



L'USB ne lâche rien...

**COMPTE-RENDU
CONVENTIONNEL
CPPNI BAASSD
3 septembre 2019**

1. Classification et système de rémunération.

Depuis plusieurs mois, ce point est à l'ordre du jour. L'objectif des employeurs est de modifier totalement le système actuel de classification et de rémunération prévu dans la convention collective BAASSD. En effet, ils veulent valoriser les compétences des salariés, supprimer l'augmentation de salaire liée à l'ancienneté, faire disparaître l'automatisme de reconnaissance des diplômes nationaux.

Les différents emplois ne sont plus positionnés en 3 filières (intervention, Administratif/Services généraux, Encadrement/Direction), mais en 2 (Filière Intervention, Filière Support).

Nous ne trouvons plus de catégories d'emplois (A, B, C, D, E, F, G, H, I), mais des niveaux (1 et 2).

Dans chaque niveau les salariés évoluent par échelons (1, 2 et 3). La progression d'échelon se fait soit par la durée d'ancienneté dans l'emploi (48 mois) soit par la formation (durée et contenus à déterminer) pour le passage de l'échelon 1 à l'échelon 2.

Le passage de l'échelon 2 à l'échelon 3 se fera soit, par la formation (durée et contenu à déterminer) soit par l'appréciation de l'encadrement parfois les deux seront nécessaires.

Leur nouveau système de rémunération prévoit un salaire « de base » auquel s'ajoutent « des Éléments Complémentaires de Rémunération (ECR) ». Ces ECR sont calculés à partir de % d'un salaire de base (différents suivant les niveaux). Les employeurs retirent l'ancienneté du taux horaire. Cela se traduit par l'apparition d'un ECR « ancienneté » qui ne s'appliquera qu'à partir de la 5^{ème} année. Il augmente de 2 % tous les 5 ans pour plafonner à 10 % après 25 ans d'ancienneté.

Une question reste sans réponse concernant l'application des ECR aux salariés à temps partiel majoritaires dans notre Branche. D'après nos calculs, basés sur les chiffres fournis récemment par les employeurs, l'ECR ancienneté représente 59 € par mois pour un salaire à temps plein. Ce montant sera-t-il proratisé pour les salariés à temps partiel ?

**COMMISSION
PARITAIRE
PERMANENTE DE
NÉGOCIATION ET
D'INTERPRÉTATION**

**Branche
Aide
Accompagnement
Soins
Services
Domicile**

Ordre du jour :

1. Classification et système de rémunération.
2. Politique salariale
3. Mise à jour du Titre II.
4. Formation professionnelle

Pour notre délégation, il n'est pas possible de demander à des salariés sans expérience et sans diplôme de réaliser des actes essentiels de la vie quotidienne. Cela nous conduit tous, à l'obligation de travailler les dimanches et jours fériés. Aujourd'hui, la convention collective ne prévoit l'exercice de ces actes uniquement que par des salariées diplômées.

Sachant que, dans leur projet, les interventions des dimanches et jours fériés font l'objet d'un ECR « horaires atypiques » qui n'a pas été revalorisé et reste à une majoration de 45 % du taux horaire.

Nous refusons fermement le glissement de tâches organisé et voulu par les employeurs ainsi que l'absence de reconnaissance salariale des contraintes liées à ces interventions.

Nous proposons à l'USB une majoration de 100 % du travail des dimanches et jours fériés afin de reconnaître la pénibilité et les contraintes du travail.

Au-delà du fait que le salaire de base serait légèrement au-dessus du SMIC (+ 2 %) en 2020, nous constatons à la lecture de leur document qu'il sera rapidement rattrapé par la hausse régulière du SMIC. Cela va se traduire par un maintien de nos rémunérations de base au niveau du SMIC durant de nombreuses années voir durant toute notre carrière.

Nous continuons de revendiquer une réelle revalorisation salariale des métiers de la Branche avec un salaire de base à SMIC +20 %.

Le passage de l'échelon 2 à l'échelon 3 reste basé sur des critères subjectifs. En effet, si la salariée ne peut pas atteindre le nombre d'heures de formation nécessaire au passage à l'échelon 3, le dispositif prévoit qu'une évaluation faite par son responsable hiérarchique lui permettra ce passage.

Pour notre délégation ces critères sont subjectifs et vont entrainer des discriminations entre les salariées, sans oublier la situation particulière des Déléguées Syndicales et des élues siégeant au CSE.

2. Politique salariale.

L'USB réfléchit à la façon d'utiliser les 0,17 % de reliquat de l'enveloppe de 2019. Elle revient aujourd'hui avec 2 des 3 propositions déjà présentées lors de la précédente réunion. Les employeurs ont compris que s'ils décidaient de modifier à nouveau la répartition de la cotisation de la complémentaire santé, nous ferions opposition majoritaire avec la CGT. Ils reconnaissent que la recommandation patronale n'est pas une solution à renouveler.

Ils rappellent leur proposition de modifier la cotisation prévoyance concernant l'invalidité. La baisse du montant (0.45 % part salarié actuelle) sera tellement minime qu'elle sera invisible pour les salariés. Quant à leur projet d'injecter cette somme dans la formation professionnelle, même résultat ! D'autant plus que la récente réforme de la formation engendre des coûts de gestion des fonds supplémentaires. Et les 0.17 % serviront alors à amoindrir ces frais !

Pour notre délégation, ces propositions ne sont pas de réelles négociations de politique salariale. FO demande une réelle augmentation de la valeur du point. Nous trouvons cela méprisant pour les salariés. Un reliquat de 0.17 % sur 1 % alloué à la politique salariale, est-ce là tout ce que valent les salariés du secteur ?

3. Mise à jour du Titre II de la convention collective : les relations collectives.

Ce texte améliore les dispositions légales à la marge sans dépasser ce qui est prévu dans la CCN BAASSD actuelle. L'USB prétend vouloir un dialogue social de qualité au niveau national comme dans les associations sans mettre de moyens. Pas de prise en compte des suppléants dans les réunions obligatoires, pas d'amélioration du nombre d'heures de délégation pour les élus, pas de prise en compte de la santé des salariés en refusant de mettre en place une Commission Santé et Sécurité dans les associations dès 50 salariés. L'USB s'accommode très bien de la loi et des ordonnances MACRON et réduit le droit à sa plus simple expression.

Notre délégation, devant ce refus d'amélioration du Titre II et donc des articles en lien avec les droits des Instances Représentatives du Personnel ne sera pas signataire de cet avenant.

4. Formation Professionnelle

Suite à la réforme de la formation professionnelle avec la mise en œuvre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, il est nécessaire d'apporter des modifications au Titre VI de la convention collective. La disparition des OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé), la disparition du D.I.F., les nouveaux dispositifs de la formation par l'alternance, l'apparition des OPCO (Opérateur de Compétence), la transformation du CPF (Compte Personnel de Formation) en Euros et plus en Heures, le plan de formation qui devient le plan de développement des compétences... Tout cela nécessite donc un travail de relecture et de mise à jour.

Comme nous pouvions nous y attendre, cette 1^{ère} proposition de l'USB n'améliore pas le droit légal, mais notre délégation va faire des propositions d'amélioration pour la prochaine réunion.

Pour FO la formation professionnelle est un droit qui doit rester accessible à tous. Les coûts des formations doivent être pris en charge en totalité et permettre aux salariés de réaliser leurs projets professionnels.

Paris, le 16 septembre 2019

Pour la délégation FO : Alexandra BATALLER, Geneviève DEBILLIERS, Anne GODART, Isabelle ROUDIL, Hervé LE MARQUAND.