



Approbation du relevé de décisions de la CMP66 du 3 mars 2021

Le compte-rendu est approuvé à l'unanimité.

Classifications/ rémunérations

NEXEM présente sa note méthodologique relative à l'analyse des classifications par niveau de qualification. Celle-ci s'appuie sur la liste d'emploi retenue par l'Enquête Emploi de l'OPCO Santé, le RNCP (Registre Nationale de Certification Professionnelle), le cadre national des certifications professionnelles et le tableau annexé à l'arrêté du 8 janvier 2019 ainsi que sur les travaux menés en CPNE-FP du secteur sur les maîtresses de maison.

Cette analyse reprend également l'intitulé des emplois existants dans la CCNT 66/79 et, lorsque l'emploi n'est pas répertorié, par une recherche et une analyse d'offres d'emploi.

NEXEM fait le constat qu'à même niveau de qualification (Ex : niveau 7 norme européenne) correspondent, dans la CCNT 66/79, des coefficients différenciés.

CGT et FO rétorquent que s'il y a effectivement une différenciation, c'est parce que les niveaux de qualifications n'ont jamais été réévalués dans la CCNT66/79 malgré nos demandes depuis des années.

Pour NEXEM, le niveau de qualification est un critère de classification, mais pas le seul. Il y a d'autres critères qu'il faudra définir afin qu'ils soient adaptés aux métiers de la 66.

La CFDT partage ce constat qui justifie de réviser le système de classifications, ce qui n'a pas été fait depuis des années.

La CGT fait valoir que, déjà en 2011, elle avait demandé de revaloriser les grilles de classification et qu'elle s'est toujours vue opposer un refus du syndicat employeur. Elle estime qu'il y a des niveaux de qualification qui ne sont pas reconnus à leur juste valeur. Autre problème : la question des métiers de l'encadrement hiérarchique. On ne sait pas à quel type de diplôme, ils correspondent.

Il y a donc une nécessité de reconnaître les diplômes à leur juste valeur et d'un rattrapage concernant certains métiers comme les métiers techniques qui sont moins valorisés que les autres.

NEXEM répond que sa note méthodologique correspond à un travail d'analyse de l'existant dans la CCNT66/79.

Pour les employeurs, il y a un décalage entre les niveaux de classification et les qualifications et ce n'est pas le seul élément pour positionner les emplois dans la classification.

Pour NEXEM, il y a nécessité de définir les « fondamentaux » de la classification et de discuter des critères de classification adaptés au secteur.

La CGT rétorque que son analyse est totalement différente même si elle reconnaît les disparités dans les niveaux de classification.

La CGT présente ses propositions concernant les classifications ainsi que la liste des principaux emplois de la CCNT 66/79 croisés avec l'enquête emploi de l'observatoire de branche de 2017.

(document joint en annexe).

Suite à cette présentation, FO dit être d'accord et soutenir les positions de la CGT.

La CFDT dit également être d'accord avec la CGT quant à la proposition de progression de l'ancienneté en pourcentage et en rapport avec les niveaux de diplômes et de qualifications. Elle est également favorable à l'interprétation de la CGT quant aux responsabilités : les emplois de l'accompagnement et du soin des personnes vulnérables sont essentiels puisque répondant aux missions confiées par les pouvoirs publics à contrario de ceux de la gestion de l'organisation (et donc l'encadrement hiérarchique). Mais la CFDT souhaite intégrer ce critère dans la négociation, ce que la CGT refuse en soulignant la subjectivité de ce critère et sa différence d'interprétation d'avec les employeurs.

Pour la CFDT, la prise en compte de l'ancienneté, bien que centrale, ne doit pas être le seul élément en matière de progression de carrière (ex : la prise en compte des formations complémentaires).

La CFTC rejoint la position de la CGT quant au rejet de tout critère subjectif rentrant dans la classification. En matière de critères classants, seuls doivent être pris en compte les critères objectifs (les diplômes et la progression à l'ancienneté, mais aussi la pénibilité au travail par exemple pour les surveillants de nuit).

Pour NEXEM, les critères dits « subjectifs » peuvent être objectivés, par exemple le niveau de responsabilité, les compétences, l'autonomie ou la qualité de la relation.



CGT et FO insistent sur leur refus de prendre en compte tout critère subjectif. Seuls les critères objectifs (ancienneté, diplôme/qualification) doivent être maintenus, c'est-à-dire ceux qui ne prêtent pas à interprétation de la part de l'employeur en fonction de chaque salarié.e. Il en va de la défense de l'égalité de traitement entre salarié.e.s.

La CGT demande, une nouvelle fois, que NEXEM mette clairement ses propositions sur la table pour aller au-delà des constats et des analyses.

Pas de réponse des employeurs sur cette demande. Ceux-ci maintiennent qu'il y a besoin d'autres critères classants que la qualification ou le diplôme et qu'il y a nécessité de limiter la subjectivité actuelle (comme en termes de responsabilité ou de technicité). NEXEM estime cependant l'échange sur ces questions pertinent.

La CFDT rappelle qu'il faut évaluer les emplois et non les personnes.

NEXEM dit ne pas avoir de critères arrêtés et qu'il faut les définir ensemble. Le syndicat employeur souhaite laisser des marges de manœuvres sur le terrain. Pour lui, il faut poursuivre ces échanges dans le cadre des prochaines CMP.

CGT et FO annoncent qu'ils ne s'engageront pas plus loin si NEXEM ne produit pas ses propositions en matière de classifications. Il n'est pas acceptable, au regard de la loyauté indispensable à toute négociation, que le syndicat employeur continue d'avancer masqué.

NEXEM propose une méthodologie de travail pour les prochaines CMP qu'elle nomme « séquençage ». Celui-ci consisterait à aborder cette question de la classification, thème après thème, à savoir :

- Fondamentaux de classification
- Méthodologie de travail
- Déroulement de carrière/valorisation des parcours professionnels
- Rémunérations
- Discussion avec les pouvoirs publics

Toutes les organisations syndicales s'interrogent sur le terme « fondamentaux ». Qu'y a-t-il derrière et que recouvre ce terme qui apparaît dans la négociation ?

NEXEM répond que par « fondamentaux » de la classification, elle entend ce qui doit être sous-tendu au système de classifications ou aux critères spécifiques à notre secteur.

La CGT demande quels sont donc les « fondamentaux » de NEXEM ?

CGT et FO exigent des garanties quant à ces « fondamentaux ».

Pour NEXEM, on est toujours dans la phase de révision éventuelle de la classification actuelle. La garantie consiste à établir une méthode de travail en intégrant les

constats des uns et des autres. La CGT souligne que les positionnements sont différenciés, donc, quels sont les éléments qui prévalent ? Au regard des propositions faites, NEXEM fait le constat qu'il y a bien nécessité d'une révision des classifications et estime que l'on n'est donc plus à cette phase de la discussion.

La CGT rappelle qu'elle souhaite rétablir plus d'égalité dans le système et améliorer les rémunérations, mais pas sur la base de critères classants notamment subjectifs vers lesquels veulent nous amener les employeurs tout en ne dévoilant pas clairement leurs propositions.

CGT, SUD et FO disent être opposés au système de séquençage proposé par NEXEM.

NEXEM : l'article L 3221-4 du Code du travail prévoit 4 critères obligatoires (connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, capacités découlant de l'expérience acquise, responsabilité et charge physique ou mentale) mais ceux-ci ne sont pas suffisants et doivent donc être complétés et définis paritairement.

CGT : quelle est la position de NEXEM concernant notre proposition de supprimer les deux premiers échelons dans toutes les grilles de classification et de rajouter 3 échelons supplémentaires en fin de carrière (au-delà de 28 ans d'ancienneté) ?

NEXEM dit entendre et prendre en compte nos propositions et fera une synthèse de l'ensemble des propositions pour la prochaine CMP.

La CGT demande donc que celles de NEXEM y apparaissent également clairement.

Pour SUD, la méthode de NEXEM ressemble beaucoup à ce qui est proposé dans la CCNT 51 par la FEHAP (avec le même cabinet conseil ALIXIO).

La CFTC rappelle qu'elle est sur la même ligne que la CGT : seuls les critères objectifs de classification doivent être retenus. La centrale syndicale refusera tout autre critère dits subjectifs et laissés à l'appréciation de l'employeur.

Le président de la CMP dit prendre acte du refus majoritaire des organisations syndicales d'une méthodologie de travail du type « séquençage » telle que proposée par NEXEM.

Politique salariale

La CGT et FO ont communiqué aux membres de la CMP une proposition d'avenant afin que la revalorisation indiciaire de salaire appliquée par recommandation patronale du 24 novembre 2020 dans les EHPADS et établissements de santé relevant de la CCNT66/79, soit étendue à tous les salariés du champ conventionnel 66/79 de la façon suivante :

- 237 euros bruts mensuels (183 euros nets) à compter du 1^{er} janvier 2021.

➤ À compter du 1^{er} janvier 2021, seront attribués 62 points d'indice pour les cadres et 57 points d'indice pour les non-cadres auxquels s'ajoute les 9,21 % d'indemnité de sujétion spéciale.

Après la fin de non-recevoir de la mission Laforcade sur l'extension du complément de traitement indiciaire à l'ensemble du secteur social et médico-social privé comme public, cet avenant s'inscrit dans la recommandation Laforcade qui renvoie cette extension à la négociation de Branche étendue et à la signature, au préalable, par les organisations syndicales, d'un accord de méthode.

Pour la CGT, bien que cette négociation doive avoir pour périmètre la Branche étendue, c'est-à-dire AXES ou la confédération des employeurs au sein de laquelle siège NEXEM, les salarié.e.s ne comprendraient pas que NEXEM, qui dénonce cette non-extension et la disparité de traitement salariale entre salarié.e.s qu'elle engendre, ne soit pas signataire de cet avenant. Celui-ci constituerait un signe fort en direction du Gouvernement et c'est le moment ou jamais au regard de la situation dramatique de la Branche en matière salariale et de la mobilisation des salarié.e.s qui s'organise partout sur le territoire.

La CFTC annonce qu'elle serait signataire de cet avenant.

SUD propose quant à lui un avenant portant la valeur du point d'indice à 5 euros.

NEXEM dit faire un important travail de lobbying pour interpellier les pouvoirs publics sur cette situation inacceptable et sur son insatisfaction suite à l'enveloppe accordée à l'issue de la conférence salariale qui n'est que de 0,52 %, au même niveau donc qu'en 2020, et qui pour les employeurs, est totalement insuffisante au regard des besoins et des attentes du secteur.

Par contre, NEXEM prend acte de l'accord de méthode proposé par le Ministère qui, pour le syndicat employeur, va dans le bon sens et constitue un « pied dans la porte » qu'il faut saisir, car il s'agit d'un début de prise en compte des revendications portées unanimement par les acteurs du secteur.

Par contre, NEXEM, bien que reconnaissant la légitimité de la proposition d'avenant, dit ne pas être en capacité de le signer même si les discussions avancent avec les pouvoirs publics.

La CFDT demande quelle est la position d'AXES sur cet accord de méthode ?

NEXEM répond qu'ils ont signé un protocole avec la FEHAP et la Croix-Rouge Française au sein de la confédération employeurs. UNICANCER à ce jour ne s'y est pas joint et AXES n'a donc pas encore pris position. Les discussions continuent et NEXEM dit ne pouvoir nous en dire plus.

Une conférence du social et du médico-social est prévue par le Ministère en décembre 2021.

NEXEM souhaite que l'utilisation de l'enveloppe de 0,52 %

pour 2021 soit pourtant abordée et négociée. Celle-ci pourrait être utilisée pour revaloriser les plus bas salaires et les salaires infra SMIC.

Les organisations syndicales unanimes soulignent l'urgence d'une revalorisation décente bien au-delà des 0,52 %. Cela fait des mois que les salarié.e.s sont en attente et maintenant se mobilisent. Il n'est pas question d'attendre les résultats d'une hypothétique conférence ministérielle en fin d'année.

La CGT demande s'il y a un lien entre l'accord de méthode en vue de l'ouverture d'une négociation inter branche et la négociation actuelle sur classifications ?

Pour la CGT, le secteur est soumis à un véritable chantage du Ministère puisque la future et très hypothétique revalorisation salariale issue d'une aussi hypothétique négociation de Branche, est conditionnée au regroupement des conventions collectives existantes et donc à la mise en œuvre du projet gouvernemental de restructuration des Branches professionnelles. Cette stratégie est totalement inacceptable.

La CFDT annonce être d'accord avec l'accord de méthode issu de la mission Laforcade qui permettra une négociation avec les organisations syndicales.

La CGT précise qu'en outre, cette négociation exclurait une fois de plus certaines catégories de personnel aux rémunérations les plus basses (services généraux et administratifs) et qu'elle ne s'imposerait pas aux Conseils Départementaux qui financent les établissements de la Protection de l'enfance.

FO indique qu'en outre, les Conseils départementaux sont financés pour partie par l'État et que rien ne devrait s'opposer à ce que toute mesure de revalorisation salariale leur soit imposée.

NEXEM maintient sa position. Pour les employeurs, l'accord de méthode est un premier pas et un point de départ pour une grande négociation salariale. C'est pour eux un début d'engagement de l'État et cela conditionnera l'accès à des financements supplémentaires. Ils estiment qu'il y a deux axes distincts de travail et que la proposition Laforcade est indépendante du taux directeur annuel de 0,52 %.

NEXEM dit avoir sollicité Brigitte BOURGUIGNON, Ministre déléguée auprès du Ministre des Solidarités et de la santé pour l'obtention d'une enveloppe supplémentaire pour les salaires infra SMIC.

La CFTC insiste sur le fait que NEXEM doit prendre ses responsabilités et signer l'avenant proposé par la CGT et FO.

NEXEM reconnaît que l'on est dans une situation d'urgence. De plus en plus de salarié.e.s quittent le privé pour le public. La vice-présidente de NEXEM indiquant même que « la situation est grave et le secteur en danger »... Les employeurs disent être d'accord et soutenir cette demande

de revalorisation salariale, mais pour eux, c'est trop tôt et leur conseil d'administration ne s'est pas positionné.

La CGT répond que les employeurs doivent mettre leurs actes en accord avec leurs constats et donc signer cet avenant pour faire pression sur le Gouvernement, mais aussi sur la confédération des employeurs. Il n'est pas possible de miser sur un tel accord de méthode et une négociation qui vont prendre des mois sans aucune garantie au final.

NEXEM dit être conscient que cela va prendre du temps, mais c'est une ouverture que l'on doit prendre en compte.

La CFDT rétorque qu'il faut arrêter de demander des financements à l'État, cela ne marche plus depuis des années. Elle réitère sa demande d'une négociation de Branche comme cela s'est fait dans la Branche d'aide à domicile.

CGT et FO estiment que NEXEM doit se faire respecter en osant la signature de l'avenant. C'est un appel solennel qui est fait au syndicat employeur, le pari de l'intelligence pour faire enfin bouger les lignes.

La CGT demande une position claire du conseil d'administration de NEXEM pour la prochaine CMP. Une réponse qui sera très attendue par les salarié.e.s !

NEXEM répond que notre demande est entendue et sera relayée à leur conseil d'administration début mai. Des propositions vous seront communiquées pour la prochaine CMP du 19 mai.

Assistants familiaux

Comme ils s'y étaient engagés lors de la précédente CMP, les employeurs présentent leur projet d'avenant rectificatif à l'avenant 351 sur les assistants familiaux prenant en compte l'avis de la commission d'interprétation du 14 mai 2020.

NEXEM indique n'avoir pas repris à la lettre l'avis d'interprétation, car ça n'aurait pas permis aux assistants familiaux de bénéficier d'un temps de repos. Il y a en outre un surcoût par rapport à l'avenant 351 et cette proposition devra donc être agréée par le Ministère.

Leur proposition repose sur trois points :

1. Concernant l'accueil de plus de 26 jours, les employeurs expliquent qu'un copié-collé avec l'avis de la CNPN n'est pas envisageable, car ne permettant pas d'organiser les temps de repos. Mais on tient compte du nombre de jours travaillés et du nombre d'enfants accueillis.
2. Concernant les entrées et sorties en cours de mois, nous avons repris l'avis de la CNPC.
3. Idem concernant les accueils mixtes.

Pour SUD, NEXEM n'intègre pas l'avis d'interprétation dans son intégralité et sa proposition est même en deçà de l'avis.

Pour la CGT, on ne peut opposer les repos à la rémunération. Cet avenant, une fois de plus, laisse libre cours à l'interprétation par les employeurs et n'est pas conforme à

la décision de la CNPC signée pourtant par les employeurs qui persistent donc à ne pas respecter leurs engagements. Cela fait un an que cette situation perdure et la situation devient intenable pour les assistants familiaux lourdement pénalisés financièrement au simple fait que NEXEM refuse d'intégrer l'avis d'interprétation signé unanimement par les parties.

FO dénonce aussi le non-respect de ses engagements par NEXEM. Cette proposition est en deçà de ce qui a été signé. Pour preuve, pour l'accueil d'un 3^{ème} enfant, les assistants familiaux perdent 100 euros par jour au-delà de 26 jours.

Pour la CFDT, on tourne en rond et la centrale ne sera pas signataire tant que NEXEM n'appliquera pas intégralement l'avis d'interprétation. En outre, les relais coûtent plus chers qu'une prise en charge de plus de 26 jours, ce qui n'incitera pas les employeurs à accorder des jours de repos. C'est donc contradictoire avec l'argumentaire de NEXEM.

CGT et FO rappellent que l'avis d'interprétation prévoyait une indemnité au-delà de 26 jours par jour et par enfant et que les employeurs ont signé cette disposition. Il n'est pas possible de demander de signer un avenant moins-disant à ce qui a déjà été négocié.

La CFTC estime cette façon de biaiser la négociation insupportable.

La CGT comme les autres organisations syndicales s'insurge face à cette totale déloyauté des employeurs. Cela n'augure rien de bon pour les négociations en cours sur classifications ! Comment dès lors faire confiance aux employeurs s'ils remettent en permanence en question leurs propres engagements ?

Toutes les organisations syndicales dénoncent et s'inquiètent de ce dialogue de sourds et de cette incompréhension réciproque au seul fait que NEXEM revient sur sa propre signature. Pour tous les syndicats, il n'y aura aucune signature en l'état.

Face à cette unanimité syndicale, NEXEM finit par annoncer qu'ils vont revoir leur copie et retravailler l'avenant avec des éléments explicatifs pour la prochaine CMP.

Règlement intérieur de la CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation).

La CGT présente ses propositions à inclure dans le projet de règlement intérieur de la CPPNI à savoir :

- La prise en compte des temps de trajet pour se rendre aux réunions préparatoires
- Un modèle de bon paritaire pour absence syndicale (uniquement pour les réunions préparatoires, les réunions plénières étant sur convocation de NEXEM)
- Les plafonds de prise en charge des frais des négociateurs, l'avenant CPPNI ne prévoyant qu'un plafond minimum : pour l'hôtel, 40 fois le minimum garanti (120 euros) ; pour la restauration, 7 fois le minimum garanti à midi (25,55 euros) et 8,5 fois le soir (31 euros).

Concernant les plafonds de prise en charge des frais, NEXEM dit que ceux-ci seront précisés dans le règlement intérieur de l'AGP (Association de gestion du paritarisme).

La CGT n'y est pas opposée.

NEXEM par contre, refuse la prise en compte des temps de trajet pour les réunions préparatoires au prétexte que ceux-ci ne sont pas prévus dans l'avenant CPPNI.

La CGT répond que le règlement intérieur est prévu pour préciser un certain nombre de dispositions prévues par avenant. Sur le fond, comment participer aux réunions préparatoires (sur Paris) si les temps de déplacement pour s'y rendre ne sont pas pris en charge par les employeurs ? Cela contraindrait les organisations syndicales à se réunir en préparatoire la veille des plénières pour bénéficier de ce temps de déplacement, ce qui n'est pas acceptable.

NEXEM refuse catégoriquement et rejette cette demande précisant qu'elle ne reviendra pas sur sa décision.

FO et SUD refusent de cautionner ce règlement intérieur, car ils ne sont pas signataires de l'avenant CPPNI. Mais ces syndicats sont d'accord avec la demande légitime de la CGT.

Face à l'intransigeance de NEXEM, la CGT annonce qu'elle ne validera pas ce règlement intérieur.

La CFDT est d'accord avec NEXEM sur le fait que les temps de déplacement pour les réunions préparatoires ne sont pas prévus dans l'avenant. Elle indique que s'il n'y a pas une signature majoritaire (ce qui est le cas si CGT, FO et SUD ne signent pas), le règlement intérieur ne peut être approuvé et mis en place.

NEXEM répond que l'on est sur une procédure de prise de décision et non de signature.

L'avenant CPPNI dispose que les employeurs bénéficient de 100 voix pour les prises de décision et les organisations syndicales de salarié.e.s de 100 voix également. NEXEM étant pour l'approbation en l'état de ce règlement intérieur, cela fait 100 voix pour les employeurs, les organisations syndicales devant atteindre les 50 %, soit 50 voix.

La CGT répond que le compte n'y est donc pas pour valider ce règlement intérieur. Elle estime regrettable qu'il y ait un tel blocage de la part des employeurs sur une demande légitime pour faire fonctionner correctement la CPPNI. On a le sentiment, une fois de plus, de s'être fait floué.

NEXEM dit en rester là et avoir suffisamment échangé dans le cadre de l'avenant 360 sur la CPPNI.

En conséquence, la CGT dit également en rester là et ne validera pas le règlement intérieur. Après ce qui s'est passé pour les assistants familiaux, c'est très inquiétant quant aux négociations en cours sur classifications et le projet conventionnel voulu par NEXEM.

CGT, FO et SUD ne valident pas le règlement intérieur de la CPPNI.

Agenda social

La CFDT rappelle que dans l'élaboration paritaire de l'agenda social, il était prévu deux autres thématiques de négociation, à savoir dialogue social (droits syndicaux) et organisation du temps de travail.

La CGT estime qu'il sera très difficile de respecter dans les temps cet agenda au vu de l'importance des négociations déjà en cours (classifications/rémunérations, assistants familiaux et RI CPPNI toujours pas réglés).

Pour NEXEM, il faut revoir le timing dans la négociation des thématiques.

FO précise qu'ils ont fait des propositions sur le dialogue social il y a 3 ans qui n'ont jamais été entendues ni prises en compte par NEXEM.

La CFDT rappelle qu'ils ont fait eux même des propositions sur le dialogue social au niveau d'AXEX (Branche) et que celles-ci ont été refusées. On demande donc que le thème dialogue social soit négocié dans la CCNT 66/79.

NEXEM répond que ce thème de négociation est prévu sur deux niveaux, AXES et la CCNT66/79.

Fin de la réunion

Prochaine CMP le 19 mai avec à l'ordre du jour :

- Classifications/rémunérations
- Assistants familiaux
- Règlement intérieur CPPNI
- Politique salariale
- Prévoyance
- Agenda social
- Questions diverses