



POLE REVENDICATIF/ ASSOCIATIF SOCIAL

COMPTE RENDU

Paris, le 15 Juin 2017

Nom du fichier : **ccn66_crendu_24mai_170615A**

Total page(s) : 6

Réf. : **BV/MG**

Objet : *compte rendu commission nationale paritaire de négociation*

Commission Nationale Paritaire de Négociation CCN 66 du 24 mai 2017

Représentait la CFDT : Benjamin VITEL

Ordre du jour :

- **Validation du relevé de décisions de la CNPN du 24 mars 2017**
- **Politique salariale 2017**
- **Assistants familiaux**
- **Structuration de la branche**
- **Etablissement des thématiques de négociation pour le calendrier 2017 intégrant les thématiques de ce jour, ainsi que l'ordre public conventionnel**
- **Questions diverses**

En introduction, le président de séance pose la traditionnelle question (dont on connaît la réponse) aux organisations syndicales de salariés si celles-ci ont des déclarations liminaires à faire. Et nouveauté du jour, FO n'est pas associé à la CGT et SUD ! Nous avons donc le droit à 2 déclarations (dont la traditionnelle diatribe de FO contre la Loi Travail) à suivre.

Puis, s'en suit des discussions sur la modification de l'ordre des points de l'ordre du jour, car certains partaient plus tôt ou s'étaient trompés sur les horaires de la convocation. Tout le monde y va de sa demande.

La séance de négociation prévue initialement de 10 h à 16 h, finira donc à 14 h, amputée par ailleurs du temps nécessaire à tous ces palabres liminaires.



1- Approbation du relevé de « décisions » du 24 mars 2017

Le relevé de « décisions » est adopté.

2- Politique salariale 2017

Nexem remet les éléments sur l'effet report négatif qu'applique la DGCS quand l'enveloppe annuelle attribuée à la CCN 66 est dépassée, jamais appliquer dans le sens inverse quand l'enveloppe n'est pas utilisée. Ainsi Nexem a-t-il voulu faire valoir auprès de la DGCS les enveloppes non utilisées des années passées, que ce soit pour l'agrément de leur mesure unilatérale sur la valeur du point, ou pour bénéficier de marges supplémentaires pour la politique salariale 2017. Bien entendu, la DGCS est restée sourde à ces arguments (NB : la valeur du point reste donc à 3,76 €).

Pour autant, Nexem indique vouloir une politique offensive et volontariste, cette année, en matière de politique salariale. Il a donc interrogé la DGCS quant aux marges disponibles via le CITS (crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires).

La réponse qui a été donnée (cf. circulaire ministérielle du 2 mai 2017) est que le CITS pouvait en partie bénéficier à la politique salariale, mais pas en totalité, la priorité étant l'emploi. Par ailleurs, la DGCS est contre les effets reports important. C'est donc dans ce cadre-là que Nexem indique vouloir :

- Une augmentation de la valeur du point selon le taux directeur (+0,25%).
- Une révision des grilles salariales des emplois infra-smic, financés par le CITS, et dont l'impact sera faible budgétairement compte-tenu du paiement par les associations de l'indemnité différentielle par rapport au SMIC.

Le reste du CITS non utilisé par les politiques nationales est renvoyé aux entreprises en ce qui concerne son utilisation, certaines ayant d'ailleurs déjà engagé des négociations avec les conseils départementaux pour le financement de certains projets.

On constate que les arguments de la CFDT ont pesé ! Cette proposition reprend les bases de celles formulées par la CFDT lors de la dernière séance du 24 mars 2017 (cf. précédent compte-rendu).

La CFDT suggère que :

- Une part du CITS devrait être incluse aussi dans l'augmentation générale. Au regard de la proposition CFDT, une augmentation de la valeur du point à 3,78 € paraît insuffisante. Si l'augmentation générale doit se traduire par la seule hausse de la valeur du point, il faudrait qu'elle soit à 3,81 € pour éviter, en cas de refonte des plus basses grilles indiciaires, un effet trop fort de tassement.
- Une part de l'augmentation générale soit faite forfaitairement en point d'indice, moins coûteuse au global mais avec plus d'impact sur les faibles salaires.

(NB : La CFDT avait proposé une valeur du point à 3,79 € et une bonification de l'ensemble des indices de 6 points, soit une augmentation cumulée comprise entre + 2,6 % pour le plus bas indice à +1,3 % pour le plus haut).

Les autres OS réitèrent leurs propositions sans prendre en compte la nouvelle donne.



La CFDT interroge quant au devenir au niveau local de la part du CITS non utilisée au niveau national. La CFDT propose qu'un accord cadre conventionnel détermine par avance les thématiques et les objectifs pour lesquels le CITS pourrait être utilisé, sur le modèle des accords de branche sur le pacte de responsabilité, cela afin de le sécuriser. La CFDT plaide pour que cette utilisation face l'objet d'une négociation locale.

S'en suit un débat de la part des autres OS sur la loi travail, la négociation d'entreprise et l'ordre public conventionnel... sans rapport avec le sujet.

La CFDT demande à Nexem quand il formalisera sa proposition. Il est répondu qu'une proposition écrite sera faite pour la prochaine séance de négociation en juillet.

3- Assistants Familiaux

Ce sujet est porté à l'ordre du jour par la CGT, qui nous présente enfin sa proposition. Il est débattu de la situation des assistants familiaux, tant au niveau économique que de leur statut de salarié.

Il est à noter que dans certains départements, des conseils départementaux demandent à ce que soient fermés des foyers d'accueil et que les usagers soient placés chez des assistants familiaux, dans une optique de réduction des dépenses. En effet, au regard du niveau de rémunération dans la CCN 66, un assistant familial représente un moindre coût qu'un placement en structure. Cette « concurrence » se fait au dépend de la prise en charge des usagers.

La CGT insiste particulièrement sur la question de la revalorisation salariale, avec pour effet, aussi, d'enrayer ce phénomène.

La CFDT va au-delà de la question salariale et évoque leur statut. Pour la CFDT, les assistants familiaux sont des salariés à part entière. Ils doivent se voir appliquer à minima les dispositions non dérogeables du Code du Travail en matière de rémunération minimale, de congés, conditions de travail, droit syndical, etc... Charge ensuite aux partenaires sociaux d'en adapter l'applicabilité en fonction de leur activité.

Nexem indique que cette question dépasse le cadre de la CCN 66, il s'agirait de faire du lobbying afin de revoir le statut des assistants familiaux dans son ensemble.

La CFDT met en avant le lien de subordination qui existe entre une association et un assistant familial. C'est l'association qui accorde le placement ou non d'un usager. Cela implique une variabilité de la rémunération, qui dépend du nombre d'usagers placés. S'instaure un lien de dépendance préjudiciable aux salariés et aux usagers.

En effet, il est fait remarquer le phénomène d'évaluation permanente qui amène à ce qu'un assistant familial sera peu enclin à faire part de ses difficultés, tant avec l'usager, qui pourrait avoir besoin d'une prise en charge d'une autre nature, que dans ses conditions de travail, au risque d'une atteinte à la santé du salarié, de peur de se voir retirer le placement et donc voir sa rémunération baisser.



Nexem propose dans un premier temps de faire un état des lieux, et notamment un chiffrage du nombre d'assistants familiaux relevant de la CCN 66, sur lesquels le syndicat employeur a peu de visibilité. Il sera fait une contre-proposition d'ici la réunion de juillet.

4- Structuration de la branche

Nexem aborde la question de l'articulation entre les négociations au niveau du périmètre 38 (P 38 = champ de la BASSMS) et de la CCN 66. Nexem interroge sur la nature de ce périmètre, entre un véritable périmètre de représentativité ou un périmètre interbranche*.

La CFDT indique sa position. Le P 38 est un périmètre de représentativité. En 2013, les OS de salariés ont vu leur représentativité mesurée sur ce périmètre actant par-là la légitimité des uns et des autres à négocier des accords étendus. Il ne peut qu'en être de même pour les OS d'employeurs. Il ne peut y avoir qu'une règle applicable. Qu'en serait-il de la validité des accords dans ce cas si la représentativité des OS d'employeurs n'est pas avérée ?

Le P 38 n'est pas une branche car il n'y a pas de convention collective qui lui est adossée. Néanmoins, c'est le seul cadre dans notre secteur qui permet d'obtenir l'extension pour des accords applicables à tous, du fait du chevauchement des champs d'application des conventions collectives du secteur.

Pour Nexem, il n'y a pas d'autre alternative que de négocier une convention collective de branche étendue dans ce périmètre. Dans le cas contraire, cela voudrait dire un retour à la négociation au niveau conventionnel et la possibilité pour des employeurs de notre secteur d'activité de s'affranchir de l'application des garanties collectives contenues dans les conventions, en l'absence de l'extension des accords. Il existe déjà de très grosses structures de notre champ d'activité n'appliquant aucune des dispositions conventionnelles. Elles soumettent à une concurrence déloyale bon nombre d'association.

En l'absence d'une convention de branche étendue applicable de façon obligatoire à tous, il serait fort probable que beaucoup d'autres structures s'affranchissent à leur tour de l'application de la CCN 66.

Dans cette configuration, c'est la mort annoncée de la CCN 66 et des garanties collectives qui y sont associées.

La loi travail donne aux branches le rôle de régulatrice de la concurrence au sein de leur périmètre, notamment en définissant l'Ordre Public Conventionnel (OPC), c'est-à-dire les règles communes à toutes les entreprises du champ d'application non dérogeables par accord d'entreprise majoritaire. Encore une fois, ce rôle ne fait sens que si la convention collective est étendue et applicable à tous.

**NB : Dans un périmètre interbranche, les organisations pouvant négocier sont celles représentatives dans au moins une des branches couvertes par le périmètre, que ce soit côté employeur ou salarié. Les accords négociés dans ce périmètre ne s'appliquent qu'aux branches signataires.*

Dans un périmètre de représentativité (celui d'une branche) les organisations pouvant négocier sont celles représentatives au niveau de l'ensemble du périmètre, qu'elles soient ou non représentatives dans toutes les branches couvertes, que ce soit du côté employeur ou salarié. Les accords s'appliquent selon les règles applicables aux accords de branche.



En d'autres termes, il n'y a pas d'autres solutions qu'une convention collective de branche étendue au niveau du champ de la BASSMS pour assurer l'avenir des garanties collectives au bénéfice des salariés.

La CFDT indique que pour elle, le niveau pertinent de négociation se situe dans le cadre du P 38. La CFDT rappelle sa position favorable à la négociation et la mise en place d'une convention collective de branche étendue, seule à même de donner à tous les salariés du secteur un même niveau de garantie collective. La CFDT souhaite au plus tôt l'ouverture des négociations.

La CFDT ne négociera rien de structurant au niveau de la CCN 66. Elle fera néanmoins vivre la convention et l'adaptera aux dispositions législatives l'impactant si nécessaire.

Nexem indique ne pas vouloir non plus négocier de thématiques structurantes au niveau de la CCN 66, telles : l'Egalité Professionnelle, la QVT, etc... qui s'inscrivent effectivement dans le cadre des négociations de la BASSMS.

FO indique qu'ils sont contre une telle convention et que l'hypothèse d'une telle négociation bloque celle de la CCN 66 depuis des années.

La CFDT répond que de nombreux sujets, telles les classifications et rémunérations, qui n'ont pas pu aboutir ne sont pas le fait de l'hypothèse d'une telle convention, qui n'était même pas sur la table à ce moment. D'autres, telles la prévoyance et la complémentaire santé, ont pu aboutir.

FO indique le rapprochement de conventions collectives se fait toujours à la baisse au niveau des garanties collectives, citant le cas de la BMAD, avec une dégradation des conditions de travail.

La CFDT répond que la construction de la BMAD s'est fait sur la base d'accord couvrant, antérieurement à la mise en place de la convention de branche, les 4 conventions préexistantes. Il n'y a pas eu de baisse des garanties collectives et même de nouveaux droits ont été obtenus. Quant à la dégradation économique du secteur et des conditions de travail des salariés, la CFDT indique que le refus des employeurs à l'époque d'inclure dans le champ d'application les entreprises lucratives du secteur a eu pour conséquence un « dumping » social de leur part, mettant la pression sur les conditions d'emploi et de travail des salariés du secteur associatif.

Cela vient conforter le rôle de la branche en tant que régulatrice de la concurrence, comme défini par la Loi Travail, et son périmètre basé sur un secteur d'activité et non sur la forme juridique des entreprises, ainsi que la nécessité de l'extension des conventions collectives.

Il est fait un rapide tour de table des thématiques que chacun souhaiterait voir aborder.



5- Etablissement des thématiques de négociation pour le calendrier 2017 intégrant les thématiques de ce jour, ainsi que l'ordre public conventionnel

Suite aux échanges précédents, il est donc défini les thèmes de négociation selon le calendrier suivant :

12 juillet 2017

- Politique salariale 2017.
- Assistants Familiaux.
- Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNNI).

22 septembre 2017

- Assistants Familiaux.
- Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNNI).

29 novembre 2017

- Ordre Public Conventionnel.

6- Questions diverses

Il n'y a pas de question diverse.

Finalement, cette séance bien qu'écourtée finira à l'heure. Rappelons le fait notable des avancées sur la politique salariale 2017. La CFDT est et restera force de proposition dans ce domaine pour que des avancées concrètes soient obtenues pour les salariés de la CCN 66.

Prochaine CNPN le 12 juillet 2017

Les négociateurs