



PROJET

avenant emplois et rémunérations

19 déc 2019 et 30 janv. 2020

Les ordres du jour des CPPNI sont principalement consacrés à la négociation autour du projet d'avenant concernant les systèmes de classification et de rémunération dans le Titre III de notre convention collective.

En novembre, lors de notre rencontre avec les employeurs de l'USB, à leur demande, nous avons rappelé nos revendications FO : **un vrai salaire pour un vrai métier**. Nous leur avons dit que la reconnaissance des salariés ne passera que par une augmentation des salaires via une augmentation de la valeur du point à 6.66 €. Nous avons également rappelé notre attachement :

- aux diplômes nationaux qui permettent une égalité de traitement pour tous les salariés du secteur quelque soit le lieu géographique d'intervention,
- à l'ancienneté, avec une reconnaissance de l'expérience acquise par son travail, tous les ans avec un déroulé de carrière sur 30 ans,
- à l'accès à la formation professionnelle accessible à tous et particulièrement pour les salariés les moins qualifiés.

A chacune des 2 commissions paritaires suivantes, l'ordre du jour est essentiellement consacré à la révision du système de classification et de rémunération. Notre Délégation s'est attachée à trouver et à négocier les points négatifs contenus dans les différents documents.

Un nouveau système de positionnement des emplois remplacera celui de l'article 3 Titre IV de la Convention Collective Nationale :

		Filière intervention			Filière support		
		Employé.e	Technicien.ne / Agent.e de Maîtrise	Cadre	Employé.e	Technicien.ne / Agent.e de Maîtrise	Cadre
EMPLOIS	DEGRÉ 1	Agent.e à domicile Agent.e polyvalent.e Employé.e à domicile Garde d'enfant	TISF Technicien.ne de l'intervention Moniteur Educateur	Psychologue	Agent.e/ employé.e de bureau Agent.e/ employé.e d'entretien	Secrétaire de direction Assistant.e technique Secrétaire médical.e Assistant.e de responsable de secteur	Cadre administratif ou technique Cadre de secteur ou de proximité Coordinateur.trice de service de soins Responsable de service Responsable d'entité Responsable qualité Chef.fe de service
	DEGRÉ 2	AVS AMP Aide Soignant.e Auxiliaire de puériculture	Infirmier.e Chargé.e d'évaluation Educateur.rice Jeunes Enfants Ergothérapeute Délégué.e à la tutelle Médiateur.rice familial.e Podologue /Pédicure Diététicien.ne Psychomotricien Educateur.rice spécialisé.e	Médecin Sage-femme	Secrétaire Aide comptable Hôte.sse d'accueil Technicien.ne téléalarme	Assistant.e de Direction Chargé.e de développement Comptable Formateur Responsable de secteur Conseiller.e technique Accompagnant.e de proximité Qualiticien.ne	Directeur.rice de Fédération départ Directeur.rice d'entité Directeur de service Directeur Général d'entité Médecin coordonnateur

Dans ce projet, la classification se fait selon 2 catégories dans chacune 2 degrés et 3 échelons dans chaque degré :

Filière Intervention					
Employé.e		Technicien.ne - agent.e de maîtrise		Cadre	
Degré 1	Degré 2	Degré 1	Degré 2	Degré 1	Degré 2
Echelon 1	Echelon 1	Echelon 1	Echelon 1	Echelon 1	Echelon 1
Echelon 2	Echelon 2	Echelon 2	Echelon 2	Echelon 2	Echelon 2
Echelon 3	Echelon 3	Echelon 3	Echelon 3	Echelon 3	Echelon 3

La même progression de carrière s'appliquera à la filière support.

Le salaire de base représente le salaire minimum du salarié, **auquel s'ajoutent éventuellement des ECR** (Eléments Complémentaires de Rémunération).

Le point positif dans la proposition faite par l'USB est que **tous les salariés seront rémunérés au-dessus du SMIC**. Aujourd'hui, suite à l'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier dernier, les 17 premiers coefficients en catégorie A et les 9 premiers en catégorie B sont classés sous le SMIC.

En préambule de la dernière réunion, nous avons lu une déclaration pour dénoncer cette situation inacceptable et réclamer le déblocage des financements à hauteur des besoins dans notre secteur. Vous retrouvez cette déclaration sur notre site www.fnasfo.fr .

Le travail de Notre Délégation FO, aujourd'hui, est de limiter la casse du droit des salariés du secteur, et d'essayer de voir dans le détail où se cache la perte de droit.

Dans les commissions paritaires de novembre et de décembre, nous avons travaillé sur des propositions de calcul de salaire différentes de celles proposées en janvier. La méthode d'un salaire de base auquel s'ajoutent des pourcentages de ce salaire pour calculer le montant des ECR (Eléments Complémentaires de Rémunération) est abandonnée car trop compliquée à mettre en place. En effet, le salaire de base est différent suivant la catégorie, le degré ou l'échelon dans lequel nous sommes classés (intervention, support). Ce calcul est encore plus compliqué s'il varie suivant qu'il soit question de l'ECR « diplôme », de l'ECR « ancienneté » ou de l'ECR « dimanche et jour férié »...

Dans le texte présenté début février par l'USB, réapparaissent une valeur du point et des coefficients pour calculer les montants des salaires de base. Donc, dans le dernier projet d'avenant, retour aux coefficients que nous multiplierons par une valeur de point !

Ce changement ou plutôt le retour de cette méthode de calcul doit aboutir au montant de salaire de base que les employeurs ont précédemment proposé en €.

Voilà leur proposition pour le personnel d'intervention :

Valeur du point à 5,50 €			
<i>Coefficients</i>	285	298	318
<i>Salaire de Base</i>	1550 €	1625 €	1861 €

Pour comparaison :

Valeur du point actuelle 5,38 €			
<i>Coefficients</i>	270	274	278
<i>Salaire de Base</i>	1452 €	1474 €	1495 €

Notre Délégation a réussi à **faire baisser les seuils du nombre d'heures de formation** afin de s'approcher de la réalité suivie par les personnels. L'enjeu était important car en atteignant ce nombre d'heures de formation cela permet aux salariés de progresser plus rapidement dans la grille de rémunération et d'augmenter leur salaire.

Nous avons proposé de demander à UNIFORMATION de nous fournir des données sur les durées moyennes annuelles de formations. Nous avons sondé quelques camarades FO du secteur pour avoir des données concrètes à apporter en CPPNI. Nous avons demandé aux employeurs de se baser sur ces données.

Notre Délégation s'est attachée à demander **la suppression systématique de la subjectivité partout où elle était présente.**

Pour changer d'échelon, des entretiens avec un supérieur hiérarchique sont prévus. Ils doivent être objectifs. Ils ne doivent pas laisser de place à des traitements à « la tête du salarié », car de ces évaluations vont dépendre les progressions d'échelons et donc de rémunération. Les employeurs s'engagent à la demande des organisations syndicales à rédiger une grille d'évaluation dans un guide paritaire d'application de ce futur avenant.

Notre Délégation lutte contre le glissement de tâches et refuse de signer si les employeurs maintiennent la réalisation d'actes essentiels dès l'embauche. Pour FO, un salarié non diplômé et non qualifié ne peut pas réaliser **des actes essentiels, dès son embauche.** Une Aide à Domicile ne peut pas être « *en phase d'appropriation des activités de base de l'emploi* », être rémunérée au plus bas de la grille de classification et dans le même temps exercer des actes essentiels comme l'aide à la toilette ou l'aide à la prise de repas. Nous sommes opposés au glissement de tâches. Nous remettons ce point à la négociation.

❖ Dans les **ECR (Éléments Complémentaires de Rémunération) pérennes et personnels :**

1. **L'ECR lié au Diplôme ou au titre professionnel.** Il sera versé tous les mois. Le salarié titulaire d'un diplôme reconnu dans la Branche de l'Aide à Domicile obtient un ECR. La liste des qualifications concernées est mentionnée dans le projet d'avenant. Notre Délégation a veillé à ne pas verrouiller cette liste afin de ne pas sanctionner un salarié titulaire d'un diplôme auquel nous n'avons pas pensé. Notre Délégation a rappelé notre attachement aux diplômes nationaux qui permettent une égalité de classement et une égalité de salaire quels que soit le lieu de travail en France.
2. **L'ECR ancienneté** viendra compléter le salaire tous les 5 ans avec une progression allant de 2 % après 5 ans, jusqu'à 20 % après 30 ans d'ancienneté. Notre Délégation a proposé une reconnaissance plus importante de l'ancienneté. Nous avons soulevé la problématique des départs de salariés, qualifiés et expérimentés, directement liés aux faibles rémunérations, aux coûts des frais professionnels non pris en charge par les employeurs sans oublier la dégradation continue due aux conditions de travail et de son organisation.

ancienneté dans la Branche de l'Aide à Domicile	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	30 ans
% du salaire de base à ajouter	2 %	4 %	8 %	12 %	16 %	20 %

❖ Les **ECR ponctuels et transverses liés à l'organisation du travail.**

1. **L'ECR travail dimanche et jour férié est ponctuel** car lié à l'organisation du travail. La majoration de notre salaire reste la même à savoir 45 %. L'ECR sera versé mensuellement sur la période de réalisation de la mission. Notre Délégation s'est vue opposer un refus à un doublement du taux horaire du salarié intervenant les dimanches et jours fériés. La pénibilité des tournées de fin de semaine n'a pas été entendue.

2. L'ECR **Astreinte**

Il est **légèrement majoré** par rapport à notre indemnisation actuelle :

	Astreinte non fractionnée	Astreinte fractionnée
Jours ouvrables	8 soit +1 point	10 soit + 2 points
Dimanche et jour férié	10 soit +2 points	12 soit + 3 points

3. L'ECR **travail de nuit**. La salariée obtiendra **une majoration de salaire de 5 % de son taux horaire** à laquelle **s'ajoutera le droit au repos compensateur** actuellement prévu dans la Convention Collective, **de 5 % du temps travaillé pendant la plage horaire de nuit** comprise entre 22 h et 7 h.
4. L'ECR **accompagnement de salariés ou de stagiaires / tutorat / maître d'apprentissage**. Versement d'un ECR de 7 points pour un tuteur et d'un ECR de 11 points pour un maître d'apprentissage.
5. Les ECR **complémentaire de rémunération spécifique aux Cadres**. Pour la filière support les primes actuellement prévues dans la convention collective sont transformées en ECR avec majoration. Notre Délégation constate que des efforts sont faits en reconnaissance salariale également pour les cadres.

Nous tenons à vous rappeler que ce n'est encore qu'un projet d'avenant. Même si nous avons avancé sur son contenu rien n'est applicable à ce jour dans cet état.

Même si l'USB souhaite que ce nouveau dispositif de classification et de rémunération s'applique au 1^{er} janvier 2021, rien n'est moins sûr.

L'avenant doit passer à l'agrément et à l'extension ensuite.

Au regard du montant que va représenter l'évolution des salaires, les pouvoirs politiques vont-ils débloquer les moyens à sa mise en place ?

Vont-ils refuser l'agrément ?

Vont-ils demander un échelonnement de sa mise en place sur plusieurs années ?

Affaire à suivre...

Paris, le 10 février 2020

Pour la délégation FO : Geneviève DEBILLIERS, Isabelle KNOCKAERT, Isabelle ROUDIL