



POLE REVENDICATIF/ASSOCIATIF SOCIAL

COMPTE RENDU

Paris, le 10 octobre 2017

Nom du fichier : **ccn66_crendu_170922_171010A**

Total page(s) : 6

Réf. : **BV/MG**

Objet : compte rendu commission nationale paritaire de négociation

Commission Nationale Paritaire de Négociation CCN 66 du 22 septembre 2017

Représentaient la CFDT : Benjamin Vitel, Agnès Roman

Ordre du jour

- **Validation du relevé de décisions du 30 août 2017.**
- **Assistants Familiaux.**
- **Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.**
- **Questions diverses.**

Pour ne pas changer, nous avons le droit à une déclaration commune CGT, FO et SUD. À noter que ceux-ci annoncent leur non-signature de l'avenant 339 sur la politique salariale 2017, signé par la CFDT, qui prévoit notamment le passage de l'ensemble des salaires de la convention collective à + 2,52 % au-dessus du SMIC, ainsi qu'une révision des débuts de carrière des grilles indiciaires les plus basses. Le cumul des diverses mesures incluses dans l'avenant permet des gains pouvant aller jusqu'à près de 1000 € net annuel pour certains salariés... ce qui n'est pas « la poursuite de la misère salariale » comme ils le disent ! (pour rappel, si cela est nécessaire : aucune augmentation de la valeur du point depuis 2013). Quant à leur opposition à la négociation salariale possible dans les établissements dans le cadre du CITS, il faut savoir que l'enveloppe utilisée au niveau conventionnel ne représente que 10 % de ce crédit d'impôt. Il est donc légitime que les 90 % restant ne soient pas à la seule main de l'employeur, mais bien un objet de négociation avec les salariés par l'intermédiaire de leurs délégués syndicaux.

1- Validation du relevé de décisions du 30 août 2017

Le relevé de décisions est validé.



2- Assistants Familiaux

La CNPN a décidé de revoir le statut des assistants familiaux dans la CCN 66. Ainsi, la CFDT a fait une proposition d'avenant de révision complète de leur statut, ayant pour objectif d'intégrer pleinement ces salariés dans la CCN 66 et rendre effectifs leurs droits en lien avec l'amélioration de leurs conditions de travail. Les OS CGT et FO ont également fait des propositions, ainsi que, bien entendu, NEXEM. Sans préjuger sur l'issue de la négociation, mais compte tenu des avancées déjà actées par NEXEM, nous nous orientons vers une extension des droits des assistants familiaux.

Dans le détail, concernant les chapitres de la convention collective applicable aux assistants familiaux, la proposition de NEXEM les étend, incluant désormais la protection sociale (santé et prévoyance), le droit à congés maladie, accident de travail et maladie professionnelle, maternité et parental.

Pour la CFDT, les assistants familiaux doivent se voir appliquer la convention collective dans son intégralité par défaut, et prévoir des règles spécifiques en fonction des conditions d'emploi et de travail. La CGT rejoint cette position, et demande à ce que les assistants familiaux fassent l'objet d'une annexe à la CCN.

Les OS dans leur ensemble demandent à minima que soient rajoutées les dispositions de la CCN relatives aux congés payés et aux jours fériés dans celles applicables aux assistants familiaux. Toutes pointent le fait de leur applicabilité par un aménagement des conditions de travail, notamment la mise en place de relais dans le cadre d'un travail en équipe pluridisciplinaire. Les assistants familiaux sont professionnalisés. Cette professionnalisation doit s'accompagner d'un véritable statut et d'une intégration complète dans l'organisation des établissements, comme un dispositif complémentaire aux autres modalités d'accueil, et non en concurrence. Cela passe inévitablement par une égalisation des droits avec les autres salariés de la CCN 66.

NEXEM indique que les règles applicables aux assistants familiaux sont régies par le code de l'action sociale et des familles (CASF).

Pour la CFDT, ces règles sont un minima. La CCN peut faire plus et mieux.

NEXEM s'accorde sur le fait qu'il faille tendre vers une égalisation des droits. Néanmoins, cette négociation se déroule actuellement hors enveloppe.

La CFDT indique qu'il n'est pas forcément question de mesures impliquant un financement supplémentaire, mais soit de rendre effectif des droits qui, normalement, sont déjà financés (ex : les droits à congés) ou d'améliorer les conditions d'emploi et de travail, notamment en travaillant sur l'organisation du travail, ce qui n'implique pas de surcoût.

NEXEM propose alors de travailler en parallèle à un guide pratique paritaire concernant les conditions de travail des assistants familiaux.

La question des repos hebdomadaires est aussi abordée. Elle met en exergue la difficulté de rendre applicables certains droits en raison des spécificités d'exercice de cette profession (notamment l'accueil continué).



La CFDT propose, d'une manière générale, une forme de « banque du temps » permettant d'y cumuler ces différents droits à congés (repos hebdomadaire, jours fériés, repos compensateur de remplacement...) et de pouvoir les exercer en absence de prise en charge, tout en garantissant durant cette période un maintien de la rémunération en lieu et place de l'indemnité d'attente.

Concernant l'effectivité des droits, la CFDT demande que soit prévu un article permettant aux assistants familiaux de véritablement exercer leurs droits syndicaux au titre de l'article 8 de la CCN 66, qui leur est déjà applicable.

Concernant le contrat de travail, la CFDT fait remarquer que l'avenant proposé par NEXEM reprend peu ou prou les dispositions de la CCN. La CFDT demande qu'on applique dans ce cas directement la CCN 66.

Concernant la période d'essai, la CFDT propose qu'elle soit réduite à 1 mois comme l'ensemble des salariés de la CCN 66.

NEXEM indique que le CASF prévoit cette durée de 3 mois.

La CFDT fait remarquer que le CASF définit des règles concernant la prise en charge des usagers, que la période de 3 mois concerne le fait de savoir s'il y a compatibilité entre l'utilisateur et l'assistant familial. Ce que nous définissons ici, c'est la période d'essai entre l'employeur et le salarié. La référence au CASF n'est donc pas fondée. La CFDT demande de nouveau l'application de la CCN sur ce point.

Il en va de même lors d'une rupture du contrat, la CFDT veut que le préavis soit le même que pour les autres salariés.

Concernant les indemnités licenciement et retraite, la CFDT veut que la base de calcul soit la même. Compte tenu de la fluctuation de la rémunération, la CFDT plaide pour un salaire de référence calculé sur la moyenne des 3 ou 12 derniers mois, au plus favorable pour le salarié.

Concernant la rémunération, pour NEXEM, c'est le placement qui conditionne la rémunération.

La CGT demande que ce soit l'agrément qui détermine le niveau de rémunération et non le nombre d'utilisateurs qui sont confiés à l'assistante maternelle pour assurer une stabilité de la rémunération. Cette rémunération doit être inscrite au contrat de travail.

FO demande une revalorisation de l'indemnité d'attente à hauteur de ce que le salarié toucherait s'il était au chômage. En effet, il est parfois plus avantageux dans cette situation à un salarié d'être licencié que de rester en période d'attente. FO demande une indemnité de passage lorsque le nombre d'accueil est réduit, pour stabiliser les revenus.

La CFDT est en accord avec les autres OS sur la nécessité d'assurer une stabilité des revenus, et éviter le biais des « pénuries de placement » punitives. La CFDT demande la suppression de l'indemnité d'attente, et que celle-ci soit remplacée par un salaire de base supérieur au SMIC, fonction de l'ancienneté, intégrant ainsi les assistants familiaux dans les classifications de la CCN 66 et leur permettant un véritable déroulement de carrière, FO souhaitant sur ce point une grille de rémunération spécifique. En fonction du nombre d'utilisateurs accueillis, le salaire serait augmenté durant la période d'accueil.



Néanmoins, en alternative, la CFDT indique que le cumul de plusieurs dispositions peut arriver au même objectif. La CFDT demande à ce que ce soit le contrat d'accueil qui conditionne la rémunération (et non la présence effective de l'utilisateur). En cas de relais, quelle qu'en soit l'origine (notamment en cas de difficulté avec l'utilisateur) ou la nature (alternance entre différents dispositifs d'accueil) la rémunération serait maintenue. On évite ainsi un biais actuel qui est la crainte de la perte de rémunération de la part des assistants familiaux lorsque l'utilisateur n'est pas présent, ce qui peut empêcher l'expression de difficultés rencontrées de peur d'un retrait. Cette disposition, cumulé à la « banque du temps » et aux autres droits (congrés payés, congrés formation, etc..) permettraient de réduire les fluctuations trop importantes de rémunération.

De plus, concernant l'indemnité supplémentaire en cas d'accueil supérieur à 26 jours, la CFDT fait remarquer que la proposition de NEXEM est moins avantageuse que le texte actuel. Pour la CFDT, ces jours d'accueil au-delà de 26 jours par mois sont à assimiler à des heures supplémentaires. Il devrait donc être rémunéré 1/26^e du salaire mensuel, majoré de 25 %. La CFDT plaide pour que ceux-ci fassent l'objet d'un repos compensateur de remplacement à intégrer dans la « banque du temps ».

La CFDT pointe aussi la différence de rémunération entre diplômés et non diplômés. Cette différence pourrait inciter les employeurs au recrutement de salariés non diplômés et concourir à une déprofessionnalisation. Il faut à minima une obligation de formation dans un délai très court.

Concernant les accueils intermittents et mixtes, la CFDT pointe une différence de rémunération à la journée entre tous les types d'accueil. La CFDT demande à ce que la rémunération d'une journée d'accueil soit la même.

Les OS pointent que l'accueil de personne en difficulté peut empêcher que l'assistant familial se voie confier d'autres placements. Il faut prévoir des dispositions spécifiques de rémunération dans ce cas.

La CFDT demande en cas d'arrêt de travail de longue durée, qui nécessiterait un transfert des contrats d'accueil chez un autre assistant familial, des dispositions spécifiques en matière de rémunération lors du retour à l'emploi. La CFDT milite pour un maintien de la rémunération jusqu'à ce qu'un nouveau placement lui soit accordé.

Concernant les congrés annuels, le CASF prévoit une prise de congrés obligatoire pour 21 jours, et une indemnité supplémentaire pour les assistants familiaux si ceux-ci ne sont pas déchargés des personnes prises en charge pendant leurs congrés.

La CFDT milite pour une prise de congrés obligatoire sur les 5 semaines, avec décharge des personnes accueillies, et qu'elle ne soit pas conditionnée à la mise en place de relais. Ce point relève de l'organisation du travail et de l'anticipation de la part de l'employeur. C'est donc possible. Un caractère obligatoire obligerait l'employeur à les mettre en place. L'ensemble des OS est d'accord sur ce point.

Concernant le licenciement pour pénurie de placement, la CFDT demande à ce que celui-ci soit assimilé à un licenciement pour suppression de poste



conformément à l'article 19 de la CCN 66, impliquant un avis du CE, une nécessité de reclassement et une priorité de réembauche pendant 1 an.

FO demande une réévaluation des indemnités kilométriques et d'entretien. La CGT demande à ce qu'une partie des frais soient avancés par l'employeur.

3- Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Une proposition d'avenant a été envoyée par NEXEM afin de mettre en conformité le texte conventionnel avec la loi travail.

La CFDT indique qu'elle souhaite un avenant à minima, c'est-à-dire une simple mise en conformité, car, pour elle, la négociation sur le dialogue social doit avoir lieu au niveau de la BASSMS, dans le cadre d'un projet de convention collective unique de branche. La CFDT fourmille d'idée sur le dialogue social et ne manquera pas alors de porter ses revendications.

Concernant l'avenant à la CCN 66, la CFDT a pour priorité que la composition de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) soit uniquement composée des organisations représentatives au niveau du champ conventionnel, conformément à la loi, et que les prises de décision y soit prises en fonction de la représentativité de chaque organisation.

FO est évidemment contre la référence à la représentativité.

La CGT souhaite une prise de décision par collège en fonction de la représentativité et trouve inacceptable la limitation des délégations à 3 négociateurs, ce qui constitue pour eux une réduction des moyens.

(NB : il n'y a pas de limitation du nombre des négociateurs aujourd'hui, les délégations CGT, FO et SUD s'en trouvent donc pléthorique, généralement à 5)

Le point est remis à l'ordre du jour de la prochaine négociation avec une nouvelle proposition de NEXEM.

4- Questions diverses

- a) NEXEM souhaite que soient clarifiées les règles de la négociation, notamment la loyauté nécessaire entre les parties. En effet, l'avenant 339 a été divulgué dans la presse durant avant la fin de la période de signature. L'accord tacite entre les parties était qu'il n'y avait pas de diffusion avant la fin de cette période.

Après débat, il semble compliqué d'appliquer cette règle. En fonction des processus de validation propre à chaque organisation, la diffusion en interne est plus ou moins large, multipliant les possibilités de fuites. De plus, il semble qu'aucun texte ne puisse venir contraindre la liberté syndicale sur ce point.

La question de fond est de savoir si ce genre de « fuite » est un problème. Une réflexion plus large sur la loyauté de la négociation sera menée.



- b) Concernant la prévoyance, les comptes du régime continuent de se dégrader. Une renégociation s'avère nécessaire. Dans le même temps, la CSG va augmenter au 01/01/18 ce qui aura un impact supplémentaire sur le régime. Pour le limiter, il est proposé un changement de calcul des indemnités pour incapacité sur la base du salaire brut et non plus du salaire net. Concrètement, cela veut dire que ce serait le salarié en arrêt qui prendrait en charge la hausse de la CSG et non le régime. Cela permettrait de gagner du temps vis-à-vis des assureurs, tentés de prendre une mesure unilatérale en matière de hausse tarifaire, et de renégocier au mieux de nouvelles conditions.

A ce sujet, une CNPN est rajouté le 24 octobre 2017 pour examiner un avenant à l'accord prévoyance.

- c) Concernant la complémentaire santé, une adaptation des garanties concernant les prothèses dentaires est à prévoir (passage d'une limitation à 3 prothèses annuelles avec un montant global plafonné à un forfait en euros sans limitation du nombre de prothèses). Ce coup-ci, au bénéfice des salariés.

Prochaines CNPN :

- **24 octobre 2017 (Prévoyance).**
- **29 novembre 2017 (Assistants Familiaux et CPPNI).**

Les négociateurs