



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CPPNI BAASSD 14 DECEMBRE 2021

COMMISSION
PARITAIRE
PERMANENTE DE
NÉGOCIATION ET
D'INTERPRETATION

14 décembre 2021

Branche
Aide
Accompagnement
Soins
Services
Domicile

Ordre du jour :

1. Actualité
2. Politique Salariale
3. Suivi Avenant 43
4. Accord de méthode organisation du temps de travail.
5. Égalité Homme-Femme
6. Rapport de Branche

FO exige une juste

application de l'avenant 43-2020

1- Actualité

Pour notre délégation les conséquences du contexte sanitaire s'aggravent. Les décisions politiques ne mettent pas de moyens financiers supplémentaires au secteur médical et médico-social, bien au contraire. Les hôpitaux sont toujours en tension alors que les milliards € sont là !

L'USB nous dit se conformer aux préconisations de l'État en incitant les salariés à effectuer leur dose de rappel. Les employeurs ne savent toujours pas s'il y a maintien de la couverture prévoyance/santé pour les salariés dont le contrat est suspendu.

Concernant les garanties des régimes de prévoyance et complémentaires santé.

Lors du dernier Conseil Fédéral de la FNAS FO, début décembre un partenaire assureur (APICIL) nous a précisé - *pour les cas de suspension du contrat de travail, pour les salariés ne justifiant pas d'un schéma vaccinal* - que la loi du 5 août 2021 mentionne :

- le maintien des garanties,
- les cotisations sont dues dans les mêmes conditions qu'un salarié au travail.

Les assureurs sont dans l'attente de textes règlementaires qui viendront préciser les choses, mais à ce jour la loi dit :

- le paiement des cotisations obligatoires
- le maintien du financement (employeur/salarié) comme si le salarié était en activité
- l'entreprise paye l'intégralité de la cotisation à l'assureur et se débrouille pour récupérer la part salariale

2- Point Politique Salariale

Comme vous le savez au 1^{er} octobre, le SMIC augmentait de 2.2 %, renvoyant les salariés classés en Degré 1, Échelon 1 sous le SMIC, dès la mise en application de l'avenant 43 ! Alors que, l'USB annonçait, lors de la dernière CPPNI, qu'elle faisait de ce sujet une priorité, aujourd'hui, elle nous dit attendre de connaître le montant de la hausse du SMIC au 1^{er} janvier 2022. La proposition des employeurs modifierait le coefficient du degré 1 Echelon 1 ainsi que sur la valeur du point. Ils disent avoir pour objectif de sortir le Degré 1, Échelon 1 de sous le SMIC de façon conséquente. L'USB annonce que leur prochaine proposition répondra de façon globale au sujet de la politique salariale et de l'attractivité.

Notre délégation rappelle notre revendication d'une valeur du point à 6,60 €. La revalorisation des coefficients et la valeur du point doivent être immédiats et doivent concerner TOUS les Degrés et TOUS les Échelons. Si les employeurs ne ciblent que le Degré 1, Échelon 1, les autres salariés perdent la reconnaissance de l'expérience acquise via le tassement de la rémunération. Pour notre délégation, ce choix est opposé à l'avenant 43 et des longs mois de négociation dont les objectifs sont « *la valorisation des rémunérations conventionnelles - favoriser les parcours et l'évolution des salariés - promouvoir les parcours professionnels via la reconnaissance des compétences* » d'après le préambule de l'avenant 43-2020

Pour FO il y a urgence à augmenter tous les salaires et nous rappelons à l'USB son engagement à négocier le salaire minimum hiérarchique à chaque augmentation du SMIC.

3- Suivi Avenant 43

L'USB nous informe que certains départements refusent toujours de financer l'application de l'avenant 43-2020 pour les services en lien avec « l'enfance ». Elle a rencontré le ministère de la Cohésion Sociale et M. TAQUET, Secrétaire d'État en charge de l'enfance et des familles. Une enquête est en cours au ministère, sur l'incidence financière de l'avenant 43 sur les prises en charge de l'aide sociale à l'enfance. Les employeurs manifestent leur inquiétude car les problèmes de financement mettraient en péril certaines associations en 2022.

Pour FO, le financement de l'Aide Sociale à l'Enfance est pris en charge par les Départements car c'est un service qui relève de la compétence des départements.

Notre délégation est toujours sollicitée par des salariés mal reclassés. La liste des motifs est longue et la colère grandit face aux interprétations faites par les employeurs qui lèsent les salariés expérimentés. Quelques-uns des motifs avancés :

- La prise en compte de votre expérience que sur les derniers mois alors que votre expérience se compte en années ;
- Pas de prise en compte des week-ends travaillés ;
- Repousser le reclassement jusqu'à fin 2023 ;
- La suppression des avantages acquis précédemment ;
- Les définitions farfelues de l'acte essentiel comme la prise du repas que s'il est donné à la petite cuillère !
- La discrimination syndicale : l'employeur ne classe pas en Échelon 3 car « *cela pourrait passer pour du favoritisme !* » ;
- Le « *on ne peut pas vous payer en Échelon 3, vous allez faire couler l'association* » ou « *vous coûtez trop cher !* ».
- Le « *vous êtes éligible à l'Échelon 3 mais vous devez attendre car l'association n'a pas les grilles d'évaluation* »

Mais aussi :

- L'exploitation des nouveaux embauchés, sans expérience, sans formation, auxquels l'employeur demande la réalisation d'actes essentiels ;
- Le taux horaire qui baisse sur la fiche de paie car le paramétrage des logiciels n'est pas modifié ;
- L'absence de réponse de l'employeur, les documents nécessaires à la contestation non fournis ...

Face à un tel mépris, vécu par tous les personnels quel que soit leur métier, FO a adressé un courrier le 9 décembre dernier, au 1er ministre. Nous demandons une audience à M. CASTEX, pour parler des difficultés rencontrées lors de la mise en application de l'avenant 43. Nous voulons que chacun prenne ses responsabilités. L'application faite par certains employeurs est méprisante et n'est pas conforme aux engagements pris. FO exige le RESPECT des salariés, de leur salaire et des conditions de travail. Un communiqué de presse a été publié le 9 décembre dernier.

Les salariés de l'aide à domicile sont et restent toujours les otages de ces discussions politiques. Nous devons REFUSER de continuer à travailler dans de telles conditions pour maintenir la prise en charge des publics fragiles. Notre délégation saisit la commission de recours, faites-nous parvenir vos dossiers.

L'USB nous informe de sa volonté de revoir les grilles d'évaluation car les employeurs sur le terrain ont fait part de leurs difficultés à les utiliser. Certains critères doivent être modifiés afin d'éviter que ces modifications soient apportées localement. Des groupes de travail sont programmés dès janvier 2022.

Les grilles d'évaluation de l'avenant 43-2020 doivent être paritaires, rester objectives et obligatoires. Notre délégation va vérifier que la subjectivité ne s'introduise pas dans les grilles d'évaluation. Nous voulons garantir une égalité de traitement et éviter le classement à la tête du client.

4- Accord de méthode pour la négociation sur l'organisation du temps de travail

Les employeurs proposent un accord de méthode de travail pour aborder les sujets de négociations demandés par les organisations syndicales. Un calendrier est établi autour de 3 thématiques. Le temps de travail, la modulation et la planification seront à l'ordre du jour des commissions paritaires nationales en 2022.

L'amélioration des conditions de travail est une de nos revendications prioritaires. La santé au travail est de la responsabilité de l'employeur. Pour FO, il est urgent de faire baisser la sinistralité et de préserver la santé physique et morale des travailleurs du secteur de l'Aide à Domicile.

Grâce au travail réalisé en visio courant 2021 sur cette thématique, notre délégation sera force de proposition. Nous porterons à la négociation de réelles améliorations pour tous les salariés du secteur.

5- Point avenant égalité Homme-Femme

La CPPNI commence les travaux sur une proposition de révision du Titre VIII de la Convention Collective portant sur l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Notre délégation demande que la définition de l'égalité professionnelle soit précisée afin de mieux comprendre l'objectif de ce projet d'avenant. Nous faisons remarquer que, si dans le texte ce sujet est central, les employeurs manquent « d'engagements fermes » dans leurs propositions. Pour reprendre une de leur expression : *cela manque d'ambition*. Pour FO, nous devons intégrer dans cet accord la notion de handicap et de discrimination.

Contrairement à l'USB qui souhaite limiter les indicateurs de mesure, prétextant la complexité de la mise en œuvre nous demandons qu'en soient collectés le maximum. En effet, comment mettre en place des actions d'amélioration si nous n'avons pas de données précises des situations réelles dans notre secteur.

6- Rapport de Branche

La présidence de la CPNEFP présente les dernières modifications apportées aux questionnaires employeurs et salariés qui servira à établir le rapport de Branche.

Notre organisation demande que soient rajoutées des indicateurs genrés dans le questionnaire des employeurs, car cette donnée nous sera utile pour nos travaux sur l'égalité des droits entre les hommes et les femmes.

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