



# COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CPPNI BAASSD 25 janvier 2018

## ENCORE UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION MIXTE ET D'INTERPRÉTATION BIEN PEU RÉJOUISSANTE.

### COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION

Branche  
Aide  
Accompagnement  
Soins  
Services  
Domicile

#### Ordre du jour :

- 1) Composition des CPREFF/CPNEFF
- 2) Classification et système de rémunération
- 3) Mise à jour de la liste des diplômes reconnus par la branche
- 4) Les fonds sociaux
- 5) Action de communication de la branche
- 6) Baluchonnage/relayage

Plusieurs litiges passent en Commission d'Interprétation ce jour, **dont deux dossiers portés par FO**, et particulièrement celui d'un employeur qui pense pouvoir sanctionner un salarié lorsqu'il refuse plus de 4 fois de répondre favorablement à une demande de changement de planning dans un délai inférieur à 4 jours...

C'est un comble !!! Dans la convention collective, l'article 36 TITRE V prévoit une contrepartie à la dérogation du Code du travail. En effet, ce dernier n'autorise pas une modification de planning dans un délai inférieur à 7 jours. Ceci est une dérogation au Code du travail, Article L3121-44, qui devrait accorder au salarié en contrepartie, une journée de repos par année : cet employeur veut en faire une sanction !!! Les employeurs ne semblaient pas trop enclins à aller dans notre sens, et **FO** a donc prévenu que si les choses devaient rester en l'état, à savoir transformer une contrepartie potentielle (très minime) en sanction possible, nous ferions une campagne d'information très large pour inviter les salariés à ne plus jamais accepter de modification de planning dans un délai inférieur à 4 jours ! Cette question sera donc réétudiée lors de la prochaine Commission d'Interprétation.

#### 1. **Composition des CPREFF<sup>1</sup>**

Le dernier arrêté de représentativité ayant mis à l'écart des négociations les syndicats CFE-CGC et CFTC, les employeurs veulent revoir la composition des CPRE-FP, car selon l'écriture actuelle, il n'y aurait plus assez de « places » pour leurs fédérations respectives, composantes de l'USB. En effet, les CPRE-FP sont composées de 2 représentants par organisation syndicale de salariés (donc 6 : 2 FO, 2 CGT et 2 CFTD) et autant de représentants des fédérations employeurs, donc seulement 6 aussi, mais il y a 4 fédérations employeurs. Comment couper 6 places en 4 ?

La solution trouvée est de proposer d'ajouter 2 sièges par collègue dans les CPRE-FP et donc : 2 FO, 3 CGT et 3 CFTD !!! Afin que les employeurs puissent tous garder 2 sièges par fédération patronale !

<sup>1</sup> CPRE-FP : Commission Paritaire Régionale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle.

**Notre délégation proposait** 12 sièges par collège, puis ensuite 9, mais cela n'a pas été retenu.

Cela ne dérangeait pas les employeurs lorsqu'il y avait 5 organisations syndicales de salariés, ils avaient 10 sièges pour 4 fédérations d'employeurs !!!

**À noter :** la CGT est d'accord avec l'USB<sup>2</sup> pour obtenir 3 sièges, et ne nous en accorder que 2. La CFDT aimerait répartir la totalité des sièges à la représentativité, ce qui ferait 4 sièges pour eux, 3 pour la CGT et 1 seul pour FO. La CGT est signataire de cet avenant, nous ne pouvons qu'en prendre acte et indiquer que, si employeurs et CFDT-CGT voulaient se priver de notre participation dans cette instance qui est plutôt consensuelle et qui devrait proposer des actions en faveur de l'intérêt des salariés, c'était leur affaire et bien dommageable.

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

Nous attendons toujours le document de travail des employeurs qui n'avancent pas beaucoup sur le sujet. Cela ne nous dérange pas outre mesure, mais laisse penser que ce qui sera proposé ne permettra pas aux salariés d'avoir de meilleures conditions de travail, ni une rémunération à hauteur de nos attentes.

**Nous revendiquons toujours** une réelle politique salariale en augmentant la valeur du point de manière significative (SMIC + 20 %). Modifier les classifications ne sert à rien si c'est juste pour mettre les salariés dans des cases. Et en tout état de cause, **FO défendra un système** de classification fondé sur la reconnaissance des qualifications, l'égalité de traitement pour des titres ou diplômes de même niveau. **Notre délégation combattra l'introduction** de la notion de « compétence » dans la grille salariale, ainsi que tous les éléments complémentaires de rémunérations basés sur des critères subjectifs, évalués par les seuls employeurs.

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

Les employeurs parlent de « toilettage » pour justifier les modifications apportées dans leur proposition d'avenant. En effet, ils intégreraient certains diplômes qui n'étaient pas listés dans la convention pour permettre aux employeurs d'embaucher des salariés en catégorie B, même si ceux-ci ont un diplôme de niveau supérieur (Moniteur Éducateur, Éducateur spécialisés...). Pour les employeurs, c'est un point positif, car si l'on ne modifie pas cela, ces salariés pourront être embauchés en catégorie A !!!

Et pourquoi ne pas inventer une catégorie avant « la catégorie A » pendant qu'on y est !!! De toute façon, catégorie A ou B, les salariés sont payés au SMIC pendant au moins 7 ans... car les coefficients prévus dans les grilles de calcul du salaire sont en dessous du SMIC.

---

<sup>2</sup> 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)

**Notre délégation** fait aussi entendre son désaccord sur le fait de différencier les titulaires du DEAES (Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social) selon leur spécialisation. L'USB propose de classer les salariés titulaires du DEAES spécialité « accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire » en catégorie B et les titulaires du DEAES spécialité « accompagnement de la vie à domicile » en catégorie C.

**Nous revendiquons : à diplôme de niveau équivalent, classement équivalent !**

#### **4. Les fonds sociaux**

Nous nous sommes tous mis d'accord pour que l'OCIRP gère le fonds social du régime de prévoyance de la Branche. On déplore une méconnaissance de ce dispositif d'aide qui peut apporter une aide financière afin d'atténuer le reste à charge. Ce fonds est sous utilisé par les salariés de la Branche qui, de fait, ne font pas de démarche pour l'utiliser.

Pour la prochaine CPPNI, nous demandons à l'OCIRP de travailler sur 2 axes retenus :

- une action collective : les Troubles Musculo-Squelettiques par l'éventualité de permettre aux salariés de plus de 50 ans d'avoir accès à un bilan ostéopathie.
- une action individuelle : l'aide aux familles en ciblant la possibilité de financer une aide pour la garde d'enfants par exemple.

**Pour notre délégation**, ce fonds doit servir aux salariés et nous sommes favorables à la mise en place de ces actions. Il reste cependant à définir dans quelle mesure (nombre de séances), et sur quels critères (quels professionnels) lors de nos prochains rendez-vous.

#### **5. Action de communication de la Branche**

Le cahier des charges est envoyé et mis en ligne. Plusieurs cabinets ont demandé à connaître le budget possible pour cette campagne de communication. Nous attendons maintenant le retour des cabinets experts intéressés par ce travail.

#### **6. Baluchonnage/relayage**

L'USB a demandé à un expert (Mr Alain KOSKAS) de travailler sur le sujet pour mesurer les impacts d'un tel dispositif. Elle n'a, à ce jour, aucun retour et remet ce point à l'ordre du jour d'une prochaine réunion

**Pour rappel** : le baluchonnage consiste, comme cela se passe déjà dans certains établissements, à travailler 24h sur 24h pendant plusieurs jours consécutifs sans pause, à devoir se lever la nuit si besoin et enchaîner la journée suivante... Les salariés font leur valise (d'où le baluchon...) pour aller au travail puis pour retourner à leur domicile et ainsi de suite.

**Pour notre délégation FO**, il n'est pas entendable de laisser mettre en place une organisation du travail qui déroge au Code du travail notamment sur le temps de repos quotidien, le repos hebdomadaire, l'amplitude de

travail..... !!! (cf. tract « Non au balluchonnage ! » sur le site [www.fnasfo.fr](http://www.fnasfo.fr)  
<https://www.fnasfo.fr/wp-content/uploads/2017/12/communiqué-non-au-baluchonnage-pour-le-retrait-de-l'article-29-06-12-17-1.pdf>).

En toute fin de réunion, l'USB nous indique le changement de méthode de calcul du Glissement Vieillesse Technicité (GVT - l'ancienneté des salariés) à savoir 0.34 % au lieu de 0,48 % qui est calculé maintenant en valeur (en Euros) et plus en points. Cela pourrait sembler une bonne nouvelle, dans la mesure où il resterait de plus grosses miettes à distribuer aux salariés pour une augmentation de la valeur du point, mais attendons d'abord la Conférence Salariale du 23 février prochain pour savoir ce que les services du Ministère proposeront comme augmentation de financement.

Paris, le 9 février 2018

**Pour la délégation FO** : Alexandra BATALLER, Geneviève DEBILLIERS, Eric DENISET, Hervé LE MARQUAND, Isabelle ROUDIL