



COMPTE-RENDU
CONVENTIONNEL
CPPNI BAASSD
29 SEPTEMBRE 2021

1^{er} jour de l'Avenant 43-2020 et déjà sous le SMIC !

Depuis sa signature, le **26 février 2020**, FO revendique l'application immédiate de l'Avenant 43 mais le gouvernement a retardé sa mise en application au **1^{er} octobre 2021**.

Or, à cette même date, le SMIC augmente de 2,2 %. Cela a pour effet de passer les salariés classés en Degré 1, Échelon 1, à un salaire de base de 1573 € (*brut pour un temps plein*), alors que le SMIC est à 1589,47 € brut.

Voilà des salariés de nouveau classés sous le SMIC au 1^{er} jour d'application de la nouvelle classification !

COMMISSION
PARITAIRE
PERMANENTE DE
NÉGOCIATION ET
D'INTERPRETATION

Branche
Aide
Accompagnement
Soins
Services
Domicile

Ordre du jour :

1. Actualité
2. Avenant 43
3. Régime
Prévoyance
4. Organisation du
temps de travail
5. Questions
diverses

Face à ce constat, notre délégation FO, demande l'ouverture immédiate de négociations conformément à l'article 12 du titre III de la convention collective qui précise que « *les partenaires sociaux s'engagent à négocier le salaire minimum hiérarchique à chaque augmentation du SMIC* ». Nous présentons un projet d'avenant d'augmentation de la valeur du point à 6,66 €, revendication de notre congrès de Dunkerque. Dans les faits, le Degré 1, Échelon 1, 1^{ère} marche de la nouvelle classification, se retrouve sous le SMIC ! Cet Échelon pouvant durer 4 ans, nous exigeons une revalorisation immédiate de la valeur du point.

La valorisation des métiers et la reconnaissance des salariés escomptées par l'avenant 43-2020 disparaissent avant même d'avoir vu le jour.

Pour rappel : la sortie de sous le SMIC de tous les salaires est un des points pour lequel nous avons signé l'avenant 43-2020. Nous demandons de leur part un geste « politique » fort pour montrer aux salariés du secteur le respect qui leur est dû.

Pour FO, il en va de l'avenir du secteur, au regard des difficultés de recrutement préoccupantes.

Les employeurs nous répondent qu'ils doivent faire des chiffrages en prenant également en compte la prochaine augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2022. Ils semblent, comme toujours, ne pas vouloir dépasser les enveloppes allouées. Les échanges réguliers avec les ministères financeurs en sont sûrement l'objet principal.

Notre délégation demande que ce point soit mis en priorité à l'ordre du jour de la prochaine CPPNI.

1- Actualité

Les employeurs nous informent que 95 % des salariés sont vaccinés dans le secteur de l'aide à domicile, 5 % des contrats sont suspendus du fait de la non-vaccination. L'USB nous fait part des difficultés que cela engendre dans un contexte de recrutement très tendu. Elle nous informe que certaines structures sont amenées à refuser des prises en charge faute de personnel disponible. L'USB a de nombreuses réunions avec le Ministère et ne connaît pas encore les décisions qui seront prises, après le 15 novembre, au sujet de la suspension des contrats. Pour les employeurs, l'obligation vaccinale est venue percuter la dynamique amorcée par l'avenant 43.

Pour FO, nos préoccupations sont centrées sur les décisions gouvernementales qui poursuivent les fermetures de lits dans les hôpitaux et les suppressions de postes d'agents malgré la pandémie. Nos gouvernants ne tirent aucune leçon de la crise sanitaire et ses conséquences. Le manque de moyens alloués au secteur social et médico-social crée des tensions chroniques dans le secteur de l'aide à domicile. Les suspensions de contrats vont ajouter de la pénibilité à des conditions de travail déjà déplorables.

2- Avenant 43

Tous les outils concernant l'application de l'avenant 43-2020 sont sur le site de la Branche www.aideadomicile-labranche.fr

Les employeurs nous informent que les Conseils Départementaux ne veulent pas tous le financer et que le Ministère va prendre contact avec ceux-ci. Ils nous demandent de faire remonter toute information locale en ce sens afin qu'ils puissent en faire part au Ministère.

Les organisations syndicales de salariés témoignent de l'incompréhension des salariés face à leur notification de reclassement. Ils s'estiment sous-classés et se sentent méprisés. Dans ces conditions la commission de recours, prévue à l'article 3 de l'avenant 43-2020, va avoir du travail !

Notre délégation FO dénonce le « sous-reclassement » des personnels au motif que les structures n'ont pas la garantie du financement de l'application de l'avenant. L'avenant a été agréé et étendu, il s'oppose à nos employeurs et aux financeurs.

Pourquoi certains responsables de structures annoncent, avant même tout entretien d'évaluation, que personne ne sera reclassé en Échelon 3 ?

Ces méthodes inadmissibles font apparaître des indemnités différentielles sur certaines notifications de reclassement.

Les employeurs sont surpris que cela se produise sur le personnel d'intervention, ce qui montre bien la mauvaise application de l'avenant. Les salariés sont extrêmement déçus de leur reclassement.

Avec le premier Degré 1, Échelon 1 qui passe sous le SMIC, et les « sous-reclassement », le secteur n'obtiendra pas l'attractivité espérée par les employeurs. L'effet risque même d'être contraire.

3- Régime prévoyance

L'actuaire (le cabinet conseil de la Branche) nous présente les différents contrats qui existent sur le marché en termes de garantie perte d'autonomie pour les salariés et leurs aidants. Cette garantie pourrait venir s'ajouter dans le régime de prévoyance de la Branche.

Pour FO, nous attendons de connaître les propositions que fera le cabinet sur les possibilités de contrat et de financement.

Encore une fois, nous déplorons que notre société ne prenne pas en charge la perte d'autonomie. Les récentes annonces de report de la loi « grand âge autonomie » promise de longue date n'annoncent rien de positif pour les personnes concernées. Cette décision démontre le choix fait par le gouvernement de ne pas prendre en charge de manière collective et solidaire le risque de la perte d'autonomie. Le reste à charge et le financement par l'assurance individuelle sont des coûts renvoyés à chacun, avec toutes les inégalités que cela peut produire. En effet, tout le monde n'a pas les mêmes moyens (revenus) ni les mêmes besoins (maladies). Résultat, ceux qui le peuvent financièrement auront accès à un accompagnement de qualité quand les autres s'en passeront faute de pouvoir se payer une assurance couvrant cette garantie.

4- Accord de modulation du temps de travail

L'accord de modulation du temps de travail du 30 mars 2006 est attaché à la CCN. La loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » a modifié certains de ses articles. Cependant, ils conservent tous leurs effets tant qu'un nouvel accord de Branche n'est pas conclu. Il ne peut être révisé que dans son intégralité. Un projet d'accord est apporté à la table des négociations par une organisation syndicale.

La délégation FO rappelle qu'il faut un réel cadrage entre la vie privée et la vie professionnelle dans l'organisation du travail. Les conditions actuelles de planification sont indignes et trop dégradées pour tous les salariés. FO sera force de propositions pour l'amélioration des conditions de travail actuelles afin de préserver la santé et la sécurité des personnels de l'aide à domicile.

5- Questions diverses

- Le rapport de Branche

Le choix du prestataire est fait. Des groupes de travail sont en cours pour élaborer le contenu du rapport de Branche. Nous finalisons les questionnaires qui seront adressés aux structures du secteur. Les données utilisées seront celles de 2019 au regard de l'impact de la COVID 19 sur l'année 2020.

Pour la délégation :

Geneviève DEBILLIERS, Isabelle KNOCKAERT et Isabelle ROUDIL