



POLE REVENDICATIF/ ASSOCIATIF SOCIAL

Compte rendu

Paris, le 14 décembre 2015

Nom du fichier : **ccn66_crendu_cnpn_04dec15_151215A.doc**

Total page(s) : 6

Réf. : **BL/RM**

Objet : *Compte rendu commission nationale paritaire du 4 décembre 2015*

Commission Nationale Paritaire de Négociation CCN 66 du 4 décembre 2015

Représentaient la CFDT : Benjamin VITEL Bertrand LAISNE

Ordre du jour :

1. **Approbation relevé du 1er octobre 2015**
2. **Règlement intérieur - statut des négociateurs**
3. **Propositions avenants CGT- FO et SUD**
4. **Prévoyance**
5. **Complémentaire santé- conditions d'ancienneté**
6. **COFIL Santé : point d'étape**
7. **Politique salariale**
8. **Propositions avenants CGT- FO et SUD**
9. **Questions diverses**

Présidence : SYNEAS

Pas de déclarations liminaires ce jour...

L'ordre des points est modifié à la demande des employeurs

1. Approbation du relevé de « décisions » du 1^{er} octobre 2015

« Sous réserve des modifications demandées par l'ensemble des organisations syndicales, le relevé de décisions est adopté ».

Notons que, si sur la forme, ce document prend le nom de «relevé de décisions», rien de changé sur le fond. En l'absence notamment de règles



claires sur les prises de décisions, ces dernières sont ainsi régulièrement remises en question par les uns ou les autres.

2. Règlement intérieur et statut des négociateurs

Ce sujet est depuis de longue date sur la table. A l'origine de ce dossier les demandes des organisations syndicales portaient essentiellement sur le statut des négociateurs nationaux (définition et prise en compte du temps de préparation et de déplacement). A défaut de méthode, c'est devenu une vraie « usine à gaz », mélangeant modification d'un « pseudo » règlement intérieur et d'articles de la convention collective. Ce qu'avait déjà pointé à plusieurs reprises la délégation CFDT.

Voilà comment occuper le temps....

La CFDT n'est nullement surprise de la réponse des employeurs qui renvoient de nouveau ce dossier à la négociation d'un « nouveau cadre conventionnel ». Mais ils acceptent d'en discuter...

Devant les débats qui traînent en longueur. **La CFDT** intervient sur le caractère extrêmement inconfortable de cette situation, ayant des répercussions au sein des entreprises. En effet, il serait souhaitable de clarifier la position employeur :

- soit nous continuons les négociations
- soit nous traitons les affaires courantes.

Position soutenue par la CGC et la CFTC.

Les employeurs conviennent que la situation peut être inconfortable et rappellent leur mandat actuel... Mais que cela ne doit pas empêcher la discussion entre partenaires sociaux.

Plus d'une heure de discussion, d'échange de positions, qui permet toutefois à **la délégation CFDT** de poser ses revendications sur :

- le temps de préparation : égal au temps de réunion inscrit sur la convocation ;
- la présidence alternée de la CNPN entre organisations syndicales et employeurs ;
- la mise en place d'un fonds d'aide au paritarisme (géré paritairement).

Tout cela pour convenir que les choses allaient rester en l'état...

Le constat est clair : statut quo des négociations.

3. Propositions avenants CGT- FO et SUD

Quatre propositions d'avenants sont présentées : sur la valeur du point, sur les grilles salariales, sur les congés pour enfants malades. A savoir que ces trois organisations syndicales n'ont contacté ni la CFDT, ni la CGC, ni la CFTC en amont de cette présentation. Paradoxal lorsque l'on sait que ces trois mêmes organisations syndicales prônent et demandent « l'unité syndicale » !!!



Suite à cette présentation, les employeurs interrogent les délégations CGT, FO et SUD sur leur stratégie, à travers cette proposition de quatre avenants, sachant qu'ils ne seraient jamais agréés même s'ils étaient signés par l'ensemble des partenaires sociaux.

FO indique que la question de la reconnaissance salariale et des congés fait partie des éléments concourant à l'amélioration des conditions de travail, et s'appuie en cela sur l'enquête TECHNOLOGIA et sur les travaux du COPIL Santé.

Toutefois il est nécessaire de rappeler, qu'à l'heure actuelle, il n'y a aucun document officiel émanant du COPIL Santé, que les travaux sont toujours en cours et qu'ils n'ont jamais été validés par la CNPN.

FO tente à nouveau de faire passer ses propres revendications et interprétations des différents travaux comme étant paritaires, ce qui est loin d'être le cas !

Un débat s'instaure sur la politique salariale, s'il y a unanimité des organisations syndicales sur la nécessité de revaloriser le point, il y a quelques divergences sur l'appréciation des éléments liés au financement du secteur donc de la politique salariale.

FO fait un discours sur le pacte de responsabilité et les politiques d'austérité, mais cela ne fait toujours pas avancer le débat sur la politique salariale au niveau des négociations dans la CCN 66 !

CGT et SUD appuient FO tout en précisant qu'il serait nécessaire de travailler paritairement sur le calcul du GVT (Glissement Vieillesse Technicité).

A cela **la CFDT** intervient en les remerciant, vivement, d'appuyer et soutenir une revendication CFDT de longue date.

Ce qui permet à **la délégation CFDT** de développer son argumentaire : les enveloppes budgétaires dépendent totalement des pouvoirs publics, (suite au vote et à la promulgation de la loi de finances de la Sécurité Sociale).

La part (en % de la masse salariale) allouée à la négociation salariale est définie après déduction du taux du GVT (transmis sur du déclaratif employeur). Il est, donc, plus qu'urgent qu'un outil paritaire soit élaboré, sur l'échantillonnage, sur les éléments de calcul, afin que tous les partenaires sociaux aient le même niveau d'appréciation. **Pour la CFDT**, ce point, relève totalement des compétences de la CNPN et doit être un enjeu et sujet de négociation.

Les employeurs bottent en touche sur ce sujet, estimant qu'ils ont déjà présenté leur propre outil de calcul aux partenaires sociaux. **La CFDT** rétorque que cette présentation n'a convaincu personne d'où son insistance pour travailler sur un outil paritaire.

Pour la CFDT, les problématiques de financement du secteur peuvent être débattues en CNPN mais ce n'est pas le lieu où seront trouvées les solutions.

Depuis plusieurs mois, **la fédération CFDT Santé Sociaux** interpelle les pouvoirs publics (journée d'action du 22 septembre 2015) en revendiquant des moyens pour la santé et le social avec son slogan : « Je suis une Richesse ».

Fin de matinée riche en discussions

4. Prévoyance

La veille au soir, les employeurs ont transmis aux partenaires sociaux une proposition d'avenant portant sur la reconduction du régime conventionnel de prévoyance, à dater du 1er janvier 2016. Sachant que faute d'avenant, le régime conventionnel mutualisé disparaît.

Ce projet d'avenant reprend les nouvelles dispositions légales à savoir recommandation des assureurs, mise en place d'un haut degré de solidarité (fonds social dédié). Il maintient les taux de cotisations et niveaux de garanties de l'avenant 332.

Les employeurs proposent de recommander l'ensemble des assureurs actuels ayant répondu à l'appel d'offre.

Sur la méthode, à nouveau les organisations syndicales font part de leur mécontentement particulièrement pour l'envoi tardif du document.

La CFDT intervient sur deux points :

- Quid de la mise en place du fond de solidarité, alimenté par un prélèvement de 2% des cotisations, si dans le même temps nous ne garantissons pas des financements complémentaires par la rémunération des provisions et des réserves autre que celles définies actuellement.
- L'avenant proposé ne fait aucune mention aux obligations concernant les contrats d'entreprises qui sortiraient de la mutualisation en matière de garanties minimales et de taux minimal obligatoires.

La CFDT précise sa position à savoir : imposer par avenant un taux de cotisation et des garanties minimales, permettra de maintenir la mutualisation, en empêchant les entreprises d'aller au moins disant en matière de tarif, mais plutôt d'aller au mieux disant en matière de garantie. Ce n'est que bénéfique pour les salariés !

Concernant la recommandation de tous les assureurs, même si la position initiale de la CFDT était d'en réduire le nombre ; à ce jour « sortir » un assureur de la recommandation réduirait le périmètre de la mutualisation, avec le risque que celui-ci emmène ses adhérents avec lui.

Sur la rémunération des réserves et des provisions, la signature d'un avenant avant le 1er janvier enlève un des leviers de la négociation en cours avec les assureurs sur ce point, mais il a le mérite de garantir la pérennité du régime actuel et n'hypothèque pas l'avenir. **La CFDT** demande donc que soit donné mandat à la CNPTP pour négocier avec les assureurs les paramètres (en matière de rémunération des provisions et réserves) insatisfaisant à l'heure actuelle. Sans omettre l'éventualité de relancer un appel à concurrence en cas d'échec des négociations avec les assureurs.

L'argumentaire de la CFDT est soutenu par la FO, CGT, CFE-CGC ; SUD et CFTC n'apportant aucun commentaire.

Les employeurs acceptent de modifier l'avenant en précisant la notion d'obligation d'appliquer à minima les tarifs et garanties pour les entreprises ayant fait le choix d'un assureur non recommandé. Et mandat est donné à la CNPTP en s'appuyant sur les préconisations de la CFDT !
Cet avenant est soumis à signature jusqu'au 18 décembre 2015.



Par ailleurs, la CNPN valide les derniers travaux de la CNPTP sur une refonte totale de la base de données « arrêts de travail » et la modification des critères d'attributions des subventions pour les actions de prévention en entreprise.

Pour rappel l'essentiel des informations « protection sociale » est disponible sur le site de la CNPTP <http://www.cnptp66.fr/>

5. Complémentaire Santé : conditions d'ancienneté (circulaire ACOSS)

Les employeurs, pour prévenir tout redressement fiscal de la part de l'URSAFF, propose de retirer de l'avenant 328, la clause d'ancienneté (adhésion au régime après 3 mois d'ancienneté) et de la remplacer par une clause de dispense sur simple demande du salarié.

La CFDT indique qu'elle a toujours revendiqué la suppression de la clause d'ancienneté, mais s'interroge sur la clause de dispense...particulièrement pour les salariés en CDD, car l'esprit de la loi est de permettre à tous les salariés de pouvoir bénéficier d'une couverture santé avec participation de l'employeur, et une clause de dispense doit être cadrée afin de permettre à ces salariés de pouvoir bénéficier du régime.

Un débat s'instaure autour d'une durée éventuelle de la dispense, FO propose 12 mois en s'appuyant sur la liberté de chacun...**la CFDT** demande 3 mois afin de s'assurer que ces personnes bénéficient bien, par ailleurs, d'une couverture santé. **La CFDT** va même jusqu'à proposer une prise en charge par l'employeur de 50% de la cotisation d'un salarié en CDD couvert individuellement si son contrat est responsable.

Un projet d'avenant va être proposé reprenant la suppression de la clause d'ancienneté, concernant la clause de dispense pour les CDD les employeurs acceptent la proposition de la CFDT à trois mois ; mais il demeure un flou juridique car de nouveaux décrets seraient en attente de parution....

6. COPIL santé – point d'étape

Encore une fois FO tente de faire passer sa propre interprétation des résultats de l'enquête TECHNOLOGIA et des travaux du COPIL Santé, en s'appuyant sur ces propres revendications. Alors que la CNPN, à ce jour n'a eût aucun retour officiel des travaux du COPIL.

La CFDT exige pour la prochaine CNPN un document écrit reprenant la synthèse de tous les travaux du COPIL ; avec un impératif : ce document devra être validé par les membres du COPIL. **Car pour la CFDT**, il est hors de question de refaire en CNPN les débats du COPIL.

L'objectif étant de fournir aux entreprises des pistes de travail concrètes, afin d'améliorer la qualité de vie au travail des salariés.

Cette proposition est validée en CNPN. Le cabinet TECHNOLOGIA est reconduit pour accompagner le COPIL dans ses travaux.



Dans un contexte très particulier de négociation, ou les postures idéologiques prédominent, **la Cfdt** continue de se positionner, par ses propositions concrètes et réalistes, dans l'intérêt de tous les salariés de la CCN66.

Les négociateurs