garder les salariés du secteur adulte, d'un avantage au maintien dans l'emploi ou à l'embauche

AXESS refuse de discuter sur ce sujet.

7. Congés enfants malades

FO a mis ce point à l'ordre du jour. Toutes les organisations syndicales souhaitent voir un texte conventionnel mettre fin aux conflits dans les établissements.

Les employeurs refusent.

8. Intégration des CHRS dans la CCNT66

FO, et les autres organisations syndicales, demandent que s'ouvrent des négociations suite à la fusion des champs conventionnels.

AXESS ne le souhaite pas, œuvre aujourd'hui pour avancer sur le champ de la BASSMS, et a le temps pour ce sujet puisqu'il reste 3 ans. AXESS rappelle que la CCNT de rattachement est la CCNT66. Qu'est-ce que cela laisse entendre ?

FO s'exprime fortement sur ce sujet qui laisse à l'abandon tous les salariés CHRS, ils ne savent plus quels accords vont leur être appliqués, d'autant que les informations données par les employeurs dans les établissements sèment une terrible confusion.

C'est un abandon conventionnel. Pour rappel, c'est bien NEXEM qui a tout fait pour aboutir à cette situation de fusion imposée aux salariés, et qui refusent aujourd'hui de procéder à la négociation de ce rapprochement forcé. Pour les organisations syndicales c'est scandaleux et déloyal.

9. Fonds paritaire 66

Le fonds paritaire de la CCNT 66, constitué depuis 2020 (avenant 360) prévoyait une cotisation et des moyens plus importants pendant les 3 premières années.

FO revendique le maintien du droit syndical, c'est-à-dire du nombre de bons paritaires mis à disposition des organisations syndicales. FO demande en conséquence des éléments chiffrés sur ce sujet avant de se prononcer sur la répartition des fonds restants.

Commentaire FO : Résumé de la séance, comme des précédentes :

Chaque organisation fait état de son mandat et point c'est tout. Aucune discussion n'est possible. Ce n'est pas une séance de négociation. Pour FO la loyauté des débats n'est pas respectée.

FO ne lâchera pas. Les autres organisations s'accordent également sur la nécessité de négocier à la table CCNT66/79/CHRS.

FO continuera à porter les revendications des salariés, et proposera des avenants de mise en conformité et d'amélioration des conventions collectives. L'attitude des employeurs n'est pas acceptable, et porte atteinte aux intérêts des salariés du secteur.

FO demande que tous les points soient maintenus à l'ordre du jour.

Prochaine réunion de la Commission Mixte Paritaire programmée :

Mardi 3 octobre à 9H 30

A l'ordre du jour

- 1.** Politique salariale
- 2.** Prévoyance CHRS et 66
- 3.** Complémentaire santé : réserve de convergence CHRS
- 4.** Assistants Familiaux
- 5.** Surveillants de nuit et maîtresses de maison
- 6.** Congés
 - Congés payés (cour européenne et jurisprudences)
 - Congés trimestriels
 - Congés enfants malades
 - Congés proches aidants
- 7.** Intégration des CHRS dans la CCNT66
- 8.** Fonds Paritaire non utilisés
- 9.** Questions diverses

Paris, le 21 septembre 2023

Pour la délégation FO : Bachir MEDANI, Laetitia BARATTE, Véronique MENGUY,
Corinne PETTE,

La CCNT 66 en chiffres	
Valeur du Point Au 1 ^{er} juillet 2022	3,93 euros
Minimum conventionnel Au 1 ^{er} juillet 2022	403
Minimum Conventionnel Sur-classement internat Au 1 ^{er} juillet 2022	413
Salaire minimum conventionnel 403 x 3,93 + 9,21 % Prime de sujétion spéciale	1729,66 euros brut
Salaire minimum conventionnel Sur-classement internat 413 x 3,93 + 9,21 % Prime de sujétion spéciale	1772,58 euros brut
SMIC Au 1 ^{er} mai 2023	1747,20 € brut

Les Accords CHRS en chiffres	
Valeur du Point Au 1 ^{er} juillet 2022	3,93 euros
Salaire minimum conventionnel 403 x 3,93 + 9,21 % Prime de sujétion spéciale	1729,66 euros brut
Salaire minimum conventionnel Groupe 5 (Éducateur spécialisé, Assistante sociale, Infirmière diplômée d'État, Éducateur jeunes enfants...) 444 x 3,93 + 9,21 % Prime de sujétion spéciale	1965, 63 euros brut
SMIC Au 1 ^{er} mai 2023	1747,20 € brut

Lexique

BASSMS : Branche Associative Sanitaire Sociale et Medico Sociale

NEXEM : Syndicat Employeurs

AXESS : Confédération des syndicats employeurs

CCUE : Convention Collective Unique Etendue

CNPTP : Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance

ANNEXES

PROPOSITION FO GRILLES REMUNERATION ASSISTANTS FAMILIAUX PRESENTEE CE JOUR (cf. point 2)

ASSISTANTS FAMILIAUX : GRILLE ANCIENNETE / MISE EN CONFORMITE



Depuis le décret du 31 août relatif à la rémunération des **Assistants Familiaux**, la rémunération minimum est fixée à 1 smic mensuel pour l'accueil du 1er enfant, et 70 smic horaire par mois pour l'accueil de chaque enfant supplémentaire. Ce décret s'applique au 1er septembre 2022.

Depuis le 1^{er} mai 2023 le SMIC brut mensuel est de 1747,20 euros, et le SMIC horaire 11,52 euros.

Dans la CCNT66, cela correspond à l'indice **408** : $(408 \times 3,93) + 9,21\%$ (147,68) = 1751,12 euros
70 SMIC horaires = 806,40 euros, cela correspond à l'indice **(188)** : $(188 \times 3,93) + 9,21\%$ (68,05) = 806,89

Pour FO, l'avenant 351, à commencer par la grille de classification, doivent être mis en conformité. La grille ci-dessous respecte l'évolution d'origine, en démarrant au minimum légal.

Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point, et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 9,21 % prévue par l'article 1 bis de l'annexe 1 à la CCN66.

Déroulement de carrière	Fonction globale d'accueil*	Rémunération pour l'accueil d'une personne : (incluant la fonction globale d'accueil) ²	Rémunération pour l'accueil d'une personne : INDICE DEBUT / SMIC	Rémunération pour l'accueil de deux personnes : (incluant la fonction globale d'accueil) ²	Rémunération pour l'accueil de deux personnes : INDICE DEBUT SMIC + 70 SMIC H (146% SMIC)	Rémunération pour l'accueil de trois personnes : (incluant la fonction globale d'accueil) ²	Rémunération pour l'accueil de trois personnes : INDICE DEBUT : SMIC + 140 SMIC H (192 % SMIC)
Début	138,60	295	408	468	596	640	784
Après 1 an	141,75	300	413	473	601	645	789
Après 3 ans	146,30	305	418	478	606	650	794
Après 5 ans	151,20	310	423	483	611	655	799
Après 7 ans	156,80	315	428	488	616	660	804
Après 10 ans	161,35	323	436	493	621	665	809
Après 13 ans	165,90	332	445	498	626	670	814
Après 16 ans	170,10	341	454	511	639	681	825
Après 20 ans	174,30	349	461	523	651	698	832
Après 24 ans	180,60	362	474	542	670	723	853
Après 28 ans	185,50	371	485	557	685	742	872

* Le coefficient applicable doit être multiplié par la valeur du point, et majoré de l'indemnité de sujétion spéciale de 8,48% prévue par l'article 1 bis de l'annexe 1 à la CCN66.

PROPOSITION FO PRESENTEE CE JOUR

Congés supplémentaires ANNEXE 10 CCNT66

PREAMBULE

Les interlocuteurs sociaux se sont réunis, ont échangé sur la situation actuelle du secteur et sur les préconisations en matière d'emploi des métiers du secteur social et médicosocial. Face à une crise du recrutement sans précédent, à une désaffectation des salariés, et toujours à une sinistralité importante, des mesures de prévention et d'amélioration des conditions de travail doivent être prises.

Partant du constat de disparités et d'inégalités du droit au congés supplémentaires, dans les champs conventionnels CCNT 66 et Accords CHRS, la question d'une amélioration de ce droit semble aujourd'hui nécessaire.

Dans l'immédiat, cet avenant vise à réparer l'injustice qui perdure depuis 40 ans, pour les salariés de l'annexe 10 qui sont privés du droit à congés payés supplémentaires.

Les congés participent sans conteste à l'amélioration des conditions de travail et par là-même à la prévention de la santé des salariés. Ils limitent l'épuisement professionnel et ainsi la démission des salariés, et contribuent in fine à la qualité du service rendu.

En conséquence, les interlocuteurs sociaux décident :

Article 1 : Révision des jours de congés supplémentaires

A compter du 1^{er} juillet 2023, les articles concernant les congés supplémentaires sont modifiés ainsi :

ANNEXE 10 : EST CREE UN ARTICLE 2 BIS

Les personnels visés par la présente annexe (**en dehors des métiers relevant des annexes 2 et 5**) en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la Convention nationale, ont droit au bénéfice de **SIX** jours de congé consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des TROIS trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, et pris au mieux des intérêts du service. La détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4^o alinéa de l'article 22.

ANNEXE 2 ET ANNEXE 5 :

Les personnels d'administration et gestion ainsi que les personnels des services généraux, travaillant dans des établissements relevant de l'annexe 10, se voient appliquer les articles de leurs annexes respectives :

ANNEXE 2 /ART. 6 - CONGES PAYES ANNUELS SUPPLEMENTAIRES

En sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la Convention nationale, les personnels visés par la présente annexe, ont droit au bénéfice de congés payés supplémentaires, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service, aux conditions suivantes :

Personnel non-cadre	TROIS jours consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, par trimestre
---------------------	---

La détermination du droit à ce congé exceptionnel, sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4^o alinéa de l'article 22.

(Modifié par Avenants n°30 du 26.05.1971 et n°137 du 23.01.1981)

ANNEXE 5 : ART. 8 - CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES

Sans que le fonctionnement des établissements et services en soit perturbé, les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la Convention nationale, ont droit au bénéfice de TROIS jours de congé consécutifs, non compris les jours fériés et le repos hebdomadaire, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel pris au mieux des intérêts du service ; la détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4^{ème} alinéa de l'article 22.

(Tel que modifié par Avenant n°11 du 06.06.1968)

Les articles précédents des annexes 2 et 5, sont appliquées aux salariés suivants issus de l'annexe 10 : Agent de planning, Agent magasinier/cariste et Agent manutentionnaire, Dessinateur, Agent commercial ou technico-commercial, Agent de méthode, Chef de fabrication.

ANNEXE 6 :

ART. 17 - CONGES PAYES ANNUELS SUPPLEMENTAIRES

Les dispositions suivantes en matière de congés payés annuels supplémentaires demeurent applicables aux cadres.

En sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la Convention Nationale, les cadres ont droit au bénéfice de congés payés supplémentaires, au cours de chacun des TROIS trimestres (sauf dispositions particulières aux cadres des centres de formation et instituts de formation) qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service, y compris les cadres travaillant dans un établissement de l'annexe 10.

ANNEXE 4 :

Les personnels paramédical non-cadre, travaillant dans des établissements relevant de l'annexe 10, se voient appliquer les articles de leurs annexes respectives :

ART. 6 - CONGES PAYES SUPPLEMENTAIRES

Sans que le fonctionnement des établissements et services en soit perturbé, les personnels visés par la présente annexe, en sus des congés payés annuels accordés selon les dispositions de l'article 22 de la Convention Collective Nationale, ont droit au bénéfice :

- Kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophoniste, orthoptiste, psychorééducateur, à plein temps et temps partiel : SIX jours de congés consécutifs,
- Autres personnels : TROIS jours de congés consécutifs.

Non compris les jours fériés et repos hebdomadaire, au cours de chacun des trois trimestres qui ne comprennent pas le congé annuel, pris au mieux des intérêts du service ; la détermination du droit à ce congé exceptionnel sera appréciée par référence aux périodes de travail effectif prévues au 4^{ème} alinéa de l'article 22.

(Tel que modifié par Avenant n°65 du 02.05.1975)