

Aucune éclaircie à l'horizon

1. Actualité du secteur :

La vaccination occupe l'actualité. L'USB nous informe qu'elle peine à se mettre en place dans notre secteur. Les employeurs relèvent une hétérogénéité entre les départements : 20 centres de vaccination peuvent être ouverts dans un département alors que dans un autre, seulement 3. La prise de rendez-vous se complique. Les quantités disponibles de vaccins sont également problématiques. Les centres de vaccination ne répondent pas ou demandent de rappeler ultérieurement. Les employeurs sont en attente d'un protocole de vaccination et d'outils de communication pour informer les salariés. Ils soulèvent la problématique des personnes âgées qui doivent se déplacer pour se faire vacciner, alors que pour les plus fragiles (GIR 1¹ et 2²) cela n'est pas possible. Dans le Tarn, le Conseil Départemental a octroyé 1h supplémentaire aux bénéficiaires de l'APA³ pour qu'ils puissent aller se faire vacciner.

La situation sanitaire vient compliquer encore plus les recrutements. L'USB⁴ lance une campagne de recrutement pour sensibiliser sur ce problème. Ils communiqueront auprès du grand public via la presse quotidienne régionale et les réseaux sociaux. Ils ciblent également les parlementaires (Députés et Sénateurs) pour les sensibiliser à la nécessité de la mise en place d'une loi Grand Age.

Le contexte sanitaire étant ce qu'il est, les réunions programmées dans les instances de la Branche se poursuivront en visio jusqu'à la fin du printemps prochain.

2. Avenant 1 à l'avenant 43 :

Les employeurs mentionnent dans l'avenant 1 à l'avenant 43-2020 une entrée en vigueur au 1^{er} Octobre 2021. Nous rappelons notre position qui est partagée par la CGT. Nos deux organisations syndicales revendiquent une entrée en vigueur immédiate à savoir au 1^{er} Janvier 2021.

¹ Le **Gir 1** regroupe les personnes âgées confinées au lit ou au fauteuil, dont les fonctions mentales sont gravement altérées et qui nécessitent la présence continue d'intervenants.

² Le **Gir 2** réunit les personnes dont Les fonctions mentales ne sont pas complètement altérées mais elle nécessite une aide pour la plupart des activités quotidiennes.

³ Allocation Personnalisée d'Autonomie

⁴ 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)

Branche
Aide
Accompagnement
Soins
Services
Domicile

Ordre du jour :

1. Actualité du secteur
2. Avenant à l'avenant 43 et courrier paritaire
3. Prévoyance
4. Formation Professionnelle
5. Titre II
6. Nouvelles Technologies Information et de Communication
7. EDEC Métiers du grand Age et de l'Autonomie

Nous avons opposé un refus de nous associer à un courrier à destination des ministères suite au refus d'agrément de l'avenant 43-2020. Le contenu de ce courrier, écrit juste après la notification du refus d'agrément, n'était plus d'actualité.

En effet, l'USB nous propose un avenant 1 à l'avenant 43-2020 dans lequel l'application de la nouvelle classification entrerait en vigueur au 1^{er} octobre 2021.

Pour notre délégation, signer un tel courrier est incohérent avec notre revendication. Nous réclamons une application au 1^{er} janvier 2021.

Face à notre refus ainsi qu'à celui de la CGT, l'USB propose la rédaction d'un autre courrier si la CFDT le signe.

Pour FO, les augmentations de salaires ne doivent plus être reportées. La situation est critique. Suite à l'augmentation du SMIC à 10.25 €, ce 1^{er} janvier dernier, ce sont à nouveau 14 coefficients en catégorie A et 8 en catégorie B qui se retrouvent sous le SMIC.

Rien ne nous assure que cet avenant sera agréé et mis en œuvre en Octobre 2021. Nous savons pertinemment ce que donnent les promesses du gouvernement : nous l'avons vu avec la prime, nous l'avons vu avec l'avenant 44 qui n'est pas appliqué partout. Les salariés de l'Aide à Domicile méritent le respect !

3. Prévoyance :

Comme nous vous l'avons annoncé lors du compte-rendu du 14 janvier 2021, l'USB propose la signature d'un avenant augmentant les cotisations et baissant certaines garanties que nous ne pouvons accepter.

Pour rappel : une baisse de la rente en cas d'invalidité 2^{ème} catégorie (qui passe de 75 % à 70 % du salaire brut de référence), une augmentation du taux de cotisation de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation du risque incapacité temporaire de travail (qui passe de 1.02 % à 1.06 %), une augmentation de la cotisation invalidité (qui passe de 0.32 % à 0.33 %) mettra les salariés déjà pénalisés par l'accident ou la maladie, un peu plus dans la précarité. D'autre part, les assureurs n'ont pas encore chiffré le surcoût de dépenses liés à la crise sanitaire. Il est fort probable que celui-ci entraîne un déséquilibre supplémentaire du régime. Cela risque donc d'amener les assureurs à demander de nouvelles augmentations de cotisations, peut-être même de nouvelles diminutions de prestations.

FO ne sera pas signataire d'un tel avenant : nous revendiquons une amélioration des conditions de travail, un véritable effort des employeurs pour réduire la sinistralité, ce qui, forcément, aurait un impact positif sur l'équilibre du régime. On peut aisément imaginer que si les salariés n'étaient pas aussi épuisés et stressés, ils tomberaient moins malades, se blesseraient moins, les arrêts de travail diminueraient. Forcément, les assureurs auraient moins de dépenses, le régime serait donc moins en danger...

4. Avenant Formation professionnelle Titre VI

FO avait fait une proposition d'amélioration de la rémunération des apprentis à la dernière CPPNI. Les employeurs y avaient vu un certain intérêt. L'USB annonce qu'elle ne ferme pas la porte à cette proposition, mais que pour l'instant, elle ne modifiera pas sa proposition de texte.

Nous confirmons que nous ne serons pas signataires de cet avenant.

La révision du titre VI est sans ambition, aucune avancée pour les salariés. Eh oui ! **Cet avenant ne fait que reprendre les dispositions déjà prévues dans la loi. Par exemple, le texte prévoit que** « *Tout salarié non qualifié devra se voir proposer une action de formation professionnalisante ou diplômante liée à l'emploi dans un délai maximum de trois ans suivant son embauche sous réserve de possibilités de financement suffisant* ». Il est donc très facile de comprendre pourquoi plus loin, on trouvera que le Compte Personnel de Formation (CPF) peut être mobilisé par le salarié en co-construction avec l'employeur. Les structures sont seulement « *encouragées, incitées* » à mettre en œuvre certaines pratiques. Dommage qu'il n'y ait pas davantage d'obligations pour les employeurs.

Irons-nous jusqu'à faire le lien avec l'avenant 43 ? Les salariés qui voudront évoluer rapidement seront-ils obligés d'utiliser leur CPF ? On voit bien que le texte le prévoit déjà... voilà les raisons pour lesquelles nous ne pouvons signer cet avenant.

5. Titre II

Les négociations sont terminées concernant la révision du titre II. Un avenant est mis à la signature.

FO ne sera pas signataire d'une proposition qui crée des distinctions entre organisations syndicales. Dans la convention collective, l'article 15.1 Titre II prévoit que le nombre de représentants est équivalent côté employeurs et côté salariés. Or la mesure de la représentativité réalisée en 2017 a vu la disparition de deux organisations syndicales dans la Branche de l'Aide à Domicile. Les employeurs n'ont pas voulu augmenter le nombre de représentation de leur côté à 9 ! La CFDT et la CGT ont donc validé la répartition des 8 sièges (nombre équivalent côté salariés et côté employeurs) en proposant 3 sièges pour chacun d'eux et seulement 2 sièges pour nous !! La majorité l'a emporté !

6. NTIC

Un groupe de travail est mis en place pour travailler le sujet des nouvelles technologies et leur impact. Notre délégation va travailler sur cette thématique. En effet, l'arrivée du numérique et particulièrement des téléphones professionnels a fortement dégradé les conditions de travail des personnels d'intervention, mais également celles des personnels administratifs. La modification intempestive des plannings dans le plus grand mépris des délais de prévenance en est un des exemples le plus visible.

7. EDEC

L'Engagement pour le Développement de l'Emploi et des Compétences du Grand Age et de l'Autonomie a pour but de rendre plus attractifs les métiers en lien avec les secteurs des personnes âgées, des personnes en situation de handicap, des personnes fragilisées. Pour cela, la DGEFP⁵ a réuni les Commissions Paritaires Emploi et Formation Professionnelle de 5 Branches pour travailler à la construction entre autres, de passerelles entre diplômes de façon à faciliter les évolutions professionnelles. Mais, en cours de travaux, certaines Branches ont annoncé qu'elles ne souhaitent plus travailler sur les projets de l'EDEC⁶. Ces désengagements faisant peser sur notre Branche des coûts supplémentaires, la CPNEFP⁷ a suspendu ses travaux. La CPPNI a donc rappelé la suspension de tout engagement en attendant la confirmation des positions des autres Branches. Cela modifie l'investissement financier et la finalité des actions proposées.

⁵ Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

⁶ Engagement Développement et Compétence

⁷ Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

L'USB est favorable à la poursuite des discussions et fera une proposition dans un mail adressé à la CPNE pour qu'elle reprenne les discussions, mais sur d'autres bases qui seront définies lors de prochaines CPNEFP et en fonction des échanges qui auront lieu avec la DGEFP.

Notre délégation ne partage pas cette position et ne croit pas que la BAD détienne le pouvoir face au ministère ! Nous restons convaincus que le gouvernement instrumentalise les partenaires sociaux à ses propres fins et restons dans l'inconnu quant au(x) bénéfice(s) réel(s) pour les salariés ?

Paris, le 05 février 2021

Pour la délégation : Geneviève Debilliers, Isabelle Knockaert, Isabelle ROUDIL