



POLE REVENDICATIF/ ASSOCIATIF SOCIAL

COMPTE RENDU

Paris, le 27 juillet 2017

Nom du fichier : **ccn66_crendu_170727A**

Total page(s) : 7

Réf. : **BV/MG**

Objet : *compte rendu commission nationale paritaire de négociation*

Commission Nationale Paritaire de Négociation CCN 66 du 12 juillet 2017

Représentaient la CFDT : Benjamin Vitel, Agnès Roman

Ordre du jour :

- **Validation du relevé de décisions de la CNPN du 24 mai 2017.**
- **Politique salariale 2017.**
- **Assistants familiaux.**
- **CPPNNI.**
- **Questions diverses.**

Les débuts de réunion se ressemblent et commencent par une déclaration liminaire de la CGT, qui exprime leur inquiétude quant au communiqué de presse conjoint entre la NEXEM, la FEHAP, la Croix-Rouge et UNICANCER, et qui semble exprimer un revirement de positionnement de NEXEM concernant une convention unique de branche au niveau de la BASSMS.

NEXEM répond qu'ils n'ont pas changé de position et que leur objectif reste le même. Pour autant, ils travaillent désormais avec la FEHAP et UNICANCER sur ce projet de convention unique de branche étendue. Il faudra bien entendu ensuite des échanges paritaires pour construire la BASSMS. Les employeurs dialoguent par ailleurs avec la DGT sur la représentativité. Dans ce dossier, la CFDT a rappelé que le calcul de la représentativité employeur est INDISPENSABLE. En son absence, il n'y aurait plus de négociation possible, les règles de négociation et de conclusion des accords étant basées sur la représentativité des OS salariés et employeurs.

1- Validation du relevé de décisions du 24 mai 2017

Les OS n'ayant pas reçu le relevé avant la réunion, la demande est faite de reporter ce relevé à la prochaine CNPN. Cette demande est acceptée.

2- Politique salariale 2017

Dès que ce point est abordé, la CGT demande une suspension de séance, afin que les OS puissent échanger sur les propositions employeurs qui n'ont été reçues que 2 jours ouvrés avant la réunion. La CFDT souscrit à cette demande.

Lors de la suspension, il est donc abordé les 3 propositions de NEXEM qui sont :

- Une augmentation de la valeur du point à 3,78 € au 1^{er} août 2017.
- La suppression des premiers échelons sur 9 grilles afin qu'il n'y ait plus de salaires en dessous du SMIC dans le CCN 66.
- Une prime exceptionnelle pour les salariés en dessous du coefficient 559 (41 points pour les indices en dessous de 400, 30 points jusqu'à l'indice 559, versé en une fois au 1^{er} janvier 2018).

Un consensus autour de trois points se dégage entre les OS, qui est exprimé à l'issue de la suspension de séance :

- La transmission tardive des propositions de NEXEM est un frein à la négociation (NB : celles de la CFDT sont sur la table depuis mars 2017 !)
- NEXEM s'était engagé à un chiffrage du CITS et de ses propositions d'une façon générale, ce qui n'est pas le cas. Encore une fois, il est difficile dans ce cas de faire des propositions alternatives.
- La proposition de NEXEM sur les grilles « infra-smic » est en trompe-l'œil car du fait de l'indemnité différentielle avec le SMIC, les salariés ne bénéficieront que d'une faible augmentation de salaire, dont les effets seront contrecarrés par le ralentissement du déroulement de carrière (NB : pour exemple, NEXEM propose que le 1^{er} échelon dans la grille des moniteurs adjoint d'animation soit après 9 ans de carrière !!! Inacceptable pour la CFDT).
- Les augmentations de salaire doivent être pérennes, ce qui exclut un mécanisme de prime exceptionnelle en tant que tel.

Sur ce dernier point, il faut noter des divergences sur les moyens. En effet, si la plupart des OS sont favorables à une augmentation de la valeur du point, la CFDT avait proposé une augmentation générale de tous les indices de 6 points, afin de lisser le coût de cette augmentation, uniforme en euros pour tous les salariés et donc plus favorable dans ce cas aux bas salaires en termes de pourcentage. Le calcul avait été fait qu'une augmentation de la valeur du point pour rehausser les salaires d'entrée de grille à un niveau « décent » au-dessus du SMIC impliquait une augmentation de plus de 4,7% ! Impossible dans le contexte actuel et le cadre des enveloppes disponibles.

NEXEM explique donc ses propositions et leur financement. Pour rappel, il y a deux enveloppes disponibles :

- Le taux directeur annuel, qui, une fois retranché le GVT pour 2017, laisse une enveloppe disponible équivalente à 0,25 % de la masse salariale
- Le CITS, crédit d'impôts équivalent à 4 % de la masse salariale des salaires jusqu'à 2,5 fois le SMIC.



NEXEM indique donc qu'ils souhaitent financer :

- L'augmentation de la valeur du point, pour un coût de 10 millions d'euros, et la suppression des premiers échelons sur 9 grilles, pour un coût de 2,5 millions d'euros, via le taux directeur.
- La prime exceptionnelle pour un coût de 19,5 millions d'euros qui représentent 10 % de l'enveloppe du CITS (ou 0,4 % de la masse salariale).

NEXEM explique son souhait de ne pas financer de dispositions pérennes sur le CITS car, pour eux, il est voué à être transformé en réduction de charge dont les associations ne bénéficieront pas.

La CFDT s'inscrit en faux concernant cette analyse. Elle en veut pour exemple celui de la CCN 51 qui via ce dispositif a obtenu l'agrément, et donc le financement, de mesures pérennes (augmentation de la valeur du point et révision de grilles indiciaires).

La CFDT exprime sa position :

- Elle est en accord avec l'augmentation de la valeur du point qui s'inscrit dans l'enveloppe du taux directeur comme elle l'avait proposé.
- Elle ne peut se satisfaire des grilles proposées par les employeurs pour 9 métiers de la CCN. Celles-ci ne sont pas cohérentes avec les déroulements de carrière en vigueur dans la CCN 66 (augmentation rapide en début de carrière qui ralentit par la suite). Il faut revoir les échelons que propose NEXEM.
- Elle est contre le dispositif de prime exceptionnelle. Elle préférerait une mesure générale pour l'ensemble des salariés mais pourrait envisager une mesure spécifique pour les bas salaires.

Les débats à l'initiative de la CFDT se concentrent autour de la question des grilles indiciaires, NEXEM ayant répondu favorablement au souhait de la CFDT de revoir les échelons.

La CFDT remet alors sur table aux partenaires sociaux une nouvelle proposition de grilles indiciaires pour les 9 métiers concernés.

S'en suit une suspension de séance à l'initiative de NEXEM pour étudier la proposition CFDT.

Au retour en salle, NEXEM fait une nouvelle proposition en créant des nouveaux échelons en début de carrière, ce qui se rapproche de la proposition CFDT. Ils indiquent néanmoins que par manque de temps ils n'ont pu chiffrer les nouvelles grilles proposées par la CFDT, ce qui serait fait pour une réunion ultérieure.

(Nb : Vous trouverez en annexe un document comparatif des grilles actuelles, de celles proposées par NEXEM à l'issue de la réunion, et de la proposition CFDT faite ce-jour)

D'un commun accord, une prochaine réunion de négociation exclusivement dédiée à la politique salariale sera organisée le 30 août 2017.

Un tour de table est fait en ce qui concerne le positionnement des différentes OS à ce moment des négociations.



La CGT demande de faire 3 avenants différents. La proposition de faire plusieurs avenants est reprise par la plupart des OS. La CFDT indiquant qu'il serait possible de le faire en fonction des différentes sources de financement, ce qui impliquerait un avenant avec l'augmentation de la valeur du point et la révision des grilles pour 9 métiers, et un autre concernant la prime exceptionnelle.

Quant à la signature de ces hypothétiques avenants, il semble qu'à l'heure actuelle ils ne trouveraient que peu de signataire, la CFDT réitérant le fait que si elle peut s'engager sur la valeur du point et la révision des grilles, qui reste à améliorer, ce n'est pas le cas sur le principe d'une prime exceptionnelle.

NEXEM indique que s'ils présentent une décision unilatérale concernant des mesures financées par le CITS, il y a de forte chance que cela ne passe pas à l'agrément.

La CFDT indique qu'intégrer cette prime exceptionnelle dans un dispositif pérenne et négociable annuellement, tel un dispositif d'épargne salariale, pourrait être une solution afin de débloquer cette situation et ne pas perdre cette enveloppe budgétaire.

NEXEM répond ne pas avoir envisagé cette solution, bien qu'ils y soient favorables, mais le temps imparti est trop court désormais.

La CFDT sort déçue et en colère de cette réunion de négociation sur la politique salariale quant aux propositions de NEXEM financées par le CITS. Elle avait fait des propositions relativement tôt dans l'année, alerté les employeurs et demandé d'être offensif sur le sujet, sans attendre les échéances électorales, afin de garantir cette enveloppe sur le long terme. Les attermolements de NEXEM quant à son utilisation font qu'aujourd'hui, là où des CCN ont saisi rapidement cette opportunité pour financer de vraies revalorisations salariales qui s'inscriront dans le temps (valeur du point, nouvelles grilles indiciaires), les employeurs de CCN 66 voient celle-ci leur passer sous le nez au détriment encore et toujours des salariés. La CFDT regrette sincèrement le manque d'anticipation et de vision des employeurs.

3- Assistant familiaux

NEXEM a fait une proposition de nouvel avenant qui deviendrait l'annexe 11 de la CCN 66, en remplacement de l'avenant 305 du 20 mars 2007 relatif aux assistants familiaux. NEXEM explique ce qui a été changé par rapport à cet avenant :

- Le préambule faisant référence à la loi et aux nouvelles dispositions légales ;
- Le rappel de la nécessité de l'agrément ;
- L'ajout dans les dispositions conventionnelles applicables de celles relatives aux congés familiaux exceptionnelles, aux congés pour maladie et pour accident de travail ;
- De nouvelles grilles de salaire avec de nouveaux coefficients,
- De nouvelles modalités de rémunération et de calcul des indemnités ;
- La formation professionnelle obligatoire ;



- Le rappel aux employeurs de la nécessité d'organiser des relais pour la prise de congés et la formation professionnelle ;
- La complémentaire santé obligatoire.

Pour la CGT, cette proposition est trop éloignée de leur proposition et demande à ce que plus d'articles de la CCN 66 soient appliqués aux assistants familiaux.

FO indique qu'en matière de rémunération, les assistants familiaux sont mieux rémunérés par les conseils départementaux que dans la CCN 66.

La CFDT a quant à elle fait une proposition de révision complète de l'avenant 305 revoyant entièrement le statut des assistants familiaux. Elle présente les différents axes de cette proposition :

- Après analyse, tous les articles de la CCN 66 sont applicables aux assistants familiaux, soit directement, soit par adaptation en fonction de leurs conditions de travail. Pour la CFDT, les assistants familiaux doivent donc être intégrés entièrement comme des salariés de plein droit dans la CCN 66. La seule question qui pose vraiment problème est celle du temps de travail, difficilement définissable dans le cadre d'une continuité de prise en charge. La CFDT a fait néanmoins des propositions.
- En tant que salariés de plein de droit, il n'est donc pas acceptable que les assistants familiaux soient rémunérés sous le SMIC en cas d'absence de placement, bien que titulaires d'un contrat de travail. Pour la CFDT, la révision des rémunérations doit aller dans le sens d'une meilleure rémunération durant les périodes dites d'attente afin de réduire la variabilité de la rémunération. La CFDT a fait des propositions en ce sens :
 - o Une grille de rémunération avec un vrai déroulement de carrière, dont les salaires, même en pénurie de placement, se trouvent au-dessus du SMIC.
 - o Le remplacement de l'indemnité compensatrice de prise en charge supérieure à 26 jours par mois par un repos compensateur de remplacement ouvrant droit à maintien de la rémunération durant la période d'attente ;
 - o La prise de congés annuels obligatoires, avec mise en place de relais, à prendre prioritairement sur les périodes d'attente, ouvrant droit à maintien de rémunération ;
 - o La déduction de la période d'attente des congés pour formation professionnelle ;
 - o Le maintien de la rémunération tant qu'un contrat d'accueil est adossé au contrat de travail de l'assistant familial, permettant ainsi la facilité de mettre en place plus de relais, qui implique plus d'accueil partiel pour des assistants familiaux en période d'attente ;
 - o La reconnaissance du licenciement pour pénurie de placement comme un licenciement pour suppression de poste, qui implique un avis du comité d'entreprise, et donc une réelle nécessité pour l'employeur de pourvoir à l'activité des assistants familiaux lorsqu'ils sont salariés de l'association, et éviter les pénuries de placement « punitives ».



Ces propositions vont dans le sens aussi de l'amélioration des conditions de travail, avec une prise en charge assumée par l'établissement, assurant une meilleure complémentarité des dispositifs autour du jeune, et non une mise en concurrence de ceux-ci.

L'important est de pouvoir permettre en cas de difficultés rencontrées par l'assistant familial :

- De bénéficier de relais sans perte de rémunération ;
- De bénéficier de temps de repos et de recul sans perte de rémunération ;
- De bénéficier d'un suivi dans sa charge de travail ;
- De bénéficier de la formation professionnelle pour s'assurer qu'il puisse faire face dans les meilleures conditions aux prises en charge qui lui sont confiées ;
- De pouvoir avoir recours le cas échéant au CHSCT.

La CFDT insiste aussi sur la nécessité que les assistants familiaux puissent bénéficier de façon effective de l'ensemble des droits attachés au titre II de la CCN 66 « Liberté d'opinion et droit syndical ». En effet, bien que ce titre s'applique, un assistant familial peut difficilement exercer aujourd'hui un mandat syndical ou de représentant du personnel. Cela pour une meilleure représentation de cette catégorie de travailleurs.

Pour FO, il faut les intégrer à la convention collective. Pour autant, FO reconnaît le contrat exceptionnel du aux spécificités de ce métier, surtout en ce qui concerne le temps de travail. FO rappelle que cette profession dépend du code de l'action sociale et des familles.

Pour la CGT, il faut parler des jours fériés, des vacances, des formations, des rencontres avec les équipes pluridisciplinaires, des relais. Cette intervention rejoint la position de la CFDT sur la prise en charge collective par l'établissement, et la nécessité des temps de recul nécessaires.

Pour NEXEM, la priorité est de rester dans les enveloppes budgétaires. Cela concerne 6800 salariés en France dans le cadre de la CCN 66.

La CFDT indique que ses propositions se basent sur un accord d'entreprise aujourd'hui financé par un conseil départemental.

NEXEM indique qu'il faudra travailler sur la question des relais et des prises de congés, que nous pouvons être innovants en ce qui concerne l'organisation du travail autour des assistants familiaux.

4- CPPNNI

NEXEM n'a pas fait de proposition écrite mais souhaite sonder les OS autour de certaines de ses futures propositions :

- D'abord, il s'agit de formaliser la commission de négociation car aucun texte dans la CCN 66 ne la définit. ;
- Il y a des éléments de fonctionnement à indiquer : nombre de réunion minimale par an (3 selon la loi), sa composition (nombre de négociateurs par délégation, paritaire en nombre par collège ou par organisation), les modalités de vote ;
- Il faudra rappeler ses missions sont permanentes ;
- En ce qui concerne l'observatoire de la négociation collective, la question se pose de savoir s'il doit avoir une existence propre ou bien qu'il s'agisse d'une sous-commission de la CPPNNI



- Enfin, pour l'interprétation, la proposition est faite que les réunions soient organisées par saisine et non à date fixe.

La CFDT attend la proposition de NEXEM mais exprime son désaccord quant à des modalités de prise de décision au sein de la CPPNNI qui serait « un vote par OS ». La CFDT veut l'application de la représentativité dans toutes les prises de décisions (celle-ci s'appliquant dans la signature des avenants) qui prend en compte ce que représente réellement chaque organisation en matière de représentation des salariés du secteur.

5- Questions diverses

La CFDT interpelle les partenaires sociaux.

En effet, lors de l'assemblée générale de l'AGEPREV (gestionnaire des fonds de la prévoyance), la CFTC et la CFE-CGC ont demandé à pour continuer d'y siéger lorsque les arrêtés de représentativité seront sortis, bien que ces OS fassent moins de 8 % au plan national. Sur proposition de NEXEM, il leur a été proposé que certains de leurs membres puissent siéger à la CNPTP en matière de « personne qualifiée », à titre personnel. Pour la CFDT, c'est une façon de détourner les règles de la représentativité. A cette occasion, elle a manifesté son refus. Le vote ayant lieu par collège, sur la règle de « une voix par OS », la CFDT s'est retrouvé en minorité. La proposition a été validée.

A l'occasion de la CNPN, la CFDT rappelle :

- Que l'AGEPREV ne peut statuer sur la composition de la CNPTP qui est une commission paritaire. La décision du 26 juin 2017 n'engage donc en rien la CNPTP.
- Que la CNPTP a reçu délégation dans ses missions de la CNPN. C'est donc à la CNPN de statuer.
- Que, comme il l'a été rappelé dans le point précédent, aucun article de la CCN 66 ne régit la CNPN, et donc les modalités de prise de décision en son sein. A défaut, seule l'unanimité prévaut.

La CFDT étant opposées à une telle participation de personnes qualifiées émanant d'OS non-représentatives, aucune décision allant dans ce sens ne peut donc être prise.

Un tour de table est effectué :

- FO, opposé à la loi de 2008 sur la représentativité, approuve la participation de ces personnes à la CNPTP ;
- La CGT conditionne cette acceptation à l'augmentation du nombre de membres dans les délégations par OS au sein de la CNPTP et rappelle son attachement à la représentativité ;
- La CFE-CGC indique que si les OS représentatives ne sont pas unanimes à la participation d'un de ses membres, elle préfère retirer sa proposition.
- La CFTC ne se prononce pas, le membre concerné n'étant pas présent
- SUD indique qu'ils doivent leur place autour de la table des négociations grâce à la loi de 2008 et réitère leur volonté de voir appliquer strictement les règles de représentativité.

Sur ce constat de désaccord majoritaire, il n'y aura donc pas de participation de membres de la CFTC et de la CFE-CGC au titre de « personne qualifiée » à la CNPTP.

Les négociateurs