



En préalable à la réunion, bien que ce point ne soit pas à l'ordre du jour, CGT, FO et SUD interpellent à nouveau NEXEM sur l'urgence à revaloriser les salaires via l'extension du complément de traitement indiciaire pour tous les salarié.e.s de notre champ d'activité.

Suites aux déclarations des 3 organisations syndicales le 16 septembre dernier dénonçant fermement les conditions dans lesquelles s'est opérée la fusion des CHRS dans la CCNT66/79 et exigeant des droits nouveaux dans la CPPNI 66 qui intègre les CHRS, CGT, FO et SUD attendent des réponses de NEXEM lors du point CPPNI porté à l'ordre du jour.

Les relevés de décisions des CMP du 1/07/2021 (CHRS), des 2/07/2021 et 16/09/2021 (CCNT 66/79/CHRS) sont approuvés sous réserve des modifications apportées par les organisations syndicales.

Prévoyance 66

NEXEM soumet aux organisations syndicales un projet d'avenant, l'avenant 362 du 16 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance collectif et obligatoire modifiant les dispositions des avenants 322 du 8 octobre 2010 et 347 du 21 septembre 2018.

Lors du renouvellement de la recommandation des organismes de prévoyance par l'avenant 357 du 11 septembre 2020, ceux-ci se sont engagés à maintenir les taux de cotisation mutualisés des salarié.e.s jusqu'au 31 décembre 2021 à la condition que les partenaires sociaux s'engagent à mener des négociations relatives à l'équilibre du régime de prévoyance mutualisé.

Les travaux de la CNPTP (Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance) de la 66 font en effet apparaître un solde déficitaire important mettant en exergue le déséquilibre entre cotisations et garanties dans le cadre mutualisé lié à l'augmentation importante de la sinistralité dans notre branche due pour l'essentiel aux arrêts de travail et aux invalidités.

L'avenant 362 du 16 septembre 2021 envisage donc une augmentation partagée de la cotisation appliquée dans le cadre mutualisé pour retrouver un équilibre à court et moyen terme.

Pour rappel, afin de faire face à l'augmentation continue de la sinistralité, deux dispositifs ont été mis en place :

▶ Le Haut Degré de Solidarité de la prévoyance (avenant 356 du 23 juin 2020) abondé par un financement de chaque entreprise et permettant aux salarié.e.s en difficulté

de bénéficier d'actions et d'aides, y compris financières, spécifiques.

▶ L'investissement pour la prévention de 0,1 % (avenant 347 du 21 septembre 2018), chaque entreprise devant obligatoirement cotiser à hauteur de 0,1 % de la masse salariale en vue d'actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

L'avenant 362 proposé par NEXEM fait passer le taux de cotisation, pour les non cadres, de 2,33 % comme actuellement à 2,49 %, et pour les cadres, de 2,33 % à 2,49 % TA et 3,75 TB,TC.

A titre indicatif, cette augmentation pour les non cadres représente globalement un montant autour de 10 euros par an. NEXEM précise que l'avenant proposé a été retouché à la marge suite aux débats lors de la CMP du 16 septembre.

La CGT demande des précisions sur ce qui a été modifié. Elle rappelle l'importance d'avoir un régime mutualisé dans la 66 (ce qui n'est pas le cas par exemple dans la CCNT 51) et dit être favorable à un pilotage au niveau de la Branche. Par contre, elle rappelle qu'elle alerte depuis des années sur l'inquiétante augmentation de la sinistralité (déjà repérée au travers du rapport TECHNOLOGIA) liée à la dégradation des conditions de travail dans les établissements et au management que subissent les salarié.e.s. Il n'est donc pas entendable sur le principe, que les salarié.e.s supportent une augmentation de leurs cotisations, même minime, n'étant pas responsables de l'augmentation de la sinistralité.

CGT, FO et SUD rappellent que l'accord relatif à la QVT (Qualité de Vie au Travail) est une coquille vide et que cela ne fonctionne pas.

NEXEM répond que cela est du à l'absence d'accords d'entreprise sur cette question.

La CGT indique que les associations sollicitent trop peu ce fonds de 0,1 % et que beaucoup d'entre elles ne cotisent même pas. Il y a pourtant une obligation annuelle, voire triennale, de négocier dans les entreprises rappelée dans l'accord.

Il y a de plus urgence à trouver une issue et à signer (ou sauvegarder) un nouvel avenant prévoyance car les assureurs envisagent purement et simplement la résiliation du régime de prévoyance mutualisé dès le 1er janvier 2022 si aucun accord n'est trouvé.

La CGT demande une nouvelle fois, face à cette sinistralité qui explose (la Branche est passée en tête de la sinistralité, tous secteurs professionnels confondus, y compris même devant le



BTP (Bâtiments Travaux Publics), qu'une réflexion globale soit engagée en urgence sur les conditions de travail.

La CGT réitère sa demande d'inviter pour ce faire le Président de l'ANACT (Agence Nationale sur l'Amélioration des Conditions de Travail) en CMP, NEXEM n'y étant pas opposé et les autres organisations syndicales y étant favorables.

Il y a urgence à travailler un grand plan sur la prévention des risques professionnels et la sinistralité dans la Branche.

NEXEM indique avoir apporté des précisions sur le 0,1 % prévention pour une mise en application plus efficace dans les associations et souhaite une mise à la signature de l'avenant 362.

La CGT répond qu'au regard de l'urgence et du risque réel d'une résiliation, par les assureurs, du régime de prévoyance mutualisé de la 66 au 1er janvier 2022, on n'a pas vraiment le choix et ce, même si l'augmentation des cotisations reste minime, mais elle souhaite consulter ses instances les 19 et 20 octobre prochains, comme c'est la règle.

FO renvoie également la décision à ses instances.

CGT, FO et SUD, insistent sur la nécessité d'accords sur la qualité de vie au travail (QVT) dans les établissements intégrant les moyens qui y sont associés, car en l'absence de ces derniers, ces accords seraient vides et inopérants.

NEXEM reconnaît la nécessité d'une démarche continue sur le terrain entre directions et organisations syndicales. Les accords QVT doivent impliquer des actions et des engagements avec un calendrier de mise en place.

La CGT dénonce le fait, qu'en cas d'accord sur la QVT, les employeurs n'aient plus obligation d'utiliser le 0,1 %. De tels accords doivent être incitatifs pour utiliser ces fonds sinon ils seront totalement inefficaces.

La CFDT partage l'avis de la CGT et indique que s'il n'y a pas d'accord, l'obligation du 0,1 % doit s'appliquer sur la base des actions définies au niveau de la Branche.

La CGT estime que cela doit remonter au niveau de la Branche avec les actions définies par voie d'avenant, d'autant plus en l'absence d'actions sur le terrain. La démarche de prévention ne peut se limiter qu'au seul niveau local car on constate tous que ça ne marche pas actuellement. Il doit y avoir une impulsion forte au niveau national sur la politique de prévention des risques professionnels.

NEXEM répond avoir un mandat très limité de ses instances pour modifier l'avenant.

La CGT rappelle que cela fait des années qu'elle demande qu'un plan de prévention au niveau de la branche soit mis en œuvre. En effet, sans réelle volonté commune, paritaire, cela ne peut fonctionner. Même si des progrès restent à faire, il y a eu une volonté commune qui a permis d'améliorer la situation. La CGT s'interroge cependant sur la volonté de NEXEM de s'occuper vraiment des conditions de travail des salarié.e.s. La CGT demande que NEXEM revienne vers ses instances, pour qu'enfin, un mandat clair soit donné permettant d'envisager des actions fortes en matière de prévention. Nous devons agir en faveur de l'amélioration des conditions de travail des salariés sans tarder. Il y a urgence.

NEXEM rétorque qu'il faut éviter un encadrement trop strict qui limiterait les accords sur le terrain.

CGT et FO insistent sur l'urgence à négocier un avenant relatif à la prévoyance avant la fin de l'année sous peine de précipiter la fin de la mutualisation.

NEXEM demande une suspension de séance.

A la reprise, les employeurs annoncent apporter une légère modification à l'article 7.3.2 de l'avenant qui sera communiqué aux organisations syndicales.

La CGT déplore que ces modifications ne prennent pas en compte les souhaits exprimés par une majorité des organisations syndicales.

Le délai de mise à la signature de l'avenant 362 est fixé au 21 octobre.

NEXEM indique que les assureurs attendent une réponse rapide avant le 31 octobre prochain au risque sinon que le processus de résiliation du régime de prévoyance mutualisé soit déclenché.

SUD indique qu'ils ne seront pas signataires de l'avenant car ils estiment que le 0,1 % n'est pas à la hauteur de la situation des salarié.e.s

La CFTC annonce être signataire.

CGT, FO et CFDT vont consulter leurs instances.

Révision du taux d'appel CHRS

L'accord inter-branche du 2 octobre 2019 relatif au régime mutualisé de complémentaire santé, prévoit une cotisation calculée annuellement sur la base d'un taux d'appel.

Les partenaires sociaux sont d'accord pour maintenir le taux de cotisation actuel et reconduire le taux d'appel jusqu'à l'étude des comptes pour 2021.

CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation)

organisations syndicales veulent savoir quelle est la position de NEXEM concernant l'octroi de droits nouveaux pour les négociateurs suite à la fusion des accords CHRS avec la CCNT 66/79 entérinée par arrêté ministériel le 5 août dernier.

CGT, FO et SUD rappellent leur totale opposition à cette fusion dans les conditions dans lesquelles elle s'est opérée sans aucun respect du paritarisme dans ces deux champs conventionnels et dans le seul objectif, pour NEXEM et la DGT, d'élargir l'inter-branche en vue de négocier le futur projet employeur de convention collective unique et étendue.

La CGT confirme avoir déposé un recours devant le Conseil d'État.

Toutes les organisations syndicales demandent, en préalable à toute discussion, que les délégations syndicales soient renforcées et composées des négociateurs 66/79 et CHRS (4 pour les CHRS et 4 pour la CCNT66/79). Pour rappel, l'arrêté indique que les CHRS sont rattachés à la CPPNI 66/79 qui prévoit 4 négociateurs par délégation syndicale.

NEXEM répond que, suite aux échanges lors de la CMP du 16 septembre, il n'y aura pas d'autre accord sur la composition des délégations dans cette nouvelle inter-branche, les employeurs restant sur leur proposition de 5 négociateurs par organisation syndicale jusqu'à la fin de l'année.

CGT, FO et SUD rappellent leur position majoritaire dans la CMP et que cette question induit obligatoirement une décision paritaire, NEXEM ne pouvant seul imposer son point de vue.

Pour NEXEM, la fusion n'est pas une « addition des sujets » et le fonds du paritarisme va s'appliquer sur l'ensemble de la nouvelle inter-branche. Les employeurs proposent la mise en place d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2021 de 5 négociateurs par organisation syndicale, puis de revenir à 4 dès 2022 afin de respecter l'accord CPPNI applicable également aux CHRS.

NEXEM propose une réévaluation du fonds du paritarisme suite à l'entrée des CHRS dans le nouveau champ conventionnel.

Pour la CGT, cette proposition n'est pas acceptable, d'autant que l'accord CPPNI a déjà supprimé un négociateur par OS.

CGT et FO insistent sur l'obligation d'un accord paritaire. En l'absence de tout accord, rien n'empêchera juridiquement les organisations syndicales de siéger en délégation complète de 8 négociateurs. Ce n'est pas aux employeurs de décider seuls et la position de ces derniers démontre, une fois de plus, leur volonté de ne pas négocier.

La CFDT précise que, la masse salariale du nouveau champ 66/79/CHRS augmentant, le fonds du paritarisme va devoir de facto augmenter. Il y a donc la possibilité d'augmenter le nombre de négociateurs même si on ne double pas leur nombre comme actuellement.

NEXEM répond qu'il n'est pas envisageable d'augmenter dans de telles proportions le nombre de négociateurs dans les délégations ce qui rendrait le travail en CMP impossible.

Pour la CGT, il n'est pas correct de limiter le nombre de négociateurs alors que les délégations CHRS ont fonctionné durant des années et qu'il y a toujours nécessité de négocier et d'améliorer les accords CHRS qui s'appliquent toujours aux salarié.e.s malgré la fusion.

NEXEM estime que le dialogue social a permis une réelle amélioration comme la mise en place d'un fonds du paritarisme.

La CGT rappelle que, dans tous les cas, NEXEM ne peut juridiquement se passer d'un accord paritaire et demande que les employeurs se rapprochent de leurs instances pour faire une nouvelle proposition dès la reprise des débats l'après-midi. A la reprise des débats, la CGT demande si NEXEM a une nouvelle proposition à soumettre.

NEXEM répond que leur dernière proposition reste inchangée et qu'ils consulteront leurs instances. En fonction de cette consultation, un nouveau texte pourra être proposé lors de la prochaine CMP.

CGT, SUD et FO indiquent pour leur part, être prêts à négocier entre 6 et 8 négociateurs par organisation syndicale.

La CFDT demande aux employeurs de préciser quelle sera l'utilisation faite de l'élargissement du fonds du paritarisme

suite à la fusion avec les CHRS (augmentation du fonds chiffré par NEXEM aux environs de 25.000 euros).

Déclinaison de la mesure 1 du protocole d'accord Laforcade

NEXEM soumet aux organisations syndicales un accord relatif à la mise en place du complément de rémunération aux personnels soignants des structures pour personnes handicapées et des services de soins à domicile prévu par l'accord de méthode du 28 mai 2021.

Cet accord s'applique aux établissements relevant du champ d'application professionnel défini par l'article 1er de la CCNT66 et par les accords CHRS, à savoir les établissements et services pour personnes handicapées visés par les 1° et 2° de l'article L 314-3-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASE) et les services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) visés par l'article D 312-0-2, 3° du CASE (sous financement ONDAM)

L'objectif de cet accord est de mettre en place le complément de traitement indiciaire de 237 euros bruts mensuels (pour un temps plein) prévu par l'accord de méthode du 28 mai 2021.

Sont concernés par cet accord :

- ▶ *Les aides soignants*
- ▶ *Les infirmiers-ères*
- ▶ *Les cadres infirmiers psychiatriques*
- ▶ *Les masseurs/kinésithérapeutes*
- ▶ *Les orthophonistes*
- ▶ *Les orthoptistes*
- ▶ *Les ergothérapeutes*
- ▶ *Les audioprothésistes*
- ▶ *Les psychomotriciens*
- ▶ *Les auxiliaires de puériculture*
- ▶ *Les diététiciens*

NEXEM indique que se rajoutent aux bénéficiaires les salarié.e.s du secteur de l'addictologie.

CGT, FO et SUD rappellent que leur revendication n'a pas changé et que ce complément de rémunération doit s'appliquer à tous les professionnels du secteur sanitaire, social, médico-social et de la protection de l'enfance sans exception.

CGT et FO indiquent qu'il manque toujours certaines professions (les psychologues par exemple) à certains types d'activités dans le secteur médico-social (l'accompagnement éducatif par exemple) et aux établissements financés par les départements et l'État.

La CGT rappelle qu'elle n'est pas signataire du Segur et que cette disparité de traitement, au sein d'un même secteur d'activité, est toujours inacceptable, qui plus est au regard du niveau de rémunération dramatique des salarié.e.s.

La CGT reviendra vers ses instances pour confirmation mais annonce d'ores et déjà qu'elle ne signera pas cet accord. Elle indique par ailleurs être mobilisée pour que le PLFSS 2022 (projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale) soit enfin à la hauteur des attentes et des besoins des salarié.e.s et des établissements de notre secteur.

SUD et FO annoncent qu'ils ne signeront pas.

La CFDT, de même, ne signera pas et renvoie la négociation au niveau de la BASS et d'AXESS.

NEXEM reconnaît que cet accord est insuffisant mais pour les employeurs, c'est une opportunité qu'il faut saisir en précisant qu'il y a d'autres volets Laforcade qui permettront d'élargir ce complément de rémunération à tous les salariés.

Pour les employeurs, oui ce texte est très contraint mais c'est une ouverture et un levier pour revaloriser à terme tout le secteur.

NEXEM précise œuvrer également dans le cadre du Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2022 pour continuer à mettre la pression sur les Pouvoirs Publics.

NEXEM indique que 36.000 ETP sur le champ de la CCNT66 (320.000 salarié.e.s) auxquels s'ajoutent les 18.000 salarié.e.s des EHPADS relevant de ce champ conventionnel sont concernés par cet avenant.

La CGT répond que ces chiffres (10 % des salarié.e.s de la CCNT66...) sont bien significatifs de la forfaiture que représente ce traitement différencié prévu par cet accord.

Le président de la CMP constate qu'il n'y a pas d'accord possible concernant la mise à signature de cet accord tant qu'il n'y aura pas d'extension généralisée à tous les salariés de la BASS.

Déclinaison de la mesure Segur « médecins »

La CGT s'étonne qu'aucun document sur ce point n'ait été communiqué en amont de la CMP

NEXEM répond que le périmètre de la CCNT66/79/CHRS a été oublié par les Pouvoirs Publics concernant la revalorisation salariale des médecins de ce champ.

Les organisations syndicales constatent que l'on n'est pas dans une négociation et qu'il ne s'agit que d'une proposition d'accord qui correspond aux exigences de l'État.

NEXEM indique qu'un tel accord ne concernerait que très peu de médecins de notre champ conventionnel, soit 53 ETP uniquement dans les établissements sanitaires et de santé (et pas dans ceux du médico-social).

Les organisations syndicales demandent quel est le niveau de rémunération de ces médecins dans la CCNT66/79 car leur convention collective de 1979 n'apporte aucune précision sur le niveau des rémunérations et il n'y a rien sur LEGIFRANCE.

NEXEM précise qu'en effet, la CCNT de 79 est muette sur ce point mais qu'il y a un avenant en date du 25 mars 2005 concernant les grilles de salaire qui s'appuient sur la valeur du point de la CCNT66.

NEXEM communiquera ces grilles avec une proposition d'accord.

Classifications/rémunérations

NEXEM indique que ce point a été mis à l'ordre du jour dans l'ancien cadre conventionnel CCNT66/79 et qu'ils n'ont pas de nouvelles propositions à faire.

NEXEM confirme le rapprochement en cours avec la FEHAP (CCNT 51) et que celui-ci va induire de nouvelles discussions sur classification/rémunérations.

NEXEM annonce donc son souhait de suspendre la négociation sur ce point dans le cadre de la CMP 66/79/CHRS.

La CGT fait part de son étonnement et de son inquiétude quant à ce rapprochement et cette fusion à terme annoncés à renfort de communiqués de presse par NEXEM et la FEHAP. Elle demande des explications aux employeurs et ce qu'ils entendent par « suspension des négociations ».

NEXEM répond avoir besoin de travailler une nouvelle approche avec la FEHAP dans l'objectif d'arriver à la mise en place d'une convention collective unique et étendue.

NEXEM dit avoir commencé un « tour de France » pour aller à la rencontre de ses adhérents sur le terrain et préparer ainsi un mandat commun porté à leur assemblée générale de janvier 2022.

La CGT s'interroge sur les modalités d'une telle fusion et rappelle que la législation prévoit deux modes de fusion : celle dite administrée et décidée unilatéralement par le Ministère (et qui ne concerne que les conventions collectives de moins de 5000 salarié.e.s) et celle dite négociée qui relève du paritarisme entre organisations syndicales employeurs et organisations syndicales de salarié.e.s.

La fusion administrée étant légalement impossible (la CCNT51 couvre 270.000 salarié.e.s), il ne resterait que la voie de la négociation. Que compte faire NEXEM et la FEHAP ?

NEXEM esquivé toute réponse claire et dit que les conseils d'administration de la FEHAP et de NEXEM sont d'accord pour mettre en place un plan d'action concernant un travail sur classifications/rémunérations dans le cadre d'une CCUE avant de revenir vers leurs adhérents respectifs pour consultation.

Pour NEXEM, la fusion CCNT51 avec la CCNT66/79/CHRS est une option mais rien n'est encore acté. Il y a du volontarisme de part et d'autre pour y arriver.

CGT, FO et SUD interviennent pour rappeler que les employeurs sont sous l'injonction du Gouvernement via l'accord de méthode Laforcade issu du Segur d'aller vers une CCUE en contre-partie d'une revalorisation salariale. C'est une forme de chantage inacceptable. Ce rapprochement FEHAP/NEXEM s'inscrit en outre totalement dans le projet gouvernemental de regroupement des Branches professionnelles. Il est donc clair que cette stratégie des syndicats employeurs s'opèrent sous l'œil bienveillant du Ministère et de la DGT.

La CGT rappelle qu'elle porte depuis des années un projet de CCUE mais de haut niveau, c'est à dire intégrant et améliorant les garanties collectives existantes dans les différentes conventions collectives.

La CGT dénonce la « suspension » des négociations sur classifications/rémunérations dans la CCNT66/79/CHRS qui ressemble fort à un abandon alors que cela fait des mois que nous négocions sur ce point.

Ceci étant, la CGT fait part de sa vive inquiétude quant à de futures négociations sur un autre champ conventionnel au regard des dernières propositions faites par NEXEM sur cette question et qui sont totalement inacceptables, ne serait-ce que concernant la mise en place de critères classants subjectifs voulus par les employeurs.

Pour NEXEM, le véritable sujet, c'est l'attractivité des métiers et c'est sur ce point que portera le travail avec la FEHAP ainsi que la construction d'un cadre juridique pour leur futur projet.

La CFDT indique être d'accord avec une CCUE de haut niveau. FO dit y être toujours totalement opposée.

NEXEM précise que ce travail se fera aussi dans le cadre d'une négociation avec les organisations syndicales.

Pour la CGT, cette précision est symptomatique de l'état d'esprit des employeurs.

Que reste t'il à négocier dans le champ de la CCNT66/79/CHRS ?

Toutes les organisations syndicales interpellent fermement NEXEM sur l'urgence absolue d'une revalorisation salariale immédiate et pour tous les salariés de la BASS.

Il n'est pas question d'attendre avril 2022, date avancée par NEXEM et la FEHAP pour confirmer leur projet de fusion (un mois en outre avant les élections présidentielles avec toutes les conséquences prévisibles en terme de changement de politique pour notre secteur et pour le monde du travail en général).

La CGT rappelle qu'elle a fait une proposition sur classifications/rémunérations et que ces revendications restent plus que jamais d'actualité quel que soit le périmètre de la négociation. Il y a nécessité de mettre à jour le système de classifications actuel sur la seule base acceptable des qualifications adossées à des diplômes et de l'ancienneté, seuls critères objectifs possibles. Mais si la CGT défend une CCUE de haut niveau, l'urgence est bien de revaloriser significativement et immédiatement les salaires.

La CGT rappelle que le dernier scandale des Pandora Papers avec plus de 11 300 milliards d'évasion fiscale démontre bien que de l'argent, il y en a. Et comme si cela ne suffisait pas, en plein scandale financier d'une ampleur inégalée (plus de 75 fois la station spatiale internationale), les ministres de l'Economie et des Finances de l'Union Européenne ont obtenu un allègement de la liste noire des paradis fiscaux. Ainsi, comme le rappelle régulièrement la CGT, la question est bien celle du (non) partage des richesses. En effet, 2,6 % du montant des Pandora Papers suffiraient à éradiquer la faim dans le monde. Donc améliorer les conditions de travail et les salaires des services publics et assimilés est parfaitement possible. D'autres choix sont possibles, contrairement à ce qu'on nous assène.

La CGT demande que ce point classifications/rémunérations soit maintenu à l'ordre du jour de la CMP du 10 novembre prochain.

Extension des congés trimestriels aux professionnels de l'annexe 4 de la CCNT66.

Cette demande est portée par la CGT et soutenue par les autres organisations syndicales même si toutes conviennent que ces 6 jours de congés trimestriels devraient être étendus à tous les salariés sans exception.

Pour rappel, l'annexe 4 de la CCNT66/79 concerne le personnel psychologique et paramédical.

Pour NEXEM, il faut aborder la question de l'attractivité du secteur de manière plus globale.

Les employeurs répondent qu'ils ont mandat de leur conseil d'administration de ne pas négocier sur l'extension des congés trimestriels actuels. C'est donc une fin de non recevoir sans discussion possible.

Questions diverses

FO indique que le remboursement des frais des négociateurs par le fonds du paritarisme lors de la CMP du 16 septembre n'est toujours pas intervenu.

La CGT fait remarquer que le délai de remboursement d'un mois maximum prévu par le règlement intérieur de la CPPNI est beaucoup trop long. Les négociateurs avancent ces frais sur leurs deniers propres et ce remboursement doit intervenir rapidement. En CNPTP, les frais sont remboursés sous 48 heures.

NEXEM répond que l'OPCO Santé qui récupère les cotisations des associations a envoyé tardivement l'avance de trésorerie à l'AGP 66 (Association de Gestion du Paritarisme 66). Le délai d'un mois est vraiment un maximum. Un accusé de réception de l'AGP66 sera envoyé à chaque négociateur dès réception de la demande de remboursement.

Un point sera fait en CMP le 10 novembre.

Ordre du jour de la CMP66/79/CHRS du 10 novembre 2021 :

- ▶ CPPNI
- ▶ Accord Laforcade 1
- ▶ Avenant assistants familiaux
- ▶ Accord Ségur médecins
- ▶ Ségur 2
- ▶ Classifications/rémunérations
- ▶ Questions diverses.