



NEXEM VEUT DÉCAPITER LE DROIT SYNDICAL !

Sont présents pour les employeurs : NEXEM

Etpour les organisations syndicales : CFDT, CGT, FO et SUD.

COMPTE-RENDU
CONVENTIONNEL
CNPNT CCNT 66
14 NOVEMBRE 2018

1. Validation des relevés de décisions de la CNPN du 16 octobre 2018

Les organisations syndicales demandent de nombreuses modifications, le relevé de décisions rédigé par NEXEM étant incomplet et les positions de chacune des organisations n'apparaissant pas comme elles le devraient.

NEXEM remet en cause des éléments de discussion et des positions prises lors de la dernière séance, alors que les 4 organisations syndicales sont unanimes sur ce sujet.

2. Assistants Familiaux

FO DÉFEND LES SALAIRES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Contexte : depuis le 10 avril 2018, dernière séance au cours de laquelle le sujet a pu être abordé, la négociation de l'annexe Assistants Familiaux n'a cessé d'être reportée. C'est la persévérance des organisations syndicales qui permet de tenir à nouveau une séquence de négociation aujourd'hui, dans l'objectif ferme de voir aboutir nos revendications.

La légitimité et l'urgence des revendications, que ce soit en matière de salaire comme en matière de conditions de travail, ne sont plus à prouver. Les éléments revendicatifs ont été portés à plusieurs reprises.

Pour FO tout doit être mis en œuvre lors de cette séance pour que des améliorations soient réellement actées.

FO ouvre la séance en rappelant ses revendications. Pour FO, le texte proposé par les employeurs n'est pas à la hauteur des évolutions nécessaires pour que soit prise en compte l'évolution du contexte professionnel des assistants familiaux : évolution de la population accueillie, des pathologies, des rythmes et des modes de prises en charge.

FO demande que soient rediscutés les points suivants :

- La prise effective de congés hebdomadaires
- L'octroi de congés fériés
- L'octroi de congés trimestriels
- La mise en place effective de relais
- L'augmentation du montant des frais d'entretien et la prise en compte des frais réels
- L'amélioration de la classification

COMMISSION
NATIONALE
PARITAIRE
EXCEPTIONNELLE
DE NÉGOCIATION
CCNT 66

Ordre du jour :

1. Validation des relevés de décisions de la CNPN du 16 octobre
2. Assistants Familiaux
3. Titre II de la CCNT 66 : institutions représentatives élues et dialogue social en entreprise
4. Désignation de l'OPCO
5. CPPNI
6. Questions diverses

FO demande que les frais d'entretien, de vestiaire, d'argent de poche... n'apparaissent pas sur le **bulletin de salaire**, mais sur un bulletin en annexe. Aujourd'hui, la fusion du salaire et des frais d'entretien pénalise les assistants familiaux qui pourraient bénéficier de la prime d'activité. C'est le salaire qui apparaît en bas de la fiche de paie qui est pris en considération par les services de la CAF, alors qu'il est gonflé par les frais d'entretien et autres pécules destinés à l'enfant (argent de poche, vestiaire...).

De plus, FO souhaite porter un nouveau point à la négociation : intégrer un article pour faire respecter **la présomption d'innocence**, comme cela se fait déjà dans plusieurs départements. Ce sujet est en débat à l'Assemblée Nationale. Pour cela FO propose la rédaction suivante :

« L'assistant familial faisant partie des professions confrontées aux accusations de maltraitance, il est convenu dans l'intérêt supérieur de l'enfant concerné de suspendre le placement, et de respecter la présomption d'innocence du salarié. À ce titre, l'assistant familial continue à percevoir le salaire qu'il aurait dû recevoir toute la durée de l'instruction judiciaire ».

Plus tard dans la négociation, NEXEM donnera son accord pour réfléchir à une rédaction.

Sur le multi-employeurs : les organisations syndicales souhaitent que soit inscrite dans l'avenant l'impossibilité pour l'employeur de s'opposer au choix du salarié de travailler avec d'autres employeurs. NEXEM refuse.

À plusieurs reprises la CGT reviendra sur ce sujet. L'ensemble des organisations syndicales abonde dans le même sens. Elles souhaitent que soit intégrée une phrase permettant à l'assistant familial de disposer de son agrément librement, sans avoir à « demander la permission » à l'employeur de travailler pour un autre.

Enfin, FO fera une proposition « équilibrée » que retiendra NEXEM : « Le salarié dispose de son agrément. Il doit informer son employeur s'il a plusieurs employeurs. L'employeur ne peut s'y opposer ». NEXEM est d'accord pour y réfléchir.

FO et la CGT expriment une **revendication de fond** : instaurer le paiement du salaire mensuel lissé sans tenir compte du nombre d'enfants effectivement confiés. En d'autres termes, l'assistant familial qui a un agrément pour accueillir trois enfants perçoit le salaire correspondant, indépendamment du nombre d'enfants concrètement accueillis. Cette mesure permettrait de garantir à l'assistant familial un revenu régulier et acceptable. Cela permettrait d'éviter tous les travers et les écueils liés au fonctionnement actuel qui repose sur l'activité (salaire modulé en fonction du nombre d'enfants accueillis). Les assistants familiaux pourraient réellement échanger et partager leurs observations sur les évolutions et les comportements des enfants ou des jeunes, y compris des comportements qui peuvent interroger la prise en charge, sans crainte de voir le retrait du placement.

Plus tard, NEXEM nous répondra que ce fonctionnement mettrait les budgets des établissements en difficulté. FO demande qu'une étude soit réalisée.

La CFDT abonde en ce sens en revendiquant que l'assistant familial bénéficie d'un statut de salarié de plein droit. NEXEM se retranche derrière la dérogation au Code du Travail.

La CGT, FO et SUD interrogent NEXEM sur la volonté du syndicat employeur de voir évoluer **les dérogations au Code du Travail** permises par le Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF), pour connaître leurs réelles intentions. Il est demandé quelles sont les démarches entreprises par NEXEM auprès des autorités à ce sujet. NEXEM se contente de répondre que cette négociation n'est qu'une étape. Nous n'en saurons pas plus.

FO insiste sur les « travers » induits par le mode de rémunération actuel appliqué aux familles d'accueil. Aujourd'hui avec ce fonctionnement, les assistants familiaux ont tout intérêt à avoir plusieurs employeurs. Dès qu'un placement est suspendu, modifié, arrêté, le salaire diminue très fortement. Seul le fait d'avoir plusieurs enfants avec plusieurs employeurs peut éviter de retomber à 500 euros par mois. FO rappelle que l'assistant familial toucherait plus au chômage qu'avec la « fonction globale d'accueil » ou « l'indemnité d'attente ». Pour FO et pour l'ensemble des organisations syndicales, la convention collective doit apporter de meilleures garanties à la rémunération des assistants familiaux.

Sur **les Congés Payés** : NEXEM confirme que le droit à cinq semaines de congés payés doit être respecté. A la demande des organisations syndicales d'intégrer l'application de l'article 22 de la CCNT 66 dans l'annexe des assistants familiaux, NEXEM ne s'y oppose pas, mais fera une vérification juridique au préalable.

Sur **les jours fériés** : NEXEM refuse d'intégrer l'article 23 de la CCNT 66 au prétexte d'un coût trop élevé. Cependant, NEXEM accepte de réfléchir à une rédaction prenant en compte des jours fériés, et en particulier Noël et le jour de l'An, néanmoins, avec des garanties plus réduites.

Sur **le repos hebdomadaire** : aujourd'hui un assistant familial qui accueille un enfant plus de 26 jours par mois perçoit 1/26^{ème} par jour supplémentaire. Cette mesure n'encourage pas l'employeur à mettre des relais en place pour permettre aux assistants familiaux de prendre des repos hebdomadaires (un par semaine) puisque le coût est identique. Pour cela, la CFDT propose d'augmenter de 25 % (à l'instar de la législation sur les heures supplémentaires) les journées effectuées au-delà de 26 jours. Cette mesure serait incitative et permettrait aux assistants familiaux de prendre réellement des jours de répit.

Pour NEXEM, 1/26^{ème} est déjà une rémunération plus importante que celle prévue par le CASF. NEXEM ne semble pas retenir cette proposition.

Sur **les grilles de rémunération** : les propositions des employeurs sont largement insuffisantes pour l'ensemble des organisations syndicales.

FO fait une proposition qui retient l'attention de NEXEM. La grille indiciaire de référence pour les assistants familiaux est celle des AMP (Aide médico-psychologique), ce qui a du sens puisque les deux diplômes (DEAES et DEAF) sont reconnus au même niveau (niveau V).

Cependant, il est à noter que la grille des assistants familiaux est calée sur les indices en externat et non en internat. Prendre les indices d'internat paraît être la moindre des choses compte tenu de la spécificité du travail des familles d'accueil. FO demande une modification en ce sens. NEXEM est d'accord pour réfléchir à notre proposition.

Sur l'indemnité pour sujétions exceptionnelles : à nouveau l'ensemble des organisations syndicales demande que, lorsqu'un assistant familial ne peut recevoir le nombre d'enfants prévu par son agrément du fait d'un accueil spécifique provoquant une incompatibilité pour accueillir d'autres enfants, l'assistant familial doit percevoir le salaire qu'elle percevrait pour la totalité de son agrément. NEXEM reste peu réceptif...

Sur les frais d'entretien : la proposition employeur ne comporte aucune évolution sur ce sujet alors que le montant versé ne correspond plus du tout à la réalité. Ces points ont déjà été largement débattus et NEXEM n'en a pas tenu compte. FO demande à nouveau une réévaluation des frais d'entretien et le remboursement des frais réels engagés par la famille d'accueil. De plus, FO demande le doublement des frais d'entretien lorsque les enfants confiés partent en vacances avec leur famille d'accueil afin que celle-ci ait les moyens de leur offrir les mêmes prestations que pour leur propre famille (budget hébergement, repas, sorties culturelles et de loisirs). NEXEM demande que des propositions soient faites.

NEXEM s'engage à faire de nouvelles propositions pour la séance du 7 décembre 2018.

Commentaire FO : FO sera particulièrement attentive à la réponse du syndicat employeur. La volonté de notre organisation syndicale est que les assistants familiaux puissent bénéficier des droits conventionnels les plus élémentaires (congrés payés, jours fériés...) et soient moins impactés par le régime dérogatoire du Code de l'Action Sociale et des Familles. **Au vu de leurs conditions de travail particulièrement difficiles, le fait qu'un(e) assistant(e) ait les mêmes droits que les autres salariés de la CCNT 66 serait la moindre des choses !**

3. Titre II de la CCNT 66 : institutions représentatives élues et dialogue social en entreprise

NEXEM ANNONCE DES PROPOSITIONS SCANDALEUSES AUX NÉGOCIATEURS !

La séquence commence mal ! NEXEM n'a pas tenu son engagement. L'organisation patronale devait envoyer une proposition d'avenant en amont de la Commission Paritaire tenant compte des éléments avancés lors de la précédente séance.

Les organisations syndicales demandent une suspension de séance avant toute discussion, à l'issue de laquelle elles déclarent soutenir unanimement les revendications suivantes :

- Un CSE par établissement, regroupant les prérogatives des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT,
- La présence des suppléants aux réunions du CSE quel que soit l'effectif de l'établissement, comme cela se fait actuellement,
- Un nombre d'élus au CSE et un nombre d'heures de délégation supérieur au droit légal, prenant en compte le droit existant,
- Des mesures d'amélioration du droit syndical dans et en dehors de l'entreprise,
- Des droits et des moyens pour tous les Délégués Syndicaux Centraux, quel que soit l'effectif de l'association,

- Des réunions d'information syndicales comptabilisées en temps de travail effectif,
- Des moyens de diffusion des informations syndicales prenant en compte les nouvelles technologies.

NEXEM sort alors de son chapeau un document et le présente à la Commission Nationale Paritaire de Négociation. Ce document liste les propositions employeurs en matière de droit syndical et d'élections professionnelles. En voici quelques-unes :

- Mise en place d'une CSSCT (Commission Santé Sécurité et des Conditions de Travail) à partir de 250 salariés,
- Les suppléants ont accès aux mêmes informations que les titulaires, afin de pouvoir participer aux réunions en cas d'absence du titulaire,
- Absences pour raisons syndicales : 5 jours par an et par mandat électif.

Non seulement NEXEM ne remet aucunement en cause les dispositions des Ordonnances Macron quant à la baisse des moyens des Instances Représentatives du Personnel, mais, en plus, **le syndicat employeur attaque frontalement les organisations syndicales en divisant par deux les moyens qu'elles ont pour s'organiser.**

C'est une violente charge contre les droits des salariés.

C'est un tollé qui s'en suit. Les 4 organisations syndicales font toutes part de leur colère et dénoncent le manque de loyauté de NEXEM qui avait validé lors de la dernière réunion une négociation sur la base de moyens constants.

Commentaire FO : les termes de « moyens » ont un tout autre sens dans les bouches des employeurs que dans celles des organisations syndicales de salariés. Il ne s'agit plus de moyens associés à des droits, mais de moyens associés aux finances. Leurs propositions passent systématiquement au crible de la fameuse enveloppe budgétaire fermée concédée par les autorités de tutelle. La volonté, qui en découle, est de réduire à tout prix le coût de travail, et ce, quelles qu'en soient les conséquences ! Or, nous revendiquons le droit de continuer à défendre les intérêts moraux et matériels des salariés, leur dignité ! Nous ne céderons pas !

Les organisations syndicales demandent une interruption de séance. Elles décident de faire un communiqué intersyndical sur ce qui vient de se dérouler.

« SCANDALE DANS LA CCNT 66

**NEXEM ATTAQUE LES DROITS DES SALARIÉS
ET DE LEURS ORGANISATIONS SYNDICALES**

Lors de la réunion de négociation du 14 novembre 2018, alors que les 4 organisations syndicales venaient de déclarer unanimement leurs positions et leurs revendications communes, **NEXEM dévoile le réel niveau de ses intentions pour l'avenir**

Comme une insulte lancée aux représentants du personnel, aux délégués syndicaux, aux militants de terrain qui défendent au quotidien les salariés de la CCNT 66, NEXEM a proposé de revenir au Code du travail en ce qui concerne les

instances représentatives du personnel et la division par deux des droits syndicaux, en particulier pour l'exercice de mandats électifs.

Au lendemain d'une négociation difficile sur le régime de prévoyance, NEXEM continue à mettre à mal le paritarisme. Pas de répit pour détruire les droits collectifs des salariés !

En effet, alors que NEXEM a renvoyé l'amélioration de la prévention et de la santé des salariés au dialogue social local, aujourd'hui, NEXEM n'envisage la mise en place d'une CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) qu'à partir de 250 salariés, là où les CHSCT étaient obligatoires à partir de 50 salariés !

NEXEM montre ainsi l'ampleur de ses contradictions.

Après le passage en force des **ordonnances Macron**, les négociateurs ont souhaité renégocier **le Titre II de la CCNT 66** qui devient pour partie obsolète. Lors des commissions précédentes, **il avait été convenu paritairement** que cette négociation aurait pour but la transposition des dispositions conventionnelles actuelles dans le nouveau cadre juridique. **Cette transposition devait se faire à un même niveau de droits et de moyens.**

Mais contrairement à leur engagement, pour ces patrons qui se disent de l'économie sociale et solidaire, les économies (sur le dos du dialogue social) comptent bien plus que le reste.

C'est ici une atteinte grave à la confiance et la loyauté nécessaire à la négociation.

La **CFDT, la CGT, la CGT-FO et SUD**, unanimes, ont défini une base revendicative commune, qui est, elle, conforme au cadre de négociation fixé paritairement.

Ainsi, pour garantir les droits et les moyens actuels, renforcer le dialogue social, et créer de nouveaux droits adaptés aux nouvelles réalités de terrain, elles proposent :

- **un CSE par établissement, regroupant les prérogatives des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du conseil d'établissement,**
- **la présence des suppléants aux réunions du CSE, quel que soit l'effectif de l'établissement, comme cela se fait actuellement,**
- **un nombre d'élus au CSE et un nombre d'heures de délégation supérieur au droit légal, prenant en compte le droit existant,**
- **des mesures d'amélioration du droit syndical dans et en dehors de l'entreprise,**
- **des droits et des moyens pour tous les Délégués Syndicaux Centraux, quel que soit l'effectif de l'association,**
- **des réunions d'information syndicales comptabilisées en temps de travail effectif,**

- **des moyens de diffusion des informations syndicales prenant en compte les nouvelles technologies.**

Les propositions des organisations syndicales de salariés ne sont pas utopiques. Les moyens sont déjà financés et agréés dans le cadre de l'agrément du Titre II actuel.

Ces dispositions ne sont pas une entrave aux établissements de la CCNT 66. Au contraire, elles seront des points d'appui pour la négociation des protocoles d'accords préélectoraux et s'appliqueront, de façon supplétive, c'est-à-dire en l'absence de périmètres ou de dispositions négociés localement par accord d'entreprise.

Si c'est à l'aune des moyens qu'on lui accorde, qu'on reconnaît l'intérêt qu'on lui porte, il est certain que NEXEM et ses adhérents considèrent le dialogue social comme insignifiant !

Pour les 4 organisations syndicales, la proposition de NEXEM est inacceptable. Les employeurs doivent revoir leur copie.

La CFDT, la CGT, la CGT-FO et SUD demandent à NEXEM de respecter la négociation et d'en revenir à ses engagements formulés en commission paritaire. »

4. Désignation de l'OPCO

Les organisations syndicales ont décidé de traiter ce point compte tenu de son importance, mais de quitter rapidement la séance en réaction à la provocation de NEXEM vis-à-vis du droit syndical.

Pour rappel, la Loi du 5 septembre 2018 dite « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » transforme les actuels Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) en Opérateurs de Compétences (OPCO). Les branches professionnelles doivent désigner leur OPCO.

S'il est clair que cette loi ne permet en rien d'assurer sa liberté de choisir son avenir professionnel, pour autant, « sécuriser » les acteurs historiques de la formation professionnelle a toute son importance à l'heure actuelle afin d'éviter que les droits des salariés ne se retrouvent « dissous » dans un « nouvel opérateur » qui n'aurait qu'une connaissance très partielle du secteur.

CGT et FO défendent la désignation d'UNIFAF comme OPCO pour la branche CCN 66 dans l'attente d'un accord constitutif de l'OPCO « santé ».

Pour NEXEM, il n'est pas possible de désigner UNIFAF, il faut désigner un périmètre. Les employeurs informent qu'un accord constitutif est en cours de rédaction.

La CFDT confirme les propos de NEXEM et défend la « fusion » d'UNIFAF et d'UNIFORMATION.

Commentaire FO : les négociations des accords constitutifs des OPCOs Santé et Cohésion sociale se déroulent actuellement, avec la volonté, pour la plupart des négociateurs (hormis la CFDT) de faire en sorte que ce soit UNIFAF qui « accueille » l'OPCO Santé, et UNIFORMATION celui de la Cohésion Sociale. Vouloir « fusionner » les deux reviendrait à les faire se percuter, avec les conséquences sociales que l'on peut facilement imaginer, et craindre.

NEXEM propose une réunion le 23 novembre pour débiter les travaux de négociation sur l'accord constitutif.

Les organisations syndicales dénoncent une nouvelle fois la précipitation dans laquelle les employeurs les entraînent et quittent la séance.

Prochaine séance de négociation : le 7 décembre 2018

Paris, le 04 décembre 2018

Pour la délégation FO : Elisabeth ANDRES, Laetitia BARATTE, Bachir MEDANI,
Corinne PETTE et Stéphane REGENT