

### 1. Actualité COVID 19

Les partenaires sociaux continuent de se réunir toutes les semaines pour partager les informations et faire des remontées de terrain.

Les masques sont maintenant disponibles, mais avec des incertitudes quant aux quantités disponibles. Les réseaux de distribution passent aujourd'hui par les ARS et les centres hospitaliers, pour le secteur de l'aide à domicile.

La prise en charge à domicile de personnes contaminées sortant d'hospitalisation semble se développer sur le terrain. Les aides à domicile qui n'interviennent pas dans le soin médical, découvrent de nouveaux EPI (Équipement de Protection Individuel) et leurs protocoles d'utilisation. **Notre délégation relève la nécessité de connaître les bons gestes pour les utiliser correctement, car notre santé en dépend.**

À ce sujet, des modules de formation sont en cours d'élaboration, en version formation individuelle à distance, via des groupes virtuels sur internet. Le montage financier et la prise en charge par l'OPCO sont en cours de discussion au sein de la CPNEFP.

Pour FO, la formation à distance n'est pas la meilleure méthode pédagogique particulièrement pour notre secteur. Au quotidien, les intervenantes à domicile sont seules et les sessions de formation sont des moments favorisant la cohésion d'équipe. Toutefois, au regard de l'urgence dans laquelle les aides à domicile sont placées, le recours à ce dispositif permettra de répondre rapidement aux besoins des salariés d'apprendre à utiliser les outils de protection mis à notre disposition. Rapidement, la formation « en présence physique » dans les structures devra être mise en place pour permettre à tous les salariés de pouvoir maîtriser les gestes, même ceux et celles qui ne sont pas équipés d'ordinateur ou de connexion internet.

**Le déconfinement approche, mais aucune visibilité sur l'accès au test de dépistage pour les salariés ni pour les usagers.**

**Pour rappel : l'absence de moyens de protection garantissant votre sécurité entraîne un droit de retrait. De votre santé dépend votre vie.**

Les organisations de travail mises en place dans les associations, pour limiter la propagation du virus, varient d'une structure à l'autre et les modifications de planning, en dehors de tout respect des délais de prévenance, sont fréquentes.

**Pour rappel la convention collective est applicable même en période de crise sanitaire et réclamer son application est votre droit.**

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

**Branche  
Aide  
Accompagnement  
Soins  
Services  
Domicile**

Ordre du jour :

1. Actualité COVID 19
2. Politique Salariale
3. Prévoyance

Le chômage partiel est fréquemment utilisé malgré le maintien des dotations sur les heures APA et PCH. Le financement des heures CARSAT est également maintenu. Ces services-là représentent, généralement, la grande majorité des interventions à domicile et le recours au chômage partiel n'est donc pas compréhensible sur ces interventions.

**Pour info : demandez-nous le modèle d'accord d'entreprise pour entrer en négociation sur le maintien de salaire à 100 % pour tous les salariés, en chômage partiel.**

Notre délégation évoque des inquiétudes quant à la sortie du confinement. En effet, les salariées en charge d'enfant se questionnent sur l'articulation possible entre leur temps de travail et l'accueil à l'école, qui risque d'être partiel. Les conséquences sur l'articulation vie personnelle et vie professionnelle se posent. Les employeurs précisent que des adaptations de plannings auront lieu pour répondre à ces problématiques.

Un autre questionnement tourne autour des compteurs de modulation. L'avis d'interprétation 41-2020, signé à l'unanimité par les partenaires sociaux répond à un éclaircissement de l'articulation de la modulation et du chômage partiel. Nous constatons cependant une portée limitée auprès des DIRECCTE. En effet, chaque Unité Territoriale a des exigences différentes auprès des associations. La rédaction d'un courrier paritaire à l'attention de la DGT est proposée. Chaque organisation va se tourner vers ses instances pour en discuter.

Cet accord de modulation montre encore une fois ses effets pervers. Les salariés voient leur compteur de modulation positif compenser la baisse d'activité liée à la crise sanitaire du COVID 19. Cette situation **exceptionnelle** n'a rien à voir avec un fonctionnement classique de l'accord. Et pourtant, certains employeurs n'hésitent pas !

## 2. Politique salariale

Comme le montant de l'enveloppe allouée à notre secteur ne sera pas suffisant pour couvrir le coût de la mise en application de l'avenant 43 portant sur les emplois et les rémunérations, actuellement en cours d'agrément, les employeurs proposent aux partenaires sociaux une augmentation de la valeur du point à 5.50 € comme point d'étape, cette augmentation étant déjà prévue dans l'avenant 43.

**FO ne sera pas signataire de cet avenant même si nous avons signé l'avenant 43 qui prévoit une valeur du point à 5,50 €. En effet, la seule augmentation de la valeur du point de 2.5 % ne sort pas toutes les grilles de sous le SMIC. Encore 8 coefficients en catégorie A et 7 en catégorie B seront classés en dessous.** De plus, rien ne présage du sort qui va être réservé à l'avenant en cours d'agrément vu le contexte actuel. La présence, le professionnalisme des salariés sur le terrain tout au long de la période de crise feront-ils pencher la balance vers la reconnaissance salariale, ou au contraire la crise financière va-t-elle envoyer notre demande aux oubliettes ?

Pour notre délégation, après les belles paroles entendues tout au long de ces dernières semaines, des actes doivent suivre. Pour la reconnaissance de l'activité portée à bout de bras par les aides à domicile dans des conditions de sécurité plus que condamnable parfois, pour la reconnaissance de cet isolement dans les interventions alors même que le contexte est déjà très anxiogène, pour la qualité du lien social maintenu avec les usagers, pour la reconnaissance du secteur, malmené depuis de trop nombreuses années. **FO exige des moyens à hauteur des besoins pour les salariés de l'Aide à Domicile.**

Une discussion a lieu autour de la prime allouée aux soignants dont parle le gouvernement. Les employeurs disent réclamer au ministère la même prime pour le secteur de l'Aide à Domicile. Ils mettent en avant la continuité de service et la reconnaissance des métiers « indispensables » qui n'ont jamais cessé de travailler. L'USB réclame une prise en charge financière par l'État (et pas par les Conseils Départementaux) pour une égalité de traitement partout sur le territoire.

Pour notre délégation au-delà d'une éventuelle prime, dont le montant ne compensera jamais nos revendications salariales, la réclamer au même titre que les soignants et pour tous les salariés de l'Aide à Domicile est une bonne démarche.

### 3. Prévoyance

Voilà 3 semaines que des réunions en visioconférence et que des courriers sont échangés avec les assureurs du régime prévoyance de la Branche de l'Aide à Domicile. Dans notre précédent compte rendu, nous vous expliquions que les assureurs refusaient la prise en charge des arrêts de travail liés au COVID 19, tels que les arrêts « garde d'enfants » ou « isolement » subits par les salariées suite à la fermeture des écoles ou en raison de leur état de santé.

Notre délégation exige la prise en charge de la période de carence et la suppression du critère d'ancienneté de 6 mois obligatoire. L'indemnisation au titre du maintien de salaire doit être appliquée tel que prévu dans le contrat du régime de prévoyance.

Les assureurs ont, finalement, débloqué une enveloppe de 20 M € pour prendre en charge le coût du maintien de salaire prévu dans la convention collective. La bonne nouvelle est que ce « geste commercial » ne viendra pas impacter le régime de prévoyance. Les sommes allouées ne viendront pas creuser le déficit de notre contrat et cela ne se répercutera pas sur le montant de notre future cotisation. Les assureurs acceptent de faire « un geste solidaire » plus ou moins élevé suivant les différents assureurs (AG2R, MALAKOFF MÉDÉRIC, MUTEX/AESIO/CHORUM, CNP), avec lesquels nous avons signé le régime de prévoyance.

Les organisations syndicales ont refusé la proposition des assureurs d'utiliser notre fonds social de Branche. Pour notre délégation ces fonds ne doivent pas venir rembourser une garantie qui est assurée par les employeurs comme vous le montre le tableau ci-dessous.

Extrait de la CCNT BAASSD – Titre VII – Article 11.3 au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Garanties payées par	Employeur	Salarié	TOTAL
Maintien du revenu (avec 16 % charge patronale)	1,36		1,36 %
Incapacité		1,02 %	1,02 %
Invalidité	1,32 %	0,32 %	1,64 %
Décès	0,26 %		0,26 %
Rente Éducation	0,08 %		0,08 %
Maintien garantie décès	0,02 %		0,02 %
Mutualisation (passif)	0,03 %		0,03 %
Total	2,94 %	1,34 %	4,41 %
Portabilité	0,20	0,09	0,29

Paris, 05 mai 2020

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