



# POLE REVENDICATIF/ASSOCIATIF SOCIAL

## CCN66

### COMPTE RENDU

Paris, le 25 avril 18

Nom du fichier : **ccn66\_cr\_180425A**

Total page(s) : 6

Réf. : **BV/ODVD**

Objet : *compte rendu commission nationale paritaire de négociation*

## Commission Nationale Paritaire de Négociation CCN 66 du 10 avril 2018

**Représentaient la CFDT : Benjamin VITEL, Jonathan SEMELIN, Julien BONNEAU, Agnès ROMAN**

### Ordre du jour :

- Validation du relevé de décisions du 30 mars
- Proposition d'avenant sur salaire minimum hiérarchique
- Politique salariale 2018
- Assistants familiaux
- CPPNI
- Questions diverses

### **1- Validation du relevé de décisions du 30 mars 2018**

Le compte-rendu est validé.

La réunion se poursuit par une suspension de séance. Les organisations syndicales souhaitent faire un point sur les sujets portés à la négociation, notamment la proposition d'avenant sur le salaire minimum hiérarchique et la politique salariale 2018.

Il en ressort des points de vigilance communs concernant l'avenant proposé par NEXEM sur :

- Les primes ;
- L'intégration de la majoration pour ancienneté ;
- La suppression de l'indemnité de réduction du temps de travail qui doit être directement intégré dans le coefficient.

Concernant la politique salariale, CGT, SUD et FO sont sur une ligne habituelle de revendication ne prenant pas en compte les contraintes budgétaires des enveloppes « fermées » fixées par la DGCS. Ils souhaitent des avenants « politiques » tout en sachant qu'ils ne seront pas agréés.



Pour la CFDT Santé Sociaux, ses revendications pour la reconnaissance salariale des professionnels du secteur vont-elles aussi bien au-delà des enveloppes qui nous sont attribuées chaque année. Mais elles les portent auprès des décideurs en la matière, c'est-à-dire les pouvoirs publics, les financeurs. Le cadre de la CCN 66 ne permet pas ce dépassement. Il faut un nouveau cadre ! C'est pour cela que la CFDT Santé Sociaux revendique une CCN étendue de haut niveau pour la BASSMS.

Pour 2018, les propositions CFDT Santé Sociaux seront directement impactées par la négociation sur le régime de prévoyance qui puisent dans la même enveloppe. C'est pour cela que la CFDT Santé Sociaux demandera que le CITS soit mobilisé pour la politique salariale 2018.

Reprise de la séance.

Les suspensions intempestives des CNPN ont le don d'agacer les employeurs. Les OS rétorquent qu'en l'absence de temps de préparation pour les négociateurs, c'est la seule solution pour les délégations salariées de se concerter.

Il est donc acté que désormais un temps de préparation d'une heure entre OS sera prévu avant la CNPN.

## **2- Proposition d'avenant sur salaire minimum hiérarchique**

NEXEM explique la manière dont ils ont préparé cet avenant :

- Il contient les éléments existants dans la CCN 66 entrant dans la définition du salaire minimum hiérarchique ; ces éléments ne peuvent être dérogués par accord d'entreprise que par des dispositions équivalentes ou supérieures ;
- Il contient les écritures juridiques nécessaires à l'application de l'avenant.

La CGT, FO et SUD font remarquer que certaines primes ne sont pas intégrées dans l'avenant. Ils souhaitent que toutes les primes soient intégrées dans cet avenant.

NEXEM rappelle que cet avenant a pour but de sécuriser les salaires dans le nouveau cadre des ordonnances sur le Code du travail. De fait, l'inscription d'éléments qui ne répondraient pas à ce nouveau cadre n'aurait aucune valeur et ne serait pas juridiquement opposable. Les primes liées à des conditions de travail (comme l'ensemble des primes cadre, le travail de nuit, etc.) n'entrent pas dans cette définition. De plus, leur inscription comme éléments du salaire minimum hiérarchique impliquerait qu'en cas de changement de situation de Travail les salariés conserveraient le bénéfice de la prime.

La CGT, FO et SUD s'inquiètent des dérogations qu'ils prédisent nombreuses, des salaires tirés vers le bas de par les injonctions des financeurs.

NEXEM rappelle qu'il faut pour cela un accord majoritaire.

La CFDT Santé Sociaux intervient pour indiquer qu'effectivement il faudra trouver des OS pour signer de tels accords. Et ce n'est pas les financeurs qui



décident dans ce cas des conditions salariales dans la CCN 66. La CFDT Santé Sociaux est inquiète sur 3 points :

- Quid des établissements où il n'y a pas d'OS et qui pourront recourir à la voie référendaire ?
- Quid des conditions équivalentes en cas d'accord ? La CFDT Santé Sociaux s'interroge sur des accords qui pourraient porter sur la majoration d'ancienneté et la question de sa reprise à l'embauche qui est souvent source de contentieux entre salariés et employeurs ;
- De fait, aujourd'hui, un employeur qui souhaiterait déroger à la CCN 66 sans passer par un accord d'entreprise peut le faire... il lui suffit de ne pas adhérer à NEXEM et de ne plus appliquer la CCN tout simplement !

Pour la CFDT Santé Sociaux, la première des sécurisations passe par un accord étendu au niveau de la BASSMS afin d'empêcher tout détournement de la règle de l'accord majoritaire. C'est pour cela qu'elle a demandé l'ouverture des négociations sur Classification et Rémunération depuis janvier 2018 au niveau de la BASSMS.

L'avenant va être réécrit pour intégrer les dernières remarques.

La discussion porte ensuite sur les autres parties de la CCN qui peuvent être « bloquées » au niveau de la branche de façon obligatoire (bloc 1) et optionnelle (bloc 2). Le reste relevant du « bloc 3 », où l'accord d'entreprise prime.

NEXEM propose d'identifier ce qui rentre dans les différents blocs pour analyse et proposer un agenda avec thématique.

### **3- Politique salariale 2018**

NEXEM rappelle le contexte :

- Un taux directeur de 1 % de la masse salariale
- Un glissement vieillesse et technicité (GVT correspondant à l'évolution de la masse salariale du fait de l'ancienneté) à déduire de 0,67 %
- Un effet report de 0,02 % de l'avenant 340 (impact d'un mois de la mesure sur 2018)
- Reste à disposition une enveloppe correspondant à 0,31 % de la masse salariale

NEXEM exprime mettre la priorité sur le régime de prévoyance. Ses propositions salariales dépendront directement de cette négociation.

FO demande une augmentation du point à 4,50 €. La CGT à 4,56 € pour rattrapage du gel des salaires.

En l'état des négociations au 30 mars 2018 sur la prévoyance et l'absence d'engagement de NEXEM sur l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail, la CFDT Santé Sociaux avait proposé le maintien des garanties du régime et une augmentation de cotisation entièrement compensée au niveau du salaire net.

Ainsi, selon ses calculs, la CFDT Santé Sociaux propose :

- Une augmentation de la cotisation à la seule charge de l'employeur pour un impact de 0,24 % de la masse salariale sur une année pleine. Cela aurait pour impact 0,1 % si les mesures entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet.



- Que le 0,21 % restant pour 2018 (qui ne permet pas une augmentation de la valeur du point) aille en priorité à la question des bas salaires et à la négociation en cours sur les assistants familiaux ;

- Que le CITS soit intégré dans la politique salariale 2018 ;

Sur ce dernier point, des associations ont signé des accords d'entreprise « intelligents » portant à la fois sur la politique salariale et sur l'emploi. La CFDT Santé Sociaux souhaite que tout le monde s'en inspire. Elle souhaite que soit prévu pour 2018 un droit supplétif, c'est-à-dire qui s'applique aux associations en l'absence d'accord pour inciter l'ensemble du secteur à négocier sur la meilleure utilisation du CITS possible.

NEXEM demande que soient faites des propositions écrites sur la politique salariale. En fonction de l'enveloppe restante, il faudra voir les possibilités, et envisager un ciblage sur certaines catégories.

Une nouvelle suspension de séance est demandée afin de permettre aux OS de se concerter sur les 2 derniers sujets.

#### **4- Assistants familiaux**

À la reprise, la CFDT Santé Sociaux prend la parole. En effet, depuis janvier elle a fait des propositions d'amendements au projet de NEXEM. Elle souhaite les présenter :

- S'il est du pouvoir de direction d'embaucher des AF non formé, il y a une obligation de formation ; celle-ci doit avoir lieu dans l'année suivant l'embauche et doit se faire hors plan de formation pour ne pas impacter les autres salariés ;

- À l'obtention du diplôme par l'AF, l'ancienneté dans le poste sans diplôme doit être reprise ;

- Il faut normer la rémunération des différentes formes d'accueil ; celles-ci n'étant pas basée sur les mêmes règles de calcul. Pour la CFDT Santé Sociaux, puisque l'AF bénéficie d'une rémunération supplémentaire à partir du 27<sup>e</sup> jour de travail dans le mois, la durée normale est donc de 26 jours. Ainsi, la rémunération d'un jour de travail doit avoir pour base 1/26<sup>e</sup> de la rémunération entrant dans la base de calcul de l'indemnité de sujétion de 8,21 %, quel que soit le mode d'accueil. Puisque la durée normale de travail est de 26 jours, tout jour supplémentaire doit se voir appliquer une majoration de 25 %, comme les heures supplémentaires, rémunérer en fin de mois ou ouvrant droit à un repos compensateur de remplacement majoré.

- L'accueil de personne dont la pathologie empêche parfois l'accueil d'autres usagers. Il doit être rémunéré en conséquence. L'indemnité doit correspondre à la rémunération que l'AF aurait perçue au titre de la totalité de son agrément. La CFDT pose la question des conditions d'attribution de l'indemnité qui existe aujourd'hui.

- Durant la période d'attente, l'AF est toujours sous contrat de travail. L'AF peut donc exercer l'ensemble de ses droits. Pour la CFDT, durant la période d'attente, si l'AF fait valoir ses droits à congés, ses droits à la formation professionnelle, des autorisations d'absences liées à l'exercice d'un mandat syndical à la formation économique, sociale et syndicale à l'exercice d'un



mandat de représentation du personnel, le maintien du salaire s'effectue de la manière suivante :

- Droit exprimé en jours = 1/26e du dernier mois complet du salaire (avant période d'attente) par jour.
- Droit exprimé en heure = 1/82 -ème du dernier mois complet du salaire (avant période d'attente) par heure.

Pour l'ensemble de ses droits, concernant les temps assimilés à du temps de travail effectif, la période d'attente est prorogée d'autant.

- Concernant les indemnités (licenciement, départ en retraite), la base de calcul doit être la même, c'est-à-dire le salaire moyen des 3 ou des 12 derniers mois de travail effectif (hors période d'attente) selon la formule la plus favorable.

- En cas de licenciement, si celui-ci est fondé sur l'absence de personne à confier, le personnel licencié dans ces conditions conserve pendant un an une priorité pour toute embauche éventuelle dans sa catégorie. Dans ce cas, il bénéficie, lors de sa réintégration, de l'ancienneté et des avantages acquis à la date du licenciement.

- Concernant les salaires, la priorité de la CFDT est la stabilité de la rémunération. L'accent doit être mis sur la fonction globale d'accueil.

La CGT intervient à son tour pour nous rejoindre sur la plupart des points. Ils demandent :

- De rajouter l'ensemble des jours fériés,
- Que les AF puissent participer à de l'analyse des pratiques et avec un temps de préparation pour des réunions pluridisciplinaires équivalent à 7 % du temps de travail,
- De réduire la période d'essai à 1 mois, et une augmentation globale des salaires,
- Que le licenciement fondé sur l'absence de personne à confier soit un licenciement économique,
- De formaliser l'avance de frais.

FO rejoint aussi l'ensemble des propositions faites.

Sud demande l'indemnisation des jours fériés.

NEXEM a le souhait de rapprocher les AF du Code du travail. Mais il est difficile de les rapprocher encore plus de la CCN66 dans le cadre actuel. NEXEM ne souhaite pas aborder la question du temps de travail qui est aujourd'hui dérogoire à toutes les règles du droit commun.

FO rappelle que le droit européen met régulièrement à mal les dérogations françaises au droit commun.

Pour la CFDT Santé Sociaux, il est fort probable qu'un jour la Cour de justice européenne vienne remettre en cause le statut des AF. Il faut réfléchir à cette notion de temps de travail et de repos. Elle existe en filigrane sous forme de jour (les 26 jours mensuels, le droit à congés, etc.). Il appartient aux partenaires sociaux d'entamer un tel travail.

NEXEM précise que cet avenant n'est qu'une étape et qu'il en faudra d'autres pour avancer encore.



Concernant l'harmonisation sur la base de 1/26<sup>e</sup> de la rémunération de toutes les formes d'accueil, NEXEM indique y avoir réfléchi, mais que cela se heurte au code de l'action sociale et des familles dont les indemnités minimales qu'il prévoit sont parfois supérieures.

Concernant l'accueil de personne handicapée, NEXEM précise que certains départements compensent.

#### **5- CPPNI**

Le point est reporté à la réunion de juin. Une adresse mail est néanmoins créée afin que les accords d'entreprise puissent être envoyés.

#### **6- Questions diverses**

La CGT interpelle NEXEM sur son partenariat avec l'UNA.

NEXEM indique que le partenariat a pour objectif de travailler sur une plus grande fluidité des parcours professionnels entre les 2 champs ayant certains métiers en commun. Il n'est pas question (à l'heure actuelle) de réflexion sur un champ conventionnel commun.

**Prochaine réunion le 2 mai 2018**

**Les négociateurs**