



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CPPNI BAASSD 7 MARS 2018

DES MOYENS TOUJOURS AUSSI MISÉRABLES DANS L'AIDE À DOMICILE

1) POLITIQUE SALARIALE

Lors de la conférence salariale du 23 février 2018, le ministère a annoncé une augmentation du financement des structures de 1 %.

Cette « enveloppe » comporte le GVT (Glissement Vieillesse et Technicité), c'est-à-dire l'augmentation de la masse salariale globale liée à l'ancienneté (vieillesse) et à l'acquisition de diplôme (Technicité), et représente 0.34 % de cette dotation.

En clair, dans le secteur de l'aide à domicile, nos salaires augmentent « mécaniquement » pour 2 raisons :

- parce que notre coefficient augmente **avec l'ancienneté acquise**
- parce que nous obtenons des diplômes, reconnus par l'employeur.

L'USB¹ pense proposer un avenant pour augmenter la valeur du point, soit de +0.66 % au 1^{er} janvier 2018, soit de +0.88 au 1^{er} avril 2018, ce qui sur l'année revient à la même augmentation en masse. Cependant, l'augmentation pour les années à venir sera différente selon que le point sera augmenté de +0,66 % ou de +0,88 %. Les employeurs n'ayant pas de mandat, ce point sera remis à l'ordre du jour de la prochaine CPPNI du mois de mai.

Notre délégation revendique toujours une politique salariale bien plus ambitieuse. Une enveloppe de 0.66 % d'augmentation de la valeur du point pour négocier est bien loin du rattrapage perdu depuis des années pour sortir les premiers coefficients du SMIC. Avec leurs propositions, l'USB laisse encore les 7 premiers coefficients en catégorie A et les 6 premiers en catégorie B sous le SMIC.

Nous rappelons la position de FO qui se situe à hauteur du SMIC + 20% dès le 1^{er} coefficient de la Convention Collective. Notre proposition d'avenant se fera sur cette base. Les salariés du secteur doivent obtenir la reconnaissance qui leur est due.

COMMISSION MIXTE PARITAIRE

Branche
Aide
Accompagnement
Soins
Services
Domicile

Ordre du jour :

- 1) Politique salariale
- 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) Questions diverses

¹ 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).

2) CLASSIFICATION ET SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION

L'USB nous propose un document de travail. Elle intègre une différence de classification et donc de salaire en fonction de la spécialité du DEAES suivie par le salarié.

Nous constatons dans ce document qu'en plus de vouloir faire disparaître les diplômes au profit des compétences, il reste beaucoup trop de critères subjectifs, laissés au seul pouvoir de décision des employeurs. Nous risquons de voir des glissements de tâches et de qualification avec un tel système de classification.

Pour FO, cette négociation autour d'une nouvelle « classification et rémunération » nous éloigne de la priorité pour les salariés du secteur. Nous réclamons la réévaluation des grilles de rémunération de la CCN BAASSD afin de faire passer, a minima, tous les coefficients au-dessus du SMIC.

3) MISE À JOUR DE LA LISTE DES DIPLÔMES RECONNUS PAR LA BRANCHE

Les employeurs maintiennent leur proposition d'intégrer les nouveaux diplômes, notamment le DEAES, dans différentes catégories, selon la spécialité obtenue.

Pour FO, quelle que soit la spécialité suivie en formation de DEAES, le salarié doit être classé au même niveau, aucune différence ne doit être faite !!!

De plus dans ce document, les salariés comme les Educateurs Spécialisés, par exemple, seraient classés en A, au motif qu'ils n'auraient pas toutes les compétences requises.

Pour FO, la reconnaissance du diplôme doit être opposable à l'employeur ! Dans cet avenant, la volonté des employeurs est de casser le cadre égalitaire et national des diplômes.

Nos inquiétudes lors de la mise en place du DEAES favorisant la mobilité professionnelle se concrétisent aujourd'hui à la lecture de cet avenant. La reconnaissance du niveau de diplôme n'existe pas. Les 3 spécialités du DEAES cantonnent le salarié dans la spécialité qu'il a obtenue. Nous constatons que l'USB ne classe pas toutes les spécialités du DEAES dans la même catégorie. Les employeurs ne reconnaissent que les spécialités « domicile » et « structures » malgré le diplôme d'État composé d'un socle commun (70 %) de formation et d'une spécialité (30 %), refusant ainsi que les détenteurs de la mention « accompagnement à la vie scolaire » soient reconnus au même niveau.

FO dénonce la casse des diplômes, la mise en place de toute discrimination.

Avenant mis à la signature. FO ne sera pas signataire pour les raisons ci-dessus.

4) LES FONDS SOCIAUX DE BRANCHE

L'OCIRP² nous présente un projet de gestion du fonds social du régime de la prévoyance. La Branche recherche des offres de services qui répondront aux besoins des salariés. Des actions sur les Troubles Musculosquelettiques, sur les suites d'hospitalisation, sur des aides au transport sont privilégiées. Des études et chiffrages restent à faire.

Ce fonds social est inutilisé par les salariés principalement parce qu'ils ignorent son existence. Contactez-nous si vous souhaitez des renseignements sur son utilisation.

Pour notre délégation le manque évident de communication sur ce fonds social démontre le peu d'intérêt porté aux difficultés rencontrées par salariés.

5) ACTION DE COMMUNICATION DE LA BRANCHE

Le cabinet retenu pour ce travail est « EN PERSONNE ». L'offre présentée est de proposer une campagne de communication radio sur une semaine puis dans les journaux, les réseaux sociaux... Un groupe de travail est prévu le 21 mars 2018 pour finaliser le contenu des publications. L'idée de cette campagne de communication est de faire connaître l'aide à domicile et de pouvoir recruter, car beaucoup de postes sont disponibles.

Notre délégation est dubitative sur l'effet que cette communication aura. En effet, ce n'est pas le travail qui manque, mais plutôt de bonnes conditions de travail et de rémunération : ce qui est plutôt repoussant qu'attrayant dans l'état actuel !!!

6) QUESTIONS DIVERSES

Notre délégation demande que soit portée à l'ordre du jour de la prochaine CPPNI la question de la prise en charge de tous les frais inhérents à l'exécution de la mission des salariés.

Nous annonçons qu'il nous semble aussi nécessaire d'ouvrir au plus tôt une nouvelle négociation sur la Formation Professionnelle Continue afin d'anticiper les changements à venir, et d'ainsi tout faire pour préserver au maximum les droits des salariés dans le cadre de la promotion sociale.

Paris, le 27 mars 2018

**Délégation FO : Alexandra BATALLER, Geneviève DEBILLIERS,
Éric DENISET, Hervé LE MARQUAND**

² OCIRP : Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance