



Commission Nationale Paritaire de Négociation de la Convention Collective Nationale du Travail du 15 mars 1966 Compte rendu CGT du 2 mai 2018

Ordre du jour :

- I. Validation du relevé de décisions du 10 avril 2018
- II. Prévoyance
- III. Salaires minima hiérarchiques
- IV. Minimum conventionnel
- V. Questions diverses

I. Le relevé de décisions du 10 avril est validé.

II. Prévoyance

ARA conseil (Cabinet conseil de la commission paritaire) nous détaille les nouveaux scénarios envoyés par les assureurs.

Pour rappel, le très fort déficit de notre régime de prévoyance, contraint les organisations syndicales à négocier avant la fin de la période quinquennale (2020) l'accord de branche.

Ce déficit est lié à l'impact de la hausse du nombre de trimestres de cotisations obligatoires (dernière réforme des retraites) avant de faire valoir ses droits à la retraite et à l'augmentation de la sinistralité (augmentation des arrêts maladie de longue durée et de la forte hausse de l'invalidité).

En termes de garantie, le capital décès serait baissé à 200% au lieu de 250% comme proposé par NEXEM. Toutefois les assureurs acceptent d'étaler le déficit au-delà de 2020, comme proposé par FO et la CGT.

NEXEM indique qu'il est nécessaire d'aboutir rapidement à un accord sur la prévoyance au plus tard le 15 juin prochain.

NEXEM propose d'aller à 77,5% en brut sur l'incapacité ou l'invalidité, de garder 3% et non 4% en termes de dérive d'arrêt de travail. NEXEM indique vouloir mettre en place un fond dédié pour mener des actions locales en matière de prévention des risques.

La CGT exprime son mécontentement et précise que cette proposition de 77,5% du brut n'est tout simplement pas envisageable.

La CGT rappelle qu'il n'est pas possible de combler le déficit du régime de prévoyance pour 2020 (date de la prochaine négociation quinquennale du régime). Et il n'est pas juste que les salariés subissent une triple peine : dégradation des conditions de travail, augmentation de la cotisation et diminution des garanties.

Et pour maintenir au maximum la mutualisation du régime (déjà fortement fragilisée par le système de la recommandation et le démarchage effectué par les courtiers), il faut que notre régime conventionnel reste intéressant. C'est pourquoi, nous demandons avec FO une phase transitoire du régime.

La CGT demande que les résultats de l'enquête Technologia expliquant la causalité de la hausse de cette sinistralité (en particulier intensification du travail et manque de soutien de la part de la hiérarchie) puissent être réellement pris en compte. Cela implique de la part de NEXEM une réelle volonté de supprimer ces deux principales causes de la dégradation de nos conditions de travail. La CGT rappelle, notamment, qu'il est relativement facile de pouvoir améliorer l'ambiance de travail au sein des établissements en modifiant le management bien trop vertical et autoritaire qui a cours dans nos institutions.

La CGT et FO demandent de reconsidérer le ratio 50/50 car les responsables sont, en plus de l'Etat, ceux qui organisent le travail, donc les employeurs.

NEXEM rappelle que la date butoir de négociation est le 15 juin prochain, qu'il serait difficile voire impossible d'aller au-delà et que son mandat est le rééquilibrage en cours de période pour sauver la mutualisation. NEXEM est plus exigeant que les assureurs, au risque même de fragiliser davantage encore l'ensemble de notre régime !

Le fond dédié serait une contrainte conventionnelle inscrite dans la convention collective avec un pourcentage de 0,1% de la masse salariale brute pour la prévention des risques aux sein des associations.

La CGT s'oppose à la création de ce fond dédié alors que les fonds d'AGEPREV sont insuffisamment sollicités.

Après discussion :

NEXEM entend la possibilité d'être à 78% avec 3% sur les arrêts de travail et 0% AGEPREV. Puis 10% de plus en cotisation et un pourcentage de fond dédié sur la masse salariale.

Pour FO un appel des cotisations pour alimenter les fonds de l'AGEPREV à 0% n'est pas possible.

La CGT rappelle qu'il n'est pas possible de descendre en dessous de l'avenant 300 avec les rentes de l'avenant 322, à savoir :

- 78% du brut
- 0,25 d'AGEPREV (qui couvrent le fonctionnement de cette organisme dédié à la prévoyance)
- ...

L'ensemble des organisations syndicales pose la question de la subrogation. Il doit y avoir maintien de salaire sur la période de l'arrêt de travail.

- La ligne rouge reste l'avenant 300
- Opposition à la création d'un fond dédié géré par l'employeur au niveau local qui viendrait en concurrence avec les fonds d'AGEPREV gérés paritairement au niveau de la branche.
- Maintien de salaire de 6 mois pour tous les salariés et mise en place de la subrogation
- Appel sur les cotisations pour alimenter l'AGEPREV qui pourrait être revu à la baisse jusqu'à 0,10 %.

NEXEM nous répondra sur la subrogation lors de la prochaine CNPN.

NEXEM transmettra dans les 15 jours (avant le 28 mai) les documents préparatoires de la CNPN du 15 juin prochain.

Les points III (Salaires minima hiérarchiques) et IV (Minimum conventionnel) sont renvoyés à la séance du 15 juin.

V. Questions diverses :

La CGT demande à NEXEM d'établir une note d'application des avenants 340 et 341 précisant que ces avenants étaient portables et non transférables.

Face à des irrégularités d'application de ces avenants salariaux dans certaines associations, ce point est d'importance car il précise que les salariés (surtout les salariés en CDD et les salariés qui ne sont plus en poste mais toutefois concernés par la période de rétroactivité de cette revalorisation salariale) n'ont pas à demander cette régularisation mais que leur (ex)employeur doit leur appliquer de fait.

NEXEM confirme bien que ces avenants sont portables et s'engagent pour la prochaine CNPN du 15 juin à soumettre une note d'application.

Prochaine CNPN le 15 juin 2018.