



COMPTE-RENDU  
CONVENTIONNEL  
CPPNI BAASSD  
05 NOVEMBRE 2021

# L'avenant 43-2020

## Application loyale remise en cause

Branche  
Aide  
Accompagnement  
Soins  
Services  
Domicile

### Ordre du jour :

1. Actualité
2. Politique Salariale
3. Avenant 43
4. Égalité Homme-Femme
5. Organisation du travail

### 1- Actualité

L'USB ne nous apprend rien de plus que ce que les médias diffusent à longueur de temps : le secteur petite enfance va probablement être concerné par l'obligation vaccinale, un décret est attendu à ce sujet, le vaccin contre la grippe est simplement recommandé pour les aides à domicile. Les employeurs s'interrogent sur la situation des salariés dont le contrat est suspendu pour non-vaccination. Elle ne peut durer éternellement.

Ils constatent que les abandons de poste se poursuivent... Ils pensent que c'est pour avoir droit au chômage !!

Dans les faits : ils constatent mais ne proposent RIEN pour améliorer la situation.

**Pour FO, face au manque de personnel supplémentaire, l'inquiétude se porte vers les conditions de travail des salariés qui restent en poste. Avec l'avenant 43-2020 qui peine à s'appliquer, beaucoup de salariés sont extrêmement déçus par leur reclassement. Il est encore à craindre une aggravation du manque de personnel. La soi-disant attractivité apportée par l'avenant 43-2020 ne portera jamais ses fruits en matière de recrutement dans les conditions actuelles !**

### 2- Point Politique Salariale

Le 1<sup>er</sup> octobre, l'avenant 43-2020 est entré en application en même temps que le SMIC augmentait de 2.2 %, renvoyant ainsi immédiatement le Degré 1 Echelon 1 sous le SMIC. Immédiatement, notre organisation syndicale a fait une proposition d'avenant à la hausse de la valeur du point. Les autres organisations ont fait chacune la leur.

Les employeurs nous informent qu'ils sont entrain de poser des jalons auprès du ministère. Ils veulent faire une proposition de changement de coefficient et de valeur du point pour laisser une marge et ne pas retomber sous le SMIC à la prochaine augmentation. **C'est une priorité !**

Ils nous disent que c'est une priorité mais aucune proposition chiffrée n'est faite. Toutes les Organisations Syndicales ont présenté leur projet d'avenant et eux attendent !!! Ils attendent de connaître le montant de l'augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier, ils attendent de connaître le montant de l'enveloppe allouée au secteur en 2022... ils attendent les résultats de leurs calculs afin de voir comment répartir l'augmentation : sur les coefficients ? sur la valeur du point ? sur les deux ?

L'USB prend son temps et en attendant, c'est nous qui nous asseyons sur la reconnaissance !!! Comme pour le report de la date d'application de l'avenant 43-2020, nous auto-finançons nos salaires avec des délais de réflexion qui n'en finissent jamais.

Nous voilà à nouveau dans la même configuration qu'avant l'avenant 43-2020.

Aujourd'hui, la nouvelle classification (ambitieuse et historique d'après les employeurs et le gouvernement) prévoit une rémunération dans le 1<sup>er</sup> échelon sous le SMIC. Inadmissible pour FO qui a signé cet avenant parce que tous les personnels obtenaient une rémunération supérieure au SMIC.

Pour FO, il y a urgence à augmenter la valeur du point.

Dans ces conditions quel est l'avenir pour les professionnels de la Branche de l'Aide à domicile ?

### 3-Point Avenant 43

L'USB fait le constat que les positions des Conseils Départementaux sont hétérogènes : certains ne se sont pas encore prononcés concernant le financement de l'avenant 43-2020, d'autres veulent augmenter toutes les structures de leur département, qu'elles appliquent ou pas l'avenant 43-2020, ce qui dilue l'enveloppe qui devrait être allouée à celles relevant de la BAD. Certains départements refusent de financer la partie « enfance ». Dans ces conditions, les employeurs annoncent que certaines associations ne pourront pas tenir jusqu'en janvier 2022. L'USB fait remarquer que le ministère, comme il s'y était engagé, intervient pour débloquer certaines situations complexes dans des départements.

Pour FO, l'application de l'avenant 43-2020 s'impose aux employeurs et son financement aux Conseils Départementaux. Le décret relatif à l'aide financière versée aux départements a été publié le 8 septembre 2021. De plus, la Caisse Nationale de la Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) a publié un vademécum à l'attention des départements pour les accompagner dans l'application de l'avenant 43-2020.

Pour notre délégation, les salariés du secteur n'ont pas à subir ces discussions politiques et financières alors que nous continuons à exercer nos métiers, dans des conditions de plus en plus dégradées.

Les organisations syndicales font part de difficultés et de pratiques surprenantes qui sont faites de l'application de l'avenant 43-2020 dans les structures. L'USB répond que ce sont des erreurs, que les délais ont été courts.

Notre délégation se questionne quant aux nombreux motifs de contestation qui nous parviennent. Nous constatons que les fédérations nationales d'employeurs donnent à leurs employeurs adhérents, des « conseils » d'application qui n'ont jamais été évoqués autour de la table des négociations.

Par exemple, une application du reclassement des personnels sur les 2 années à venir. Il n'en a jamais été question, le reclassement est effectif au 1<sup>er</sup> octobre 2021.

Notre délégation est sollicitée par des salariés révélant des applications, que nous pouvons qualifier de « farfelues ». En témoignent, des reprises d'ancienneté ou des diplômes qui ne correspondent pas à la réalité acquise par le salarié.

Des remises de notification de reclassement sans autre forme de discussion que la signature du document « remis en main propre » à l'agence ou au siège de l'association.

Des missions réalisées non prises en compte et un sous-reclassement évident, sans possibilité proposée d'en discuter ou d'avoir un entretien d'évaluation !

La suppression dans le reclassement d'avantages acquis comme une ancienneté plus favorable prenant en compte une expérience antérieure...

Les employeurs justifient toutes ces erreurs par un délai trop court pour préparer la reclassification. De qui se moque-t-on ? Des organisations syndicales ? Des salariés ?

Alors que le contenu de l'avenant est disponible depuis le 26 février 2020, que nombre d'associations ont demandé aux salariés de remplir des fiches préparatoires à la mise en œuvre de la nouvelle classification dès le mois de mai 2021, qu'en suivant il était annoncé qu'aucun salarié ne serait reclassé en échelon 3, que les plannings des salariés pouvant prétendre au degré 2 échelon 3 ont été modifiés pour des missions essentiellement centrées sur l'entretien du domicile 3 mois avant la mise en place de l'avenant, les employeurs voudraient nous faire croire qu'ils n'ont pas eu le temps de s'organiser ?!

Ils ont organisé le sous-reclassement de bon nombre de salariés.

Notre délégation constate que le sous-reclassement des salariés a été organisé et dénonce cette mise en place déloyale de l'avenant 43.

#### 4-Point avenant égalité Homme-Femme

La CPPNI est au début de ses réflexions sur le sujet. L'Union Nationale ADMR partage un constat de l'augmentation de la proportion des hommes dans les effectifs pour 5 départements. La proportion des 18/20 ans, dans la pyramide des âges, augmente également.

La délégation FO apportera des revendications au projet d'avenant qui sera proposé.

Nous nous questionnons sur la faisabilité de l'ouverture de nos métiers aux hommes au regard du paysage sinistré que nous venons de dresser.

Que les salariés de notre secteur soient tout simplement mieux payés serait déjà un élément essentiel qui répondrait à « l'attractivité » des métiers tant pour les hommes que pour les femmes.

#### 5-Point organisation du travail

L'USB propose de traiter l'organisation du travail en 3 négociations distinctes : temps de travail, modulation et planification.

Pour la partie planification, elle souhaite attendre la fin des travaux de l'ANACT sur l'impact des nouvelles technologies.

Notre délégation a déjà travaillé sur le Titre V de la convention collective lors de plusieurs visio.

L'organisation du travail est le chantier majeur et prioritaire des négociations à venir.

Si rien n'est fait, le secteur disparaîtra faute de main d'œuvre. En effet, plus personne ne veut venir travailler dans l'aide à domicile (cf. difficulté de recrutement). Ceux et celles qui sont en poste grossissent les statistiques de Branche maladie de la Sécurité Sociale (cf. taux de sinistralité).

Quel accompagnement se dessine pour les « usagers » de demain ? Sachant que le gouvernement actuel fait le choix d'enterrer la loi autonomie grand-âge, - révélateur de l'absence d'intérêt pour les personnes fragiles - alors qu'émerge l'idée d'une « grande sécu » ayant pour objectif « la mesure » des dépenses sans rapport avec les besoins de la population... tout cela fait réfléchir sur la société en général et notre secteur en particulier.

Pour la délégation,  
Geneviève DEBILLIERS, Isabelle KNOCKAERT et Isabelle ROUDIL