

PASSAGE DES ACCORDS CHRS À LA CCNT 66 : COMPRENDRE LA SITUATION POUR FAIRE APPLIQUER VOS DROITS



Par arrêté du 5 août 2021 (Journal Officiel du 7 août 2021), le ministère du Travail a procédé à la fusion administrative des champs conventionnels des accords collectifs CHRS (IDCC 0783) et de la convention collective du 15 mars 1966 (IDCC 0413), tout en désignant cette dernière comme la convention collective de rattachement (en application de l'article L. 2261-32 du Code du travail).

Si dans l'immédiat, les accords collectifs CHRS continuent donc à s'appliquer normalement, au terme de ce délai de 5 ans prévu le 8 août 2026, si aucun accord de rapprochement n'est conclu entre les partenaires sociaux de la Branche, ce sont alors les dispositions de la convention collective du 15 mars 1966 qui s'appliqueront de plein droit et se substitueront à celles des accords collectifs CHRS.

À l'exception de l'annexe 2, relative aux ateliers et chantiers d'insertion (ACI) qui serait maintenue comme des « stipulations spécifiques » au sens de la jurisprudence du Conseil constitutionnel (décision n° 2019-816 du 29 novembre 2019).

Précision importante : Qui est concerné par cette fusion obligatoire ?

Le passage automatique à la CCN 66 au 8 août 2026 ne s'impose qu'aux associations adhérentes au syndicat employeur NEXEM.

- Si votre employeur est adhérent à NEXEM : La bascule vers la CCN 66 est une obligation légale à laquelle il ne peut pas se soustraire.
- Si votre employeur applique les accords CHRS de manière «volontaire» (sans être adhérent) : Il n'est pas visé par l'arrêté de fusion obligatoire. Il peut choisir de rejoindre la CCN 66, mais il n'y est pas contraint par le calendrier du 8 août 2026.

Le conseil FO En cas de doute, demandez à vos délégués de vérifier si votre association cotise bien à NEXEM. C'est cette adhésion qui détermine si l'employeur est lié par la fusion.

Pourquoi en est-on là aujourd'hui ?


En 5 ans, le patronat de l'économie sociale, AXESS et NEXEM son bras armé dans la CCNT66 et les accords CHRS, a refusé d'ouvrir des négociations nationales. Soutenus par le ministère, ils voulaient faire disparaître la CCNT66 et les accords CHRS du paysage conventionnel en leur substituant une Convention Collective Unique Etendue qui n'existe toujours pas.

La résistance de FORCE OUVRIERE a permis d'empêcher cette forfaiture. Nous avons même permis, aux forceps, que les accords prévoyance et complémentaire santé soient négociés et prolongés afin de préserver au mieux les droits spécifiques qu'ils contenaient.

Nous avons proposé une nouvelle classification conventionnelle en novembre 2025 (<https://www.fnasfo.fr/vie-syndicale/les-propositions-fo-pour-la-fusion-ccnt66-accords-chrs/>) mais les employeurs l'ont refusée et la refusent toujours. Nos principes restent les mêmes à savoir, le maintien et l'amélioration des droits et garanties existants, même dans une nouvelle convention collective fusionnée. Nous espérons que ce questions/réponses répondra à vos attentes.

Peut-on négocier des accords d'entreprises de rapprochement avant le 8 août 2026 ?

OUI ! Il est tout à fait possible de négocier des accords au sein de votre association pour préserver vos avantages actuels. Mais comme toujours pour négocier, au niveau national ou local, il faut être deux : votre direction doit accepter de s'asseoir à la table des négociations avec vos délégués syndicaux FO.

 **Le point FO (Vigilance)** Soyez conscients que le cadre réglementaire rendra les marges de négociation très faibles au niveau local. De plus, il faut savoir que tout accord d'entreprise éventuellement conclu devra obligatoirement être soumis à la procédure d'agrément ministériel pour être applicable. Il est donc crucial de ne rien céder sans de solides garanties.

À défaut de négociation d'un accord dit « de convergence », l'employeur doit informer le CSE dans le cadre d'une réunion ordinaire ou extraordinaire avant toutes démarches auprès des salariés et ce par tous les moyens (articles L. 2262-5 et R.2262-1 du Code du travail).

Qu'impose une fusion administrée ?

Lors de ce passage, deux garanties fondamentales doivent s'appliquer :

- **Le maintien de vos acquis salariaux** : Votre rémunération globale ne peut pas baisser et vos droits individuels sont préservés.
- **Le bénéfice des droits de la convention collective d'accueil** : Vous devez profiter des dispositions spécifiques et des nouveaux avantages prévus par la CCN 66.

Est-ce que les accords d'entreprises, les Décisions Unilatérales de l'Employeur (DUE) et les usages en vigueur disparaissent ?


NON, ils ne disparaissent pas automatiquement avec la fusion.

Cependant, soyez vigilants : le syndicat patronal AXESS/NEXEM incite fortement les directions à les remettre en cause (à les annuler) pour faire des économies. Le but assumé des employeurs est d'éviter, comme l'écrit noir sur blanc l'association Avitarelle à ses salariés, « *tout cumul d'avantages ayant le même objet ou la même nature avec ceux prévus par la convention collective du 15 mars 1966, et de fait un surcoût financier pour l'association.* »

Concrètement, le principe juridique est qu'il n'est pas possible de cumuler deux avantages ayant exactement le même objet ou le même but. Dans ce cas, c'est le nouveau droit issu de la CCN 66 qui s'appliquera de plein droit et remplacera l'ancien.

Mais pour le reste, **OUI, vous conservez certaines spécificités importantes** :

- **La préservation de vos acquis individuels passés** : le syndicat patronal AXESS/NEXEM confirme formellement que « les situations antérieures issues de ces dispositions [CHRS] ne seront pas remises en cause ».
- **Vos droits contractuels et locaux** : Vos spécificités issues de votre contrat de travail (comme certaines indemnités de responsabilité considérées juridiquement comme contractuelles) sont maintenues. De même, vos accords d'entreprise, DUE et usages continuent de s'appliquer, à moins que votre direction n'engage une procédure légale de dénonciation pour éviter un cumul.

 **Rappel de vigilance** Ce sont les dispositions générales de la convention CHRS qui cesseront d'exister au 8 août 2026 (à l'exception de l'annexe 2 sur l'insertion qui pourrait être maintenue), d'où l'importance de vérifier comment vos droits locaux sont formalisés.

Ma prime du dimanche et des jours fériés (2 points par heure) est-elle maintenue ?

OUI ! La CCNT 66 prévoit exactement la même indemnité.

Vous continuerez donc à percevoir votre prime de 2 points par heure travaillée les dimanches et jours fériés. (Pour information, ce droit est formellement garanti par l'Article 10 de l'Annexe 1 de la CCN 66).

Mes 9 jours ouvrables de Repos Compensateur Supplémentaire (RCS) sont-ils

maintenus pour tous ?

OUI, mais sous un autre nom ! Ils deviennent des « Congés Trimestriels » (CT), car ils ont la même nature légale.

La très bonne nouvelle, c'est qu'en fonction de votre emploi (et de l'annexe de la CCNT 66 dont vous allez relever), vous allez soit conserver vos 9 jours, soit en gagner davantage :

- Au minimum 9 jours par an (3 jours par trimestre) : pour le personnel des services généraux, le personnel administratif, de gestion et certains personnels paramédicaux.
- 18 jours par an (6 jours par trimestre) : pour le personnel éducatif, social, pédagogique, ainsi que pour les cadres et les directions.
- Jusqu'à 24 jours maximum (cas particuliers) : pour certains de ces professionnels (ex : prévention, cadres), le nombre de jours peut monter jusqu'à 24 s'ils subissent des contraintes de service (sujétions) pendant le 3^{ème} trimestre (l'été).

Quels nouveaux avantages ou primes vais-je obtenir avec la CCNT 66 ?

En fonction de votre métier et de vos conditions de travail, la convention 66 prévoit des primes spécifiques qui viendront s'ajouter à votre salaire :

- **La prime d'internat (surclassement)** : Une majoration (de 10 à 21 points) pour les salariés qui subissent une « anomalie de rythme de travail ». Cela concerne ceux qui ont des horaires irréguliers incluant des services de soirée ou de nuit, combinés à des jours de repos hebdomadaires irréguliers (travailler certains week-ends par exemple).
- **L'indemnité pour les surveillants de nuit et maîtres(ses) de maison** : Une prime mensuelle supplémentaire de 7 points ajoutée à votre coefficient. *À noter : vous y avez droit que vous soyez diplômé (qualifié) ou non !*
- **Les congés d'ancienneté** (2 jours ouvrables par période de CINQ ans d'ancienneté dans l'entreprise avec un maximum de SIX jours). Votre palier d'ancienneté doit être atteint **avant le 31 mai 2026**. Après le 31 mai, les congés ne seront débloqués qu'à la période de congés de l'année suivante.

Les syndicats et leurs délégués syndicaux peuvent-ils négocier un accord collectif


de fusion dans l'association ?

Oui, avant le 8 août, mais rien n'oblige l'employeur à le faire. Lorsque vous recevez un courrier individuel cela semble clairement indiquer que votre employeur ne négociera aucun accord d'entreprise. Il préfère faire comme sa direction nationale AXESS/NEXEM à savoir, le tout individuel plutôt qu'un accord collectif.

Pourquoi recevez-vous des courriers individuels ?

En l'absence d'accord national, et si votre direction refuse de négocier un accord d'entreprise, la transition vers la nouvelle convention (CCNT 66) s'appliquera par le mécanisme légal de la fusion administrative, qui est d'effet obligatoire.

La loi n'oblige pas votre employeur à vous proposer un avenant à votre contrat de travail pour acter ce changement de convention. Le courrier individuel que vous recevez sert précisément à vous informer officiellement de votre futur reclassement (métier et coefficient).

 **Le point FO** Cette démarche de notification individuelle auprès des salariés ne peut légalement être faite qu'après l'information et la consultation de vos élus au CSE.

Si l'employeur ne le prévoit pas, puis-je exiger un entretien ?

OUI ! Vous avez parfaitement le droit de demander un entretien pour obtenir des explications claires sur les critères qui ont déterminé votre reclassement. Ne restez pas dans le flou : si votre direction ne vous propose rien, sollicitez-la par écrit pour fixer un rendez-vous.

Puis-je demander à être accompagné lors de cet entretien ?

OUI. Vous pouvez demander à être accompagné par un représentant du personnel mais la loi n'impose pas à l'employeur d'accepter sa présence.

Est-ce que cette notification de reclassement engage mon avenir salarial ?

OUI, absolument.

Même s'il ne s'agit pas d'un avenant à signer, ce reclassement valide définitivement votre nouveau positionnement dans la grille de la CCNT 66 et vos conditions de progression pour les années à venir. Si votre reclassement par assimilation est mal évalué, vous risquez de bloquer votre progression de carrière sur le long terme.

Comment réagir lors de l'entretien que j'ai sollicité ?

Puisque la procédure se fait par l'envoi d'un courrier individuel, c'est à vous de demander un rendez-vous pour obtenir des explications sur le choix de votre nouveau coefficient.

Dès lors, si la direction vous reçoit en entretien mais refuse que vous soyez accompagné par un représentant syndical :

- N'entamez aucune négociation sur vos fonctions réelles seul(e) face à votre direction ou un expert RH.
- Conservez précieusement votre courrier de notification de reclassement.
- Mettez fin à l'entretien et dites simplement : « *J'entends vos explications verbales concernant mon courrier de reclassement. Je vais transmettre ces éléments à mon syndicat FO pour une analyse juridique complète avant de formuler la moindre observation.* »
- Ne signez aucun document d'accord ou de renonciation sur place lors de cet entretien.

Vais-je devoir signer un avenant à mon contrat de travail ? /

Puis-je refuser de le signer ?

NON, vous n'aurez pas d'avenant à signer. Contrairement à une modification classique du contrat de travail, l'application de la CCN 66 s'impose de plein droit (Article L. 2261-33 du Code du travail). Le classement est exclusivement déterminé par la nouvelle convention collective. L'employeur n'a donc pas besoin de votre accord écrit pour appliquer la loi de substitution.

Par conséquent, **vous ne pouvez pas bloquer la bascule en refusant de signer un document.** La CCNT 66 s'appliquera automatiquement en août 2026. Si vous êtes en désaccord avec votre classification, il ne faut pas faire un refus de signature, mais engager une procédure de contestation (voir ci-dessous).

Que doit obligatoirement contenir ma notification de reclassement ?

L'employeur a l'obligation de vous informer individuellement avant le 8 août 2026. Pour que vous puissiez vérifier vos droits, ce courrier doit préciser :

- **La date d'application** : la date précise à laquelle vous basculez sous la CCNT 66.
- **Votre reclassement** : votre nouvel emploi, votre coefficient et votre positionnement exact dans la grille 66.

Existe-t-il un modèle de reclassement ? /

Comment dois-je être reclassé suivant cette note ?

OUI. La fédération employeur (AXESS/NEXEM) a diffusé une note le 5 février 2026 avec un outil de micro-simulation. Le reclassement doit se faire directement ou par assimilation, sur l'une des grilles indiciaires de la CCNT du 15 mars 1966, en fonction du poste réellement occupé au sein de l'association (et non en fonction de vos seuls diplômes pour les non-cadres).

Si mon reclassement par assimilation ne me convient pas, puis-je le contester ?

OUI ! Et c'est là que le syndicat est indispensable. Si votre coefficient ou métier assimilé est incorrect, vous devez contester avec l'appui de vos élus au CSE ou de votre délégué syndical FO. Si la direction maintient sa position, vous pouvez engager un recours auprès de la **Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)** avant d'engager une quelconque procédure auprès des prud'hommes.



Le point FO crucial L'Article 49.3 de la Convention Collective 66 stipule formellement que la CPPNI ne se réunit qu'après saisine par l'une des organisations syndicales représentatives de salariés. Vous ne pouvez donc pas saisir cette commission seul. Il faut obligatoirement transmettre votre dossier à FORCE OUVRIERE pour que nous portions votre recours au niveau national.

Mon employeur doit-il maintenir mon salaire s'il baisse avec la nouvelle grille ?

La situation est inédite, car le Code du travail est lacunaire (muet) sur les modalités exactes de reclassement lors d'une fusion de branche imposée par l'État. En théorie juridique pure, comme l'ont rappelé les experts juridiques, une baisse de rémunération serait même possible.

Cependant, pour éviter que les salariés ne soient lésés, deux méthodes sont aujourd'hui proposées par les experts (aucune n'étant une obligation légale stricte du Code du travail) :

- **1. La méthode de la partie employeur (Le coefficient supérieur)** : Le syndicat employeur a retenu une méthode simple dans ses outils de simulation : vous appliquer directement le coefficient de la CCN 66 correspondant au salaire « égal ou immédiatement supérieur » à votre salaire CHRS actuel.
- **2. La méthode juridique (L'indemnité différentielle)** : Des cabinets d'avocats conseillent aux employeurs d'appliquer strictement votre ancienneté réelle à la nouvelle grille. Si cela entraîne une baisse de votre salaire, ils préconisent alors de vous verser une **indemnité différentielle** pour maintenir votre rémunération au même niveau. Cette indemnité aura vocation à diminuer au fur et à mesure que votre salaire de base augmentera.

Et qu'en est-il de mon ancienne date de montée d'échelon ?

C'est ici que la vigilance s'impose. La partie employeur conseille aux structures d'appliquer la date de montée d'échelon de l'ancienne grille CHRS si elle s'avère plus favorable au salarié lors de la bascule. Cependant, il est précisé noir sur blanc aux directions qu'elles sont « toujours libres de suivre ou non cette dernière préconisation ». À défaut d'accord d'entreprise, la direction n'y est donc pas obligée légalement.

Et si la direction refuse d'appliquer l'ancienne date de montée d'échelon ?

Alors votre progression indiciaire future s'effectuera uniquement conformément au déroulement de carrière prévu dans votre nouvelle grille indiciaire de la CCN du 15 mars 1966.

Pourrait-on faire mieux ?

OUI ! Dès novembre 2025, nous avons pris les devants en soumettant une proposition d'évolution conventionnelle juste et protectrice (<https://www.fnasfo.fr/vie-syndicale/les-propositions-fo-pour-la-fusion-ccnt66-accords-chrs/>).

Nos principes sont simples et non négociables :

- **Respect de votre métier** : chaque salarié doit être reclassé dans la filière professionnelle qui correspond réellement à son emploi actuel.
- **Reconnaissance de votre qualification** : c'est le niveau de diplôme inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) qui doit servir de base à votre reclassement.
- **Droit à la formation** : si votre poste exige une qualification supérieure, l'employeur doit avoir l'obligation de mettre en place les formations qualifiantes et diplômantes nécessaires pour garantir votre juste reclassement.

Mon salaire net ou brut va-t-il baisser suite à la fusion ?

La loi impose un principe fondamental de garantie de la rémunération : votre rémunération globale brute ne doit pas baisser au moment de la bascule.

Si l'application stricte de votre nouveau coefficient dans la grille de la CCN 66 devait aboutir à un salaire inférieur à votre salaire actuel (CHRS), la perte devra être obligatoirement compensée pour maintenir votre niveau de rémunération. Comme vu précédemment, cela se fera soit par l'attribution directe d'un coefficient supérieur (méthode de la partie employeur), soit par le versement d'une indemnité différentielle de maintien (méthode juridique).

Vous conserverez donc, au minimum, le même montant brut à la fin du mois au moment de la bascule.

Est-ce que mon employeur peut me classer dans un coefficient numérique inférieur à mon coefficient actuel ?

La véritable question n'est pas le «chiffre» de votre coefficient, mais le maintien de votre **salaire brut global**. Il est tout à fait possible que votre nouveau coefficient CCN 66 soit numériquement inférieur au précédent, car les deux conventions n'ont pas la même structure de rémunération.

Pour comprendre votre futur bulletin de paie, il faut savoir que dans la CCN 66, le mode de calcul intègre des éléments déjà présents dans vos accords actuels. **L'Indemnité de Sujétion Spéciale de 9,21 %** (Article 1.2 de l'Annexe 1 de la CCN 66) est similaire à celle que vous percevez aujourd'hui sous CHRS.

Votre salaire de base se calculera ainsi :

- **Votre Coefficient x La Valeur du point CCN 66** (3,93 € au 01/07/2022).
- **+ L'Indemnité de Sujétion Spéciale (9,21 %)** ajoutée obligatoirement à ce résultat pour les non-cadres.

L'essentiel est que ce calcul aboutisse à un montant égal ou supérieur à votre ancien salaire CHRS. Pour y parvenir, votre employeur choisira l'une des deux méthodes préconisées par les experts : soit l'attribution d'un **coefficient supérieur** (méthode AXESS / NEXEM), soit le versement d'une **indemnité différentielle de maintien** (méthode juridique).

Et la prime Ségur / Laforcade de 183 € net ?

Elle vous est toujours due ! Cette prime (ou indemnité forfaitaire) est un droit acquis qui est intégré à la nouvelle convention collective. Le passage à la CCNT 66 ne remet pas en cause le versement de ces 183 € net (238 € brut). Elle doit continuer à apparaître sur votre bulletin de salaire, car elle est liée à votre métier et au secteur de la santé/action sociale.

Mon ancienneté dans l'association sera-t-elle remise à zéro ?

NON, absolument pas, c'est garanti à 100 %. Les experts juridiques confirment que l'employeur doit appliquer la CCN 66 en fonction de « l'ancienneté réelle du salarié ». L'ancienneté que vous avez accumulée depuis votre premier jour d'embauche dans votre association est un droit inaliénable. C'est cette ancienneté exacte qui doit servir de base pour votre nouveau classement conventionnel, et pour calculer vos futures indemnités de départ à la retraite ou de licenciement.

En guise de conclusion :

Dans cette situation inédite et face à une machine patronale organisée, qui ne veut rien négocier pour améliorer vos droits et ne va qu'appliquer le droit existant de manière unilatérale, ne restez pas isolés !

Contactez vos délégués syndicaux FORCE OUVRIERE dans l'entreprise, nos syndicats au niveau départemental ou la Fédération Nationale : www.fnasfo.fr ou 01 40 52 85 80.



**Pour ne pas subir,
organisez-vous,
syndiquez-vous !**

**FO ACTION
SOCIALE**

Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière.

7, Passage Tenaille - 75014 PARIS - ☎ 01 40 52 85 80 - Télécopie 01 40 52 85 79 - Courriel : lafnas@fnasfo.fr

<http://www.fnasfo.fr>