

Accord cadre : organisation et moyens de la négociation visant à définir le cadre conventionnel applicable aux salariés et aux employeurs du nouveau champ défini par l'accord du XXX (couvrant les champs d'application de la CCN66-79 et des accords CHRS)

Préambule

Après la signature de l'accord de regroupement de champs conventionnels, l'objectif du présent accord est de traiter les modalités de la négociation d'un nouveau cadre conventionnel.

<à affiner sur la base des échanges paritaires au terme de la négociation de l'accord>

1. La structuration de l'accord cadre

1.1 Le périmètre de négociation

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord de fusion signé le **XXX**, visant à regrouper les champs d'application des conventions ci-après :

- la Convention Collective Nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, ou CCN66 (IDCC 0413), à laquelle est rattachée la Convention Collective Nationale des médecins spécialistes qualifiés au regard du Conseil de l'Ordre travaillant dans les établissements et services pour personnes handicapées du 1er mars 1979, ou CCN79 (IDCC 1001) et
- les accords Collectifs de travail applicables dans les centres d'Hébergement et de réadaptation sociale et dans les services d'accueil, d'orientation et de réinsertion pour adultes ou accords CHRS (IDCC 0783).

L'objectif des partenaires sociaux est de parvenir, à terme, à un texte applicable à l'ensemble des salariés du champ cité précédemment, ainsi qu'à ceux relevant aujourd'hui de :

- la Convention Collective Nationale de Travail des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux du 16 août 1965, ou CCN65 (IDCC 0405) et de
- la Croix-Rouge française, dans le respect de la singularité liée à son statut d'entreprise.

1.2 Les thématiques de négociation

Les partenaires sociaux partagent la même volonté de conclure une nouvelle convention collective applicable au périmètre de négo précédemment visé.

Ils sont expressément convenus de prolonger les échanges déjà engagés autour des thématiques :

1. Complémentaire santé

2. Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) et moyens du dialogue social de branche

Les partenaires sociaux partagent le fait que cette thématique de négociation implique de négocier sur :

- o La mise en place de la CPPNI ;
- o Le financement du dialogue social de branche.

Au regard des objectifs exposés en préambule, les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité d'engager très rapidement des négociations sur une nouvelle thématique, explicitée ci-après.

3. Classification - rémunération

Cette négociation a pour finalité la mise en place d'un nouveau système de classification-rémunération qui permette :

- o La valorisation des compétences ;
- o La reconnaissance des métiers ;
- o La mobilité et la construction de parcours professionnels ;
- o La cohérence et la lisibilité pour les professionnels du secteur.

Les partenaires sociaux partagent à cette fin la nécessité d'aborder les sujets ci-après :

- o Les enjeux de la mise en place d'un système de classification et rémunération pour les structures employeurs entrant dans son champ d'application ;
- o La grille de classification ;
- o L'articulation entre grille de classification et système de rémunération ;
- o Les éléments de rémunérations (minima conventionnels et compléments et accessoires de rémunération).

Les trois thématiques exposées précédemment (complémentaire santé, CPPNI et dialogue social de branche, classification et rémunération) pourront faire l'objet d'accords distincts.

Les partenaires sociaux réaffirment que d'autres thématiques ont vocation à être ajoutées aux sujets de négociation déjà ouverts ou sur le point de l'être, afin de parvenir à terme à une nouvelle convention collective.

Ces sujets pourront être traités globalement ou faire l'objet d'accords distincts.

2. Le contenu de l'accord cadre

Compte tenu de l'enjeu, les parties s'accordent sur la nécessité de négocier un accord cadre, organisant la négociation de ce futur dispositif conventionnel et précisant notamment:

1. Les principes directeurs de la négociation ;
2. Le processus de négociation ;
3. La possibilité d'une mise en réserve ;
4. L'organisation matérielle de la négociation ;
5. La mise en œuvre des dispositions légales.

2.1. Les principes directeurs de la négociation : engagement et co-responsabilité des négociateurs

Les présentes négociations ont pour finalité la conclusion d'un texte conventionnel au service de l'attractivité des emplois, qui permette la pérennité des structures, la construction de parcours professionnels cohérents pour les salariés et un accompagnement de qualité des usagers.

Les partenaires sociaux partagent la même volonté de parvenir à un cadre modernisé et adapté aux évolutions et aux contraintes du secteur.

Pour réussir la mise en place de ce dispositif conventionnel, les partenaires sociaux s'engagent dans une démarche de co-responsabilité et d'engagement qui se traduit notamment à travers les principes directeurs suivant :

- **Adopter en toute situation une attitude ouverte et respectueuse**, ce qui implique notamment de :
 - ✓ Se conformer aux principes de bonne foi et de discrétion ;
 - ✓ Respecter les négociateurs et les positions des autres parties.
- **Assurer autant que possible la permanence des négociateurs pour faciliter les échanges et la continuité des travaux :**

- ✓ A chaque séance de négociation, doit être présent au moins un des négociateurs de la séance précédente ;
 - ✓ Chaque délégation doit s'assurer de la bonne transmission des informations en amont de la séance suivante.
- **Garantir la transparence et la loyauté dans la communication.**
- Les parties s'accordent sur une parfaite confidentialité des échanges, en dehors de la nécessaire communication intermédiaire, sur une base régulière, à destination des salariés et des employeurs de la branche, comme défini ci-après :
- ✓ Communiqué succinct, à des destinations des adhérents des organisations syndicales et professionnelles, et des salariés relevant du champ d'application, reprenant les thématiques abordées au cours de la réunion et la prochaine date de négociation ;
 - ✓ Communiqué paritaire sur l'avancée des travaux, une fois par mois,
 - ✓ Possible diffusion du projet d'accord lorsqu'il est ouvert à la signature.

2.2 Le processus de négociation

Les échanges déjà engagés autour des thématiques Complémentaire santé et CPPNI et Dialogue social se prolongent, dans le cadre des instances et des moyens définis dans le présent accord.

Compte-tenu de la complexité de la mise en place d'un nouveau dispositif de classification et de rémunération, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de mettre en place une méthodologie de travail spécifique à cette nouvelle thématique de négociation. Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de procéder selon les étapes décrites ci-après :

➤ **Première étape : la détermination d'une culture et d'un langage commun**

Il sera organisé une formation paritaire visant à présenter ce qu'est un système de classification et les différents types de classification :

- ✓ Distinction classification – rémunération ;
- ✓ Présentation des différents types de classification (Parodi, critères classant, filtres...), avec leurs avantages et inconvénients.

Nexem et ses partenaires stratégiques proposeront le nom d'un expert pour assurer cette formation dont ils assumeront le coût.

La première séance de négociation sera consacrée au partage et à la définition des objectifs partagés et attendus d'un nouveau système de classification et rémunération.

➤ **Deuxième étape : la négociation du système de classification et de rémunération**

Les parties s'accordent sur le fait d'aborder les sous-thématiques ci-après :

- ✓ Les enjeux de la mise en place d'un système de classification et rémunération pour les structures employeur entrant dans son champ d'application ;
- ✓ La grille de classification ;
- ✓ L'articulation entre grille de classification et système de rémunération ;
- ✓ Les éléments de rémunérations (minima conventionnels et compléments et accessoires de rémunération).

➤ **Troisième étape : la négociation de la transposition**

Les parties s'accordent sur le fait d'aborder les thématiques ci-après :

- ✓ Le délai de mise en place du système de classification-rémunération ;
- ✓ Les modalités de mise en place du nouveau système : acteurs et instance de régulation.

➤ **Quatrième étape : revue d'ensemble**

Afin d'apprécier l'équilibre des dispositions en matière de classification-rémunération, une revue d'ensemble des dispositions sera opérée en fin de négociation.

Cette revue d'ensemble se fait sans préjudice de la possibilité de mise en réserve détaillée ci-après.

3. La possibilité de mise en réserve : renvoi à la négociation finale et possibilité de réajuster l'ensemble du ou des dispositifs

Les parties considèrent que l'appréciation du caractère équilibré du texte négocié ne pourra s'opérer que de manière globale, au terme du processus de négociation sur une ou plusieurs thématiques liées.

Dans ce cadre, afin de respecter la chronologie des négociations respectives sur les grandes thématiques précédemment exposées et les différents sujets évoqués, chaque fois que les parties en conviendront par consensus, un ensemble de dispositions, qu'elles identifieront sur

un sujet donné, sera mis en réserve, avec désignation explicite d'éventuelles questions non résolues.

Les dispositions ainsi mises en réserve seront renvoyées à la négociation finale au cours de laquelle les parties rechercheront une solution globalement équilibrée permettant de résoudre ces questions laissées en suspens au terme des négociations, sans exclure, si nécessaire, la possibilité d'ajuster certaines des dispositions déjà négociées affectées par le nouveau contexte.

4. L'organisation de la négociation

Compte tenu des contraintes calendaires inhérentes à la négociation sur la complémentaire santé, les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité de négocier les trois thématiques précitées (complémentaire santé, CPPNI et dialogue social de branche, classification et rémunération) dans la même temporalité.

Les partenaires sociaux souhaitent donc s'inscrire dans un cadre ambitieux :

- 2 jours de réunion par mois entendus, dans la mesure du possible, comme 1 réunion tous les 15 jours ;
- Une formation paritaire de 2 jours sur les systèmes de classification-rémunération, à l'automne 2019.

Afin de garantir la qualité du dialogue social et le bon fonctionnement des structures et un accompagnement de qualité des usagers, il est mis en place la procédure ci-après :

- Compte-tenu de la fréquence des réunions de négociation voulue par les partenaires sociaux, il est convenu que le calendrier paritairement fixé fait office de convocation pour l'ensemble des réunions. Le calendrier sera actualisé en cas de modification des dates retenues.

En tout état de cause, l'employeur des salariés qui participent à la négociation devra être informé dès que possible et au plus tard 7 jours calendaires avant l'absence du salarié (journée de formation, séance de négociation ou de préparation telle que prévues dans le présent accord). Cette information, par tout moyen conférant une date certaine, entraînera une autorisation d'absence, comme défini ci-après.

- Une attestation de présence sera établie par l'organisation syndicale concernée et remise à l'employeur dans les X jours.

Thématique	Contenu	Modalités
Calendrier et thématiques de négociations	Calendrier thématique	<p>2 jours de réunions tous les mois, de 9h30 à 17h</p> <p>12 septembre 2019 : CPPNI, accord de méthode, politique salariale, complémentaire santé</p> <p>17 septembre 2019 : complémentaire santé</p> <p>2 octobre 2019</p> <p>31 octobre 2019</p> <p>Proposition de dates :</p> <p>15 novembre 2019</p> <p>26 novembre 2019</p> <p>4 décembre 2019</p> <p>17 décembre 2019</p> <p>A compter d'octobre 2019, sur l'ensemble de ces réunions, l'ordre du jour sera le suivant :</p> <p>Classification-rémunération le matin et CPPNI-dialogue social de branche l'après-midi</p> <p>Pour l'année 2020, il est proposé de retenir, dans la mesure du possible, les 1er et 3ème mercredis de chaque mois.</p> <p>Les ordres du jour seront fixés paritairement selon l'avancée des négociations</p>
		<p>A l'automne 2019 : 2 jours de formation paritaire sur la classification et la rémunération</p>
		<p>Négociation du système de classification rémunération : X</p> <p>séances de négociation</p>
		<p>Modalités d'application et période de transition : X</p> <p>séances de négociation</p>
	Propositions	<p>Chaque thématique fera l'objet d'une proposition non rédigée.</p> <p>Cette proposition devra être envoyée 7 jours calendaires avant la réunion de négociation où elle doit être abordée.</p>

		En cas d'accord, une proposition de rédaction sera adressée sous 15 jours à compter de la séance de négociation
	Détermination de l'ordre du jour	Paritairement
	Remise des dossiers	Nexem et ses partenaires stratégiques
	Relevé de décisions	Élaboration par Nexem et ses partenaires stratégiques et validation paritaire lors de la séance de négociation suivante
Organisation des séances de négociation	Temps de trajet	Ce point sera traité dans le cadre d'un avenant sur les moyens
	Temps de préparation	Ce point sera traité dans le cadre d'un avenant sur les moyens
	Temps de réunions de négociation et réunions paritaires	Ce point sera traité dans le cadre d'un avenant sur les moyens
	Formation des négociateurs	Ce point sera traité dans le cadre d'un avenant sur les moyens
Défraiement des organisations syndicales de salariés	Transport – hébergement - repas	Ce point sera traité dans le cadre d'un avenant sur les moyens

5. La mise en œuvre des dispositions légales

5.1. La durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de [X] mois.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de la période susmentionnée.

Si les partenaires sociaux l'estiment nécessaire, le contenu du présent accord ainsi que sa durée pourront être révisés par voie d'avenant selon les dispositions légales en vigueur.

5.2. Les formalités légales et réglementaires

Le présent accord fera l'objet des formalités prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Nexem se chargera de l'ensemble des formalités.

Paris, le _____

ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES

LA FEDERATION NATIONALE DES SERVICES
SANTE ET SERVICES SOCIAUX (CFDT)

LA FEDERATION DES SYNDICATS SANTE SOCIAUX
(CFTC)

LA FEDERATION DE LA SANTE ET DE L'ACTION
SOCIALE (CGT)

ORGANISATION PROFESSIONNELLE D'EMPLOYEURS

NEXEM
avec ses partenaires
stratégiques la Croix-Rouge
française et l'Uniss

LA FEDERATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE
(CGT-FO)

LA FEDERATION NATIONALE SUD SANTE SOCIAUX (SUD)