



# LA BAD N'EST PAS

UNE PRIORITE POUR L'ETAT !!!

## COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CPPNI BAASSD 04 MARS 2021

Commission Paritaire  
Permanente  
d'Interprétation et de  
Négociation  
Branche  
Aide  
Accompagnement  
Soins  
Services  
Domicile

### Ordre du jour :

1. Actualité du secteur
2. Avenant 43 et conférence salariale
3. Avenant Prévoyance
4. NTIC
5. EDEC métiers du grand âge et de l'autonomie
6. Rapport de Branche
7. Questions diverses.

### 1. Actualité du secteur

L'USB nous informe que depuis le 8 février, le vaccin Astra Zeneca s'adresse à tout le personnel de l'aide à domicile.

Les employeurs ont contacté la Ministre afin de retravailler le protocole du port du masque à domicile. Des précisions doivent être apportées sur le port du masque par l'utilisateur en présence de l'intervenant. Aujourd'hui, de simples recommandations sont prévues car cela concerne la sphère privée du domicile. Les aides à domicile ne comprennent pas cette prise de risque de contamination au quotidien.

Pour aider les structures à faire face à l'absentéisme, lié à la flambée des variants COVID, les ARS mettent en place un dispositif permettant d'augmenter le personnel RH.

#### **Comme si avoir plus de RH allait faciliter le recrutement !**

**Pour notre délégation, les problèmes de recrutement ne sont pas liés au manque de personnel en Ressources Humaines.**

**Nous rappelons nos revendications à l'USB. Les solutions passeront par une reconnaissance salariale et l'amélioration des conditions de travail des personnels du secteur.**

Des équipes mobiles de vaccinations se mettent en place pour les personnes âgées qui ne peuvent se déplacer. Les employeurs ont évoqué la question du « coût » de l'accompagnement des personnes âgées pour se faire vacciner avec la Ministre. Ils demandent également des outils de communication pour informer les salariés encore indécis sur le sujet de la vaccination.

Selon un sondage effectué par l'ADMR dans ses structures, 28 % sont encore hésitants.

**Notre délégation tient à rappeler la liberté de chacun quant à son choix de se faire vacciner. Il n'est en rien obligatoire !**

**Notre délégation fait remarquer que tous les salariés, qui souhaitent se faire vacciner, ne le peuvent pas faute de vaccin disponible.**

**Notre délégation fait remarquer que dans certaines structures, il persiste encore des problèmes de rationnement de masques et que nous assistons par endroit à une augmentation des contaminations de salariés de terrain.**

L'USB a rencontré la Ministre, Mme Bourguignon, dans le cadre du plan métier « grand âge ». Les discussions concernant l'avenant 43 devraient être bouclées fin mars.

L'avenant 39-2019 sur la formation professionnelle PRO-A et son avenant 1 sont étendus depuis le 10 mars 2021. **Ils s'appliquent donc à tous les salariés du secteur de l'Aide à domicile.**

## 2. Avenant 43-2020 et Conférence Salariale

L'USB souligne que si cette conférence a essentiellement parlé du domicile et de l'avenant 43, il n'y a pas eu d'annonce particulière. Le taux de la masse salariale est fixé à 1,2 % comme pour toutes les Conventions Collectives du secteur social et médico-social.

**Le 25 février, pour la conférence salariale, les organisations syndicales de salariés se sont réunies à la confédération FO. La FNAS a lu, en début de conférence, une déclaration intersyndicale pour dénoncer le manque de moyens alloués au secteur social, médico-social et de l'Aide à Domicile. Cf site FNAS [015.16 Conf.salariale De?claration intersyndicale CGT FO SUD 3.2.16.12H \(fnasfo.fr\)](https://fnasfo.fr/015.16-Conf.salariale-Declaration-intersyndicale-CGT-FO-SUD-3.2.16.12H)**

Dans la BAD, le Glissement Vieillesse et Technicité (GVT) calculé pour cette année est de 0,34 %. Le GVT correspond à une somme naturellement consommée par l'ancienneté (*notre coefficient augmente tous les ans*) et le passage de diplôme par certains salariés. Nous devons donc déduire ces 0,34 % des 1,2 % d'augmentation pour 2021. Ce qui fait qu'il ne nous reste que 0.86 % d'augmentation possible de la masse salariale pour 2021. Quand on parle de pourcentage de la « masse salariale », il est question du coût financier d'un avenant. Que ce coût concerne l'augmentation de la valeur du point, la modification de la répartition de la cotisation complémentaire santé ou l'augmentation de l'IK (indemnité kilométrique)... L'impact financier doit rentrer dans l'enveloppe donnée par le ministère de la Cohésion Sociale.

**Dans le rapport de la conférence salariale, nous lisons que le secteur de l'Aide à Domicile présente un solde non consommé de 0,41 %.**

**Notre délégation FO constate que nos employeurs continuent de nous mépriser. Ils font des erreurs de calcul dignes d'amateurisme. Comment cela est-il possible ? Une erreur représentant 0.41 % de l'enveloppe 2020. C'est énorme ! 1/6 de l'enveloppe n'a pas été utilisé alors même que des salariés sont toujours classés à des niveaux de salaires inférieurs au SMIC.**

**De plus, et dans ces conditions, ils proposent de repousser la mise en place de l'avenant 43-2020 au 1<sup>er</sup> octobre 2021, comme le leur demande le gouvernement !**

**Pour FO la situation est inacceptable. L'agrément et l'application de l'avenant 43-2020 doit être immédiate afin de permettre à tous les salariés du secteur de sortir de sous le SMIC et de profiter de l'augmentation moyenne de 15 % des salaires.**

*Cf. article BAD dans le bulletin fédéral 334.*

L'USB nous dit que l'avenant 43-2020 va coûter plus cher que prévu car l'augmentation des salaires va réduire l'exonération des charges patronales dont ils bénéficient. Alors qu'il avait été estimé à 600 Millions d'euros, les employeurs ont calculé qu'en réalité son coût s'élèvera à 631 Millions d'euros. L'effet augmentation du SMIC et avenant 44-2020 n'est pas parvenu à le faire baisser !!

**Pour notre délégation, si les employeurs continuent à expliquer avant même l'application de l'avenant 43-2020 que celui-ci va coûter « toujours » plus cher aux financeurs, le risque est, que très bientôt, le secteur de l'Aide à Domicile ne coûte plus rien à personne. Au rythme où les départs se succèdent plus aucun salarié n'y travaillera.**

### 3. Prévoyance et retour assureurs

L'USB a envoyé ce jour les explications au ministère pour l'agrément de l'avenant 46. Cet avenant augmente les montants des cotisations pour les garanties suivantes :

	TAUX	Maintien de salaire	Incapacité	Invalidité	Décès
Employeur	actuel	1,36 %	-	1,32 %	0,26 %
	avenant 46	1,42 %	-	1,39 %	0,27 %
Salarié	actuel	-	1,02 %	0,32 %	-
	avenant 46	-	1,06 %	0,33 %	-

**Pour rappel**, nous ne sommes pas signataire de cet avenant car l'augmentation de la cotisation n'est pas compensée par une augmentation de salaire. De plus, avec cette répartition de la cotisation, les salariés payent financièrement et physiquement pour les mauvaises conditions de travail que les employeurs leur font subir.

### 4. NTIC *Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication*

La Branche de l'Aide à Domicile a décidé de travailler sur l'impact du numérique sur les conditions de travail des salariés du secteur.

Les organisations de salariés font remonter depuis de nombreux mois les conséquences désastreuses de l'utilisation des téléphones professionnels, particulièrement chez les personnels d'intervention.

Nous citons les principales dégradations suivantes : le non-respect des délais de prévenance, les changements intempestifs de plannings, les appels en dehors des heures de travail, l'absence de droit à la déconnexion, le stress...

Une rencontre avec l'ANACT (*Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail*) a eu lieu en février. Il y aura des travaux d'observation dans les structures. 4 régions ont été choisies : Bretagne, Grand Est, Occitanie et Auvergne Rhône-Alpes. Dans chacune de ces régions, les études porteront sur 2 structures. Un questionnaire à destination des personnels est en cour de réalisation. La conclusion des travaux amènera des préconisations qui conduiront à la révision de la Convention Collective.

### 5. EDEC Grand Âge et Autonomie

Depuis le 20 janvier, la CPNEFP (*Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle*) est en attente du retour sur les discussions que la DGT (*Direction Générale du Travail*) devait avoir avec les 2 autres Branches professionnelles qui se sont retirées des travaux initiés par le ministère du travail.

### 6. Rapport de Branche

**Lors de la précédente CPPNI, notre délégation a demandé que soit réalisé un nouveau rapport de Branche. Cet outil permet d'avoir des données chiffrées sur le secteur. Le dernier date de 2015, il est urgent d'avoir un document actualisé.**

Les membres de la CCPNI s'accordent pour choisir l'année 2019 en référence plutôt que l'année 2020, percutée par la crise sanitaire du COVID 19. Les données du Baromètre UNIFORMATION de 2020 viendront compléter le futur rapport de Branche.

## 7. Questions diverses :

**La collecte du paritarisme.** À la suite de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la collecte ne pourra plus être effectuée par l'OPCO Uniformation dès 2023.

Le « paritarisme » permet une réelle participation des organisations syndicales de salariés à la négociation, en prenant en charge les salaires et les frais engagés par les négociateurs.

Le paritarisme dans notre Branche est financé par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, de 0.4 % de la masse salariale brute des associations. Les membres de ces instances, qu'ils soient désignés par les organisations syndicales de salariés ou par des organisations syndicales d'employeurs, accèdent à ces remboursements. *Pour plus de précisions lire le Titre II de la CCN.*

Le gouvernement n'est pas favorable au maintien de ces fonds du paritarisme. La question de savoir qui va pouvoir collecter ces fonds est posée, mais celle du « reversement » à l'AGFAP (*Association de Gestion des Fonds d'Aide au Paritarisme de la BAD*) l'est encore plus.

En effet, UNIFORMATION permettait l'appel à cotisation de toutes les structures du secteur et plus important encore, le reversement de toutes ces sommes à la BAD. Des solutions sont à l'étude : soit passer par l'AGFPN (*Association de Gestion du Fonds Paritaire National*) qui collecte déjà les 0.016 % auprès des employeurs ou les URSSAF qui collectent d'autres cotisations. Des recherches d'informations complémentaires sont en cours.

**Flotte automobile :** dans certains départements, nous constatons le développement de flottes de véhicules. L'ADMR nous explique que cela a été mis en place à la suite d'une négociation au niveau national. Le déploiement s'effectue via des concessionnaires locaux par le biais de location ou de la location/vente. Lorsque la mise en place d'une la flotte n'est pas possible, il est mis à disposition un véhicule de secours pour les salariés dont le véhicule tombe en panne. Un partenariat est également mis en place avec un garage solidaire pour que le salarié fasse réparer son véhicule à moindre frais. Pour l'ADMR, cela a un double intérêt.

En premier lieu, la flotte de véhicule sert à développer la marque employeur pour lutter contre la concurrence, notamment celle des entreprises de services à la personne. En second, elle vise à rendre le secteur plus attractif pour les salariés. Pour l'instant, il s'agit d'une expérimentation dont les résultats sont en demi-teinte.

En effet, l'ADMR souligne que la sinistralité est accrue, et que le déploiement n'est pas uniforme sur tout le territoire car il dépend du coût engendré par le nombre de kilomètres parcourus.

**Les coûts liés à l'utilisation du véhicule personnel ne sont toujours pas pris en compte à la hauteur des frais réels engagés. Pour notre délégation, ce dispositif doit se déployer à tout le territoire dans les plus brefs délais ET sans qu'il coûte au salarié !**

### **Titre X de la convention collective portant sur les dispositions spécifiques à la non-discrimination par l'âge et l'emploi des seniors**

Nous devons mettre à jour le Titre X aujourd'hui caduc car l'avenant 21-2015 du 24 mars 2015 devait s'appliquer pour une durée de trois ans !

Paris, le 5 avril 2021

**Pour la délégation :** Isabelle ROUDIL, Geneviève DEBILLIERS, Isabelle KNOCKAERT