



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CPPNI BAASSD 11 mai 2022

Branche
Aide
Accompagnement
Soins
Services
Domicile

Ordre du jour :

1. Point politique Salariale
2. Point Avenant 43
3. Projet d'accord égalité professionnelle
4. Avancée sur l'étude ANACT
5. Prévoyance
6. Questions diverses

COMMISSION DE RECOURS : la mauvaise foi des employeurs

1- Politique Salariale

L'USB¹ indique que les avenants 51-2022 et 52-2022, relatifs à l'augmentation de la valeur du point pour sortir de « sous le SMIC » le Degré 1, Échelon 1 sont en cours d'agrément. Une seule organisation syndicale les a signés malgré la misérable augmentation et le tassement des grilles supérieures.

La dernière revalorisation du SMIC au 1^{er} mai rend ces avenants obsolètes.

En effet, le Degré 1, Échelon 1 et Échelon 2 sont repassés sous le SMIC !

Notre délégation fait une nouvelle proposition d'avenant avec une valeur du point à 6.786 € qui correspond à SMIC + 20 %.

De plus, il est probable que le SMIC augmente à nouveau prochainement.

Notre proposition est de sortir durablement le Degré 1, les Échelons 1 et 2 de sous le SMIC.

FO lutte contre le tassement de grilles qui se poursuit dans les avenants 51-2022 et 52-2022 qui sont en cours d'agrément. Voir document en annexe.

L'USB n'a pas encore fait de chiffrage mais va regarder si elle fait une proposition ou une contreproposition à ce que nous avons annoncé. Elle nous fait part qu'en vue de la prochaine conférence salariale de septembre, elle sera obligée d'en faire une.

Pour notre délégation, les employeurs manquent d'ambition. Leurs propositions restent conformes aux attentes budgétaires du gouvernement. Elles condamnent à la misère, notre secteur et les salariés.

2- Avenant 43-2020

L'USB nous informe que la situation s'améliore au niveau des financements même si certains départements restent encore bloqués. Les départements du Lot et de la Haute-Garonne font une application illégale de l'avenant 43-2020.

L'USB dit qu'il est très compliqué d'alerter sur ces dispositions. La situation politique actuelle a pour conséquence l'absence d'interlocuteur au gouvernement. Des conseils départementaux attendent la dotation complémentaire du mois de septembre pour financer l'avenant 43-2020. (Bouches du Rhône, Hauts de Seine et Yvelines).

La CNSA² ne viendra pas abonder les dotations aux conseils départementaux qui n'appliquent pas l'avenant 43-2020, comme les Hauts de Seine et les Yvelines. Ce qui mettra certaines structures encore plus en difficulté financière.

¹ USB : Union Syndicale de Branche : ADEDOM, ADMR, FNAAP-CSF et UNA

² Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie service de l'État

Le département du Nord ne finance son application qu'à 50 %. Cela correspond à la dotation de l'État³.
L'USB demande aux organisations syndicales d'essayer d'agir pour faire changer ces situations.

Notre délégation cite en exemple un employeur dans le Nord qui a saisi les tribunaux contre la décision du Conseil Départemental de n'appliquer que partiellement l'avenant 43-2020. Pourquoi tous les employeurs ne feraient-ils pas la même chose ?

Pour FO, notre rôle est la défense et l'amélioration des droits des salariés. Nous nous employons à la bonne application de l'avenant 43-2020.

Pour les structures de la Petite Enfance et les Micro-crèches, les financements se débloquent, ainsi que pour les Centres de Soins Infirmiers.

Les réunions avec la CNSA et la DGCS⁴ continuent pour réviser le Vademecum⁵ d'application de l'avenant 43-2020.

Commission de Recours

L'USB fait part de l'activité soutenue de la commission de recours avec deux types de saisines : certaines qui pourraient aller, d'un côté, vers des saisines « génériques » car elles sont directement en lien avec l'application du texte et de l'autre, vers « les cas individuels ».

L'USB propose que ces avis génériques soient rendus et que tous les dossiers qui correspondraient aux thèmes abordés reçoivent la même réponse.

Ces avis seraient signés en appliquant seulement une partie de la procédure utilisée pour les Avenants.

Il faut comprendre que si un avis est signé par les employeurs et une seule organisation syndicale, il serait donc applicable. Mais aucune possibilité pour les autres organisations syndicales de s'opposer, car la similitude avec le processus s'arrête là.

Pour notre délégation, un mode de fonctionnement a déjà été défini : un avis pour être valide doit recueillir l'unanimité.

Nous ne pouvons accepter cette proposition au prétexte du désengorgement de la commission de recours.

Ce procédé pourrait porter préjudice aux salariés. De plus, si l'avenant 43-2020 était correctement appliqué, il n'y aurait pas autant de saisines.

Il n'y a pas de compromis possible sur tous les recours qui sont présentés en commission : le sous-classement n'est pas acceptable !

Révision des grilles paritaires

Les travaux du groupe de travail se poursuivent. La mise en forme des grilles change. Tous les doublons sont supprimés, certains items sont reformulés pour être plus clairs.

³ [Décret n° 2021-1155 du 6 septembre 2021 relatif à l'aide aux départements versée par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie en application de l'article 47 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

⁴ DGCS : Direction Générale de la Cohésion Sociale : financeur du secteur

⁵ [Vademecum : Dispositif de soutien aux professionnels des services d'aide et d'accompagnement à domicile \(solidarites-sante.gouv.fr\)](#)

Les employeurs expliquent que l'Échelon 3 requiert la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi. Cette notion est trop restrictive. Personne ne peut être en parfaite maîtrise de toutes les missions.

L'USB propose qu'un tri soit fait entre les compétences « clés » correspondant à l'exercice des missions de l'emploi et les compétences « non-clés ».

Pour obtenir l'Échelon 3, il sera nécessaire d'obtenir 100 % des compétences clés exercées et 70 % des compétences non-clés exercées.

Les compétences qui ne sont pas exercées ne seront pas évaluées.

Notre délégation rappelle que pour obtenir un diplôme, il est nécessaire d'obtenir la moyenne de 10/20. Dans cet esprit, nous considérons que l'obtention de 50 % des compétences clés et non-clés sont nécessaires pour obtenir un classement en Échelon 3.

L'USB est disposée à discuter du pourcentage des compétences non-clés, mais pas celui des compétences clés. Cette question sera débattue lors de la CPPNI du 8 juillet prochain.

ECR Mandat

Une proposition d'avenant est présentée pour les salariés détachés à temps plein qui ne peuvent pas passer l'entretien d'évaluation. L'USB prétend que l'évaluation ne peut pas avoir lieu car ils n'exercent pas sur le terrain.

Pour FO, cet ECR pose question. La notion « mandat » apparaissant sur un bulletin de salaire n'est pas légale. En dehors de ce point, pour les salariés détachés au premier octobre, la question de l'entretien pour l'obtention de l'Échelon 3 dans le cadre du reclassement ne se pose absolument pas.

Pour ce qui est de l'entretien d'évaluation qui a lieu au maximum tous les 2 ans, d'autres solutions peuvent être trouvées.

Nous sommes opposés à cet ECR car il représente une discrimination syndicale.

Notre délégation revient sur le sujet de l'obligation d'utiliser les grilles paritaires pour passer l'entretien d'évaluation. Lors de la précédente CPPNI la réponse de l'USB à cette question n'était pas claire : l'utilisation des grilles paritaires n'étaient pas obligatoires mais si les employeurs ne les utilisaient pas, ils s'exposaient à des risques de prud'hommes. Aujourd'hui, la réponse est plus tranchée. Les grilles construites paritairement SONT OBLIGATOIRES d'utilisation car elles sont mentionnées dans l'avenant 43-2020.

3- Projet d'accord égalité professionnelle

Remis à l'ordre du jour de la prochaine CPPNI.

4- Avancée sur l'étude ANACT⁶

L'USB nous informe que le 12 juillet prochain, l'ANACT présentera le résultat de l'enquête en cours sur l'impact du numérique sur les personnels du secteur de l'aide à domicile.

⁶ ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail www.anact.fr

5- Prévoyance

Un bilan des régimes est présenté en réunion.

Malgré nos questions nous n'avons pas de retour sur les effets de l'avenant 46 qui devait rééquilibrer le régime. Par souci d'économie la CPPNI a demandé la renégociation du protocole technique et financier. La Branche a essayé une fin de non-recevoir de la part des assureurs.

Des discussions sont en cours au sein de l'USB pour proposer une étude juridique afin de voir s'il est possible de limiter le nombre d'assureurs dans la Branche de l'Aide à Domicile.

6- Questions diverses

Notre délégation interroge la CPPNI au sujet du tutorat : « comment se calcule l'ECR si l'accompagnement d'un nouveau salarié, d'un apprenti ou d'un stagiaire est fait par 2 professionnels de la structure ? »

Pour l'USB, un apprenti ou un stagiaire ne peut avoir légalement qu'un référent.

L'ECR sera versé uniquement au référent.

L'accompagnement d'un nouveau salarié est un peu différent.

L'USB rappelle qu'elle a proposé une saisine sur le tutorat à la commission de recours qui n'a pas encore été examiné.

Pour la délégation,

Geneviève DEBILLIERS, Isabelle KNOCKAERT et

Isabelle ROUDIL

Aide à Domicile

50 % DES SALARIÉS EN DESSOUS
DU SMIC PENDANT 4 ANS

LE 9/06/2022
14H - TOUS À PARIS
À MATIGNON

*Augmentation
immédiate des
salaires*



ANNEXE

Argumentaire FO

L'augmentation récente du SMIC doit tel que le prévoit l'article 12, Titre III de la CCN « Les partenaires sociaux s'engagent à négocier le salaire minima hiérarchique à chaque augmentation du SMIC. » Au 1^{er} mai 2022, le montant du SMIC est de 1645.58 €.

Les valeurs que nous portons n'ont pas de prix mais notre travail doit être reconnu à sa juste valeur.

Les professionnels du secteur, qui ont largement démontré leur professionnalisme particulièrement durant ces 2 dernières années, doivent être reconnus dans leur rémunération.

Pour FO, l'aide à domicile ce sont de VRAIS métiers qui doivent avoir de VRAIS SALAIRES.

Il faut cesser le mépris salarial et aller vers la valorisation des professionnels du secteur en pleine réforme du secteur avec l'arrivée des SAD (Service Autonomie Domicile).

Réclamons la reconnaissance qui nous est due en portant un avenant ambitieux mais au combien « juste ».

Avenant		43-2020		En cours d'agrément		Proposition		
Date d'applic		oct.-21		51-2022		Avenant FO		
valeur du point		5,50		5,51		mai-22		
						6,786		
SOUS LE SMIC	E1	286	1573,00	291	1603,41	291	1974,73	
	D1	E2	299	1644,50	304	1675,04	304	2062,94
	E3	318	1749,00	324	1785,24	324	2198,66	
D2	E1	344	1892,00	344	1895,44	349	2368,31	
	E2	363	1996,50	363	2000,13	364	2470,10	
	E3	383	2106,50	383	2110,33	389	2639,75	

Revendication FO

SMIC + 20 % revendication de notre dernier congrès pour la reconnaissance salariale de :

- L'isolement des salariés sur leur poste de travail,
- À la technicité nécessaire au quotidien,
- Valorisation des compétences

Attractivité et le maintien en emploi !!

Seule une augmentation de la valeur du point permet une reconnaissance « juste » de tous les métiers.

Pour FO, il faut :

Augmenter les coef du Degré 2 pour récupérer le tassement des grilles prévu dans l'avenant 51-2022.

L'augmentation partielle des coef (que ceux du Degré 1) engendre un tassement des grilles supérieures.

Cela diminue la reconnaissance de l'expérience acquise dans le parcours professionnel alors même que c'est un des 4 objectifs de l'avenant « historique » de 43-2020.

L'expérience et la qualification passent par leurs reconnaissances salariales.