



MOBILISATION LE 8 AVRIL

183 EUROS POUR TOUS

GREVE ET MANIFESTATION NATIONALE

**COMPTE-RENDU
CONVENTIONNEL
CMP CCNT 66
03 MARS 2021**

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

Ordre du jour :

1. Approbation du compte-rendu de la CMP du 09/03/2021
2. Classifications / Rémunérations
3. Politique Salariale
4. Règlement intérieur de la CPPNI
5. Assistants Familiaux
6. HDS Complémentaire Santé
7. Agenda Social
8. Questions diverses

L'AFFRONT SALARIAL : 2 CENTIMES !

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.

CGT et FO font une déclaration liminaire :

AMÉLIORATION DES CLASSIFICATIONS ! NON AU DEMANTELEMENT VOULU PAR NEXEM

Lors des 2 dernières séances les organisations syndicales CGT et FO ont été très claires dans leurs positionnements. Les relevés de décision en attestent.

Alors que l'examen préalable, prévu par l'article L 2241.15 du Code du Travail sur la nécessité, ou non, de réviser n'est pas engagé, NEXEM poursuit son entreprise unilatérale de révision de la classification.

En effet, à la réception du document NEXEM portant sur le sujet des classifications pour la séance du 3 mars 2021, il s'avère que NEXEM persiste à vouloir imposer son projet politique, sans tenir compte des avis et des positions des organisations syndicales.

Les organisations syndicales dénoncent cette méthode qui consiste à tordre le bras aux négociateurs pour les contraindre à consentir à la révision-destruction de l'édifice conventionnel 66.

CGT et FO rappellent qu'elles portent un mandat d'amélioration permanente des garanties et des droits collectifs conventionnels. En ce sens, elles n'accepteront pas de s'engager dans ce processus de démantèlement des classifications.

La vertu supposée par NEXEM de co-élaboration ne convainc personne. NEXEM veut fabriquer du consentement, les organisations syndicales considèrent que cette méthode s'apparente à de l'abus.

Aussi, elles réaffirment une dernière fois leurs positions et clarifient la situation.

Les organisations syndicales CGT et FO portent le mandat suivant :

- Examen de la nécessité ou non de réviser les classifications, à partir de documents actualisés et conformes aux niveaux de qualification, diplômes et métiers de la CCNT66.
- Mise en conformité de la classification actuelle, sur le principe de faveur.

Pour cela, il est nécessaire de connaître la liste exhaustive des situations à traiter annexe par annexe, métier par métier. Les organisations syndicales CGT et FO demandent officiellement les documents nécessaires qui portent sur ce sujet exclusivement.

Si NEXEM persiste à rester sourd et à manquer de respect au paritarisme, les organisations syndicales CGT et FO porteront à l'ordre à jour le vote de la nécessité ou non de réviser les classifications.

Aucune réaction de la part des employeurs à notre déclaration.

Le Président pose la question de la modification de l'ordre du jour, demandée en amont de la réunion par SUD, et refusée par la CFDT.

En effet, Sud demande une modification dans l'ordre du jour pour que le point « politique salariale » passe en premier, car c'est une priorité. FO y est favorable.

La CFDT rappelle le contexte de sa réponse à la proposition de modification de l'ordre du jour, pas opposée sur le principe à la modification, mais opposée pour la négociation de ce jour, au motif qu'elle souhaite avancer sur les classifications.

FO est prudente quand le terme « avancer » est utilisé par NEXEM ou la CFDT, nous ne partageons pas forcément le même vocabulaire. « Avancer » ne présage en rien de la direction qui est prise !

La discussion montre bien que le sujet de la classification est forcément lié à la rémunération.

Pour autant, la CGT rappelle que la mission Laforcade n'a pas abouti à la revalorisation des salaires, et qu'aucun argument n'a été avancé pour justifier de l'évolution des classifications voulue par les employeurs.

Le sujet de la politique salariale est bel et bien la priorité.

Le Président décide de ne pas modifier l'ordre du jour, car il n'y a pas d'avis unanime puisque la CFDT maintient sa position.

1/ Approbation des relevés de décision du 9 février 2020

Approuvé après la prise en compte des modifications demandées par les organisations syndicales. Les organisations syndicales CGT et FO font observer que le relevé de décision ne prend pas suffisamment en compte les arguments développés par les organisations syndicales, et le regrettent. Elles considèrent qu'il y a une vraie perte de contenus et de substances dans l'argumentation retenue par le seul syndicat employeur.

2/ Classifications / rémunérations

NEXEM donne la parole à la CFDT pour que cette dernière continue à présenter les documents qu'elle a envoyés en amont des dernières réunions. La CFDT rappelle être dans une phase exploratoire et qu'elle s'appuie sur des documents paritaires.

FO s'étonne de ne pas avoir de réponse à l'interpellation issue de la déclaration liminaire, allons-nous avoir le projet employeur portant sur les classifications ? FO attend toujours une réponse sur le cadre de la discussion : sommes-nous bien dans un examen approfondi de l'opportunité ou pas de réviser les classifications, en lien avec l'obligation quinquennale du Code du travail.

FO réaffirme être favorable à disposer de documents paritaires et de les étudier, mais souhaite rappeler clairement, de façon à ce que l'ensemble de la Commission soit bien sur la même longueur d'onde, qu'il s'agit d'un travail d'évaluation dans le cadre de l'examen conforme aux dispositions législatives, de l'opportunité de réviser ou pas les classifications.

La CFTC intervient pour redire qu'on peut faire toutes les réformes qu'on veut, tant qu'il n'y aura pas une augmentation conséquente des rémunérations, il restera toujours le même problème de fond, à savoir, l'incapacité du secteur à recruter au regard de la faiblesse des rémunérations et de l'absence de perspectives salariales.

Sud rejoint la position de la CFTC et demande l'extension de la mesure salariale du Ségur pour tous.

La CGT intervient sur les communications de NEXEM portant sur la faiblesse des salaires qui ne se traduit pas dans les faits et sur l'égalité professionnelle femmes/hommes. Elle conteste l'indice avancé, et réaffirme qu'il y a toujours une discrimination salariale en défaveur des femmes, qui exercent des fonctions moins payées.

FO abonde dans le sens de ce qui vient d'être dit, mais surtout rappelle que ce qui a de plus égalitaire dans l'égalité femmes hommes, c'est essentiellement la garantie du diplôme d'État, qui évite l'arbitraire patronal.

La CFDT argumente sur le fait que les classifications doivent être connectées à la politique salariale ; elle nomme la différence salariale entre les paramédicaux et les postes éducatifs. Elle dit vouloir s'appuyer sur l'observatoire des emplois du champ de la Branche de l'action sanitaire et sociale.

CGT est favorable à un diagnostic préalable afin d'orienter les débats.

Une discussion s'ensuit sur les disparités de reconnaissance salariale dans les classifications, liées aux nouveaux diplômes qui ne sont pas pris en compte, les organisations syndicales voudraient avancer pas à pas et traiter chacune des situations.

Les représentants de NEXEM sont silencieux. Puis, lorsqu'ils interviennent, c'est pour défendre le diagnostic et les propositions de leur cabinet ALIXIO, en ne parlant que de critères, de classer les emplois, au nom de l'égalité de traitement. Quels seraient les critères pour classer les emplois ?

CFDT parle d'obsolescence, de la nécessité de réviser. Elle sous-entend une absence de pertinence du système actuel pour classer les emplois, le pivot de la CFDT est toujours en fonction d'une égalité recherchée.

Pour FO, ce sont les niveaux de diplômes qui doivent classer les emplois et les métiers de la CCNT66, et ce, dans chaque annexe. A même niveau de diplôme même grille de classification.

La position de Force ouvrière est d'améliorer les conditions de rémunération et de travail sur le terrain, et cela passe par une mesure qui pourrait être immédiate si la volonté était là. La suppression des deux premiers échelons, afin d'avoir un coefficient immédiatement plus favorable pour l'ensemble des collègues salariés de la convention collective. Cela passe également par la création d'un échelon supplémentaire pour prendre en compte les fins de carrières. Pour FO, il est indispensable d'actualiser et d'intégrer les nouveaux diplômes.

La CGT intervient. Le classement doit se faire dans un système égalitaire, en respectant les niveaux des diplômes. Avoir recours aux compétences est totalement inégalitaire, cette évaluation renvoie à la notion d'équité, qui ne sera jamais celle de l'égalité. La foire à la compétence est dénoncée. Seuls les diplômes sont des critères objectifs. Prenons l'exemple de la responsabilité. C'est un critère forcément subjectif quand on prend en charge des humains. Concrètement, en termes de responsabilité, qui devrait être le mieux payé ?

La représentante CGT, présente déjà en 2011, déplore le refus employeur d'intégrer les nouveaux métiers depuis toutes ces années.

La CGT soutient la position de FO, la référence au niveau de diplôme doit être la base. Elle considère également que la progression à l'ancienneté jusqu'à 28 ans est trop juste.

NEXEM : après les critères, c'est le terme de méthode qui revient sans cesse. NEXEM martèle qu'il faut de la méthode et plaide pour un calendrier de méthode, et la co-élaboration en ne cessant de dire le mot « ensemble ». « *Il faut gérer les délais et avancer dans une approche constructive* ».

FO dénonce les grosses ficelles employées par NEXEM et la langue de bois. Peu importe la question du sens pour NEXEM, il s'agit d'avancer à marche forcée, quand bien même le contenu serait régressif à l'encontre des droits des salariés.

SUD et la CFTC dénoncent tour à tour **la tendance lourde du domiciliaire et de la désinstitutionnalisation**. Pour les organisations syndicales, NEXEM veut répondre aux volontés des gouvernements, baisser globalement les rémunérations du secteur. De plus en plus, il s'agit d'appels massifs à des compétences, d'où de grandes inquiétudes sur une appréciation subjective de ses compétences.

La CGT intervient également sur l'évolution inquiétante du secteur, gravissime du point de vue professionnel, avec la mise en place de plateformes (plateforme de coordination et d'orientation (PCO)), comme par exemple pour les CMPP et les CAMPS.

Commentaire FO : même au nom de nouvelles « valeurs tendances », comme celle de l'inclusion. L'évolution de notre secteur social et médicosocial doit être décryptée à la lumière des enjeux politiques et économiques, unique préoccupation de nos employeurs. Il ne faut pas s'y tromper. C'est la fin du salariat qui est visée par le gouvernement au profit d'une ubérisation des emplois. C'est un recul social sans précédent du point de vue de la protection sociale des professionnels du secteur.

CFDT débat toujours autour de la valeur égale, qui d'après elle, doit être un ensemble comparable tenant compte de la charge physique et nerveuse.

Commentaire FO : cette approche par la comparaison est un prétexte. L'égalité est introduite par l'objectivité, par les diplômes et leurs niveaux dans la nomenclature. Les pénibilités liées aux emplois, aux postes, aux fonctions, sont prises en compte par des primes de sujétions particulières. Ces dernières doivent être listées, mises à jour, actualisées et revalorisées. FO s'oppose totalement à classer les emplois avec des critères dans le seul but de trouver « leur valeur » et de les comparer. C'est une méthode hypocrite, une entreprise de destruction, qui ne vise qu'à adapter la classification à une évolution des organisations du travail, fortement préjudiciables pour les salariés.

La CGT évoque le caractère central de nos missions issues du Code de l'action sociale et des familles CASF. Les politiques publiques ont fait le choix de l'existence des différents dispositifs dans nos institutions (éducatifs, pédagogiques, paramédicaux...) leur déléguant les missions de service public. C'est dans ce cadre que nous sommes tributaires de financements publics.

La CGT s'oppose aux emplois repères qui relèvent d'interprétation subjective, seuls les diplômes sont des savoirs en action. La progression à l'ancienneté vient valoriser le fait de grandir en expérience. L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail dit la même chose.

FO soutient les arguments développés par la CGT et s'appuie sur le retour d'expérience d'autres classifications, en particulier de 20 ans de dispositifs conventionnels dans les missions locales. Le système a montré tout son caractère inégalitaire avec le blocage de la progression des salariés. Les employeurs n'ont eu de cesse que d'avoir des versions interprétatives et régressives des droits des salariés issus de leur classifications « emploi repère, domaines de compétences, cotations, fixés en fonction de critères »

NEXEM persiste et vante les mérites des parcours professionnels, défend un accord de méthode, et indique que le syndicat employeur fait du lobbying pour défendre l'urgence sociale. NEXEM fait un plaidoyer pour « avancer ensemble » ceci afin de répondre aux difficultés de recrutement et d'avoir des prises de recul suffisantes pour accepter la clarification sur la méthode.

FO condamne la méthode qui consiste à cacher le projet. FO a un mandat pour améliorer les classifications, ce mandat d'amélioration est non négociable. FO demande des réponses : elle veut un cadre national protecteur, qui ne permette pas d'introduire plus de discrétionnaire et d'interprétation.

NEXEM continue de plaider pour une méthode de travail, pour arriver à un diagnostic partagé, et voudrait que cette phase exploratoire soit terminée dans 2 séances.

Les organisations syndicales demandent une suspension de séance, à l'issue de laquelle elles dénoncent la langue de bois et font part de leur mécontentement. Elles condamnent le caractère expéditif de la phase d'examen et veulent partager des documents paritaires à jour.

Cette séance se termine sur un seul accord : partager des documents paritaires, en autres ceux issus de l'enquête emploi de 2017.

Commentaire FO : la déclaration liminaire FO/CGT a permis de cadrer la discussion. Elle a introduit clairement ce que pourrait être un travail paritaire, s'il était décidé de le poursuivre, sur la classification pour les organisations syndicales majoritaires : **une mise à jour de la classification, intégrant les nouveaux métiers, reconnaissant les nouveaux niveaux de diplômes et selon le principe : même niveau de diplôme, même niveau de grille indiciaire.**

La séance est suspendue pour la pause déjeuner.

3/ Politique Salariale

La conférence salariale a eu lieu le 25 février et sans surprise a annoncé un taux directeur insuffisant pour envisager toute réelle mesure salariale. Ce sera donc + 2 centimes « pour utiliser l'enveloppe », à compter du 1^{er} février 2021.

C'est un nouvel affront aux salariés du secteur.

NEXEM affirme que les préoccupations des organisations syndicales sont les leurs, ils sont intervenus lors de la mission Laforcade en ce sens.

Le syndicat employeur dit vouloir aller dans le même sens que les organisations syndicales de salariés, et dit ne pas se satisfaire de la dotation des 61 millions d'euros, jugée insuffisante.

NEXEM dit maintenir son lobbying et avoir une politique extrêmement forte en direction des départements

Lors de cette conférence salariale, les Fédérations CGT, FO, SUD et CFTC ont fait valoir leurs revendications et ont quitté la réunion pour tenir une conférence de presse et annoncer **une mobilisation d'ampleur nationale le 8 avril à Paris, afin de réclamer et de faire aboutir les légitimes revendications salariales des salariés du secteur, et **en particulier le versement des 183 euros nets pour tous.****

D'ores et déjà, la mobilisation est engagée pour construire la manifestation nationale en direction des pouvoirs publics pour obtenir l'égalité salariale public-privé 183 € nets pour tous, être visible et en force pour obtenir la transposition salariale à notre secteur.

Pour Force ouvrière si le syndicat employeur est loyal dans son positionnement, et s'il est cohérent avec les positions qu'il avance, alors au minimum, les employeurs ne devraient faire aucune entrave ou obstacle à la mobilisation du 8 avril. FO demande officiellement en séance à NEXEM de soutenir et faciliter la mobilisation.

Force ouvrière jugera aux actes.

FO, soutenue par la CGT, SUD et la CFTC, propose de rédiger un avenant appliquant la transposition de l'évolution indiciaire du Ségur. Il s'agit d'augmenter toutes les grilles des classifications de 62 points pour les cadres, ou de 57 points +9,21 % pour les non-cadres.

En conclusion, NEXEM proposera un avenant lors de la prochaine réunion, sur une revalorisation de 2 centimes de la valeur du point.

4/ Règlement intérieur de la CPPNI

NEXEM a fait parvenir les nouveaux bons paritaires aux organisations syndicales, mais à l'usage ils comportent plusieurs erreurs que FO a fait valoir. NEXEM ne semble pas entendre les attentes pratiques des organisations syndicales concernant la mise en œuvre du droit syndical pour la participation aux réunions de négociations nationales. Les bons paritaires vont être reformulés et renvoyés par NEXEM, mais rien ne garantit, à l'issue de la discussion de ce jour, que NEXEM ait bien entendu toutes les difficultés à corriger !

Toutes les demandes de précisions des organisations syndicales, quant à la mise en œuvre pratique des nouvelles modalités de participation aux négociations paritaires, sont repoussées par NEXEM qui estime que l'accord CPPNI a suffisamment été discuté.

FO rappelle que NEXEM procédait exactement à l'inverse lors de la négociation de l'accord CPPNI et différait les réponses à la future négociation du règlement intérieur !

Suite des travaux à la prochaine séance.

NEXEM annonce au cours de la séance que l'avenant CPPNI a reçu un avis favorable de la Commission Nationale d'Agrément (CNA).

5/ Assistants Familiaux

Comme convenu lors de la dernière séance, NEXEM a consulté ses instances pour prendre une position claire et ferme. NEXEM annonce alors avoir mandat pour préparer un avenant qui prendra en compte l'intégralité de l'avis d'interprétation.

C'est une victoire !

FO n'a de cesse depuis un an de revendiquer sans relâche un avenant de révision pour rétablir les salariés dans leurs droits, et pour obtenir les améliorations qui devaient découler de l'avenant 351. En particulier la rémunération des journées au-delà de 26 jours, incitant à la mise en place d'un week-end de répit par mois, sans enfant, avec organisation de relais.

Or, nous apprenons en séance, par les négociatrices Assistantes Familiales SUD et FO, qu'un employeur détourne l'esprit du droit conventionnel ainsi construit, en défalquant ces jours de repos sur les congés payés !

FO demande officiellement qu'il soit écrit clairement dans le texte du futur avenant que ces week-ends de repos mensuels sont en sus des congés payés.

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

Un avenant à l'accord interbranche sur la Complémentaire Santé est négocié depuis plusieurs séances dont l'objet est la désignation d'un gestionnaire unique pour assurer la gestion et le suivi du Haut Degré de Solidarité.

Il sera mis à la signature le 5 mars, après la négociation de la Commission Paritaire Nationale des CHRS, qui aura lieu demain. Rappelons que l'accord complémentaire santé couvre les deux champs (66 et CHRS).

FO n'est pas signataire de l'accord interbranche, et n'est toujours pas favorable à cette fusion forcée des régimes. Elle ne sera pas signataire de cet accord qui vient la renforcer.

De plus, pour FO, cet avenant qui met en place le fonds de solidarité complémentaire santé, pour tous les salariés de la CCNT66, adhérents ou non du régime mutualisé, salariés, ayant-droit, retraités, devrait prendre sa place dans le corps de la CCNT66 et être un avenant de la Convention Collective, non pas un avenant de l'accord interbranche.

Cette proposition était soutenue par la CGT. CGT et FO n'ont pas été entendues.

Au moment d'écrire ces lignes, **les instances de la FNAS FO se sont réunies et ont décidé de faire opposition à cet avenant**, sur les motifs exposés ci-dessus.

7/ Agenda Social

L'ordre du jour des réunions étant déjà conséquent, le sujet est reporté.

8/ Questions diverses

La CGT fait part de la situation COVID-19 dans les établissements et du rapport de l'ANACT.

FO propose de mettre à l'ordre du jour la négociation d'un avenant visant à maintenir l'acquisition des congés payés pour les salariés qui se retrouvent évincés de leur travail en tant que cas contact, et qui ne présentent pas, de fait, les conditions requises conventionnellement lors d'un arrêt de travail pour maladie dûment constatée.

La séance est levée à 17h.

Prochaine réunion de la Commission Mixte Paritaire : jeudi 15 avril 2021 de 9h30 à 17h.

Ordre du jour :

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

Paris, le 24 mars 2021

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