

# BULLETIN FÉDÉRAL

Fédération

**SANTÉ**  
ACTION SOCIALE



Infos actualités fédérales  
sur site Internet : [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr)  
E-mail : [com@sante.cgt.fr](mailto:com@sante.cgt.fr)

NUMÉRO **2015/04**  
Lundi 9 février 2015

## Le congrès Fédéral : ***un tremplin pour l'action !***

Notre 11<sup>ème</sup> congrès va se tenir quelques semaines seulement après les travaux du CCN. Ce Comité Confédéral National a permis à la CGT de sortir par le haut de la crise dans laquelle elle se débattait depuis trop longtemps et l'a projetée dans le même temps vers son 51<sup>ème</sup> congrès.

Notre congrès doit donc être l'occasion pour les syndiqué-e-s et leurs syndicats de préparer ce 51<sup>ème</sup> congrès confédéral en référence aux cinq thématiques adoptées par le CCN, à savoir :

- **démarche syndicale et rapport aux salarié-e-s,**
- **processus de construction des luttes,**
- **rapport aux autres organisations (organisations syndicales, associations, partis politiques...)**
- **place de la CGT dans le syndicalisme mondial et européen,**
- **vie interne et démocratie interne.**

Cette démarche se veut offensive, notamment en s'appuyant à la fois sur un plan de visite de syndicats sur tout le territoire couvrant l'ensemble des champs professionnels et sur une grande campagne de syndicalisation.

Le CCN a également acté la perspective d'une journée d'action nationale interprofessionnelle à Paris sur un contenu qui répond aux priorités des salarié-e-s, notamment en matière de salaires, de conditions de travail, de libertés syndicales, la date restant à déterminer.

Notre congrès fédéral et sa préparation constituent donc autant d'opportunités pour mettre en perspective cette initiative. Mais il est évident qu'elle ne peut s'envisager que comme l'aboutissement d'un long processus de construction avec les syndiqué-e-s et leurs syndicats, et avec la volonté de travailler à la construction d'une unité syndicale attendue par tous, même si nous savons que le contexte unitaire est très compliqué dans notre champ, et qu'il est fluctuant en fonction des sujets.



## SOMMAIRE

✓ Déclaration du CCN	p.2
✓ Loi Macron, un argumentaire pour comprendre...	p.3 à 6
✓ CCN66 - CNPN du 14/01/15	p.7
✓ CCN66 - Déclaration liminaire de la CGT	p.8

**N° 2015/04 - Lundi 9 février 2015**

**Fédération Santé  
Action Sociale**

**263, rue de Paris - case 538 -  
93515 Montreuil CEDEX**

Directeur de Publication : Bruno JARDIN

**Imprimé par nos soins**

Périodicité : Hebdomadaire

N° commission paritaire : 0707 5 06 134

***Débattons-en largement !***



## Déclaration du CCN Une CGT rassemblée, une CGT mobilisée !

Le Comité confédéral national de la CGT (CCN), réuni les 3 et 4 février 2015, a élu un nouveau Bureau confédéral, une Administratrice, Colette DUYNLAEGER, et le Secrétaire général Philippe MARTINEZ, recueillant tous une très forte majorité.

Les dernières actions menées, telles que les manifestations contre le projet de loi Macron, la mobilisation des cheminots, des salariés de l'Énergie, ainsi que le conflit des routiers, ont démontré la capacité des salariés à se mobiliser avec une CGT visible sur le terrain des revendications.

De même, les mobilisations syndicales en Espagne, en Belgique et en Italie, comme le résultat des élections en Grèce, sont porteurs d'espoir pour de nombreux citoyens, en créant une fissure dans le paysage européen monocorde, ultralibéral et austéritaire. La CGT souhaite que cette victoire électorale se traduise par des avancées et de nouveaux droits pour les salariés grecs. Le 18 février 2015 sera l'occasion pour la CGT de s'inscrire dans l'action de la Confédération syndicale internationale pour la préservation du droit de grève.

Le CCN a décidé d'une préparation exceptionnelle, au plus près des syndiqués, de son 51<sup>ème</sup> congrès qui se tiendra au printemps 2016. Ainsi, la CGT a décidé de partir des préoccupations et des aspirations des salariés et des propositions des syndicats sur le terrain, afin de construire un syndicalisme aux contours du salariat d'aujourd'hui, un syndicalisme qui articule démocratie syndicale et démocratie sociale, contestation et propositions.

Pour ce faire, le CCN décide d'aller à la rencontre de ses syndicats sur l'ensemble du territoire et l'ensemble des champs professionnels. La campagne « coût du capital » sera un point d'appui.

Il a aussi décidé d'amplifier sa campagne de syndicalisation en direction des salariés, là où la CGT existe, comme là où elle est absente ; une campagne qui s'adresse à tous, actifs comme retraités, privés d'emploi et précaires, travailleurs migrants, ingénieurs et cadres, jeunes et femmes. Le 8 mars sera l'occasion pour la CGT d'affirmer ses revendications en faveur de la reconnaissance de la place des femmes dans la société et pour l'égalité professionnelle et salariale. En effet ces dernières sont les premières impactées par les politiques d'austérité.

Dans le cadre du processus de lutte engagé confédéralement, la CGT porte toutes les initiatives en cours, et à venir, décidées par les organisations et décide d'une journée nationale interprofessionnelle et intergénérationnelle de mobilisation et d'arrêts de travail. Pour y parvenir, elle travaillera à créer les conditions de l'unité syndicale la plus large afin de redonner espoir aux salariés en proposant des alternatives aux politiques d'austérité en agissant pour une autre répartition des richesses créées par le travail.

La CGT réaffirme sa combativité et sa disponibilité pour agir avec les salariés contre la stratégie du patronat et la politique du gouvernement : pour l'augmentation des salaires et des pensions, pour l'emploi durable, pour l'amélioration des conditions de travail, pour des services publics de qualité et un haut niveau de protection sociale.

Montreuil, le 4 février 2015

# Loi MACRON - Loi SANTÉ



## DES LOIS AU SERVICE DU PATRONAT ET DE LA FINANCE !

Ce document a été réalisé dans l'objectif d'aider à mieux appréhender les axes essentiels des « lois Macron » et « Loi santé ».

Ce « 1<sup>er</sup> opus » vise à mesurer, sur quelques aspects particuliers, l'impact de la « Loi MACRON » pour l'ensemble des salarié-e-s de notre champ à court, moyen et long terme.

Il n'a d'autre prétention que celle d'aider à la compréhension des mécanismes et dispositions pour donner des pistes argumentaires aux syndicats, porter ce débat avec les salarié-e-s et décider avec eux des modes d'actions pour faire rejeter cette loi.

Dans un second volet, nous viendrons de la même manière apporter des éclairages sur la future « Loi santé » qui sera soumise au Parlement au printemps prochain.

Nous nous attacherons alors à faire le lien entre les dispositions de ces deux textes et leurs conséquences pour les salarié-e-s en général et ceux de notre champ sanitaire et social en particulier.



### **« Un projet de loi portant sur le droit du travail et présenté par un ministre de l'Economie... Tout un symbole ! »**

**C**e 26 Janvier 2015, le débat parlementaire sur le projet de « Loi Macron » a débuté à l'Assemblée Nationale.

Inscrit dans le « pacte de responsabilité », il vient renforcer les mesures de la loi du 14 juin 2013, dite de « sécurisation de l'emploi ».

De nombreuses analyses sont développées dans la CGT quant à son contenu et sa forme : un projet qui porte sur le droit du travail présenté par un ministre de l'économie... tout un symbole !

Ce projet est une étape supplémentaire de destruction des droits et garanties collectives des salarié-e-s. Il nous conduit à mesurer qu'il préfigure les grandes orientations du projet de « Loi santé » qui doit être présenté au second semestre 2015, et une atteinte aux fondements démocratiques.

En effet, dès sa présentation, le gouvernement a précisé que la loi permettrait au Président de

la République et au gouvernement de légiférer par ordonnances si besoin était, sur un certain nombre de points... Donc, sans aucun débat parlementaire... C'est d'ailleurs un principe qui est repris dans la future loi santé.

Le trait, déjà mordu en matière de démocratie, est franchi allégrement et assumé sans complexe.

Ce projet de loi qui représente une accélération de la politique de cadeaux au patronat (dont chacun-e mesure les effets désastreux sur la vie de millions de salarié-e-s) va toucher plus fortement encore tous les salarié-e-s !!

Celles et ceux de notre secteur n'y échapperont pas !!

**Nous allons voir, à travers les principaux éléments des textes, comment les salarié-e-s de la santé et de l'action sociale sont concerné-e-s...**



## 👉 Travail du dimanche

A première vue, sur ces deux points, les principes d'élargissement du travail le dimanche et « en soirée » du projet Macron concernent les enseignes du commerce.

Se fondant sur une exigence patronale des plus ancienne, le projet tente de trouver une légitimité à la démarche dans un « soutien des consommateurs » ... Ces mêmes consommateurs qui, par ailleurs, ne seraient pas d'accord pour devoir travailler le dimanche... Cherchez l'erreur !...

Un grand nombre de salarié-e-s de nos secteurs de la santé et de l'action sociale sont déjà confronté-e-s à cette situation du travail le dimanche et les jours fériés, pour des raisons qui ont trait à la continuité de SERVICE PUBLIC et non à des fins commerciales.

***Nous savons combien cette obligation impacte les vies professionnelles et familiales ! Quel bénéfice pour les salarié-e-s !***

Avec un taux de chômage record, des salaires en berne, à l'évidence, les salarié-e-s ont de moins en moins les moyens de faire leurs courses du lundi au vendredi. Ils ne les auront pas davantage le samedi, ni...le dimanche !

## 👉 Remise en cause des indemnités du travail de nuit

Actuellement, le travail est considéré de nuit à partir de 21h00 (22h00 dans certaines conventions collectives) et ouvre droit à compensations (indemnitaires ou autres).

Ce projet met en avant la possibilité pour les patrons de revoir les horaires de travail. **Il n'est plus question de travail de nuit mais de travail en soirée**. La notion d'ouverture plus tardive « en soirée » **n'est donc plus considérée comme une pénibilité assujettie à compensations de travail de nuit**...

C'est un coin enfoncé dans le principe de reconnaissance de la pénibilité du travail de nuit, son caractère exceptionnel, et son indemnisation et/ou compensation.

Ce sont des rengaines que nous connaissons depuis longtemps dans nos secteurs... Combien de luttes engagées pour faire reconnaître, payer et indemniser le travail de nuit ?

Nul doute qu'il ne s'agit que d'une étape pour le patronat dans la remise en cause de la durée légale du travail et de son organisation, pour limiter les « coûts salariaux ».

## 👉 « Réformer » encore les Inspections du Travail et les Procédures de licenciement économique pour mieux sécuriser les employeurs

Avec la Révision Générale des Politiques Publiques (sous Sarkozy) et la Modernisation de l'Action Publique (sous Hollande), pour satisfaire aux dogmes des 3% de déficits publics (sous couvert de la commission Européenne), les Directions Départementales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle sont devenues des antennes dans les départements de Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi...



***Le travail et l'emploi relégués après l'entreprise... Tout un symbole !***

Ainsi, les inspections du travail ont été dépecées de leurs moyens d'intervention par une réorientation de leurs missions « au profit » des entreprises, s'accompagnant de suppressions de postes d'inspecteurs et contrôleurs du travail, du « recentrage » des décisions par les seuls Directeurs des DDIRECTE (nommé par le gouvernement ?!)...

On en voit les effets dans le suivi des entreprises et des agissements des patrons, tant en matière de licenciements individuels et/ou collectifs, qu'en matière de respect de la législation du travail, de respect des Instances Représentatives du Personnel ou de soutien aux CHS-CT...

## Aujourd'hui, un nouveau cap est franchi.

Alors que de nombreux patrons n'hésitent plus à utiliser le délit d'entrave comme méthode de gestion, et parce que l'application des sanctions prévues par la législation est trop peu appliquée, la **loi Macron entend donner aux seuls Directeurs des DIRECCTE la décision des sanctions et supprimer les peines pénales pour entrave aux Instances Représentatives du Personnel pour leur substituer des peines administratives bien moins dissuasives.**

Alors que nous revendiquons de nouveaux droits d'intervention des salarié-e-s dans leurs établissements, davantage de droits de contrôle et de décisions des IRP, c'est la porte ouverte en grand à toute dérèglementation !

### **Concernant les procédures de licenciement, il s'agit de « faire sauter » les dernières protections des salarié-e-s.**

Même s'il semble qu'un amendement en ait réduit la portée, **le texte du Ministre conforte l'arbitraire de l'employeur en lui donnant la possibilité de limiter les critères d'ordre des licenciements économiques**, non plus en se référant à l'entreprise mais en se limitant à la sphère d'un service composé de quelques personnes.

En outre, le projet de loi supprime toute référence aux licenciements collectifs de moins de 10 salarié-e-s. A part veiller à la périodicité des licenciements, les employeurs n'auraient donc plus aucune obligation envers les salarié-e-s licencié-e-s par « petits groupes de moins de dix ».

Cette stratégie, utilisée par les employeurs pour échapper aux contraintes des plans sociaux, est malheureusement TROP bien connue des salarié-e-s de la santé et de l'action sociale.

En matière de licenciement et de reclassement après licenciement, là aussi le projet de loi fait la part belle aux patrons ! La loi du 14 janvier 2013 n'ayant pas été assez loin, le projet de loi permet ni plus ni moins aux employeurs :



❖ de décider eux-mêmes des critères des postes à supprimer et de leur champ d'application dans l'entreprise

❖ de supprimer tout contrôle des licenciements de moins de 10 salarié-e-s dans les entreprises de moins de 50 salarié-e-s...

❖ de proposer, en cas de licenciement économique, une liste des postes disponibles dans l'entreprise **et** dans le groupe **uniquement** sur le **territoire national**. Ce serait donc au

salarié concerné de demander la liste des emplois disponibles à l'étranger dans le groupe, lorsqu'ils existent...

En outre, alors qu'actuellement la DIRECCTE évalue le PSE soumis pour homologation au regard des moyens de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient, le projet de loi Macron réduit ce périmètre à celui de l'entreprise concernée. **Une mesure qui exonère le groupe de ses responsabilités et conduira forcément à homologuer plus facilement les plans sociaux...**

Mieux encore, la loi prévoit **qu'en cas d'annulation par le tribunal administratif d'une décision de validation ou d'homologation d'un plan social par la DIRECCTE, en raison d'une insuffisance de motivation, la DIRECCTE devrait alors prendre une nouvelle décision correctement motivée**. En clair, il faut tout mettre en œuvre pour que la validité du licenciement ne puisse pas être contestée.

Si cela était le cas, qu'à cela ne tienne !... **La DIRECCTE (l'état) assure le SAV pour que le plan social soit validé et ne donne lieu ni à réintégration du salarié, ni au versement d'une indemnité par l'employeur.**

Les employeurs n'auront donc pas à supporter le coût d'une « erreur » de l'administration, en l'occurrence une DIRECCTE qui motiverait mal sa décision de validation. Evidemment, la décision de validation de plan social est bonne par nature...

On sait bien que les réintégrations prononcées par la justice, les condamnations pénales, les

amendes, les dommages et intérêts payés en contrepartie de la non observation de la loi (encore trop contraignante) sont considérés par le patronat comme une atteinte à la liberté d'entreprendre.

**Alors, c'est peu dire que le ministre caresse le patronat dans le sens du poil !**

Ces éléments percutent la réalité quotidienne d'un grand nombre « d'entreprises » de la santé et de l'action sociale.

Ici, les IRP sont méprisées, entravées à tout bout de champ par les patrons, notamment des grands groupes, dans le cadre des plans sociaux, de licenciements économiques et/ou autres rachat d'établissements, là, c'est la vente à la découpe avec licenciements à la clés...

Ces dispositions démontrent combien les grands groupes privés lucratifs (tels Orpéa, Clinéa, Capiro...) et/ou associatifs tels la Croix Rouge Française, l'EFS... ont de beaux jours devant eux pour continuer dans leur entreprise de casse et de précarisation des emplois et des salarié-e-s.

**A l'heure où, dans notre secteur, les grands groupes privés se recomposent avec des plans de licenciement à tour de bras, il s'agit ni plus ni moins d'offrir au patronat toutes les possibilités de licencier sans contraintes !**

**C'est la conception sociale de la loi Macron :** Garantir les licenciements en détruisant les droits des salarié-e-s **pour créer de l'emploi.**

### 👉 « Réformer » la justice prudhomme

S'appuyant sur un constat de délais de traitement trop long des dossiers (jusqu'à 24 mois dans certaines circonscriptions) le gouvernement a décidé, plutôt que de lui attribuer les moyens nécessaires, de sacrifier la justice prudhomme pour faire des économies...et répondre aux exigences patronales.

En effet, pour cela la loi Macron instaurerait un **barème de dommages et intérêts « pour licenciement abusif »**, déniait de fait aux

**juges l'appréciation au cas par cas du préjudice des salarié-e-s qui perdent brutalement et sans justification leur travail.**

**Toute évaluation du contexte économique et social dans l'entreprise est ainsi évacuée.**

Les employeurs sauraient d'avance ce qu'il leur en coûterait d'enfreindre la loi. Ils n'auraient plus - dans le meilleur des cas - qu'à provisionner les sommes à payer pour pouvoir licencier abusivement des salarié-e-s...

### **La loi de la jungle version entreprise !**

Dans ces conditions les salarié-e-s n'auraient donc plus intérêt à contester leur licenciement devant les Prud'hommes, et seraient incité-e-s à accepter des accords transactionnels... souvent inférieurs aux dommages et intérêts qu'ils seraient en droit d'exiger.

**L'objectif étant que de moins en moins de salarié-e-s aillent en justice pour demander réparation des préjudices subis de la part de leur employeur.**



### 👉 « Réformer » la médecine du travail

Ce sont des domaines essentiels où le projet de loi instaure d'emblée l'autorisation donnée au gouvernement de procéder sur ce sujet par ordonnance...donc sans aucun débat démocratique.

D'ores et déjà, deux principes sont évoqués :

1 - revoir la notion d'inaptitude professionnelle ;

2- simplifier les règles concernant les visites médicales des salarié-e-s au motif que «la visite médicale obligatoire n'est réalisée que dans 15% des cas» du fait notamment d'un manque d'effectifs médicaux.

L'objectif affiché par les constats invoqués est on ne peut plus clair... **Réduire encore les moyens de prévention des risque pour la santé et de suivi des salarié-e-s...**Là encore, c'est un nouveau moyen de réaliser des économies sur la santé des salarié-e-s...Un nouveau recul social sans précédent se profile.

**La « Loi Santé » s'occupera du reste ...**



En ouverture de la séance, la présidence est assurée par la FEGAPEI.

Au regard de la situation salariale et des dernières déclarations des employeurs sur le texte conventionnel, la CGT fait la lecture de sa déclaration liminaire (cf. document annexe).

Les organisations SUD et FO informent qu'elles rejoignent la CGT sur ces positions.

### 1 - Relevé de position du 4 novembre 2014

Le compte-rendu est approuvé.

### 2 - Congés pour événements familiaux

Suite à la demande de la CGT d'étendre les bénéficiaires des congés familiaux et exceptionnels de l'article 24 de la convention collective 66 aux salariés pacésés, les employeurs proposent un avenant 330 dans lequel seuls les salariés qui se pacsent bénéficieraient de cet acquis. En effet, les syndicats employeurs disent ne pas être favorables à l'étendre pour les enfants, frère et/ou soeur d'une personne qui se pacse.

Ils argumentent leur position en expliquant qu'ils répondent uniquement à une obligation de mise en conformité du texte avec la loi.

La CGT demande, dans un souci de non-discrimination et au regard de l'évolution de la société, que les salariés ayant un enfant, un frère, une soeur qui se pacse, aient les mêmes droits que pour un mariage.

Sud, Fo et CFTC rejoignent la CGT sur cette position.

Les employeurs maintiennent leur proposition d'avenant tel quel et renvoient une éventuelle évolution du texte lors d'une prochaine renégociation sur l'ensemble du texte conventionnel.

L'avenant 330 est proposé à la signature.

### 3 - Intégration des nouveaux métiers

Les employeurs proposent à la négociation l'Avenant 331. Celui-ci fait suite aux revendications des organisations syndicales de salariés dont la CGT, depuis 2009 de reconnaître les « nouveaux » métiers en les intégrant dans la convention collective.

Dans ce texte, les employeurs proposent d'intégrer les cinq métiers suivants :

- *Techniciens de l'intervention sociale (TISF) en annexe 3 (niveau IV) avec un rattachement au niveau de la grille de rémunération des moniteurs éducateurs.*

- *Auxiliaire de vie sociale en annexe 3 (niveau V) ou en annexe 10 (niveau V) au niveau de la grille de rémunération des AMP en fonction des établissements ;*

- *Enseignement en langue des signes en annexe 9 (niveau II) avec un rattachement au niveau de la grille de rémunération des professeurs d'enseignement spécialisé ;*

- *Interface de communication en annexe 9 (niveau IV) avec un rattachement au niveau de la grille de rémunération des transpositeurs de braille/ interprète LSF ;*

- *Codeur langage parlé complété (LPC) en annexe 9 (niveau II) avec un rattachement au niveau de la grille de rémunération des professeurs d'enseignement spécialisé.*

Les observations et remarques faites sont prises en compte, le collège employeurs reviendra à la prochaine réunion de négociation du 4 mars 2015 avec une nouvelle proposition.

La proposition de la CGT d'un texte pour améliorer les acquis des collègues Assistantes Maternelles sera soumise à la négociation, le 4 mars 2015, date de la prochaine CNPN.

### 4 - Régime de prévoyance

Un projet d'Avenant 332 est présenté à la CNPN. Une proposition qui voit une augmentation paritaire des cotisations ainsi qu'une baisse des garanties et des IJ en incapacité.

La CGT précise qu'elle a reçu le texte il y a quelques jours seulement. Elle reste fermement attachée à ce que s'engagent en même temps la négociation sur la prévoyance et la mise en oeuvre d'un plan d'action sur la sinistralité. Elle n'est donc pas en mesure d'engager la négociation sur ce sujet. La CGT rappelle aussi qu'étant toujours en attente des résultats de l'enquête qualitative Technologia, il n'est pas possible d'avancer sur le plan d'action.

Nous fixons une date d'un « Copil santé » le 23 février 2015 de 10H à 16H afin d'avancer sur les propositions d'actions sur la sinistralité.

La CGT demande une suspension de séance. Les Organisations de salariés évoquent la signature de cet Avenant à la condition qu'il y ait des engagements réels et sérieux des employeurs sur la réalisation du plan d'action s'attaquant aux causes de la sinistralité dans le secteur. Les organisations syndicales d'employeurs s'engagent à ce que la mise en place d'un véritable plan d'action soit inscrite dans l'avenant. Pour la CGT, nous attendons de voir sa rédaction avant de nous prononcer.

Les organisations syndicales d'employeurs nous informent que la négociation de cet avenant sera portée à l'ordre du jour de la prochaine CNPN le 4 mars 2015.

### 5 - Complémentaire santé

Rencontre avec les assureurs pour finaliser l'ensemble des documents techniques (conditions générales, protocole technique et financier). Les organismes assureurs disent qu'il y a encore des modifications à apporter sur certains documents.

La CNPN valide les documents qui sont finalisés et donne mandat au bureau de la CNPTP la validation des documents restants, si celle-ci n'est que d'ordre technique. S'il s'agit de points d'ordre politique, ceux-ci devront être avalisés par la CNPN lors de la prochaine réunion.

Les assureurs s'engagent à envoyer rapidement les derniers éléments à ARRA Conseil pour transmission au bureau de la CNPTP qui se tiendra le 21/01/2015.

### 6 - Règlement intérieur

SYNEAS, FEGAPEI n'envisagent une réponse aux propositions des syndicats sur le nouveau règlement intérieur que dans le cadre du nouvel environnement conventionnel au regard du droit syndical.

La CGT ne s'inscrit pas dans ce cadre et ramènera le sujet sur la table.

### 7 - Calendrier des négociations pour l'année 2015

4 mars 2015 : NAO, prévoyance, les assistantes familiales.

10 juillet 2015 : présentation par Technologia de leur enquête qualitative sur les causes de la sinistralité et présentation des pistes d'actions pour réduire la sinistralité

D'autres dates sont à fixer.

### 8 - Questions diverses

Avenant 326 : Une nouvelle Commission Nationale d'Agrément se réunira suite à l'invalidation de l'Avenant 326. Statutairement, cette seconde réunion, même sans le quorum, pourra confirmer l'agrément de l'avenant 326. Il n'y a pas lieu de réduire les salaires et l'effet rétroactif n'est pas remis en cause.

**La délégation CGT, comme elle l'a déclaré en début de séance, réaffirme que la convention collective nationale du travail du 15 mars 1966 continue d'être améliorée avec la perspective de nouveaux avenants. C'est la preuve qu'elle est bien vivante. Elle n'est pas dépassée, comme l'affirment les employeurs. Leur projet d'un nouveau cadre conventionnel n'a donc pas lieu d'être. La délégation CGT continuera d'œuvrer à l'amélioration par des propositions d'évolution du texte conventionnel existant et s'inscrira en faux sur la méthode envisagée par les organisations employeurs.**



# COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE NÉGOCIATIONS

## CCNT 66

### DÉCLARATION LIMINAIRE DE LA CGT

Les syndicats employeurs SYNEAS et FEGAPEI ont annoncé par la presse qu'ils engageaient entre eux, un travail relatif à « **un nouvel environnement conventionnel** ».

Dans les établissements et services de l'action sociale, les salarié-e-s vivent une dégradation des conditions de travail, des charges de travail de plus en plus importantes, des pertes de salaires conséquentes depuis 15 ans, une complexification des actes, une augmentation des responsabilités y compris pénales, une intensification du stress et de l'usure professionnelle, un fort sentiment de mal être au travail... Alors que nos secteurs atteignent un niveau inquiétant du nombre des accidents du travail et de maladies professionnelles, des burn-out (syndrome d'épuisement professionnel), voire de tentatives de suicide, la pénibilité n'est pas reconnue.

**Faire mieux avec moins, tel est le leitmotiv qui soutient l'activité de nos services et établissements.** Les équipes qui accompagnent au quotidien les publics accueillis souffrent d'être empêchées de travailler correctement.

**La situation exige la mise en œuvre d'amélioration des conditions de travail et d'une meilleure reconnaissance salariale.**

La CGT propose et agit pour l'amélioration des conventions collectives et pour une convention collective unique de haut niveau pour l'ensemble des salarié-e-s de la Branche. De bonnes garanties collectives sont un élément incontournable pour améliorer la qualité de prise en charge des usagers.

**La CGT exprime ses plus extrêmes réserves sur le projet patronal, d'une quelconque révision de la CCNT66.**

Les arguments utilisés dans la communication de ces patrons de l'économie dite sociale vis à vis de la Convention Collective, sont similaires à ceux du MEDEF vis à vis du code du travail.

Comme le MEDEF, il s'agit de briser un cadre protecteur que les salarié-e-s ont construit et conquis depuis 48 années pour lui substituer précarité, flexibilité, déqualification, augmentation du temps de travail et baisse de son coût.

A la lecture de leur communiqué, les méthodes que semblent envisager les employeurs consisteraient à écarter les salarié-e-s et leurs organisations de la construction du projet et d'amener un document à prendre ou à laisser, dans un calendrier restreint.

Depuis 2005, les salarié-e-s ont su montrer par leur union et leurs mobilisations massives leur volonté de défense et d'amélioration de de leur Convention Collective CCNT 66.

**La Fédération CGT Santé et Action Sociale appelle donc les organisations employeurs à la plus grande retenue dans leurs propos comme dans leur projet.**

Les salarié-e-s sont déjà exaspérés par la dégradation continue de leurs conditions de travail, le blocage de leur salaire et le peu de respect dont ils font l'objet. Ils n'accepteront certainement pas une provocation supplémentaire.

**Le cadre conventionnel actuel, contrairement à ce qu'avancent les employeurs, n'est pas inadapté pour répondre aux besoins des salariés et de notre champ.** Pour preuve, en 2014, des négociations ont encore abouti à la signature de plusieurs avenants : les avenants 327 (formation des personnels non qualifiés), 328 (complémentaire santé), 329 (reconnaissance du niveau de qualification des EJE). En ce début d'année 2015, d'autres avenants sont en cours de négociation.

La convention collective CCNT 66 au regard de ces évolutions est donc bien vivante.

**Concernant la question des salaires**, à la veille de la conférence salariale, après plusieurs années de gel de la valeur du point et une augmentation symbolique en 2013, les salariés continuent de subir une perte de pouvoir d'achat de 26% sur 16 années. Pour combler ce retard de salaire, la valeur du point devrait être de 4,79 euros. Pour que le salaire minimum conventionnel (indice 348) soit au moins au niveau du smic, il faudrait une valeur du point à 3,85 euros.

La CGT trouve scandaleuse la pression de certains Conseils Généraux, comme celui de l'Orne qui a fait invalider l'agrément de l'avenant 326 d'octobre 2013 sur l'augmentation de la valeur du point.

Nous nous opposons à ces politiques d'austérité qui ont, pour objet principal, la réduction du coût du travail et, pour conséquence, d'empêcher la croissance et de provoquer une situation de récession dans notre pays.

Ce sont ces mêmes logiques, privilégiant les actionnaires au détriment des salaires et des investissements, mises en œuvre depuis trente ans, qui nous ont précipités dans la crise.

C'est pourquoi la CGT demande qu'une négociation s'engage sur les salaires sur la base d'une prise en compte réelle des besoins des salariés et de leur famille.

Cela ne peut se faire que par une revalorisation significative de leur rémunération par un rattrapage de la perte du pouvoir d'achat, la reconnaissance des métiers dans le glissement vieillesse technicité (GVT), la résorption de la précarité et la revalorisation du smic conventionnel à 1 700 euros bruts.

Fait à Montreuil, le 13 janvier 2015