



Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale
Union Fédérale de l'Action Sociale

COMPTE-RENDU CGT

COMMISSION MIXTE PARITAIRE CCNT 66
18 mars 2026

ORDRE DU JOUR :

- La fusion administrée des CHRS vers la CCNT 66 avec propositions CGT
- Politique salariale avec 2 propositions d'avenants CGT UFAS : Grilles de Classification/rémunération et Salaire Minimum Conventionnel

La CGT et FO font lecture d'une déclaration liminaire.

La CGT interpelle les représentants de nos employeurs sur le fait que les accords RTT de 1999 sont remis en question dans les associations ?

La CGT amène 3 propositions d'accords autour du salaire et réclame de l'employeur de prendre le temps de bien les étudier et de les diffuser à ses adhérents.

Fusion administrée des CHRS vers la CCNT 66 :

La CGT, présente en instance ce jour souhaite obtenir une réponse aux propositions d'accord posées sur la table depuis plusieurs mois.

- Des documents précis pour les financements de cette décision gouvernementale
- Pour un délai supplémentaire de négociation pour la convention des CHRS, selon des modalités possibles à valider par la Direction Générale du Travail (la négociation en cours)

Après interruption de séance, il est convenu entre les organisations syndicales la chose suivante :

Déclaration intersyndicale à l'issue de la suspension de séance :

Les organisations syndicales sont unanimes pour faire le constat d'un défaut majeur dans la loyauté et le sérieux de la négociation. Elles demandent à détenir les informations, les études, les chiffrages nécessaires sur l'impact de la fusion.

Elles demandent qu'un cabinet d'expert soit désigné.

Sur le sujet de la prorogation, il est nécessaire de déterminer tout d'abord les sujets qui ne posent pas de difficultés majeures afin qu'ils s'appliquent dès août 2026 ; et conserver la possibilité d'une prorogation pour les sujets plus complexes, et particulièrement tout ce qui touche à la classification, et ce dans un délai maximum d'une année ».

Il existe de profondes divergences interprétatives entre les organisations syndicales et l'organisation patronale concernant l'ancienneté - équivalences après 21 ans, prise en compte projection déroulé de carrière, (voir le CR du 5 février 2026).

La prorogation ne concernerait que le thème classification/ rémunération. Si l'employeur accepte de signer pour la prochaine CMP du 22 Mai ?

Politique salariale :

Là aussi, il y aura de profondes divergences entre la CGT et l'organisation patronale.

Aux débats sur l'engagement, nos esprits s'échauffent ! le ton monte.

La CGT arrache de pouvoir présenter avec un temps nécessaire, déjà, ses 2 projets d'avenants à la CCNT66.

Ces 2 propositions CGT mises à jour de la CCNT 66, répondraient pleinement à la crise salariale pour notre secteur, à la problématique de l'ensemble des 400 000 salarié.es non-cadres, qui ont un salaire de base initial ou avec ancienneté, inférieur au SMIC, et donc privé au final, en tout ou partie, de l'Indemnité de Sujétion Spéciale de 9,21% (réf : voir les bulletins de salaires ayant un indice grille inférieur à 464).

1 - Révision des grilles classification / rémunération avec bulletin de salaire sous le SMIC à l'appui (doc joint : grilles avec une note explicative) :

Une révision complète de nos grilles classification/ rémunération, cadre et non cadre, avec adaptation pour l'accueil des CHRS, par équivalence catégorielle. Un minimum à 2000 € Brut, incluant la 9,21% pour la sanctuarisée, par catégorie et fixé comme SMH à chacune d'elles, tout en conservant l'entièreté du déroulé de carrière - tronqué actuellement depuis chaque avenant et/ou DUE. Il comporte également un prolongement d'indice à 32 et 37 ans en réponse à la loi « dite Borne », concernant les effets d'allongement des retraites. Révisable annuellement, il est la forme la plus aboutie à ce jour de l'ensemble des accords proposés.

2 - Salaire Minimum dans la CCNT 66 dit Salaire Minimum Hiérarchique - SMH - (Annexe 1 titre 1 de la CCNT 66) :

Depuis l'ordonnance macron du 22/07/2017, reconnue comme pas suffisamment claire en termes de salaire minimum garanti, le Conseil d'État interrogé a produit une décision le 7 octobre 2021. Celle-ci faisant acte. Elle ouvre la porte aux partenaires sociaux pour fixer eux même les modalités de calcul de la composition du Salaire Minimum Garanti. Extrait : « il est loisible à la convention de branche, d'une part, de définir les salaires minima hiérarchiques et, le cas échéant à ce titre de prévoir qu'ils valent soit pour les seuls salaires de base des salarié.es, soit pour leurs rémunérations effectives résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire, d'autre part, d'en fixer le montant par niveau hiérarchique. »

3 - Teneur des débats : Seulement pour l'organisation patronale c'est encore et toujours pareil, même réponse péremptoire : pas d'enveloppe de l'État, et à la table, pas de mandat Nexem pour avancer dans la négociation. Nos propositions CGT auront pourtant recueilli le soutien de toutes les organisations syndicales, mais ne serons même pas transmises aux adhérents de Nexem, aux associations relevant de la CCNT 66.

Domage, pour une négociation pleinement sérieuse et loyale, il y avait largement le temps :

- de leur transmettre,
- qu'elles en prennent connaissance
- et qu'elles y réfléchissent, pour éventuel avis.

Or, si l'organisation patronale indique que nous serions dans une forme de négociation (notamment dès lors que nous sommes en CPPNI), mais qu'elle indique en suivant qu'elle ne suivra pas la CGT sur cet accord - soit pas de négociation -, n'y aurait-il pas une forme de non-respect de la décision du Conseil d'Etat ?

Partant du principe qu'il n'y ait, et à l'avenir, qu'il n'y aurait rien à négocier, que les négociateurs n'auraient pas complètement accès aux attributions définies par la décision du Conseil d'Etat, ne serions-nous pas dans une problématique de type constitutionnel ?

Il n'y aura aucune réponse à ce sujet et la négociation restera en l'état : bloquée.

Une séance que la CGT pourra qualifier une fois de plus de type stérile, qui renvoie vers un rapport de force à situer également à d'autres échelles, mais qui ouvre une porte aux éléments de salaire (salaire de base et 9,21%) qu'il s'agirait dès aujourd'hui, de s'emparer pleinement, dans toutes nos structures et instances, de et à partir des bulletins de salaires de nos collègues.

Car c'est l'affaire de toutes et tous.