



FEDERATION CGT

DE LA SANTE ET DE L'ACTION SOCIALE

Union Fédérale de l'Action Sociale

Secteur social et médico-social

Convention Collective Nationale du Travail du 15 mars 1966/79



Compte-rendu de la Commission Mixte Paritaire de la CCNT 1966/79 du 03 MARS 2021

- Déclaration liminaire CGT/FO

1- Reprise du compte rendu de la séance de février 2021

La CGT s'étonne du fait que les comptes rendus ne reprennent pas le contenu des propos des organisations syndicales notamment de la CGT alors même que les arguments relèvent du fond, demandant plus d'exactitude dans la formulation.

2- Classifications

NEXEM rappelle son positionnement concernant sa proposition sur les classifications basées sur des compétences et des critères qui favoriseraient plus d'équité entre les salarié.es pour respecter l'article L. 3221-4 du Code du travail.

CGT et FO rappellent qu'elles demandent un diagnostic préalable, comme souligné dans leur déclaration commune, qui montrerait si les classifications actuelles sont obsolètes et où doivent porter les efforts pour davantage d'égalité. Elles rappellent que ce diagnostic est obligatoire.

La CGT articule l'attractivité du secteur à la politique salariale, à l'augmentation des salaires et aux conditions de travail elles-mêmes relevant des politiques sociales actuelles mais certainement pas aux classifications même si elles peuvent être largement améliorées : le GVT est insuffisant au regard de la durée de la carrière, les femmes majoritaires dans le secteur y sont particulièrement pénalisées au regard des congés maternité ou des congés parentaux.

FO ne partage pas l'analyse de NEXEM et ne souhaite pas ajouter d'autres critères car il n'y a pas plus égalitaire que le diplôme. Et il y a toujours eu une place pour les sans diplômes (annexe 8), ils entraînent en formation au bout de 3 ans maximum.

La CFDT propose d'avancer pas à pas. Quels que soient les critères, il y aura toujours le niveau de connaissance, de qualification, de diplôme qui sera pris en compte car ce critère est objectif.

Devant le désaccord majoritaire de la CGT, de FO et de SUD, la CFDT propose de travailler uniquement sur le niveau de qualification qui peut faire consensus. Ensuite, il y a le système de classement et il y a plein de conventions collectives qui ne prennent pas en compte des critères classant. Travaillons d'abord la hiérarchisation des emplois et ensuite les rémunérations associées.

Pour la CGT, les classifications sont largement améliorables : notre syndicat a fait des propositions pour plus de justice entre les salarié.es bien que les classifications actuelles soient relativement égalitaires car adossées aux niveaux de qualifications, aux diplômes et à l'ancienneté, même si la durée de cette dernière (28 ans) reste insuffisante et qu'il faudrait l'actualiser au regard de l'allongement du temps obligatoire de travail pour percevoir une retraite à taux plein.

Les propositions des employeurs parce que basées sur des compétences et des critères renvoient à l'équité (ce qu'on attribue, ce qui revient à chacun.e) qui est, par essence, un système individualisé et donc inégalitaire.

Si les emplois sont impersonnels, les professionnel.les s'inscrivent dans les emplois et le système compétences renvoie obligatoirement à une interprétation dans sa mise en œuvre et à une vérification par l'employeur de la possession des compétences par les salarié.es. NEXEM ne veut pas entendre nos arguments et veut faire le forcing pour imposer sa logique.

Lors des négociations précédentes en CMP, la CGT a émis des propositions d'intégration des nouveaux emplois notamment au regard de l'évolution des obligations, comme par exemple pour l'exercice de mandataire judiciaire où le complément de formation est obligatoire. Et à chaque fois, les employeurs ont refusé.

Pour NEXEM, le niveau de diplôme est important mais n'est pas le seul critère comme le montrent certaines de nos annexes. Il n'y a pas de clarté sur les hiérarchisations de cette classification. Il est donc nécessaire de réfléchir à des critères qui garantissent l'égalité de traitement. Il est toutefois tout à fait possible de commencer par le niveau de qualification.

La CFDT propose que nous travaillions en prenant la liste des métiers établie par l'observatoire de branche, liste établie paritaire.

NEXEM accepte également de partir de la liste des emplois de l'observatoire. Nous devons repérer quelques emplois emblématiques et les passer au crible des critères, rien n'est fermé par rapport à la qualification.

L'ensemble des syndicats de salarié.es acceptent cette proposition et précisent que ce sera l'occasion de mettre en adéquation le classement de notre convention avec le niveau de qualification, en conformité avec l'article L-3221-4.—« *Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salarié.es un ensemble comparable : de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise (ancienneté), de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* ».

Pour la CGT, ancienneté et diplômes sont des critères objectifs. Certains sont subjectifs et obligent à une interprétation des employeurs, notamment celui relatif à la responsabilité ou à la charge nerveuse, ce que montre l'évaluation de l'ANACT concernant les CC des missions locales construites dans le cadre du dialogue social, soulignant que la mise en œuvre et l'interprétation des différents employeurs ont eu un effet sur la mobilité et la progression des salaires. **La CGT rappelle son opposition catégorique au mixage des compétences et à la critérisation** qui renvoient à une individualisation des salaires et à l'évaluation des salarié.es par l'employeur.

Pour FO, la qualification est le premier critère et c'est uniquement lorsqu'il n'y a pas de qualification existante que dans ce cas, il est envisageable d'avoir recours à d'autres critères en restant sur l'amélioration de la classification basée sur le principe de faveur.

Pour NEXEM, cette méthode (Enquête emploi/diplôme) devrait pouvoir répondre aux questions des un.es et des autres mais nous avons aussi des salarié.es non diplômés et des métiers sans diplôme.

Pour la CFTC, il est hors de question de niveler vers le bas, comme dans l'Aide à domicile.

Pour la CGT et FO, il est nécessaire de réaliser un diagnostic préalable sur les emplois qui ne sont pas considérés dans notre convention.

NEXEM veut être force de propositions auprès des pouvoirs publics sur la question de l'attractivité de notre secteur. Il y a urgence, sur ce point nous sommes d'accord avec vous.

La CFDT rappelle que ce qui est écrit dans la CCNT 66/79 résulte d'un classement sur la base de critères tout classant. Ce système génère énormément de disparités salariales dans les entreprises. Il y a beaucoup de questions qui se posent, il ne faut donc pas préjuger derrière le système qui pourrait être mis en place.

NEXEM dit être très au clair sur les constats du contexte et qu'il faut essayer d'avancer ensemble, de poser les jalons sur une méthode de travail. Il faut objectiver la méthode de classement, classification, négociation des pouvoirs publics et déploiement de la classification.

Suspension de séance

Les organisations syndicales CFDT/CFTC /FO et CGT sont d'accord pour établir un diagnostic à partir de la liste des métiers établis paritairement par l'Observatoire de branche, uniquement au regard de leur niveau de qualification (diplôme) et de leur positionnement dans les grilles de classifications actuelles. Cet état des lieux pourra permettre de mettre en évidence la non prise en compte, dans nos grilles, de certains emplois dont la qualification a évolué, par exemple, moniteur d'atelier.

NEXEM rappelle la question de la base de départ : liste paritaire de l'observatoire, nombre de salariés rattachés (exclusions des salarié.es non présent.es). Diagnostic à effectuer à partir des qualifications à partir des éléments fournis par la CFDT. Deux séances de travail dédiées uniquement à ce sujet.

La CFDT ajoute la nécessité aussi d'analyser le classement actuel de notre Convention collective et de donner à voir en termes de comparaison pour compléter ce travail de diagnostic.

FO n'est pas accord sur nécessité de réviser (si on est pas d'accord de ce sur quoi on révisé, par exemple le principe d'ancienneté...) Surtout, si la finalité c'est quand même d'introduire les critères de compétences. Nous devons aboutir à quelque chose qui va dans le sens de l'intérêt des salarié.es.

La CGT souligne le délai trop court pour ce faire (2 séances risquent d'être insuffisantes) affirmant qu'elle s'inscrira uniquement dans le cadre de l'amélioration des conditions salariales et la réduction des inégalités entre salarié.es, comme par ex : le titre de branche de moniteur d'atelier de niveau 4 qui s'ajoutant à un diplôme technique, n'a donné lieu à aucune revalorisation salariale ou le certificat de mandataire judiciaire.

SUD est d'accord avec FO et la CGT. Le président de séance précise que l'objectif est de faire tenir ce travail en deux séances et qu'il pourra être révisé si nécessaire. Pour la CFDT, il y a une notion d'urgence. C'est un objectif raisonnable.

La CGT rappelle qu'il est envisagé au minimum une amélioration de l'existant. **Il est hors de question d'abaisser nos salaires ou notre progression de carrière ou nos congés alors que nous avons des salaires de misères, des conditions de travail déplorables.** Et ce serait encore trop ?!... En pleine crise socio-économique sans précédent depuis la seconde guerre mondiale, qui génère des profondes inquiétudes chez les salarié.es de notre secteur et dans la population en général, inquiétudes majorées par la crise sanitaire et les nombreuses mesures liberticides qui conduisent à un recul sans précédent de nos droits et de la démocratie, un contexte traumatique et profondément anxiogène auquel s'ajoute la réforme de l'assurance chômage qui va réduire les allocations chômages de millions de personnes privées d'emploi et aggraver la pauvreté !

Cette contre réforme concerne de nombreux salarié.es du secteur alors que celui-ci a de plus en plus recours aux CDD ou à l'intérim. Le gouvernement se fiche des services publics et de ceux qui ont des missions de service public ou d'intérêt général. Ils se fichent des salarié.es ou des personnes fragiles que nous accompagnons. Il détruit la République et les droits humains à coup de pelleuse...

La preuve avec le programme de transformation de l'offre d'accompagnement dans le secteur du handicap qui vise pour 2022, la suppression des établissements au profit de la mise en place de plateforme de coordination et d'orientation. C'est également l'aggravation de la pénurie d'accès aux soins pourtant déjà dramatique et

l'introduction du tri des enfants, comme la situation emblématique des CMPP de Nouvelle-Aquitaine le démontre. C'est la fin d'un soin, d'un accompagnement à visage humain, prenant le temps de la rencontre et de la complexité. Ainsi pour 2022, leur objectif est clair : abaisser les coûts de personnels et de fonctionnement ainsi que diminuer de manière totalement artificielle les besoins.

POLITIQUE SALARIALE

Les chiffres de la conférence salariale de 2021.

Le taux d'évolution de la masse salariale annoncé par la DGCS est de 1,2 %

GVT : 0,65 %

Effet report : 0,04 %

Soit un taux directeur de 0,51 %

Il reste donc une enveloppe annuelle pour la politique salariale de 61 millions d'euros.

SUD souhaite aborder la journée internationale des droits des femmes pour laquelle notre organisation appelle se mobiliser car nous sommes sous payé.es dans notre convention collective puisque nous sommes un secteur à prévalence féminine, 80 % de femmes. Le salaire des femmes est inférieur de 25 % à celui des hommes. La revalorisation de 183 euros ne suffit pas, nous demandons une revalorisation de 400 euros.

FO rappelle la déclaration commune lors de la conférence salariale de 237 euros, l'augmentation de tous les salaires mêmes ceux hors de la CCNT 66/79, l'arrêt de la suppression de postes, des embauches, la création d'un réel service public de la santé et de l'Action sociale. Et dans la CCNT 66/79 plus spécifiquement, la revendication salariale de 237 euros pour tous, la suppression des deux premiers échelons et l'ajout de deux derniers échelons. CFTC rappelle que notre secteur crée de la richesse.

Pour la CGT, le partage des richesses s'impose alors que le gouvernement vient d'octroyer 500 milliards aux entreprises sans aucune contrepartie, que l'évasion fiscale s'élève à 100 milliards d'euros. Cette année le 8 mars met l'accent sur les salaires alors nous sommes doublement concernées. Notre organisation appelle partout en France à se mobiliser le 8 mars mais également le 15 mars prochain. En effet, nous ne pouvons pas nous satisfaire d'une enveloppe de 61 millions d'euros pour environ 450 000 salarié.es (320.000 ETP). Nous sommes parmi les plus importantes conventions collectives, dans les 10 premières selon l'Insee.

Pour NEXEM, même si c'est insatisfaisant, il faut dépenser cette enveloppe malgré tout. Il faut travailler à rendre notre secteur attractif. Cette négociation sur cette enveloppe annuelle est un dispositif à bout de souffle. Néanmoins, il faut utiliser cette enveloppe. Ce qui ne présage pas de l'avenir et des moyens supplémentaires qui pourraient être alloués à partir des négociations sur les classifications.

La CFTC dit être pessimiste car les départements ne suivent pas.

La CGT rappelle que la fin de l'opposabilité des CCNT sera effective en 2022 et que les budgets des Conseils départementaux sont loin d'être au niveau du transfert des compétences. La santé ou la vulnérabilité ne sont vues que comme un marché.

Pour FO, nous sommes les offensés. La journée du 8 mars c'est aussi la question des retraites par points. Il faut aller au-delà du simple lobbying. SUD rappelle qu'il y a eu des exclus de la prime COVID, en particulier des salarié.es malades.

NEXEM annonce une proposition d'un avenant salarial portant la valeur du point à 3,82 euros à partir du 1^{er} février, soit une augmentation de la valeur du point de 2 centimes. Comme l'année dernière. Pour la CFDT, cette proposition ne répond pas à la problématique des échelons infra SMIC. Pour SUD, 2 centimes, cela ne nous convient pas. Ils proposent que NEXEM puisse signer un avenant à hauteur de 4 euros avec l'ensemble des organisations syndicales. CGT et FO rappellent que les dernières mesures de revalorisation

salariale étaient catégorielles et demandent donc que cette fois-ci l'ensemble des salarié.es puissent en bénéficier.

Pour NEXEM, cette mesure est insatisfaisante mais il faut la valoriser. On avait entendu le fait qu'il ne fallait pas une mesure catégorielle. On va partir de là et voir si éventuellement, on peut faire quelque chose pour l'indice 371. L'ensemble des organisations syndicales dénoncent les inégalités salariales induites par le Ségur et les effets délétères sur la branche.

La CGT interpelle NEXEM sur la proposition de SUD, d'un avenant à hauteur de 4 euros. Pour NEXEM, cela nécessite d'autres discussions et échanges. Il n'est pas possible et pas souhaitable en termes de crédibilité d'aller sur une valeur de point à 4 euros.

Même s'il y a effectivement des différences notables au quotidien qui ne sont pas tenables. On assiste à des démissions pour le service public, la situation est dramatique, c'est très clair. On doit aller dans le même sens mais chacun à notre niveau. La CFTC dit qu'il faut rappeler à notre ministre le « le quoi qu'il en coûte » présidentiel.

La CGT annonce que les organisations syndicales et les organisations patronales ont signé des communiqués de presse conjoints sur certains territoires, relayés par les médias. Symboliquement, c'est un signe fort qui a un impact et qui permet de sortir de l'entre-soi dans les instances où ces positions ne sont défendues qu'à l'oral. Elle appelle les salarié.es du secteur à se mobiliser le 15 mars et le 8 avril. Le « Quoi qu'il en coûte » est réservé pour les entreprises, pour nos secteurs « c'est un pognon de dingue » !

FO propose que le prochain avenant salarial corresponde au Ségur.

Règlement intérieur (RI) de la CPPNI

La formulation est à reprendre concernant les organisations participantes estime la CGT tant sur le RI que sur les bons valant autorisation et distinguer les organisations syndicales représentatives et les organisations autorisées à participer dans le cadre des instances après fusion des branches d'après l'avis de conseil constitutionnel du (réf.).

Il existe un flou sur la prise en charge des frais concernant les temps de préparation ou les réunions supplémentaires des instances : elles doivent être prise en charge financièrement et NEXEM refuse au motif que ce n'est pas prévu dans l'avenant 360.

La CGT souligne alors qu'il y a discrimination entre différentes situations : si le temps de préparation est accolé à la CMP, il ouvre droit à remboursement sinon, les frais ne sont pas pris en charge, ce qui n'est pas juste.

Les organisations syndicales soulignent que le RI devait préciser les situations et les remboursements qui en découlent alors que NEXEM s'entête à affirmer qu'il n'est pas question de renégocier l'avenant 360.

Un autre problème soulevé par les organisations syndicales est la question de l'autorisation par l'employeur concernant les temps de préparation (cf. bon d'autorisation).

La CGT demande à ce que ces éléments (nouveau RI et bon paritaire) soient envoyés rapidement pour pouvoir réaliser une étude juridique. En effet, elle ne peut se satisfaire de ces éléments discriminatoires.

ASSISTANT.ES FAMILIALES/AUX

NEXEM ne s'exprime pas sur ce point. Un silence pesant s'instaure. FO prend donc la parole et rappelle à NEXEM qu'ils devaient nous proposer quelque chose à la prochaine réunion et que c'est pour cela que nous attendions que vous vous exprimiez.

NEXEM s'exprime enfin. Nous avons convenu d'interpeller à nouveau les instances de NEXEM ce que nous avons fait. Nous sommes prêts à travailler à un avenant sur la base de l'avis d'interprétation de la Commission

paritaire d'interprétation. Nous allons vous envoyer une proposition d'avenant. Nous n'avons pas pu vous l'envoyer car l'avancée de nos instances date de la fin de la dernière semaine.

FO propos, pour gagner du temps, que NEXEM reprenne la proposition d'avenant faite avec la CGT.

SUD nous apprend que les employeurs ont trouvé la parade à l'avis d'interprétation. Maintenant ils comptent les w-e où nous n'avons pas d'enfants accueillis comme jours de congés. Alors que les relais ne sont pas des congés, ce sont des repos compensateurs.

La CGT rappelle l'indignité de NEXEM sur ce dossier. Jamais dans ces négociations nous n'avions atteint un tel niveau ! Nous sommes dans le cadre de salarié.es qui sont déjà dérogoires au Code du travail, de celles et ceux qui ont donc peu de droits et un salaire de misère, surtout ramené au salaire horaire. Alors cet avenant, c'est la moindre des choses. En revanche, le droit est déjà écrit depuis l'avis d'interprétation et en attendant l'agrément de ce dernier, il faudrait que soit communiqué dès maintenant auprès des adhérents, ce qui permettra un rattrapage de salaire pour les professionnels.

Selon FO, les employeurs vont l'appliquer car ils attendaient l'ordre de NEXEM. Certains employeurs déduisent des congés payés les deux jours correspondant au week-end mensuel sans enfant. Ils proposent d'ajouter « en sus des congés payés » dans l'avenant proposé. NEXEM déclare qu'il s'agit d'une interprétation de l'employeur et ne pas toujours maîtriser les interprétations faites par les employeurs. Ils ne valident pas cette posture.

Haut Degré de Solidarité (HDS) COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Selon NEXEM, le texte a bien avancé, nous pouvons soumettre cet avenant. En termes de délai, à partir de lundi. Modalité pratique de mise en œuvre au niveau du Copil Santé Interbranche.

Proposition de l'ouverture à la signature de l'accord interbranche du 5 mars au 17 mars.

AGENDA SOCIAL

Reprendre et réorganiser les thématiques prévues dans le cadre des négociations. NEXEM proposera un calendrier.

L'avenant CPPNI 360 est agréé, donc la mise en place sera rapide.

QUESTIONS DIVERSES

- **Annoncent des mobilisations du 15 mars et du 8 avril 21**
 - o le 15 mars : salaires/conditions de travail/accès aux soins (tri et pénurie de l'accès aux soins aggravés par la mise en place de plateformes, comme le démontre la situation des CMPP de Nouvelle-Aquitaine)
 - o 8 avril, plus spécifiquement sur la politique salariale et les exclu.es du Ségur.
- **COVID** : que faisons-nous ? Quel protocole ? NEXEM rappelle l'obligation de l'employeur, des consignes à respecter et la nécessité de dresser la liste des salarié.es qui seront vacciné.es en priorité. Il y a des protocoles à appliquer. La règle du télétravail est toujours souhaitable lorsque c'est possible. Il est nécessaire de respecter les mesures barrières.

Prochaine CMP du 15 avril 2021

- ✓ Approbation du compte-rendu
- ✓ Classification/rémunération
- ✓ Assistant.es Familiaux/les
- ✓ Politique salariale
- ✓ RI CPPNI
- ✓ Questions diverses

oOo