

# « Une incertitude juridique subsiste »

Reclassement, salaires, congés... L'inquiétude grandit chez les gestionnaires de centres d'hébergement CHRS de Nexem, tenus d'appliquer dès août la convention collective CCN 66. Les explications de Cécile Noël, associée chez Picard avocats.



© Picard avocats

**Pourquoi cette fébrilité, les deux CCN ayant de nombreuses similitudes ?**

**Cécile Noël.** Elles se ressemblent, c'est vrai (nombreux métiers en commun, systèmes de coefficient, valeur du point...). Mais l'application de la 66, plus favorable en matière de salaires des cadres notamment, entraînera un surcoût notable. Il y aura toutefois des déçus, car les déroulés de carrière divergent : selon leur ancienneté, les éducateurs spécialisés des CHRS sont globalement mieux lotis aujourd'hui, contrairement aux psychologues qui verront croître leur rémunération. Par ailleurs, les CHRS, confrontés à un déficit d'attractivité, compteront demain 18 jours de congés trimestriels sur certains postes, ce

qui posera des questions de continuité de service.

**Quid du repositionnement des salariés dans la 66 ?**

**C. N.** Faute de précision dans le Code du travail, une incertitude subsiste. Selon moi, après audit, il est nécessaire d'appliquer strictement les règles de classification et de reprise d'ancienneté de la 66. Sera ainsi déterminé le coefficient de chacun, tenant compte de son évolution de carrière : soit la rémunération globale (primes comprises) est plus favorable que sous l'ancienne CCN, soit je préconise d'appliquer une indemnité différentielle, méthode connue en cas de fusion d'associations.

À l'inverse, pour Nexem, chaque salarié doit être repositionné au coefficient déjà détenu dans les accords CHRS s'il existe – sinon, à celui immédiatement supérieur, ce qui sera la majorité des cas.

**Cette dernière méthode n'est-elle pas plus simple pour des adhérents en manque de temps ?**

**C. N.** C'est vrai, sans compter qu'elle peut sembler sécurisante car préconisée par l'organisation signataire des deux CCN... Mais elle engendrera aussi une explosion globale des rémunérations, alors que reste une question : comment ces hausses seront-elles financées ? Épisode du Ségur en tête, les gestionnaires disent n'avoir pour l'heure aucune assurance... Au-delà, nous n'avons jamais eu autant de demandes sur la pertinence de l'adhésion à l'organisation patronale, imposant le passage vers la 66. Ceux appliquant les accords CHRS de façon volontaire pourront continuer à le faire s'ils le souhaitent.

**Propos recueillis par Gladys Lepasteur**

**Bass.** Un accord proposant un calendrier pour le lancement d'un appel d'offres sur le régime de prévoyance de la branche associative a été signé début avril par les employeurs et la CFDT. Un texte conditionnant l'aval de cette dernière au futur organisme paritaire de prévention. « Cet appel d'offres, qui établit différents scénarii de garanties, permettrait aux assureurs souhaitant se positionner sur le marché de tarifier les garanties », explique la confédération patronale Axxess. Le délai d'opposition courrait jusqu'au 29 avril.

**Absentéisme.** « Un plan vide de toute obligation nouvelle » pour les employeurs, s'est exaspéré la Fnath, devant le plan de lutte contre l'absentéisme présenté début avril. À retenir ? Dès 2026, l'accompagnement des organisations à fort absentéisme sera renforcé. Une campagne de promotion de la santé mentale en entreprise sera aussi lancée, avant le Plan santé travail 2026-2030 en mai. Pour la CGT action sociale, « les logiques de management pathogène aggravent le phénomène, et les risques psycho-sociaux, bien qu'en explosion, sont niés et invisibilisés par les directions ».

**Autonomie.** Le conseil de la CNSA a adopté le 8 avril un premier budget rectificatif 2026, tenant compte de la loi de finances. À savoir, pour les Ehpad, l'expérimentation de la fusion des sections tarifaires et le renforcement des effectifs ; pour le handicap, les 50 000 solutions. À retenir aussi ? 156,1 millions d'euros de report sur l'investissement, 5,51 millions pour la généralisation du service public départemental de l'autonomie et 516 millions pour la dotation complémentaire dans le domicile.

## PROTECTION JURIDIQUE DES MAJEURS

# Axe de la future CNH

L'accompagnement des majeurs sous tutelle fait partie des sujets de la future Conférence nationale du handicap (CNH) listés par la ministre déléguée à l'Autonomie, Camille Galliard-Minier, fin mars. Pour nourrir la réflexion, le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) a posé sa contribution. Objectif : « Garantir l'effectivité des droits fondamentaux ». « En 2024, 65 200 décisions de placement ont été prononcées, dont 46 % de tutelles, soit la mesure la plus privative de capacité », expose-t-il. Parmi ses recommandations ? Imposer l'examen systématique

de la distinction biens/personne, tendre vers un statut unifié de « protecteur juridique familial » ou encore remplacer le certificat médical circonstancié actuel par une synthèse d'évaluation pluridisciplinaire.

**« Rester réaliste »**

« Bien sûr qu'une telle évaluation serait intéressante, mais qui va la payer ? Qui va la faire ? Et si la personne ne l'accepte pas ? », interroge Ange Finistrosa, président de la Fédération nationale des associations tutélaires (Fnat). Qui met en garde : « Il faut rester réaliste et faire attention à ne pas casser des dispositifs efficaces en

voulant développer des alternatives. Soutien, autodétermination, recherche du consentement se déclinent dans la mesure. » Attention aussi à ne pas confondre uniformité et égalité, prévient-il : « Il convient de trouver l'équilibre entre la protection de la personne et l'optimisation de son choix. » En revanche, fixer un plafond réglementaire de mesures par mandataire « permettrait de poser le principe d'une charge de travail maximale ». Et d'espérer que la CNH soit l'occasion « d'enclencher le pilotage d'une véritable politique publique ».

**Laura Taillandier**