



CLASSIFICATIONS

LOGIQUE PATRONALE : REVISION-DISPARITION

**LOGIQUE SYNDICALE :
ACTUALISATION-AMELIORATION**

**COMPTE-RENDU
CONVENTIONNEL
CMP CCNT 66
09 FEVRIER 2021**

**de 9 h 30 à 17 h en
visioconférence :**

Ordre du jour :

1. Approbation du compte-rendu de la CMP du 22/01/2021
2. Règlement intérieur de la CPPNI
3. Assistants Familiaux
4. HDS Complémentaire Santé
5. Politique Salariale
6. Classifications / Rémunérations
7. Agenda Social
8. 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
Et pour les organisations syndicales : CFDT, CFTC, CGT, FO et SUD.

La réunion se déroule en visioconférence.
Pour autant, la délégation FO est réunie à Paris dans les locaux de la FNAS FO.

La CGT demande une modification de l'ordre du jour afin de permettre à un membre de leur délégation d'être présent l'après-midi concernant un point à l'ordre du jour. Pour cela la CGT demande d'invertir l'ordre du jour entre le matin et l'après-midi.

Toutes les organisations syndicales n'y voient aucun inconvénient, sauf la délégation employeur.

Le Président de la CMP maintient l'ordre du jour puisque la modification ne fait pas l'unanimité, et ce, malgré l'insistance et les arguments fondés des négociateurs CGT.

FO tient à faire remarquer qu'à la grande majorité les modifications d'ordre du jour sont acceptées, car les organisations syndicales font les efforts. Ce qui n'est manifestement pas le cas aujourd'hui de l'organisation employeur.

CGT et FO font une déclaration liminaire que SUD rejoint en séance.

Les organisations syndicales CGT, FO et SUD interpellent à nouveau NEXEM et le Président de la CMP 66/79 sur l'urgence à négocier un avenant rectificatif à l'avenant 351 relatif au « Statut des assistants familiaux travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé », reprenant l'avis d'interprétation du 14 mai 2020, signé unanimement par les interlocuteurs sociaux dont NEXEM.

La Direction Générale du Travail, saisie de cette question par les organisations syndicales, s'est clairement positionnée sur le caractère contraignant de tout avis d'interprétation à partir du moment où celui-ci a recueilli l'unanimité des parties prenantes présentes en commission.

Il n'est donc plus admissible d'entendre aujourd'hui NEXEM se réfugier derrière un soi-disant problème de forme et de rédaction pour s'exonérer de cette obligation en tant que signataire de l'avis. En agissant de la sorte, NEXEM est en totale contradiction avec l'objet de la décision d'interprétation produite par l'ensemble des interlocuteurs sociaux, mauvaise augure pour la suite des négociations où l'organisation patronale pourrait se dédire comme bon lui semble. Ce positionnement nous interroge quant aux engagements ultérieurs des employeurs dans le cadre de la CMP.

Les organisations syndicales CGT, FO et SUD dénoncent en outre le double discours de NEXEM qui assure avoir donné consigne à ses adhérents d'appliquer cet avis d'interprétation, mais qui curieusement, refuse de l'intégrer dans un avenant rectificatif seul susceptible d'application de la légalité dans les structures et opposable aux financeurs.

Nous savons par ailleurs, et à nouveau preuve à l'appui, que des consignes inverses ont été communiquées par NEXEM aux établissements pour ne pas respecter, ni appliquer, celui-ci.

Les organisations syndicales CGT, FO et SUD exigent donc la mise à signature immédiate de cet avenant rectificatif. Les Fédérations syndicales réaffirment qu'elles mettront tout en œuvre pour que la loi soit respectée, afin que les assistants familiaux, qui sont spoliés d'une partie conséquente de leur rémunération, accèdent à leurs droits avec effet rétroactif à la date de signature de l'avis d'interprétation.

En ce qui concerne le point classifications/rémunérations porté à l'ordre du jour par NEXEM depuis plusieurs CMP, les organisations syndicales majoritaires CGT, FO et SUD rappellent qu'elles refuseront de négocier toute mesure qui n'irait pas dans le sens d'une réelle amélioration des dispositions conventionnelles existantes en matière de reconnaissance exclusive des diplômes et des métiers et d'une revalorisation conséquente des rémunérations à hauteur de la perte salariale abyssale subie par les salariés depuis plus de 20 ans.

En préalable également à cette question, les organisations syndicales CGT, FO et SUD rappellent que le choix du cabinet conseil ALIXIO est celui de NEXEM. Il ne s'agit pas d'un choix paritaire.

En conséquence, si nous respectons le choix de NEXEM, nous n'acceptons pas que NEXEM l'impose à la Commission Paritaire comme s'il s'agissait d'une commande paritaire d'une étude voulue collectivement.

Concernant les documents transmis préalablement à la CMP par NEXEM, les organisations syndicales CGT, FO et SUD considèrent que les allégations et prétextes avancés par NEXEM ne peuvent aucunement justifier la nécessité de réviser les classifications.

Les organisations syndicales CGT, FO et SUD réaffirment en outre **l'urgence de mise en conformité de la classification de la Convention Collective au regard des décrets actualisés relatifs aux diplômes d'Etat des travailleurs sociaux et des professions paramédicales** comme de l'ensemble des professions couvert par la CCNT66.

Pour les organisations syndicales CGT, FO et SUD, **les classifications actuelles répondent au principe "à travail égal, salaire égal"**, parce qu'articulées aux niveaux de qualifications renvoyant aux métiers et aux diplômes. Elles doivent cependant être actualisées en :

- y intégrant les nouveaux métiers et/ ou certificats complémentaires obligatoires pour exercer ;
- augmentant l'ancienneté au regard de l'allongement de la durée du travail ;
- lançant une réflexion sur le déroulé de carrière des femmes pénalisées lors des congés liés à la maternité et/ou à l'éducation des enfants ;
- supprimant les deux premiers échelons des grilles de classification.

Les organisations syndicales CGT, FO et SUD indiquent clairement qu'aucune proposition employeur ne pourra être prise en compte et retenue si celle-ci n'est pas mise en œuvre au bénéfice des professionnels. Elles s'étonnent d'ailleurs, qu'avant toute discussion sur le bien-fondé d'une révision du système de classifications, NEXEM annonce d'ores et déjà sur la base de ses seuls constats, "qu'il est nécessaire de négocier un nouveau système de classifications pour répondre aux enjeux des organisations et des professionnels du secteur".

Les organisations syndicales CGT, FO et SUD réaffirment qu'elles refuseront toute classification basée sur l'individualisation des salaires, au moyen de critères classant.

Concernant la politique salariale,

Les organisations syndicales CGT, FO et SUD réitèrent leur revendication d'une augmentation immédiate et significative de la valeur du point rattrapant la perte de rémunération et de pouvoir d'achat depuis 20 ans, proposition portée depuis des années sans soutien des employeurs. Nous affirmons en conséquence que ces derniers ont une lourde responsabilité quant au manque d'attractivité de notre secteur !

1/ Approbation des relevés de décision du 10 décembre 2020

Approuvé après la prise en compte des modifications demandées par les organisations syndicales.

2/ Règlement intérieur de la CPPNI

La discussion porte sur la mise en place pratique des dispositions de l'Avenant 360 relatif à la CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation - cf. dernier compte-rendu).

Ce jour sont discutés :

- La forme et le fonctionnement de **bons paritaires** qui permettront aux négociateurs de disposer de temps de préparation, qui seront pris en charge par le futur fonds du paritarisme (remboursement des salaires aux employeurs).
- **FO demande** que les bons soient fournis sous forme de liasses avec des souches permettant un tracé en cas de désaccord. NEXEM préfère que soit fourni un tableau PDF numéroté, suivi par chaque organisation.
- Ces premiers échanges montrent des divergences d'interprétation en particulier sur la prise en compte du **temps de transport** lorsque les réunions de préparation ne sont pas accolées aux réunions d'instance.
- **FO demande** qu'il soit précisé sur les bons paritaires « ce bon tient compte des temps de déplacement pour se rendre à la réunion ». NEXEM ne semble pas retenir la proposition.
- Sur la tenue des réunions, **FO demande** qu'il soit inscrit qu'à titre principal les réunions se tiennent en présence physique, et que les réunions en visioconférence sont l'exception.
- La CFTC rappelle que suite à la fusion avec la convention collective 79, sa représentativité syndicale est acquise dans la CCNT 66/79 jusqu'à la prochaine pesée de la représentativité nationale (2021) et que, quelque soit le résultat de la pesée, sa présence dans les négociations perdurera jusqu'en 2023, en respect de la durée de cinq ans pour négocier la fusion. Pour cela, le règlement intérieur doit préciser que l'accès aux bons paritaires, comme aux autres droits attachés aux réunions prévues par la CPPNI, ne sont pas réservés aux « organisations syndicales représentatives », mais aux organisations syndicales invitées à siéger. **FO soutient** la demande de la CFTC.

Commentaire FO : Attachée à la pluralité des opinions, des sensibilités et des orientations syndicales défendues, pour FO la démocratie syndicale c'est toujours le droit de penser autrement afin d'être en capacité de porter le mandat permanent des revendications d'amélioration des conditions de travail et de salaire. Partout et tout le temps les salariés doivent pouvoir adhérer au syndicat de leur choix et participer par leurs représentants à la négociation de leurs conditions de travail, comme le prévoit la constitution. FO demande toujours l'abrogation de la loi de 2008 qui, en faisant des élections professionnelles la mesure « objective » de la représentativité, a mis en place d'inacceptables restrictions à la liberté syndicale en imposant des seuils.

Suite des travaux à la prochaine séance.

3/ Assistants Familiaux

Contexte : Lors de la dernière séance, face au blocage de NEXEM sur ce sujet, FO avait exigé de remettre à nouveau ce point à l'ordre du jour car elle refusait de se satisfaire de la réponse des employeurs, à savoir une énième promesse de NEXEM de communiquer auprès de ses adhérents. FO a demandé un avenant de révision pour corriger l'avenant 351. Aujourd'hui la décision d'interprétation, pourtant légalement applicable, ne l'est pas dans les établissements. Seul un avenant mettra un terme à cette situation, inacceptable pour les salariés au regard de la perte de rémunération depuis 15 mois maintenant.

La CGT fait part à la Commission Paritaire d'un courrier de NEXEM en date du 16 novembre 2020, adressé à une association d'Ile de France qui emploie de nombreux Assistants Familiaux. Ce courrier annonce clairement que, concernant la rémunération de l'accueil de plus de 26 jours, il faut lire la décision d'interprétation de la façon suivante : « peu importe le nombre d'enfants ». C'est-à-dire l'exact contraire de ce qui est écrit dans la décision d'interprétation pris à l'unanimité.

FO continue en faisant également lecture du courrier reçu par son employeur le 5 février 2021, la juriste du syndicat employeur NEXEM, précise ici encore qu'au-delà des 26 jours : « peu importe le nombre d'enfants ».

FO précise que son employeur, faute d'une directive claire et d'un ordre express émanant du syndicat employeur, a stoppé son application de l'avis d'interprétation, même si celui-ci est plus favorable aux assistants familiaux.

FO, représentée par une assistante familiale, interpelle directement la vice-Présidente de NEXEM, Nicole Charpentier. Elle rappelle l'engagement pris par NEXEM à plusieurs reprises et encore lors de la dernière séance de communiquer vis-à-vis de leurs adhérents pour que soit respectée la décision d'interprétation de la Commission Paritaire. Or, que constate-t-on ? La communication prend l'exact contre-pied de l'avis unanime d'interprétation, dont la DGT et la DGCS confirment qu'il est applicable.

La duplicité est ici démasquée.

La CGT dénonce fermement, tout comme FO, l'hypocrisie et la duplicité de ce double discours qui est mis une fois encore : « sous le nez » des représentants de la partie employeur. La CGT constate que des consignes inverses à ce qui est dit ici en séance sont données, consignes qui vont à l'encontre de l'application de l'avis d'interprétation.

Ce fonctionnement est totalement inadmissible et CGT et FO attendent avec un grand intérêt la réponse que donnera NEXEM

SUD, par la voix d'une assistante familiale également, rejoint l'analyse de la CGT et de Force Ouvrière. Ce double discours de NEXEM met les salariés et le fonctionnement des services en difficultés. Son organisation syndicale invite les salariés à saisir les tribunaux.

FO insiste pour que NEXEM réponde et s'adresse directement à la Vice-Présidente de NEXEM pour qu'elle donne des explications. Cette dernière considère qu'il y a d'autres enjeux autour de l'avis d'interprétation, que NEXEM reçoit des remontées du terrain des adhérents en ce sens. Ces associations adhérentes seraient en difficulté pour appliquer cet avis d'interprétation, au motif qu'elles sont dans des négociations complexes avec les départements. Elle souligne que la situation n'est pas du tout homogène.

Elle constate des mises en concurrence entre les assistantes familiales des associations et les assistantes familiales des conseils départementaux.

Pour NEXEM l'avenant 351 est un avenant « extralégal » (!), et sur ce sujet, elle avance un élément de contexte, à savoir que les pouvoirs publics sont en train de travailler sur une évolution du statut des assistants familiaux.

Dans un tel contexte le risque d'un refus d'agrément d'une révision de l'avenant 351 est pour le syndicat employeur un risque important.

La CGT plaide pour un avis rectificatif soumis à l'agrément et à l'ensemble des financeurs.

La CFTC appuie le fait que l'avis d'interprétation doit trouver à s'appliquer, il s'agit du respect de l'État de droit, les courriers adressés par NEXEM en réponse aux associations constituent une forme de déloyauté de la négociation.

La CFDT considère comme insupportable que les courriers transmis ne reprennent pas l'intégralité de l'interprétation, exemples à l'appui, mais simplement une petite partie de cet avis d'interprétation

FO lit la dernière phrase de l'avis d'interprétation dans laquelle il est clairement indiqué qu'à l'issue de la commission d'interprétation, les parties préconisent la rédaction d'un nouvel avenant.

FO condamne l'attitude des représentants employeurs NEXEM qui se sont opposés à la création du droit à congé supplémentaire, a fortiori lors de l'instance de concertation ministérielle où se débattait la question du nouveau statut des assistants familiaux.

Commentaire FO : FO présente à ces réunions de concertation ministérielle, a pu constater qu'une vraie opportunité de créer du droit à congé a été « torpillée » par les représentants des syndicats employeurs NEXEM et Croix Rouge. Pourtant les employeurs de secteur privé non lucratif ne représentent que 10 % des assistants familiaux. 90 % des assistants familiaux sont des salariés contractuels des conseils départementaux. Certains départements accordent déjà un week-end de répit par mois, de façon expérimentale et d'autres depuis des années. C'est une revendication forte des salariés du secteur et qui correspond à l'évolution des placements en Protection de l'Enfance. Elle participe à l'attractivité du métier. Elle a été entendue dans certains départements, mais pas par nos employeurs qui s'y sont fermement opposés remettant en cause le consensus attendu pour faire évoluer le statut !

NEXEM, dont les méthodes hypocrites et déloyales sont ouvertement démasquées, et devant l'unanimité du front syndical, demande une suspension de séance.

À l'issue de la suspension de séance elle revient dans la négociation et annonce que le syndicat employeur retourne vers ses instances sur la question des assistants familiaux et reviendra avec une position claire qui sera communiquée lors de la prochaine négociation du 3 mars 2021.

La « position claire » est fermement attendue.

Le point est donc remis à nouveau à la prochaine séance.

4/ HDS Santé (Haut Degré de Solidarité / Complémentaire Santé)

Un avenant à l'accord interbranche sur la Complémentaire Santé est nécessaire à la mise en œuvre du Fonds de Solidarité pour qu'il soit accessible à l'ensemble des salariés et des associations de la CCNT66.

FO demande depuis le début que cet avenant soit un avenant à la CCNT66 et qu'un avenant soit également rédigé pour les accords CHRS, de façon à garantir le fonds de solidarité dans la convention collective, quel que soit l'avenir du régime de complémentaire santé. De plus, il sera plus lisible et accessible pour les salariés.

NEXEM persiste, l'avenant restera un avenant à l'accord n°2 à l'accord interbranche complémentaire santé (régime unique pour la CCNT66 et les CHRS).

Par ailleurs, FO est favorable à introduire dans cet avenant la possibilité de prendre en charge tout ou partie des cotisations de certains salariés, et soutient la CFDT dans cette précision technique.

5/ Politique Salariale

Il reste 15 minutes avant la pause déjeuner, le Président de la Commission Mixte propose de traiter le sujet suivant : la politique salariale.

FO s'esclaffe : c'est vrai ¼ d'heure pour la politique salariale de Branche inexistante depuis des années, ça suffit bien !

La CFDT indique que les coefficients 351 et 374 sont en dessous du SMIC. La CFDT propose une augmentation de 4 points de TOUS les coefficients, ce qui couvrirait le rattrapage du SMIC pour les coefficients infra. D'après la CFDT, cela nécessite un taux directeur à 1,25 % moins le glissement vieillesse technicité GVT.

La conférence salariale aura lieu le 25 février, c'est lors de cette réunion que le taux directeur sera annoncé.

SUD interroge, elle constate qu'il y a deux poids deux mesures. D'un côté les budgets sont fermés et les enveloppes bloquées, et pourtant cela n'empêche pas moyennant des moyens constants la création de nombreux postes de direction dans les associations.

Commentaire FO : Les organisations syndicales n'opposent pas les salariés cadres et non cadres, mais en revanche la création de « chapeaux à plumes, chasseur d'appels à projets toujours moins disant social » interroge vraiment le sens des priorités que se donnent la partie employeur. Pour les salariés qui souffrent au quotidien du manque de postes et de moyens, ces constats ne sont pas acceptables.

La CFTC considère que le fait que NEXEM ait « conseillé » à ses adhérents de construire ses budgets avec une augmentation de deux centimes de la valeur du point, est un très mauvais signal donné aux salariés.

La CGT tient à rappeler son soutien aux salariés qui se battent sur la revendication de la revalorisation de 183 € pour tous, et par là-même l'urgence de l'augmentation des salaires.

FO déplore que, sur la politique salariale, un temps seulement d'un quart d'heure ait été consacré. C'est affligeant, cela en dit long sur l'absence de considération portée aux conditions de vie et d'existence des salariés dans notre secteur social et médico-social, on l'a déjà bien compris sur le sujet des assistants familiaux aujourd'hui !

Commentaire FO : à nouveau NEXEM est impuissante face à l'urgence salariale.

Nous ne pouvons compter que sur nous ! FO a porté ses revendications lors de la précédente commission paritaire. (CF- déclaration du 22 janvier 2021)

183 euros pour tous = 44 points d'augmentation de tous les coefficients !!

6/ CLASSIFICATIONS / REMUNERATIONS

La CGT relit la déclaration commune CGT, FO, SUD, en ce qui concerne la partie Classifications, pour que toutes les personnes présentes, et qui n'étaient pas là ce matin puissent l'entendre.

(Voir en début de Compte-rendu)

NEXEM considère avoir assez peu avancé, elle entend que le cabinet Alixio présente et déplie son document pédagogique.

La CFDT indique avoir envoyé un guide de classification en lien avec la non-discrimination (guide défenseur des droits).

FO rappelle qu'il n'y a pas plus égalitaire que les diplômes d'État. Les diplômes nationaux garantissent l'égalité de traitement et de rémunération, FO condamne toute tentative de démantèlement des grilles conventionnelles, s'inscrit simplement dans l'obligation de la mise en conformité et d'intégration de nouveaux métiers, dans le respect permanent de l'égalité professionnelle femmes hommes.

Devant le refus prononcé et prolongé du syndicat employeur NEXEM de respecter les dispositions de l'article 3 conventionnel, à savoir son obligation légale de produire son contre-projet de classification/rémunération des grilles de la 66,

Devant la fin de non-recevoir de NEXEM de mettre en conformité les classifications actuelles, FO demande si les organisations syndicales ne seront pas contraintes de produire un contre-projet en l'absence du projet employeur.

NEXEM continue de vouloir poursuivre sur le déroulé de son support, demandant au cabinet conseil de poursuivre sa présentation.

ALIXIO déroule son document qui débute sur l'obligation légale d'examen quinquennal dès classification tel que prévue à l'article L 2241-15 du code du travail. Le cabinet conseil de l'employeur expose ses questions et ses définitions, estime que sur la classification le législateur français a omis de définir la classification, aussi il s'inspire d'une définition du Bureau International du Travail pour l'organisation des emplois (!), arguant qu'il s'agit d'un système bien établi, les descriptifs sont explicités et correspondent (**par un hasard parfait**) à la mission affichée : classer les emplois pour démontrer leur valeur égale y compris dans des filières différentes. La mission des employeurs est de pouvoir classer les emplois car leur priorité est de respecter le code du travail (L3221-2) qui oblige l'employeur à assurer l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Commentaire ironique de FO (face au cynisme des employeurs) : c'est une grande nouvelle ! NEXEM est attaché à l'égalité de traitement ! D'ailleurs on l'a bien vu ce matin sur le sujet des assistants familiaux !

FO s'inscrit en faux devant l'approche méthodologique du Cabinet Conseil de NEXEM. FO démontre qu'une autre approche est possible notamment celle adossée aux définitions du Dictionnaire Social qui rappelle que les classifications se conçoivent clairement dans le cadre de conventions collectives.

« La classification des emplois énumère les qualifications professionnelles des salariés assorties, le cas échéant, d'un coefficient hiérarchique. À chaque qualification professionnelle correspond une définition ou une description des tâches qui peuvent être demandées au salarié. »

Commentaire FO : FO interpelle la Commission Paritaire et interroge la vision même de la conception et de l'organisation du travail. Ce n'est pas la même approche que de vouloir rémunérer un salarié uniquement pour des tâches (atomisées) correspondant à des critères et à des compétences (de surcroît validées par l'employeur !) qui détermineront sa classification et donc sa rémunération, que de rémunérer un salarié en raison de sa qualification, celle-là même qui déterminera les tâches qu'on peut lui demander d'effectuer !

La CGT rejoint l'analyse de FO s'opposant à l'approche emplois compétences en lieu et place des métiers et des diplômes. SUD également. NEXEM soutient la logique du support ALIXIO, considérant que les diplômes ne seraient pas tous traités de la même manière.

FO précise et rétablit la réalité. A savoir que l'égalité est garantie par les diplômes et par la convention collective. Lorsqu'un métier subit des sujétions particulières, la classification le prévoit. La classification valorise les sujétions que subissent les salariés et prévoit les compensations qui sont attachées.

La CFDT dit s'inscrire dans une approche transversale, avec une ligne de conduite, l'égalité professionnelle.

FO rejoint la CFDT sur la nécessaire vigilance de tous les instants concernant les métiers pénalisés et très féminisés. **Pour FO, si le sujet c'est l'égalité professionnelle femme homme, si cette préoccupation est sincère et légitime, alors un nouvel avenant concernant les assistantes familiales sera porté à la signature, comme emploi féminisé, c'est un très bel exemple.**

ALIXIO affirme leur modèle théorique plus pertinent, NEXEM avance l'argument de vouloir combattre la dichotomie cœur de métiers et fonctions supports.... C'est-à-dire ? Peut-on avoir un exemple concret ?

La CGT déplore l'absence d'exemple précis déposé sur la table. **FO et CGT insistent** pour que le cabinet conseil et le syndical patronal donnent des exemples précis en matière d'inégalité, qui justifierait leur démarche.

NEXEM noie le poisson en donnant un " cours RH " dans l'absolu, déconnecté du travail réel sur le terrain, aucune référence au CASF et à la formation des travailleurs sociaux, aucune référence nos missions de service public.

ALIXIO soutient une méthodologie commune et transversale à partir de principes classants, précisant que rien n'est arrêté sur la méthode. (Encore heureux !)

FO demande une suspension de séance, à l'issue de laquelle les organisations syndicales expriment que la démonstration n'est nullement faite d'une nécessité de réviser les classifications. La Commission Paritaire est dans une période diagnostique et n'obtient aucune réponse aux questions posées par les négociateurs.

NEXEM persiste, partant toujours du postulat qu'il faut réviser les classifications.

FO et CGT insistent et dénoncent la réponse lapidaire et dilatoire de NEXEM et de son cabinet conseil, qui ne saurait légitimer à leurs yeux la révision. Elles contestent aussi le bien fondé du postulat de révision, pour elles, la démonstration n'est pas faite, invitant le syndicat employeur à stopper l'hypocrisie et à nommer clairement le projet qu'il a en tête.

La CGT, soutenue par FO, rappelle le fiasco des critères classant dans la Convention collective des Missions Locales. Dernièrement, l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de travail) a décrit les effets pervers de ces critères classant, mis en place soi-disant pour améliorer la mobilité, mais justement l'entrave par son manque d'uniformité. Sans compter que ce sont les employeurs qui déterminent si le salarié remplit bien les critères ! Elle déplore fortement que nos missions de services publiques ne soient jamais rappelées, elles devraient être au centre des discussions.

FO intervient pour préciser que cette situation est issue du refus des employeurs d'intégrer et de reconnaître les certifications, depuis des années.

FO nomme la nécessité d'un état des lieux pour répondre à l'indispensable actualisation de la classification, pour le Maintien et l'Amélioration de la Convention Collective. **Elle demande officiellement au syndicat patronal de présenter un document de mise en conformité de la classification conventionnelle.**

NEXEM reste sourd, répétant à l'envi vouloir répondre à l'obligation légale quinquennale de révision des classifications... Alors que les négociateurs martèlent depuis plusieurs séances que NON ! L'obligation légale n'est pas de réviser mais d'examiner, s'il y a nécessité ou non de réviser.

Pour FO, la nécessité est bien celle d'actualiser les grilles de classification pour les mettre en conformité avec les textes décrétant les diplômes, et de répondre à l'urgence salariale en les améliorant.

Le postulat de NEXEM est incorrect, nul besoin de mettre à bas les grilles existantes, NEXEM ne cherche qu'à créer une aubaine ! D'ailleurs NEXEM n'apporte aucun exemple, aucune démonstration d'une quelconque utilité de changer de classification.

Les organisations syndicales ne sont pas dupes, la volonté de NEXEM de « classer les emplois » masque le démantèlement de la Convention Collective et la remise en cause des droits et des garanties actuelles des salariés.

La séance est levée à 17h.

Prochaine réunion de la Commission Mixte Paritaire : mardi 9 février 2021 9h30 / 17h

Ordre du jour :

- Classifications/Rémunérations Politique Salariale
- Règlement intérieur CPPNI
- Assistants Familiaux

Paris, le 18 février 2021

Pour la délégation FO : Elisabeth ANDRES, Laetitia BARATTE, Olivier HALLAY, Bachir MEDANI, Corinne PETTE, Jacques TALLEC