



En préalable à la réunion, CGT, FO et SUD interpellent à nouveau NEXEM et le Président de la Commission Mixte Paritaires sur la **présence de la Croix-Rouge française dans la délégation employeurs**. Contrairement à ce qu'affirment ces derniers, les représentants de la Croix-Rouge française ne participent pas à la CMP en tant que simples observateurs mais bien en tant que partie prenante à la négociation engagée par NEXEM sur le nouveau cadre conventionnel via le point sur classifications/rémunérations. Pour preuve, le courrier de la CRF du 9 décembre 2020 envoyé aux délégués syndicaux centraux de l'entreprise qui confirme : « **La Croix-Rouge française partage la même ambition que NEXEM : construire un nouvel environnement conventionnel adapté aux enjeux de notre secteur...** ».

CGT, FO et SUD en déduisent donc que nous ne sommes plus sur le périmètre de la CCNT 191966/79 mais bien sur un nouveau périmètre inter-branche incluant la Croix-Rouge française et dénoncent l'ambiguïté et l'absence de loyauté des employeurs sur cette question.

Malgré le courrier de la CRF, le Président de la CMP représentant de la Direction générale du Travail et NEXEM maintiennent leur position : le périmètre de la négociation est bien celui de la CCNT 1966/79.

La CFDT abonde dans le sens des employeurs.

Pour la CGT, FO et SUD, cette question centrale n'est pas réglée malgré les affirmations de NEXEM et du Président de la CMP.

En préalable également, La CGT dénonce fermement **l'absence d'envoi par NEXEM de tout document en préalable à la négociation**. C'est une atteinte inacceptable à la loyauté des débats et qui plus est, une obligation légale. FO, SUD, CFDT et CFTC partagent cette position. La CGT exige que NEXEM communique leurs propositions par écrit concernant le point classifications/rémunérations.

NEXEM répond qu'ils ont déjà envoyé des documents sur les points portés à l'ordre du jour de la CMP du 10 décembre. Pour l'avenir, les employeurs proposent de présenter leurs documents en séance et de les envoyer ensuite aux organisations syndicales.

Pour la CGT, FO et SUD, c'est inacceptable. Les documents doivent être envoyés en amont et suffisamment tôt pour permettre aux syndicats d'y travailler. La CGT réitère son exigence d'avoir connaissance des propositions de NEXEM

concernant classifications/rémunérations car il n'est pas concevable que les employeurs n'aient pas anticipé et élaboré leur projet de nouvel environnement conventionnel qui est au cœur du projet du syndicat employeur.

Approbation des comptes-rendus des CMP 1966/79 des 2 novembre et 10 décembre 2020.

Ces comptes rendus sont approuvés après quelques rectifications apportées par la CGT sur celui du 10 décembre.

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

NEXEM demande à modifier l'ordre du jour de la réunion et de commencer par le point CPPNI en questions diverses.

Les employeurs se félicitent de la signature majoritaire de l'avenant 360 relatif à la CPPNI de la CCNT 1966/79 par la CGT, la CFDT et la CFTC. Ils rappellent que les organisations syndicales non signataires ont jusqu'au 27 janvier 2021 pour faire valoir leur droit d'opposition.

NEXEM annonce que l'avenant 360 sera mis en œuvre au plus tôt sans attendre l'agrément ministériel. Un processus de mise en place de bons de délégations pour les temps de préparation va être proposé. Conformément aux dispositions de l'avenant, seront portés à la prochaine CMP la création de l'association paritaire de gestion des fonds du paritarisme ainsi que ses statuts.

NEXEM s'engage de plus à envoyer aux organisations syndicales en préalable à la CMP du 9 février 2021 une proposition de règlement intérieur de la CPPNI. Un groupe de travail composé de 2 représentants par organisation syndicale se réunira sur les statuts le 8 février 2021.

Concernant les assistants familiaux et l'application de l'article relatif à l'indemnité pour sujétion d'accueil de personnes de plus de 26 jours par mois : le bras de fer !

La CGT rappelle que perdure toujours un litige avec NEXEM sur ce sujet : la commission d'interprétation qui a été saisie sur ce point en mai 2020 a fort justement rappelé que cette indemnité devait s'appliquer par jour et par enfant.

Malgré cette décision et malgré le fait que NEXEM prétend avoir donné des consignes en ce sens à ses adhérents, celle-ci n'est toujours pas appliquée dans les structures, ce qui pénalise lourdement les assistants familiaux en termes de rémunération. Cette situation est inacceptable et n'a que trop duré.



➤➤➤ La CGT rappelle également qu'elle a saisi, le 1er décembre 2020, la Direction Générale du Travail pour demander à celle-ci qu'elle se positionne quant à l'obligation légale d'appliquer une décision de la commission d'interprétation.

La réponse de la DGT a été claire : à partir du moment où il y a unanimité des partenaires sociaux siégeant en commission d'interprétation, toute décision qui en découle s'impose aux employeurs et aux salariés mais également à la juridiction prud'homale en cas de saisine.

NEXEM et l'ensemble des organisations syndicales siégeant en commission d'interprétation ayant rendu un avis unanime sur l'application de l'indemnité pour sujétion d'accueil de personnes de plus de 26 jours, celui-ci s'impose et ne saurait être remis en question.

La CGT, mais aussi FO, SUD, CFDT et CFTC exigent donc la mise à signature d'un avenant rectificatif reprenant l'avis d'interprétation.

Malgré l'évidence et l'obligation légale rappelée par la DGT, NEXEM fait de la résistance et persiste à maintenir sa proposition d'une indemnité forfaitaire au-delà de 26 jours et ce, quel que soit le nombre d'enfants. Les employeurs, bien que signataires de l'avis d'interprétation, continuent à faire valoir que celui-ci pose encore problème dans sa rédaction !

Les organisations syndicales s'insurgent face à cette mauvaise foi manifeste et dénoncent, en outre, le fait que NEXEM ait refusé d'octroyer aux assistants familiaux un week-end de repos par mois, ce qui est vraiment un minimum.

La CGT rétorque qu'en refusant d'intégrer l'avis d'interprétation dans l'avenant alors qu'ils l'ont validé, NEXEM, outre une nouvelle fois l'absence de loyauté de leur part face à leurs engagements, se met ouvertement hors la Loi. Et pendant ces tergiversations, les salariés sur le terrain sont toujours en grande difficulté.

CFDT, CFTC, FO et SUD partagent la position de la CGT. Ces syndicats dénoncent la proposition de NEXEM qui est moins disante que l'avis d'interprétation qui s'impose pourtant à eux et trouvent incompréhensible le blocage des employeurs. Les syndicats annoncent qu'ils ne signeront rien tant que cet avis ne sera pas intégré dans l'avenant.

La CGT interpelle le représentant de la DGT sur la position des employeurs au regard de la loi. Celui-ci ne peut que confirmer l'avis de son administration mais indique qu'il ne peut se positionner quant à l'avis d'interprétation en question. La CGT ne voit pas où il y a divergence d'interprétation puisque NEXEM, comme les autres organisations syndicales, a signé cet avis en mai 2020. Il est donc incompréhensible que les employeurs bottent en touche au seul prétexte que celui-ci ne serait pas clair dans sa rédaction. La CGT ne demande pas à la DGT d'avoir un avis sur le contenu du texte d'interprétation mais d'imposer aux employeurs de respecter l'obligation légale en matière

d'application. Elle indique qu'elle saisira à nouveau officiellement la DGT pour mettre un terme à ce blocage.

NEXEM dit vouloir rester sur l'avenant 351 qui représente un coût supplémentaire pour les structures mais qui améliore la situation des assistants familiaux. Les employeurs maintiennent qu'ils ne remettent pas en cause l'avis d'interprétation mais qu'il y a un problème dans son application et que de ce fait, ils n'iront pas plus loin dans leur proposition.

La CGT s'insurge à nouveau face à la mauvaise foi des employeurs qui refusent d'intégrer l'avis signé unanimement dans l'avenant et souligne qu'elle communiquera aux établissements ce positionnement de l'organisation patronale en contradiction totale avec l'intérêt des salariés et des enfants accompagnés. C'est une nouvelle provocation qui va entraîner des conflits sur le terrain ou la saisine de la juridiction prud'homale.

Face à la colère des organisations syndicales, NEXEM finit par annoncer qu'ils vont communiquer en direction de leurs adhérents pour que l'avis d'interprétation soit appliqué. Les employeurs refusent cependant de communiquer ces directives aux organisations syndicales.

CGT et FO rétorquent qu'il n'y a qu'un avenant rectificatif intégrant l'avis d'interprétation et soumis à l'agrément ministériel qui sera opposable aux employeurs dans les structures et aux organismes de tarification.

Une question juridique se pose cependant : faut-il soumettre à l'agrément un avis d'interprétation intégré dans un avenant lui-même déjà agréé, l'avenant 351 ?

Le représentant de la DGT dit ne pas avoir la réponse et renvoie ce point à l'ordre du jour de la CMP du 9 février.

Politique salariale

SUD rappelle que le secteur s'est mobilisé la veille 21 janvier concernant la non transposition de l'indemnité Ségur dans le social et le médico-social et l'exigence d'une revalorisation massive des salaires.

La CGT rappelle l'état dramatique de la situation salariale du secteur et **l'urgence d'une revalorisation immédiate de tous les salaires à hauteur de 300 euros nets intégrant la prime Ségur de 183 euros nets.**

La CGT demande la mise en place d'une étude comparative quant au positionnement des salaires au regard des diplômes et des conditions de travail. Elle souligne que de plus en plus d'associations et d'employeurs rejoignent nos revendications syndicales. Pour exemple, les présidents de l'AGAPEI, de l'ANRAS, de l'ARSEAA, de l'ASEI et de RESO ont envoyé une lettre ouverte à l'ensemble des élus de la nation pour une revalorisation des salaires de tous les professionnels du social et du médico-social. Dans le Finistère, la démarche associe employeurs et organisations syndicales de salariés...



➤➤➤ NEXEM dit partager notre constat, reconnaît que la situation est en tension et qu'il y a nécessité d'une revalorisation des salaires. Ils rappellent s'être mobilisés lors du Ségur de la santé et aujourd'hui sur la mission Laforcade concernant les « oubliés » du Ségur. Mais pour les employeurs, cette revalorisation ne pourra passer que par la négociation d'une nouvelle convention collective unique et étendue, seul moyen pour se faire entendre des pouvoirs publics.

La CGT fait valoir ses doutes et son scepticisme sur cette stratégie. Comment en effet croire que nous puissions être entendus sur la nécessité d'une revalorisation massive et générale des salaires quand on constate de quel manière le secteur a été traité et considéré lors du Ségur de la santé ? On ne peut, en outre, que constater les moyens dérisoires octroyés année après année à l'issue de la conférence salariale annuelle !

Concernant l'ouverture de négociations sur classifications/rémunérations, la CGT dénonce en outre le choix unilatéral par NEXEM, du cabinet ALIXIO qui participe aux négociations : un cabinet très orienté politiquement, présidé par M. Jean SOUBI, fossoyeur des retraites dans le cadre des réformes engagées et qui soutient les orientations employeurs sur cette question.

La CFTC demande confirmation de la consigne qu'aurait donnée NEXEM à ses adhérents de prévoir une augmentation de 2 centimes du point dans les budgets prévisionnels 2021.

La CGT confirme avoir la même information.

NEXEM dit avoir proposé ces 2 centimes d'augmentation mais pour eux, ce n'est qu'une projection et il faut attendre la conférence salariale de février ainsi que le résultat de la mission Laforcade.

CGT et FO dénoncent l'absence permanente de réponses des employeurs sur la politique salariale. Cela ne peut plus durer ainsi et il n'est pas possible de renvoyer la question des salaires à la mise en place d'un hypothétique projet conventionnel dont on sait qu'il ne bénéficiera d'aucun moyen supplémentaire.

CGT et FO se font le relais de la colère des salariés sur le terrain avec des mobilisations qui vont s'amplifier dans les semaines et les mois à venir.

Pour les syndicats, la politique salariale et la négociation sur classifications/rémunérations, ce sont deux sujets bien distincts. **Aujourd'hui, face à l'urgence, c'est une augmentation immédiate et un rattrapage des salaires qui sont exigés.**

CGT, FO et SUD demandent à ce que le point politique salariale soit à nouveau porté à l'ordre du jour de la CMP du 9 février.

La CGT réitère sa demande concernant la mise en place d'une étude comparative sur les salaires dans notre Branche. NEXEM dit ne pouvoir y répondre en l'état et

demande que la CGT explicite sa demande par écrit

Face à la gravité de la situation et aux constats partagés, la CFTC propose une déclaration commune NEXEM/organisations syndicales pour alerter les pouvoirs publics.

Refus de NEXEM qui tient à sa propre communication.

CLASSIFICATIONS / REMUNERATIONS

FO fait lecture d'une déclaration dénonçant l'absence d'envoi préalable de tout document par NEXEM aux organisations syndicales alors que c'est une obligation légale garantissant la loyauté des négociations.

La CGT rejoint FO sur ce point. Il n'est plus possible de négocier dans ces conditions. Ce point a été porté par NEXEM à la négociation et il appartient aux employeurs de communiquer leurs propositions en amont de chaque réunion.

L'ensemble des organisations syndicales fait valoir également la nécessité d'évaluer, en préalable à toute négociation, la possibilité de réviser, ou non, cette question des classifications/rémunérations.

La CGT ré-interpelle le Président de la CMP afin qu'il soit garant de la remise préalable à chaque réunion, des propositions des employeurs. Ce dernier s'engage à ce que les documents nécessaires à la négociation soient envoyés suffisamment tôt aux organisations syndicales.

NEXEM rétorque que des documents ont été remis lors de la CMP du 10 décembre dernier. Les employeurs prennent cependant note de la demande des syndicats. La CGT rappelle que les documents remis lors de la CMP du 10 décembre sont totalement insuffisants et qu'ils ne reflètent en rien les intentions ou propositions des employeurs sur cette question.

La CGT dénonce cette situation de confusion totale qui met à mal la loyauté des négociations.

CGT et FO dénoncent en outre le choix unilatéral de NEXEM de faire appel au cabinet conseil ALIXIO. Cela doit relever d'une décision paritaire. Les deux organisations syndicales réitèrent leur demande d'une étude, d'un diagnostic sur les constats avant d'engager toute négociation. La CFDT rejoint cette demande.

NEXEM répond être d'accord pour définir une méthode de travail mais dit refuser tout blocage de la négociation. Les employeurs souhaitent travailler avec les organisations syndicales dans le cadre de la CPPNI qui vient d'être mise en place majoritairement.

La CGT s'étonne de la réponse de NEXEM : un diagnostic sur la situation actuelle en matière de classifications/rémunérations n'a rien à voir avec une méthode de travail telle que proposée par les employeurs.

Le cabinet ALIXIO intervient sur la question de l'état des lieux en confirmant que oui, il faut un diagnostic préalable à la négociation car le système de classifications actuel



➤➤➤ est obsolète et ne rentre pas dans les critères légaux en la matière.

CGT et FO s'insurgent contre ces propos qui dénotent déjà un préjugé de ce cabinet sur la nécessité de remettre à plat le système de classifications.

CGT et FO font valoir qu'à l'issue du diagnostic, les partenaires sociaux prendront paritamment la décision d'aller, ou non, vers une révision du système de classifications au regard des critères fixés par la loi (Code de l'Action Sociale et des Familles)

Pour la CFDT, on ne s'est toujours pas mis d'accord sur la méthodologie et donc, on tourne en rond. La classification doit intégrer tous les salariés et pas uniquement ceux relevant du Code de l'Action Sociale et des familles (exemple : le personnel administratif).

Pour la CGT, les métiers et les diplômes sont essentiels. Le travail doit porter sur la valorisation de classifications assises sur des niveaux de qualification et des diplômes pour occuper les emplois. Il faut pouvoir identifier les nouveaux métiers à intégrer dans le système de classifications (l'existant et ce qui est envisagé).

Haut Degré de Solidarité (HDS) COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

La CGT et FO renouvellent leur demande, déjà faite le 10 décembre lors de la dernière CMP, d'inscrire le HDS dans chaque convention ou accord et non pas dans un accord interbranche. Il apparaît en effet préférable d'inscrire ce nouveau droit dans chaque convention collective qui reste le texte de référence pour les salari.es. Sinon, il y a un risque que les salariés passent à côté de l'information alors que les restes à charges augmentent et que ces aides sont accessibles pour un grand nombre d'entre eux.

CONDITIONS DE TRAVAIL

La CGT, appuyée par FO et SUD, demande une nouvelle fois qu'une étude sur les conditions de travail soit mise en œuvre sur la branche.

En effet, même si des travaux sont actuellement en cours en CNPTP (Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance) sur la construction paritaire d'outils relatifs à la prévention des risques professionnels avec le cabinet Didacthem ou à une cartographie des arrêts maladie, ils ne suffiront pas à eux seuls à pouvoir appréhender la causalité de cette sinistralité en augmentation constante.

Les objectifs étant de minimiser l'impact de cette dégradation continue de nos conditions de travail, de pouvoir être force de propositions et/ou mettre à jour de façon « objectivée » les facteurs agissant négativement sur la qualité de vie au travail, tels que l'intensification au travail liée à la réduction de personnel, l'aggravation des pathologies, les problèmes de management, les modifications d'organisation...

Sur ce dernier point, la situation des CMPP de Nouvelle-Aquitaine est extrêmement emblématique. En effet, ces structures se sont vu imposer de manière extrêmement brutale une transformation de leurs établissements en plateforme, excluant ainsi potentiellement de la file active 60 000 enfants et familles. Parmi eux, les enfants non TND (troubles du neuro-développement) victimes de violence (en particulier d'inceste), les enfants placés à l'ASE, en souffrance (atteints de phobie scolaire...). Pour la CGT, les fossoyeurs des CMPP de Nouvelle Aquitaine sont pourtant promus par ce gouvernement, en l'occurrence Michel Laforcade ancien Directeur Général de l'ARS missionné sur l'attractivité des métiers de l'autonomie et Saïd Acef, son ancien numéro 2 et désormais en charge de la « *transformation de l'offre de solutions pour les personnes handicapées dans le secteur médico-social dans une visée inclusive* ».

L'objectif du gouvernement est clair : il vise pour 2022 la suppression des établissements au profit de plateformes avec un taux d'inclusion scolaire de 80 %. La CGT dénonce cette méthode brutale, sans concertation aucune, au mépris des besoins des personnes accompagnées et des conditions de travail.

La CGT fait valoir qu'aucun professionnel ne remet en question l'intérêt de l'inclusion mais à quel prix et dans quelles conditions ? Il n'est pas question que le modèle low-cost des plateformes (comme on peut le voir dans d'autres secteurs) devienne la norme de nos secteurs.

La CGT ne les laissera pas se débarrasser du salariat ou mettre en œuvre des conventions collectives au rabais.

La CGT rappelle que nous sommes déjà le premier secteur en termes d'AT/MP (accidents du travail/maladies professionnelles), que notre taux de sinistralité est de 6 %, que nos salaires sont inférieurs de 25 % au salaire national interprofessionnel et que nous avons perdu 30 % de pouvoir d'achat en 20 ans. 80 % des salariés en intervention directe auprès des usagers travaillant dans les grandes agglomérations (mais pas uniquement) ont un double emploi...

Pour la CGT, la situation est déjà extrêmement grave et il est donc impératif que nous puissions avoir une étude exhaustive sur le périmètre de notre branche.

NEXEM accepte de mandater la CNPTP pour étudier cette question.

Ordre du jour de la prochaine CMP du 9 février :

- **Approbation compte-rendu de la CMP du 22/01/2021**
- **Règlement intérieur de la CPPNI**
- **Assistants familiaux**
- **HDS complémentaire santé**
- **Politique salariale conventionnelle 2021**
- **Classifications/rémunérations**
- **Agenda social**
- **Questions diverses.**