

NEGOCIER la mobilité en pleine AUSTERITÉ

COMMISSION
PARITAIRE
PERMANENTE DE
NÉGOCIATION ET
D'INTERPRETATION

20 mars 2024

Branche
Aide
Accompagnement
Soins
Services
Domicile

Ordre du jour :

1. Actualité
2. Politique Salariale
3. Prévoyance et complémentaire santé
4. Projet d'accord mobilité
5. Avenant FIPU
6. Avenant planning réalisé
7. Enquête rémunération
8. Questions diverses

1- Actualité dans le secteur

L'USB nous informe qu'aucun taux d'augmentation salariale n'a été annoncé lors de la conférence salariale le 28 février dernier.

Une annonce prévoit 100 M € pour la création d'un fonds « mobilité ». Cette enveloppe doit permettre aux conseils départementaux de financer des dispositions telles que des flottes de véhicules et/ou la prise en charge des coûts liés aux déplacements non consécutifs.

Les employeurs précisent que ce financement est dépendant de l'article 7 de la proposition de Loi « bien vieillir », non encore validé.

La conférence salariale traduit l'austérité ! cf. [notre déclaration du 4 mars](#). Et comme si cela ne suffisait pas, les récentes annonces gouvernementales en rajoutent : 1 Md d'euros d'économies budgétaires pour le secteur médico-social pour cette année et vraisemblablement pire dans les 2 prochaines.

Pas besoin d'être devin pour comprendre que les difficultés financières vont être récurrentes pour les structures du secteur... et que ceux qui vont payer la note seront les salariés et les usagers via les restes à charge et la dégradation de la qualité de l'accompagnement.

L'USB¹ déplore le changement de ministres et d'interlocuteurs dans les ministères. Le détricotage de la réforme des SAAD (service d'aide et d'accompagnement à domicile) les inquiète. Nos représentants d'employeurs espèrent être associés à la rédaction du décret d'application sur des points comme la carte professionnelle.

Pour notre délégation, nous restons en attente des droits et avantages concrets qui sont attachés à cette carte professionnelle pour les personnels.

Concernant le financement de l'avenant 43-2020, toujours pas de prise en charge par les Caisses d'Allocations Familiales qui refusent. Toujours rien non plus pour les structures de la petite enfance. Idem pour les CSI (Centre de Soins Infirmiers) et les Accueils de jour.

¹ Union Syndicale de Branche réunit les 4 fédérations d'employeurs du secteur de l'aide à domicile (ADMR, UNA, ADEDOM, FNAAFP-CSF)

L'USB reparle aujourd'hui d'un tronc commun avec le Diplôme d'État d'Aide-Soignant. En lien avec l'annonce, lors de la conférence salariale de la disparition des faisant-fonction Aide-Soignant en 2027.

FO dénonce LE glissement de tâches pour les aides-soignants et pour tous les autres métiers et emplois du secteur !

Nombre de collègues exercent des tâches qui ne relèvent pas de leur qualification. Des intervenants classés en Degré 1, Échelon 1 exercent quotidiennement auprès de publics fragiles et réalisent des actes essentiels... des AES réalisent des missions d'Aide-Soignant, d'Éducateur Spécialisé... voire d'Infirmier !

Cette organisation du travail maintient les professionnels à des niveaux de rémunération inférieurs et dévalorise les diplômes.

Le glissement de tâches laisse à penser qu'il n'est pas nécessaire de détenir tel ou tel diplôme pour exercer l'emploi concerné. Or, certains métiers sont bel et bien règlementés. En France, c'est le cas pour le métier d'Aide-soignant et d'infirmier... Légalement, il est impossible d'exercer sans le diplôme.

Le gouvernement va-t-il changer la loi ou qualifier tous les faisant-fonction ?

2- Politique salariale

Nos employeurs continuent leur choix de ne pas porter à l'agrément d'avenant améliorant la valeur du point. Des groupes de travail paritaires se sont réunis régulièrement en 2023 pour dégager des pistes d'amélioration de nos revenus en dehors de la valeur du point. Un projet d'avenant est en cours d'écriture par l'USB autour de « l'ancienneté ». Sont mis à la négociation les pistes suivantes :

- obtenir un ECR ancienneté dès 2 ans de présence en emploi alors que c'est 5 ans actuellement,
- prendre en compte l'ancienneté, toutes Branches confondues (à définir),
- ajouter une tranche supérieure à 30 ans d'ancienneté qui est le plafond à ce jour.

Nous rappelons nos revendications FO. Une augmentation de la valeur du point à hauteur de l'inflation permet de maintenir la reconnaissance des diplômes et la valorisation de l'expérience tout au long de sa carrière.

La prise en compte - plus tôt ou plus longtemps - de notre ancienneté est une amélioration. Mais, au regard du turn-over des salariés d'intervention (40 %) et du faible nombre de salariés ayant plus de 20 ans dans la structure (moins de 10 %), nous savons que cela ne va pas coûter bien cher aux financeurs au-delà de 30 ans !

3- Régime de prévoyance et de complémentaire santé

Les contrats que nous signons avec les assureurs s'appellent des Protocoles Technique et Financiers (PTF). Ces PTF cadrent la gestion financière des régimes de prévoyance et de complémentaire santé, les entrées avec les cotisations que nous versons (employeur/salarié) et les sorties avec le remboursement de nos dépenses de santé.

Les clauses de ces contrats font l'objet de négociations complexes afin d'être au plus près du coût réel de leur fonctionnement. Nous sommes accompagnés dans ces réflexions par un actuairre, le [cabinet AOPS](#).

Montant de la cotisation 1^{er} juillet 2024 : il est retenu à la majorité de maintenir le montant de la cotisation pour le salarié et d'augmenter celle des ayant droit de 12 % (4 €/mois) et celle du conjoint de 20 % (10 €/mois).

Pour notre délégation FO, l'augmentation de la cotisation a un impact quelle que soit la solution retenue. Nombre de salariés sont de familles monoparentales. Le ou la salariée ayant des enfants aura le même impact financier, que l'augmentation porte sur elle ou sur ses enfants !?

4- Projet d'avenant « mobilité »

Une enveloppe financière de 100 M d'euros est allouée à la BAD.

L'USB propose donc de travailler sur une augmentation des frais et du montant de l'IK (Indemnités kilométriques), en lien avec la Loi mobilité, environnement et décarbonation. Elle veut inciter, en priorité, la mise en place de véhicules de service ou de fonction pour avoir des véhicules plus neufs, pour économiser les véhicules personnels et avoir moins de pannes. Cela réduira donc le taux d'absentéisme.

L'USB souhaite que cet avenant prenne en compte également les personnels des fonctions supports qui se déplacent dans l'exercice de leur fonction. Actuellement, il est mentionné dans la Convention Collective que seuls les personnels d'intervention sont concernés (Article 14, Titre V).

En raison de la lourdeur de la mise en place de flottes de véhicules exigeant des négociations avec des fournisseurs, pour l'USB, il n'est pas question de contraindre les structures.

Un second point vient améliorer la prise en charge, via les transports en commun.

Le troisième point traite des Indemnités Kilométriques. Les employeurs prévoient une différenciation de l'indemnité en fonction du véhicule : thermique, électrique, hybride... L'USB souhaite le maintien du tableau de calcul existant dans la CCN afin de pouvoir ajuster le montant de l'IK selon le dispositif qui sera proposé (avec ou sans assurance, avec ou sans carburant...)

Notre délégation demande la suppression de la notion de ½ journée qui limite la prise en charge des frais de déplacement. **Pour FO, TOUS LES FRAIS doivent être pris en charge par l'employeur, du départ du domicile au retour au domicile du salarié.**

Dans le projet d'avenant, les employeurs retirent la clause suspensive de l'avenant 36-2017 qui arrive après avoir produits les effets que nous dénonçons lors de sa signature (inégalités de traitement entre les salariés sur le territoire). Lire notre déclaration de juin 2018 disponible sur notre site www.fnasfo.fr : <https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2018/06/declaration-bad-avenant-36-temps-et-frais-de-deplacement-18-juin-2018.pdf>

5- Projet d'avenant FIPU

Pour avoir accès à des fonds, il faut signer un avenant. La Branche utilise le référentiel « pénibilité » réalisé en 2017 pour illustrer ses besoins dans cet avenant.

Le fonds d'investissement de la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) est géré par la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT/MP), au sein de la CNAM. Ce fonds vise à améliorer la prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels dits « ergonomiques ».

Créé dans le cadre de la loi du 14 avril 2023 portant réforme des Retraites, l'objectif de ce fonds est de réduire l'exposition aux risques dits ergonomiques et liés à des contraintes physiques marquées, dans une démarche d'amélioration des conditions de travail et de préservation de la santé des salariés. 200 millions d'euros sont fléchés pour l'année 2024, un milliard d'euros sur une durée de 5 ans.

6- Avenant planning réalisé

Remis à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

7- Enquête de Branche sur la rémunération

Inutilisable en l'état !

Les résultats affichés ne correspondent pas à des données fiables.

Erreurs de réponses ou de lecture.

Peu de structures répondantes.

8- Questions diverses

Arrivée des salariés de Familles Rurales dans la BAD au 1^{er} janvier 2024 (1333 à ce jour). Ils n'appliquent pas le même taux de cotisation pour la collecte que celui de la BAD.

Critères retenus par la CPPNI : être sous la BAD par son IDCC + versement de la cotisation à hauteur de 2.10 % (formation/alternance/paritarisme).

Pour la délégation : Catherine FOUCAULT et Isabelle ROUDIL