



D'illusions en désillusions...

COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CPPNI BAASSD 08 JUILLET 2022

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

8 juillet 2022

Branche
Aide
Accompagnement
Soins
Services
Domicile

Ordre du jour :

1. Actualité
2. Politique Salariale
3. Avenant 43
4. Commission de recours
5. Révision des grilles d'évaluation
6. Projet d'accord égalité professionnelle
7. Accord de méthode temps partiel
8. Régime de prévoyance

1- ACTUALITE

L'UNA prend la présidence de l'USB.

L'USB nous informe que les dispositions spécifiques pour la garde d'enfant prennent fin le 31 juillet. Le passe-sanitaire est toujours d'actualité. Les employeurs ne disposent d'aucune information pour les salariés dont le contrat est suspendu faute de vaccination.

M. Jean-Christophe Combes, ancien directeur de la Croix Rouge, membre de l'UDES est le nouveau ministre Des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes Handicapées. Les employeurs pensent qu'il sera un meilleur interlocuteur pour notre secteur car il le connaît. Ils commenceront un travail en septembre avec l'Etat en vue du rapprochement entre les SIAD et les SAAD.

Quatre Départements ne financent toujours pas l'avenant 43 : Alpes-Maritimes, Hauts de Seine, les Yvelines et Mayotte.

Avec l'été, arrive la question des remplacements pour les congés et celle de l'attractivité. Les structures peinent toujours à recruter.

Suite à une réunion au ministère, il ressort que l'État impose une obligation à « négocier » dans les Branches, une marche forcée vers les fusions. L'USB est contre. Les employeurs nous disent que le SMIC augmentera le 1^{er} septembre qu'il sera possible de tripler la prime pouvoir d'achat.

Pour notre délégation, la question de l'attractivité ne va pas se régler tant que les salaires n'auront pas véritablement augmenté, nous revendiquons une valeur du point à SMIC + 20 %, une augmentation de l'indemnité kilométrique et l'amélioration des conditions de travail.

De plus, pour notre délégation, les employeurs sont responsables de la désertion des salariés. Aujourd'hui, la commission de recours en est à 112 saisines, toutes ne sont pas traitées. D'autres arrivent encore. Les avis rendus sont majoritairement des avis de désaccord car les employeurs refusent d'appliquer les textes. Si les salariés mal classés veulent obtenir gain de cause, ils seront obligés de saisir les prud'hommes. Les employeurs comptent qu'ils n'aillent pas jusque-là et abandonnent par découragement. Bilan, un certain nombre quitte la Branche.

L'USB a relancé la Direction Générale de la Cohésion Sociale pour savoir si les derniers avenants signés, 50, 51 et 52 seront présentés à la Sous-Commission des Conventions et Accords.

Pour rappel

L'avenant 50 porte l'indemnité kilométrique à 0,38 €. FO n'est pas signataire car cela ne correspond pas à nos revendications. Pour rappel, nous revendiquons une indemnité kilométrique à la hauteur de celle fixée par le barème fiscal en vigueur au 1^{er} avril 2022.

L'avenant 51 porte la valeur du point à 5.51 € et augmente les coefficients du Degré 1 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022. Nous ne sommes pas signataires car, nous sommes loin de notre revendication FO à 6,786 €. De plus, en n'augmentant que les coefficients du Degré 1, cet avenant occasionne un tassement de grilles.

L'avenant 52 augmente la valeur du point à 5.62 € avec effet au 1^{er} juillet 2022. Comme pour l'avenant 51 nous ne sommes pas signataires car il ne correspond pas à notre revendication d'une valeur du point à « SMIC + 20 % » (13.28 € au 1^{er} août) de plus il ne compense absolument pas l'impact de l'inflation.

2- POLITIQUE SALARIALE

Nous présentons une proposition d'avenant avec une valeur du point à 6,786 €.

L'USB souhaite connaître le niveau d'augmentation du SMIC prévu en septembre pour faire une nouvelle proposition à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation d'octobre. Les employeurs calculeront le tassement de grille pour le Degré 2 et étudieront la question de la rétroactivité. Mais, comme il existe encore de gros problèmes de financement, ils excluent d'ores et déjà de grosses augmentations.

Notre délégation interroge les employeurs : allons-nous conserver l'architecture de l'avenant 43-2020, à savoir un départ de grille de rémunération à SMIC + 2% ? Les employeurs répondent que cela était seulement pour se laisser de la marge par rapport aux augmentations futures. Notre délégation prend acte de leur position.

Nous rappelons les conditions de travail qui se dégradent tous les jours davantage et leurs conséquences : augmentation du nombre d'arrêts, de licenciements pour inaptitude, de démissions.

Devant les positions de nos employeurs nous pouvons nous interroger sur l'avenir de notre secteur.

L'avenant 53-2022 précise le calcul du salaire minima hiérarchique et rappelle que celui-ci ne doit pas être inférieur au SMIC. Il sera renégocié à chaque augmentation de ce dernier. Cet avenant précise que si le salaire minima hiérarchique est en dessous du smic, l'ECR ancienneté se calcule en prenant en compte le salaire à hauteur du SMIC (y compris l'indemnité différentielle). L'ECR est proratisé par rapport au temps de travail contractuel pour les salariés à temps partiel.

Il est mis à la signature jusqu'au 5 septembre.

Notre délégation répond que nous devons consulter le service juridique de la FNAS FO.

3- AVENANT 43-2020

Avenant ECR Mandat : L'USB a proposé cet ECR pour les salariés détachés dont les employeurs ne peuvent évaluer les compétences du fait de leur absence sur le terrain. Leur but est d'éviter la discrimination sur la progression de carrière. Toutes les organisations syndicales trouvent à redire sur ~~leur~~ cette proposition. L'USB demande des contre-propositions.

FO n'est pas favorable à ce nouvel ECR et va étudier la question avec le service juridique. Nous trouvons surprenant tout de même que les employeurs se posent cette question pour les salariés détachés par les organisations syndicales quand le dans le même temps, n'ont aucun scrupule à faire des différences de classement entre salariés exerçant le même métier dans une même structure !

4- COMMISSION DE RECOURS

Lors de la dernière CPPNI, l'USB faisait le constat que la commission de recours avait une activité soutenue. Aujourd'hui, elle est bloquée. En effet, il est extrêmement difficile de rendre des avis tant les positions divergent entre l'USB et les Organisations Syndicales de salariés.

Les employeurs nous proposent de fixer une date de terme à son existence, si possible fin septembre. De plus, ils proposent que les avis génériques soient signés sur le principe des avenants. La signature d'une seule organisation syndicale suffirait à le valider.

Pour notre délégation, les attentes des employeurs sont inacceptables. Un trop grand nombre de salariés sont sous-classés. L'avenant 43-2020 n'a pas été appliqué dans les termes où nous l'avons négocié et signé. Certains employeurs ont appliqué leurs propres règles !

Pour notre délégation, il faut que les salariés exercent leur droit au recours tel que prévu dans la convention collective.

Les employeurs ont freiné le travail dans la commission et n'ont pas voulu que l'Avenant 43-2020 s'applique tel qu'il a été rédigé en faisant parfois une interprétation du texte extrêmement surprenante. *En commission de recours le représentant USB* nous a expliqué qu'il était normal qu'un salarié soit reclassé en Technicien -Agent de Maîtrise Degré 1- alors qu'il aurait dû être en Technicien-Agent de Maîtrise Degré 2 - parce que les missions du Degré 1 et du Degré 2 sont identiques alors que s'ils respectaient l'article 2 de l'avenant, le métier qu'il exerce le reclassé en Technicien-Agent de Maîtrise Degré 2 !!!*

Nous refusons la proposition des employeurs, que ce soit pour fixer la date de terme de la commission et pour la possibilité de rendre des avis avec une seule signature d'Organisation Syndicale car ce n'est pas la règle qui a été fixée.

FO est attachée à la prise de décision à l'unanimité comme prévu dans la commission d'interprétation de la Convention Collective.

5- REVISION DES GRILLES PARITAIRES

A la dernière CPPNI, les employeurs ont proposé que pour obtenir l'Échelon 3, il est nécessaire d'obtenir 100 % des compétences clés exercées et 70 % des compétences non-clé exercées. Les compétences non exercées ne seront pas évaluées.

Notre délégation rappelle que pour obtenir un diplôme, il est nécessaire d'obtenir la moyenne. Dans cet esprit, nous considérons que seule l'obtention de 50 % des compétences clés et non clés devraient être nécessaires pour acquérir l'échelon 3.

L'USB réalise que si aucun accord est trouvé, le travail passé à retravailler les grilles n'aura servi à rien, pire, il ne sera pas possible de proposer les nouvelles grilles.

Après discussions, un accord est finalement trouvé. Pour obtenir l'échelon 3, il sera nécessaire d'obtenir 100 % des compétences définies comme étant clés, et 50 % de celles étant définies comme non clés. Les compétences non exercées ne seront pas retenues pour l'évaluation.

Pour notre délégation, dans la mesure où seules les compétences exercées sont évaluées, cela est acceptable.

Les nouvelles grilles devraient entrer en application le 1^{er} octobre 2023. Elles seront directement utilisées par les structures qui n'ont pas encore fait passer d'entretien. Pour celles qui ont commencé à faire passer des entretiens avec les grilles diffusées au mois de juillet 2021, tous leurs salariés devront être évalués avec les mêmes grilles. Lorsque tout le monde sera passé, les nouvelles évaluations se feront avec les nouvelles grilles.

Nous insistons pour que seules les grilles construites paritairement et seules les modalités de passage d'entretien qui figurent dans la notice d'utilisation des grilles paritaires soient appliquées. Toutes modifications apportées invalident l'entretien d'évaluation. FO veillera à ce que cela soit clairement mentionné dans la nouvelle notice d'utilisation des grilles paritaires d'évaluation.

6- PROJET D'ACCORD EGALITE PROFESSIONNELLE

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

7- ACCORD TEMPS PARTIEL

L'USB est en attente de nouvelles propositions de la part des organisations syndicales.

8- REGIME DE PREVOYANCE

L'assureur Malakoff-Humanis a résilié son contrat avec la Branche le 27 juin 2022. Ils suppriment de leur portefeuille les secteurs d'activités « non rentables pour eux ».

FO constate que ce sont les salariés les plus maltraités qui, encore une fois, subissent. Précisons que notre régime de prévoyance n'offre pas des garanties très avantageuses aux salariés en arrêt. *Exemple : Pour un salaire de référence journalier de 49,31€ la salariée en arrêt ne percevra que 39.44 € par jour y compris la garantie de la prévoyance, soit une perte de 20% de sa rémunération.* Il existe des garanties bien plus intéressantes dans d'autres Branches professionnelles.

En juin dernier, les autres assureurs nous mettent en demeure de négocier un accord avant le 30 septembre 2022 sous peine de résilier nos contrats conventionnels.

Le déficit doit être compensé par une augmentation de 9 % dès le 1^{er} janvier 2023.

La CPPNI répond par courrier que nous avons déjà signé un accord de rééquilibrage en 2021, et que nous ne comprenons pas leur menace de résiliation. De plus, si nous ne sommes pas opposés à l'étude d'un accord, le conclure avant le 30 septembre est absolument irréalisable.

Pour notre délégation, la dégradation de notre régime prévoyance est liée à la dégradation continue de nos conditions de travail.

FO le dénonce à chaque réunion. Les chiffres d'augmentation de la sinistralité dans notre secteur d'activité, le démontrent tous les ans.

Les attaques incessantes sur la Sécurité Sociale depuis de nombreuses années conduisent à la perte de droits des assurés sociaux. Même malade et en arrêt de travail, un salarié et sa famille doit pouvoir continuer à vivre dignement.

Que les employeurs réduisent d'abord la sinistralité ou bien qu'ils en supportent eux-mêmes le coût !

La position de notre délégation dans les négociations à venir sera que toute augmentation de cotisation ou perte de garantie devra être compensée par une augmentation de salaire.

Pour la délégation

Geneviève DEBILLIERS, Isabelle KNOCKAERT et Isabelle ROUDIL