



# Bientôt un salaire basé SUR des critères subjectifs

**COMPTE-RENDU  
CONVENTIONNEL  
CPPNI BAASSD  
20 MARS 2019**

COMMISSION  
PARITAIRE  
PERMANENTE DE  
NEGOCIATION ET  
D'INTERPRETATION

Branche  
Aide  
Accompagnement  
Soins  
Services  
Domicile

## Ordre du jour :

- 1) Classification et système de rémunération.
- 2) Mise à jour du Titre II.
- 3) Point sur la réforme de la formation professionnelle
- 4) Politique Salariale
- 5) Questions diverses

## 1. Classification et système de rémunération.

Ce sujet est à l'ordre du jour depuis plus de 2 ans. L'USB a fait une nouvelle proposition avec quelques éléments chiffrés.

Ce projet d'avenant supprime les grilles et salaires actuellement sous le SMIC. Les employeurs proposent un salaire de base à 2 % au-dessus du SMIC. À ce salaire de base, peuvent s'ajouter des ECR (Éléments Complémentaires de Rémunération). Ce nouveau dispositif laisse la possibilité à l'employeur d'augmenter la rémunération de certains salariés selon son bon vouloir. En effet, apparaissent dans le calcul du salaire des critères subjectifs comme la disponibilité, les horaires atypiques, le glissement de tâches... Dans le même temps, la reconnaissance des diplômes et de l'ancienneté disparaît.

Pour notre délégation, cette proposition est bien en dessous de notre revendication de fixer le premier salaire de la convention collective à SMIC + 20 %.

Nous réclamons le maintien de la reconnaissance automatique du DEAES, pour conserver le diplôme phare de notre secteur. Nous exposons également nos inquiétudes concernant la subjectivité des ECR et la flexibilité de la rémunération. En effet, les salaires vont varier d'un mois sur l'autre suivant que vous réalisez des activités qui peuvent vous octroyer des ECR ponctuels (public particulier, horaires atypiques...)

## 2. Mise à jour du Titre II de la Convention Collective.

Dans le préambule de leur proposition d'avenant, les employeurs disent partager la volonté de renforcer la qualité du dialogue social au niveau national comme au niveau des structures de la Branche.

Leur texte reprend les nouvelles dispositions légales : pas de CSSCT (qui remplace le CHSCT) dans les entreprises de moins de 300 salariés ; pas de participation des suppléants aux réunions de CSE. Seule la possibilité de mettre en place un CSE à partir de 7 salariés est maintenue dans leur projet.

Notre délégation fait remarquer aux employeurs qu'ils ne peuvent pas écrire qu'ils veulent un dialogue social de qualité alors que rien dans leur projet d'avenant ne vient le démontrer !

## 3. Point sur la réforme de la formation professionnelle

La réforme de la formation professionnelle suit son cours. Les OPCO<sup>1</sup> ne sont pas encore opérationnels.

<sup>1</sup> OPCO : Opérateur de Compétence remplace les OPCA

Dans ce contexte notre délégation signe un avenant permettant de débloquer les fonds de la formation afin que les salariés du secteur puissent continuer à suivre des formations. **Pour FO la formation professionnelle est un droit qui doit être utilisé et accessible à tous.**

#### 4. Politique salariale

Suite à notre opposition commune, avec la CGT, concernant l'avenant 39, l'USB a fait une recommandation patronale. Cette recommandation reprend les dispositions de l'avenant 39 et modifie la répartition de la cotisation complémentaire santé. La part employeur monte à 58 % et de la part salarié descend à 42 %. Cela permet d'utiliser le maigre reste de l'enveloppe allouée par la DGCS en 2018 soit 0.17 %. Cette recommandation ne sera applicable qu'après son agrément toujours en attente.

La même proposition est annoncée pour utiliser le même reliquat de 0,17 % en 2019. L'USB envisage donc, si leur recommandation est agréée, de modifier à nouveau la répartition à 66 % pour l'employeur et 34 % pour le salarié.

**Pour FO, cela est consternant. Ces propositions ne sont pas dignes d'une réelle politique salariale, les salariés sont méprisés. Notre délégation annonce qu'elle aura une position cohérente et s'opposera à nouveau à une telle proposition.** Si les employeurs acceptent une prise en charge à 100 % de la cotisation, nous ne signerons pas l'avenant, mais nous ne nous opposerons pas. **Même avec une prise en charge totale de la cotisation complémentaire santé, il ne faut pas oublier que le montant payé par l'employeur s'ajoute à notre net imposable.** À ce rythme, pour arriver à 100 % de la mutuelle prise en charge par l'employeur, il faut attendre encore 5 ans, sans aucune augmentation de la valeur du point.

**FO est attachée à la Sécurité Sociale qui permet à tous de se soigner suivant ses besoins et de cotiser selon ses moyens.**

#### 5. Questions diverses

- **Baluchonnage** : l'ADMR annonce qu'ils ont une dizaine de structures qui sont rentrées dans le dispositif d'expérimentation du relayage. Certains employeurs pensent qu'il vaut mieux participer à cette expérimentation afin d'avoir un maximum d'éléments d'évaluation du dispositif. **Notre délégation** attend les premiers retours de cette expérimentation. **Nous savons que la dérèglementation des temps de travail prévu dans cette expérimentation va contribuer à la dégradation des conditions de travail et donc détériorer l'état de santé des salariés.**
- **Fonds Social** : l'OCIRP, l'organisme qui gère le fonds social, nous fait un point d'étape sur sa mise en place. Depuis janvier 2019, 43 demandes de dossiers ont été reçues.

**N'hésitez pas à solliciter le fonds d'action sociale via le site de la branche, [www.aideadomicile-labranche.fr](http://www.aideadomicile-labranche.fr) Cliquer sur l'onglet santé et ensuite le fonds social pour voir le catalogue des offres.. En cas de problème d'inscription, contactez nous !**

Paris, le 8 avril 2019

**Pour la délégation FO** : Alexandra BATALLER, Geneviève DEBILLIERS, Sandra DATO, Isabelle ROUDIL, Hervé LE MARQUAND.