



# COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CMP BAASSD 19 décembre 2017

## UNE PRIME « EXCEPTIONNELLE » À LA HAUTEUR DU MÉPRIS QUE NOUS TÉMOIGNENT LES FINANCEURS ET LES EMPLOYEURS.

### COMMISSION MIXTE PARITAIRE

Branche  
Aide  
Accompagnement  
Soins  
Services  
Domicile

#### Ordre du jour :

1. Politique salariale
2. Composition des CPREFP/CPNEFP
3. Classification et rémunération
4. Mise à jour de la liste des diplômés
5. Les fonds sociaux
6. Action de communication de Branche
7. Ordre Public Conventionnel
8. Épargne salariale

### 1. Politique salariale

Après le refus d'agrément de la valeur du point à 5,403 €, l'USB a retenu l'idée de la CFDT d'une prime, afin de ne pas perdre le montant restant de l'enveloppe budgétaire allouée par le ministère, en début d'année 2017. Cette prime « exceptionnelle » d'un montant de quelques maigres euros affiche clairement le mépris des financeurs. Pour preuve, **une salariée au SMIC et à temps plein a pour salaire** :  $1480.30 \times 12 = 17\,763.60$  € salaire brut annuel ;  
 $17\,763.60 \times 0,11 \%$  (Montant de la prime) = 19.54 € soit **1.63 € de prime par mois.**

**Pour FO cette proposition faite par l'USB, va dans le sens des financeurs. C'est dégradant, méprisant, voire insultant.**

**Puisque les employeurs veulent faire passer un message « politique » au ministère, notre délégation FO présente une proposition d'avenant d'augmentation de la valeur du point à 6.57, correspondant à notre position du Congrès Fédéral de la POMMERAYE d'octobre 2016, SMIC + 20 %. À vouloir faire passer un message, autant qu'il soit à la hauteur des besoins salariaux des salariés du secteur de l'aide à domicile.**

L'augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2018 (9.88 €) augmente le nombre de coefficients sous le SMIC dans nos grilles de salaires, pour les catégories A et B. **Pour être payé au-dessus du SMIC, il faut avoir 10 ans d'ancienneté en catégorie A et 7 ans d'ancienneté en catégorie B.** Ce qui veut dire que la salariée, classée en catégorie A, ne voit **aucune augmentation de salaire, si ce n'est celle du SMIC, pendant 10 ans.** Elle ne bénéficie d'aucune reconnaissance financière de son ancienneté, qui contribue au développement de ses compétences, et donc de la qualité du service rendu.

**Sans revalorisation de la valeur du point, l'augmentation seule du SMIC, entraine un tassement des écarts entre les catégories d'emplois.** Dans cette situation, pourquoi vouloir continuer à diplômé ? Les salariés devront accepter les contraintes du métier sans avoir un salaire plus élevé que les non diplômés ! Et le message politique dit « il faut que les jeunes soient diplômés ». Mais quelle reconnaissance des diplômés ?

***L'avenant est mis à la signature. FO ne sera pas signataire pour les motifs mis en évidence ci-dessus.***

## **2. Composition des CPREFP/CPNEFP**

Les employeurs se servent de la représentativité pour diviser au sein de la commission. Les employeurs nous imposent ce qu'ils ne veulent pas subir !

Les commissions fonctionnaient avec 2 représentants par organisations syndicales et un nombre équivalent de sièges côté employeurs. Nous étions 5 organisations syndicales soit, 10 sièges et autant côté employeurs.

Aujourd'hui, après la disparition de 2 organisations syndicales, l'USB, la CFDT et la CGT nous imposent un avenant modifiant la répartition des sièges dans l'instance. Leur proposition d'avenant est d'attribuer 3 sièges à la CFDT, 3 à la CGT et 2 à FO.

**Pour notre délégation, cet avenant affiche clairement l'intention de supprimer la pluralité des échanges, en limitant la parole à sa plus simple expression** : les employeurs d'un côté et un seul syndicat de salariés de l'autre.

**Pour FO**, cela augure de la médiocrité de contenu dans les débats pour le secteur de l'aide à domicile. Comment une seule organisation syndicale, qui est plus la CFDT, peut-elle valablement défendre les intérêts de tous les salariés ? Quelles perspectives de choix s'offriront aux salariés ?

***L'avenant est mis à la signature. Nous ne serons pas signataires pour les raisons évoquées ci-dessus.***

## **3. Classification et système de rémunération**

**Pour FO la reconnaissance des diplômes est primordiale, car elle détermine la classification dans une grille de rémunération.**

Nous faisons remarquer, sur les documents présentés, que les critères manquent de précisions et semblent ne pas avoir été mesurés d'après des données objectives, alors même que les employeurs s'en réclament. **Notre délégation** questionne l'USB sur le nombre d'heures de formations suivies pour changer d'échelons. **Autre remarque de notre part** : le tutorat, qui est une condition pour progresser d'un échelon, concerne seulement 5 salariés sur 100 (source Rapport de Branche 2016). Quel salarié pourra évoluer dans ces conditions ?

Malgré la récurrence de nos demandes, les employeurs sont dans l'incapacité de nous fournir des données chiffrées qui nous permettraient de mesurer les impacts et les conséquences de cette nouvelle « classification et rémunération ».

## **4. Mise à jour de la liste des diplômes reconnus par la Branche**

Sous de faux prétextes, les employeurs souhaitent intégrer de nouveaux diplômes dans la liste de ceux existants actuellement dans la convention collective. **Notre délégation** ne peut s'empêcher de se questionner sur la démarche de l'USB, au regard du choix des diplômes et de leurs classements dans les emplois repères. En effet, l'intégration de diplômes d'un niveau IV (Bac Professionnel) et III (Bac + 2-3) dans la grille de classification à la catégorie B (niveau V) nous interroge.

**Notre délégation** ne peut s'empêcher de faire le rapprochement avec le travail sur les « classification et rémunération » engagé par l'USB. **Pour nous** il vise la disparition du « diplôme » pour aller vers une classification « au niveau » et/ou « au critère de compétence fixé par l'employeur ».

Ces échanges nous ont amenés à réfléchir sur la situation des salariés d'établissements (Foyer d'hébergement pour adultes en situation de Handicap) soumis à la CCNT BAASSD. Ces Éducateurs spécialisés, ou moniteurs éducateurs seraient dans ce cas de figure classés et rémunérés en catégorie B, alors qu'aujourd'hui le diplôme d'État d'éducateur jeunes enfants est classé en Catégorie E.

## 5. Les fonds sociaux

Ces fonds sociaux sont sous-utilisés. Les partenaires sociaux décident de mettre en place un outil facilitant leurs utilisations.

Pour rappel ces fonds servent à prendre en charge la part non remboursée par la sécurité sociale et la mutuelle. **Rapprocher-vous de vos délégués syndicaux FO, qui ont les informations pour l'utiliser.**

## 6. Action de Communication de la Branche

La Branche n'a pas eu de retour aux demandes d'aides financières. Les partenaires sociaux ont rédigé le cahier des charges pour la réalisation de cette action. Le choix est fait d'axer la communication sur des supports vidéo via les réseaux sociaux.

**FO fait remarquer que la meilleure communication de Branche passerait par une revalorisation de la valeur du point ainsi qu'une amélioration des conditions de travail des salariées.**

## 7. Ordre Public Conventionnel

L'USB propose un avenant afin de verrouiller les domaines prévus par l'ordonnance MACRON n°1 et éviter aux associations de négocier des accords d'entreprise défavorables à ce qui existe dans la convention collective.

***L'avenant est mis à la signature. FO ne le signera pas parce que nous sommes en vacances.***

## 8. Épargne salariale

La loi impose une négociation sur ce thème. Le financement alloué à notre secteur ne nous permet pas de poursuivre la discussion et donc met un terme rapide à la négociation.

Retrouver tous les précédents CR, les documents en lien avec l'actualité du secteur ou les outils dans l'atelier du militant sur notre site : [www.fnasfo.fr](http://www.fnasfo.fr)

Paris, le 12 janvier 2018

**Pour la délégation FO :** Geneviève DEBILLIERS, Hervé LE MARQUAND,  
Isabelle ROUDIL