



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CMP BAASSD 25 et 26 octobre 2017

COMMISSION MIXTE PARITAIRE

Branche
Aide
Accompagnement
Soins
Services
Domicile

Ordre du jour :

- 1) Politique salariale
- 2) Composition des CPREFF/CPNEFP
- 3) Action de communication de Branche
- 4) Ordre Public Conventionnel
- 5) Fiches métiers
- 6) Fin de l'opposabilité
- 7) Classifications

APRÈS L'AUSTÉRITÉ...

LA REPRÉSENTATIVITÉ COMMENCE À FAIRE MAL EN DIMINUANT LE NOMBRE D'ORGANISATIONS SYNDICALES AUTOUR DE LA TABLE DES NÉGOCIATIONS (DE 5 IL N'EN RESTE PLUS QUE 3)... ET S'IL N'Y AVAIT QUE ÇA !!!

Un avenant concernant la prise en charge des temps et des frais professionnels est signé ce jour par l'USB* et la CFDT.

Notre délégation ne le signe pas même si cela améliore un peu la prise en charge, c'est loin d'être suffisant.

Nous rappelons notre position : tous les frais inhérents à l'exercice de notre travail doivent être pris en charge par les employeurs !!! Il est inadmissible que les salariés payent pour aller bosser.

1) POLITIQUE SALARIALE

L'avenant concernant l'augmentation de la valeur du point n'a pas été agréé. Le ministère prétexte que cela coûterait trop cher sur l'année 2018 (l'effet report).

Pour notre délégation, l'augmentation de la valeur du point « généreusement proposée » était ridicule, 2 centimes du point. Elle n'est même pas acceptée, alors que certains coefficients restaient sous le SMIC !!!

Les employeurs ne se satisfont pas de ce refus d'agrément. En effet, leur proposition d'augmentation restait dans l'enveloppe accordée par la DGCS¹.

L'USB² envisage un recours pour contester cette décision.

Le summum!!!! La CFDT propose d'utiliser le financement qu'il reste en octroyant à chaque salarié, une prime exceptionnelle annuelle de..... 19 € !!! Ce n'est même plus de la charité, mais une maigre aumône !

¹ DGCS : Direction Générale de la Cohésion Sociale. La Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) est une direction d'administration centrale travaillant sous l'autorité ou à la disposition de plusieurs Ministres et Secrétaire d'État, et est gérée sur un plan administratif par le Ministère en charge des affaires sociales et le Secrétariat général des ministères sociaux.

² USB : Union des syndicats de branche. Syndicat rassemblant les 4 fédérations d'employeurs dans la branche de l'aide à domicile (ADMR, ADESSA DOMICILE, FNAAFP CSF, UNA)

L'USB ne semble pas contre et dit qu'elle va réfléchir. Nous sommes descendus bien bas... Se retrouver en négociation pour obtenir 19 € de prime par salarié pour l'année. C'est à la limite du décent.

FO réclame toujours une réelle politique salariale avec une revalorisation de tous les salaires, en faisant a minima passer les grilles A et B au dessus du SMIC.

2) COMPOSITION DES CPREFP/CPNEFP

La représentativité est passée par là... (Loi août 2008). Comme nous l'indiquons en début de compte-rendu, deux organisations syndicales disparaissent de la table des négociations dans la Branche : la CFTC et la CFE-CGC. Elles ne siègent donc plus en Commission Paritaire Nationale, ni Régionale, pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNE-FP, CPRE-FP). La CFDT propose d'attribuer les sièges suivant les résultats de la représentativité « proclamée » en juin 2017. Leur proposition de répartition est la suivante : 4 pour eux, 3 pour la CGT et 1 pour FO.

Nous avons toujours combattu la Loi sur la représentativité et continuons à déplorer la disparition de syndicats à ces commissions. Cela met à mal la démocratie syndicale (et donc la liberté de choisir le syndicat qui nous représente) et donc le travail des organisations syndicales, fussent-elles faiblement représentatives. La qualité des débats passe par la multiplicité des positions autour de la table et leur libre expression.

Notre délégation FO refuse de voir disparaître des organisations syndicales au prétexte qu'elles ne font pas un score de 8 % au niveau national. Qui porte la parole des salariés adhérents à ces syndicats ?

3) ACTION DE COMMUNICATION DE LA BRANCHE

Ce sujet est reporté à la prochaine Commission Mixte Paritaire.

4) ORDRE PUBLIC CONVENTIONNEL

Les employeurs expriment leur souhait de conserver au maximum tous les domaines possibles au niveau de la Branche. Les partenaires sociaux de la Branche de l'Aide à Domicile peuvent décider de verrouiller certains domaines de négociation empêchant aux associations de négocier des accords inférieurs à la Convention Collective. Les clauses de verrouillage doivent être confirmées avant le 31 décembre 2018 par un accord de branche étendu. Le calendrier impose donc de travailler ce sujet le plus tôt possible.

FO demande à conserver le maximum de sujets de négociation au niveau de la Branche. La hiérarchie des normes et le principe de faveur³ doivent

³ Il s'agit du principe qui veut que la Convention Collective ne puisse qu'améliorer le Code du Travail, et l'accord d'entreprise soit lui aussi plus favorable aux salariés que l'accord de Branche.

s'imposer dans tous les domaines où cela reste possible. FO défend les droits collectifs et s'oppose à la possibilité offerte aux employeurs, par les ordonnances MACRON, de proposer des accords d'entreprises moins favorables que la Convention Collective.

Notre délégation dénonce cette nouvelle articulation de la négociation qui individualise les droits des salariés et aboutit à une baisse, voire, une perte de leurs droits conventionnels.

La CGT et la CFDT sont favorables à verrouiller au maximum au niveau de la Branche.

Attention à le faire rapidement avant que des accords d'entreprises ne soient signés.

Attention toutefois : les employeurs ont la possibilité de proposer des accords d'entreprises qui dérogent à la Convention Collective si leurs dispositions « apportent des garanties au moins équivalentes ». **Il s'agit bien souvent d'un marché de dupes, et nous invitons tous nos Délégués syndicaux à faire preuve de la plus grande vigilance, et à nous contacter, ainsi que leur Syndicat Départemental, en cas de doute sur un projet d'accord.**

5) FICHES MÉTIERS

Les fiches métiers existantes ont été retravaillées afin d'être mises à jour.

Elles concernent les diplômes suivants : Diplôme d'État d'Auxiliaire de Vie Sociale, Diplôme d'État Aide Médico-Pédagogique, Diplôme d'État Assistant Educatif et Social, Diplôme d'Etat Technicien(e) de l'Intervention Sociale et Familiale, Diplôme d'Etat Aide-Soignant, Infirmier(e) Diplômé d'État, Infirmier(e) Diplômé d'État coordinateur-trice et responsable de secteur.

Elles sont destinées à être distribuées dans les forums, à Pôle Emploi... afin de faire connaître les métiers du secteur.

Notre délégation FNAS FO a travaillé à la mise à jour de ces fiches. Pour autant nous savons l'impact limité que cela peut avoir sur la visibilité de nos métiers. Même les plus belles fiches métiers ne pourront rien apporter face au manque de reconnaissance accordé aux salariés et aux associations du secteur de l'aide à domicile.

6) FIN DE L'OPPOSABILITÉ

Le Projet de Loi de Financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2018 prévoit la suppression de l'opposabilité des conventions collectives aux financeurs des établissements sociaux et médico-sociaux signataires d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM), visée aux articles L. 313-12 ou L. 313-12-2 du Code de l'action sociale et des familles.

Désormais, c'est le budget attribué à la structure dans le CPOM qui déterminera ce qu'il est possible de financer, et si un avenant améliorant des dispositions conventionnelles est signé, il ne s'appliquerait que si le financement le permet.

Il s'agit d'une mesure terrible pour les salariés dans cette période d'austérité aggravée, en particulier pour les Conseils Départementaux, principaux financeurs du secteur.

La FNAS FO est très inquiète sur ce sujet qui touche particulièrement le secteur sanitaire et social. Lire le communiqué de la Fédération Nationale de l'Action Sociale disponible sur le site de la FNAS www.fnasfo.fr « **NON À LA SUPPRESSION DE L'OPPOSABILITÉ DE TOUS LES ACCORDS NÉGOCIÉS** ».

7) CLASSIFICATIONS

Notre délégation FNAS FO ne participe pas activement aux débats.

Notre position n'a pas changé, nous revendiquons toujours une classification suivant des critères objectifs :

- l'ancienneté car tous les ans nous développons notre expérience et enrichissons notre savoir-faire ;**
- le diplôme, qui permet de classer objectivement le salarié dans une grille de salaire, est un gage d'égalité entre salariés ;**
- la hausse des coefficients des grilles de classifications pour que tous les salariés soient payés au dessus du SMIC + 20 % (revendication du congrès de la POMMERAYE octobre 2017)**

Paris, le 20 novembre 2017

Pour la délégation FO : Hervé LE MARQUAND, Isabelle ROUDIL