



# POLE REVENDICATIF/ASSOCIATIF SOCIAL

## COMPTE RENDU

Paris, le 29 novembre 2017

Nom du fichier : cr\_cppni\_bmad\_octobre\_2017\_171129A.doc

Total page(s) : 6

Réf. : LLN/AS

Objet : **Compte Rendu CPPNI BMAD**

### **COMPTE RENDU CPPNI BMAD DU 25 ET 26 OCTOBRE 2017**

Représentaient la CFDT Santé Sociaux : Christine CHALLET, Alda GAULTIER, Solange HUGUET, Loïc LE NOC

#### **L'ordre du jour du 25 octobre :**

1. Politique salariale ;
2. Composition des CPREFF/CPNEFF ;
3. Action de communication de branche ;
4. Ordre public conventionnel ;
5. Alternance/apprentissage ;
6. Questions diverses.

L'USB met en question diverses, avec les documents envoyés la veille :

- La fixation des critères de la professionnalisation pour 2018 ;
- Le projet visant à articuler et capitaliser les travaux issus des EDECS nationaux de Branche et Interbranches (cf. présentation faite par AMNYOS sur le sujet) ;
- Les fiches métiers ;
  - Zoom métiers ;
  - Problème de salle pour la CMP de MAI 2018 ;
- Point sur la prévoyance, complémentaire et fonds social suite la commission du 18.10.17.

**La CFDT** rajoute le « Contrat filière services à la personne ». FO évoque la fin de l'opposabilité et le remplacement de la secrétaire-comptable de l'AGPAP. Le PV est adopté sous réserve des modifications effectuées. Avant de commencer, **Le PCM** demande aux partenaires si **l'avenant 36** sur les frais et temps de déplacement est toujours à signature. Ce que confirme l'USB. La **CFDT** estime qu'il peut y avoir quelques doutes sur la finalité de la clause suspensive, mais estime les avancées sont d'importance pour les salariés et qu'en conséquence elle signe cet avenant. La CGT et FO ne seront pas signataires car il n'y a pas assez d'avancées pour eux. **La CFDT** demande aux autres OS si elles feront valoir leur droit d'opposition. La CGT et FO ne donnent pas de réponse définitive sur cette question. **L'avenant 36 est signé ce jour par l'USB et la CFDT. Il reste soumis à opposition jusqu'au 14 novembre prochain avant d'être déposé à l'agrément.**

#### 1) Politique salariale

L'USB n'a pas de bonnes nouvelles pour donner suite à la préparation de la Conférence salariale et la parution du refus au JO le 20/10 d'agrément de l'avenant portant la valeur du point à 5.40 Euros. Ils proposent de faire un recours. **La CFDT** fait part de ces 2 recours possibles, car elle a déjà fait une étape en rencontrant la Ministre, Madame BUZIN, le 19/10 qui n'était apparemment pas au courant de la situation. Ceci interroge



d'autant plus que l'arrêté de non agrément était à cette date déjà signé par ses services !!!! À la suite de la parution, le 20/10 du refus d'agrément, la CFDT envisage aussi le recours gracieux et contentieux si besoin. Le projet d'article 50 de la PLFSS pose question dans toutes les structures. Cet article marque la fin de l'opposabilité aux financeurs des conventions collectives et accords d'entreprises dans les associations sous CPOM (contrat pluri annuel d'objectif et de moyens) Se pose aussi le problème de la potentielle généralisation des appels à projets, cela se fait déjà pour le Conseil Départemental des Côtes d'Armor pour le BAD, et le Conseil Départemental Maine et Loire dans la protection de l'enfance. Nous souhaitons que quelque chose de fort soit fait. La CGT et FO, même s'ils sont non signataires de l'avenant revalorisant la valeur du point, constatent la « destruction » de la Branche. Ils sont d'accord pour un recours. Pour l'USB il faut faire valoir l'associatif. **La CFDT** fait part d'une démarche dans les Hauts de France : les « inséparables » réunissant les associations, quel que soient leurs fédérations de rattachement. Les démarches face aux Conseils Départementaux auront plus de poids en commun. Si elles sont réalisées en inter réseaux, le poids du nombre de salariés et donc d'emplois pèseront dans la balance. L'ADMR précise que les CPOM sont négociés et signés par leurs fédérations départementales. L'USB veut agir dans ce sens, en réunissant les fédérations de l'USB en local. **La CFDT** constate que malgré la bonne volonté des associations locales, nous sommes dans une involution de nos offres. Nous avons un problème qui a déjà commencé avec l'intrusion de groupes dans nos champs d'intervention. Nous sommes sur un glissement de modèle économique d'un service rendu vers un service quotté. Le non agrément de l'avenant 35 est ressenti comme un mépris par les salariés, ceux-ci demandent des actions visibles. La CFDT demande la position des autres partenaires sociaux pour une action. L'USB est d'accord pour une action juridique pas d'autre forme d'action. FO n'a pas réfléchi à une action physique car elle est sceptique sur le résultat. **La CFDT** demande quelle action de l'USB ? quand on voit que pour une autre fédération d'une autre branche, qui obtient beaucoup plus et avec un double effet report. Quelle est la connaissance et reconnaissance de notre branche ? Elle fait part d'une possibilité d'utilisation de l'enveloppe : pourquoi ne pas l'utiliser en termes de prime sous forme « de prime du mépris 2017 » enveloppe de 4,3 M€ bruts chargés soit **19,27 €/ salarié** sur une année. **La CFDT** convient que bien sûr c'est ridicule mais il faut parfois utiliser le raisonnement par l'absurde pour montrer l'ineptie de certaines décisions. L'USB reprend cette notion de l'avenant de la CC51 qui impacte 3 années et admet l'idée, c'est à voir. La DGCS a soumis la proposition à l'USB de faire une recommandation patronale fin janvier 2018 reprenant l'enveloppe de 2017... L'USB demande si les OS signataire sont d'accord pour un recours juridique. **La CFDT** fait remarquer que la CC51 a fait sa demande avant les élections présidentielles, nous après. Elle est d'accord pour le recours, car des recherches sur le sujet sont déjà entamées en interne. **Le PCM** demande si les partenaires sociaux se positionnent sur la demande CFDT (prime) :

Pas de positions claires.

#### **Suspension de séance à la demande de l'USB**

L'USB ne ferme pas la porte à la proposition de la CFDT car cela pose certaines questions : le temps de présence sur l'année, pour quels types de postes ? ce ne serait pas pour les directeurs, **la CFDT** soumet une autre solution : à la suite du groupe de travail sur l'épargne salariale la semaine dernière. Pourquoi ne pas se servir de cette enveloppe pour amorcer ce compte ? Puisque la branche a l'obligation de négocier le sujet avant la fin de l'année. Une Explication sur ce système qui est à creuser pour une mise en place dans notre secteur sera à faire.

#### **Ce point sera à l'Ordre du jour de la prochaine CMP.**

##### **2) Composition des CPREFF/CPNEFF**

L'USB reprend dans son texte la proposition faite lors de la CMP du 26 septembre. FO fait une proposition à 12 représentants /collèges employeurs et salariés avec 4 sièges par OS représentatives. **La CFDT** fait, dans sa proposition, mention de la représentativité avec une répartition des 8 représentants suivants les résultats parus au décret. Une annexe 1 permettra de modifier à chaque parution de décret (tous les 4 ans). **La CFDT** tient à faire paraître la représentativité. La CGT prend note de la proposition de l'USB identique à la décision du 26/09, celle-ci est entendable.



Celle de FO sur 12 représentants tend à permettre l'équité. Cependant ne veut pas de la proposition de la **CFDT** qui ne laisse que 1 siège à FO, ce qui empêcherait le dialogue social. La proposition de la CGT, pour favoriser un dialogue social de qualité, demande que ce soit équitable, on peut faire un socle commun et le reste sur la représentativité, comme pour les chèques syndicaux. La **CFDT** comprend la position de FO qui a toujours été claire dans son opposition à la représentativité, mais s'étonne de la position de la CGT qui va à l'encontre de celle de leur position fédérale et confédérale. Concernant le maintien du dialogue social, la **CFDT** n'est pas allée sur le nombre de siège mais dans ce cas-là en répartissant 8 sièges en part égal on va se retrouve dans la problématique déjà rencontrée lors du choix de l'actuaire : impossibilité de décider quoi que ce soit ! La **CFDT** au nom des OS fait part de leurs volontés de présenter un nouveau texte à la prochaine CMP. Il est important que dans l'accord soit mentionné les Organisations syndicales et employeurs avec les critères choisis par la Branche afin d'assurer l'extension.

### **Ce point sera revu à la prochaine CMP**

#### **3) Action de communication de branche**

L'USB n'a toujours pas de réponse de la MISAP et de la CNSA, est-ce qu'on met en attente ? est-ce qu'on lance un appel d'offre ? L'USB fait remarquer que tant que l'absence de Mme Mercier ne sera pas remplacée ils ne sont pas en capacité de gérer ce dossier. La **CFDT** en étant concret fait valoir que les plannings étant déjà bien chargés, il va être difficile de mettre en place un groupe de travail. **L'USB propose d'en reparler à la prochaine CMP après étude du cahier des charges envoyé en mai dernier.**

#### **4) Ordre public conventionnel**

La **CFDT** rappelle sa position de prioriser au maximum les négociations de branche pour ne pas avoir trop de mise en difficultés des salariés. Pour information un accord est en cours de négociation à Tours avec des aménagements sur l'accord de 2006 avec des notions in entendables. Sous couvert de maintien de l'emploi, même les financeurs se positionnent dans ce sens. Les partenaires sociaux sont d'accord pour faire attention aux dates butoirs inscrites dans ces ordonnances. Il faudra aussi respecter les délais pour l'agrément et l'extension. Le **PCM** précise qu'il s'agit du 1<sup>er</sup> janvier 2019. La **CFDT** confirme qu'il faut agir en tout début d'année. Tout devra être inscrit article par article pour savoir s'il se négocie au niveau de la branche ou dans les entreprises. Elle souhaite avoir un verrouillage maximum en faveur de la Branche afin de sécuriser tous les acteurs et éviter d'éventuelles tentatives de dumping social. L'USB demande que chacun s'investisse dans une relecture totale de la Convention Collective afin de préparer au mieux ce texte.

#### **5) Alternance/apprentissage**

L'USB n'a rien proposé car est en attente des futurs textes à venir sur la formation professionnelle. La **CFDT** fait une proposition écrite et demande à avoir un bilan sur les actions existantes. Elle est d'accord qu'il va y avoir des modifications, sans doute importantes. Mais cela ne doit pas empêcher de s'approprier l'existant et de savoir ce que l'on veut pour l'apprentissage. L'USB prend note que le texte parle seulement de l'apprentissage et pas de l'alternance. Dans notre branche il serait plus judicieux d'aller sur l'alternance. Il faut être prudent, si on oriente l'enveloppe vers l'apprentissage il va être difficile de la dévier vers l'alternance, dispositif plus adapté à notre branche. Pour la **CFDT** les 2 dispositifs ont besoins d'exister. La position des financeurs est qu'il faut des personnels formés mais ils reprochent aux associations d'avoir trop de personnels diplômés. **Ce sujet est mis en attente des négociations inter professionnelles.**

#### **6) Questions diverses**

- La fixation des critères de la professionnalisation pour 2018. La CPNEFP a reçu un courrier de UNIFORMATION pour se positionner sur les critères 2018. Les préconisations de la CPNEFP sont de rester sur les mêmes critères de 2017 ;
- Les CPRO taux de l'OPCA à 9€/15/H ;
- -les PPRO taux de l'OCPA à 12€/H ;
- -les CPRO GEIQ taux fixé par la Branche à 18€/H. Madame PINTO pour la CPNEFP fait un retour de la rencontre à l'initiative des GEIQ qui a lieu le 19



octobre. Les partenaires sociaux suivront les propositions de la CPNEFP. La présidente CPNEFP fera le retour à UNIFORMATION ;

- Le projet visant à articuler et capitaliser les travaux issus des EDECS nationaux de Branche et Interbranches (cf. présentation faite par AMNYOS sur le sujet) :

L'**USB** souligne le travail de la CPNEFP dans le cadre des 3 EDEC, un EDEC de Branche, Autonomie, Petite Enfance ont permis la réalisation de différents outils. La CPNEFP propose de faire un travail avec le cabinet AMNYOS pour évaluer ces données, afin de permettre l'articulation et la promotion des EDEC. Nous n'avons pas une bonne communication, il faut modifier cela ! La branche doit avoir un portage politique des travaux. Il est nécessaire d'être visible pour attirer les nouveaux salariés, développer et adapter les compétences, sécuriser les parcours et favoriser les mobilités.

- Les fiches métiers :

Les fiches métiers ont été validés la semaine dernière mais il y a le logo de la CFTC qui n'est plus représentatif dans la Branche.

Les partenaires sociaux sont d'accord pour demander à la CFTC sa position sur ce sujet puisqu'ils étaient représentatifs pendant les travaux.

- Zoom métiers :

Le Zoom Métiers ONISEP a été envoyé aux partenaires sociaux, il sera mis sur le site de l'ONISEP et ensuite celui de la Branche. Des exemplaires seront envoyés à chaque organisation.

- Problème de salle pour la CMP de MAI 2018 :

L'**USB** demande si la DGT peut nous accueillir pour cette réunion.

Le PCM va faire la demande.

- Point sur la prévoyance, complémentaire et fonds social suite la commission du 18.10.17. Pour donner suite à la CPNS du 18/10 :

«3 questions se posent :

1. **Offres proposées par Harmonie et Humanis au-dessus du contrat**, demande de l'AG2R de respecter l'offre prévue. L'**USB** rappelle qu'il existe des contrats avec les assureurs ex désignés dans la Branche, ceux-ci doivent sans doute faire œuvre de loyauté. Ce qui inquiète les assureurs, c'est la désadhésion d'associations, aussi bien vers d'autres assureurs ex désignés que vers d'autres, extérieurs à notre Branche. L'**USB** propose un document d'argumentaire pour défendre notre régime. Pour FO, les difficultés sont surtout entre les assureurs historiques de la Branche. **La CFDT** parle aussi du nomadisme des associations sur le fait de changer d'assureur trop souvent.

### 2. **Lorsque les structures sortent de la mutualisation,**

Les assureurs demandent qu'un veto soit mis pour un éventuel retour, soit un « ticket d'entrée » car les associations qui reviennent ont bien souvent un déficit structurel important. **La CFDT** est d'accord qu'il faut être plus sévère avec les structures. Lorsqu'il y aura la présentation du risque de la branche il faudra être prudent sur les pratiques de chaque assureur. Car il faut être conscient que lorsqu'une structure revient avec un déficit, comment cela sera pris en compte par les assureurs ? Nous avons vu lors de la CPNS des cas spécifiques et heureusement rare : quelle démarche actons-nous pour les prises en charges et une politique ambitieuse de promotion du fonds social ? L'**USB** propose de revoir l'écriture dans la Convention Collective, et voir pour un avenant. Est-ce qu'il ne serait pas possible de faire intervenir directement le fonds social ?

### 3. **Sur le fonds social :**

Les Propositions des assureurs relayées par l'actuaire sont orientées vers la famille (gardes d'enfants, périscolaire, ...), les déplacements, ou les restes à charge santé (dentaires et prothèses audio). **La CFDT** rappelle que les assureurs n'étaient pas d'accord entre eux sur l'automatisation du fonds social, en effet un risque fiscal est mis en lumière. La CFDT serait plus sur un mécanisme actuel à rendre plus accessible mais sans s'exonérer de l'évaluation des revenus, et du reste à vivre, etc... et bien entendu sans courir de risque juridique ou fiscal. Donc nous sommes dans l'attente des réponses des juristes des assureurs. Il y avait 2 postes qui demandaient le plus d'intervention ; l'audition et le dentaire. L'**USB** rappelle que la Branche à un fonds alimenté non utilisé, les salariés ont sur ces 2 points de gros besoins. L'**USB** propose





aussi la location de véhicule à tarif négocié et un forfait pour les actes d'ostéopathie.

Présentation de la liste des orientations possibles par l'USB :

- Aide à la parentalité
- Dentaire
- Auditif
- Prise en charge véhicule
- Ostéopathe (avec plafond)

A approfondir après avoir eu un retour sur la faisabilité, l'aspect juridique (critères du fonds social). Ce point sera revu avec l'intervention de l'OCIRP, le lendemain matin.

➤ Contrat filière services à la personne

La **CFDT** parle de l'action du 14 décembre sur le thème « dessinons la filière des SAP de demain » et voudrait en connaître la finalité de cette journée.

L'**USB** fait part d'une interpellation sur le sujet mais l'intervenant ne savait pas comment faire rentrer la notion de « l'humain » dans ces tables rondes ! L'objectif était initialement de faire connaître les différents métiers de cette « filière », et cela finit par une table ronde assez mal définie.

➤ La fin de l'opposabilité :

FO va communiquer auprès du président de la république, du gouvernement afin de faire abroger l'article 50 du PLFSS 2018. La **CFDT** est intervenue auprès des ministres et divers cabinets pour cela. S'il y a une signature d'un CPOM, il y aurait arrêt de l'opposabilité des conventions collectives et accords d'entreprise. Si cet article est maintenu cela veut dire que tout l'associatif se retrouve en difficulté. On sait pertinemment que lors de négociation de CPOM les financeurs disposent de toutes latitudes pour imposer leurs visions et tarifs. L'**USB** précise que ce sujet a été abordé à la pré-conférence salariale, l'exemple pris a été celui des emplois et rémunérations ce serait un signe fort pour les ARS en faveur de l'associatif cela avait déjà été mis en discussion il y a 3 ou 4 ans par l'IGAS, sans résultat.

➤ Le remplacement de la secrétaire-comptable de l'AGPAP

L'**USB** propose de passer par l'Intérim pour recruter avec un contrat par exemple sur 3 mois suivi du CDD.

Les partenaires sociaux sont favorables à cette alternative.

#### **Ordre du jour de la CMP du 26 octobre 2017 :**

- **Fonds sociaux (en présence de l'OCIRP à partir de 10h)**
- **Classification des emplois et système de rémunération**
- **Questions diverses**

##### **1. Fonds sociaux (en présence de l'OCIRP à partir de 10h) :**

Présentation d'une proposition afin de faciliter l'accès au fond social par l'OCIRP (organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance). Cette présentation permet de poser les questions techniques et juridiques pour la mise en place de ce dispositif. Les partenaires sociaux font état du peu d'utilisation des fonds sociaux alors que ceux-ci sont bien alimentés par des cotisations. L'idée principale est d'avoir pour chaque salarié un dispositif de « Haut Degré de Solidarité » garantissant l'homogénéité de l'offre de la Branche accessible par le site de celle -ci. L'**USB** demande si le contact est établi avec les assureurs de notre branche. Il est précisé que nous ne sommes pas sur une recommandation mais avons un fonds social géré actuellement par les assureurs. Si un nouvel assureur arrive il devra accepter de mettre en place ce dispositif. La réponse de l'OCIRP est que ce dispositif est mis en place pour permettre une meilleure visibilité des avantages proposés par la branche :

- Un accompagnement personnalisé validé par la Branche ;
- Un outil pour la branche ;
- Un outil pour les salariés et les structures ;
- Une solution opérationnelle.

Le catalogue de services s'adapte au fur et à mesure suivant leurs pertinences. Un audit peut être fait pour établir les demandes. L'interpellation par mail successifs permet d'amener les salariés sur le site dédié, ce qui permet non seulement de faire connaître mais surtout si le besoin est là que le salarié sache l'utiliser. Il sera aussi possible de faire la communication par l'intermédiaire des fédérations employeurs et syndicales



représentatives. **La CFDT** rappelle que cela fait bien 2 ans que nous sommes en attente de propositions concrètes de la part des assureurs afin de promouvoir les avantages de la mutualisation. L'OCIRP va proposer à la Branche la typologie des possibilités d'actions et si celles-ci sont en nature ou financière. **Les partenaires sociaux attendent la proposition du modèle économique et la liste de services avant la prochaine CMP.**

## 2. Classification des emplois et système de rémunération

L'USB a envoyé son document de travail concernant les « Emploi des Intervenants Niveau 1 et 2 ». **La CFDT** reprend les explications de ce document. Si un salarié Intervenants Niveau 2 expérimenté peut passer en Technicien Niveau 1 » comment cela se passe pour les élections professionnelles ? « Expérience du tutorat / accompagnement » : accompagnement de quoi ? ; tutorat d'accord ; « public fragiles », c'est quoi ? Pour la **CGT** la présentation seulement sur les personnels d'intervention est restrictive. **L'USB** répond que c'est au travers de l'objectivation des besoins que sont définis les salaires. Le Niveau 1 Echelon 1 est obligatoirement au SMIC. **L'USB** informe, qu'à ce stade des travaux, elle n'a pas intégré l'ancienneté, précise que celle-ci s'ajoute à la rémunération des niveaux/échelons. **La CFDT** estime que dans la proposition USB il y aura la difficulté de passer d'un niveau ou échelon à l'autre. Il faut éviter les effets entonnoirs. Dans la proposition CFDT, le nouveau système doit permettre au salarié qui entre dans l'association à tel poste de voir que rien ne l'empêche de prétendre à un autre poste ou emploi soit par formation soit par promotion. Pour **La CFDT**, il faut essayer d'atteindre le plus rapidement possible le meilleur niveau de rémunérations. La difficulté est parfois d'inciter les salariés à se projeter dans un parcours de formation diplômante pour permettre une progression de carrière. Le système proposé par l'USB peut être détourné par les financeurs comme par les employeurs. L'USB demande dans la proposition CFDT ce qu'est la « reconnaissance d'expérience » (de l'ancienneté ?). **La CFDT** précise le distinguo fait dans sa proposition entre l'ancienneté qui est la notion sur le contrat de travail. Elle exprime que l'expérience peut fonctionner comme le mécanisme d'acquisition de l'ancienneté mais avec une reconnaissance de la formation. Il faut aller sur une reconnaissance de « l'ancienneté expérience » dans la Branche et pas uniquement dans l'établissement. L'USB veut valoriser les compétences plutôt que l'ancienneté qui sera traitée d'une autre façon. **La CFDT** rappelle que la Convention Collective était basée sur le travail prescrit et pas sur le travail réel. Il faut reconnaître le réel du travail pour tous les salariés. Il faut permettre aux salariés de se rencontrer pour des échanges constructifs. Cette expérience permettra de mieux répondre à la demande de service. L'avantage de la proposition CFDT est qu'elle permet d'avoir la même progression pour tous les salariés d'un même niveau. **La CFDT** revient sur la proposition qui permet d'accéder à la progression salariale mais est d'accord avec l'USB sur la progression par des formations.

**Ce point sera remis à la prochaine CMP.**

### **Ordre du jour de la Commission Paritaire Permanente de Négociations et d'Interprétation du 19 décembre 2017**

- 1) Politique salariale
- 2) Composition CPREFP/CPNEFP
- 3) Fonds social
- 4) Action de communication de Branche
- 5) Classification et rémunération
- 6) Epargne salariale
- 7) Mise à jour la liste des diplômes reconnus par la Branche
- 8) Questions diverses

Les négociateurs(trices)