

COMMISSION D'INTERPRETATION

Avant la CPPNI, s'est tenue une commission d'interprétation. Nous avons abordé le tableau de reclassement des salariés en poste avant le 1^{er} octobre (article 2 Avenant.43-2020). Toutes les organisations syndicales ont la même lecture de cet article mais pas les employeurs ! Pour eux, cet article de la convention collective est accessoire parce que le guide paritaire le dit ! Tous les autres articles s'appliquent à la lettre, sauf celui-là ! Pour les employeurs ce n'est pas le métier qui fait le reclassement mais le public accompagné et les missions exécutées.

FO invite tous les salariés qui ont des doutes, ceux qui ne sont pas reclassés dans le bon Degré en conformité avec le tableau, à prendre contact avec nous, pour envoyer leur dossier à la commission de recours et/ou à saisir les prud'hommes afin de réclamer la juste application de l'Avenant 43-2020.

1. ACTUALITÉ DU SECTEUR

L'USB annonce que l'État a pris la décision de ne pas réintégrer les personnels soignants non-vaccinés pour pallier le manque de salariés dans les établissements hospitaliers et de l'aide à domicile. Les employeurs nous informent que des salariés en contrat de travail suspendus commencent à saisir la justice.

Dans les Centres de Soins Infirmiers, il existe toujours des problèmes d'application de l'Avenant 43-2020. L'État alloue une aide de 4 Millions d'euros, mais les besoins s'élevèrent à 14 Millions. Le Fonds d'Intervention Régional qui pourrait être actionné pour renforcer les financements par les ARS ne l'est pas.

Les employeurs nous disent continuer leur travail de fond en interpellant les pouvoirs publics de toutes les manières possibles. Malgré toutes les promesses, l'État n'est pas là.

Cela fait des mois et des mois que FO réclame des moyens à hauteur des besoins pour le secteur de l'aide à domicile. Les employeurs nous disent effectuer un travail de fond auprès des ministères.

Notre délégation constate que cela ne produit pas d'effet. Il est temps qu'ils changent de méthode ! Alors qu'ils se plient, – au mépris des salariés –, à toutes les exigences financières des gouvernements, se plaindre aujourd'hui à la table des négociations n'est, ni crédible, ni acceptable !

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRETATION

1^{er} décembre 2022

**Branche
Aide
Accompagnement Soins
Services
Domicile**

Ordre du jour :

1. Actualité
2. Politique Salariale
3. Projet avenant heures réalisées
4. Projet avenant Inflation
5. Projet avenant trajet
6. Projet avenant apprentis
7. Suivi Avenant 43-2020
8. Prévoyance

2. POLITIQUE SALARIALE

L'Avenant 1 à l'Avenant 53-2022 est mis à la signature. Il vient corriger une coquille dans le texte.

Pour rappel, l'Avenant 53-2022 portait l'augmentation de la valeur du point à 5,77 €. L'USB laisse échapper qu'il est mis à la signature pour la forme, car au regard du contexte, cet Avenant n'a que très peu de chance d'être agréé.

Pour FO : notre revendication est une valeur du point à 6,92 € (SMIC + 20 %) ainsi qu'une augmentation des coefficients pour le Degré 2, dans la même proportion que celle appliquée au Degré 1.

Nous voulons supprimer le tassement des grilles de rémunération.

Coefficients Degré 1				Coefficients Degré 2			
Avenant 43-2020	286	299	318	Avenant 43-2020	344	359	383
Avenant 51-2022	+ 5pts 291	+ 5pts 304	+ 6pts 324	Revendication FO	+ 5pts 349	+ 5pts 364	+ 5pts 388

Nous n'avons donc pas signé cet Avenant au regard des salaires immergés sous le SMIC et parce qu'il aggrave le tassement des grilles.

Nous ne signons pas l'Avenant 1 à l'Avenant 53 pour ces mêmes raisons.

3. AVENANT REMISE D'UN « PLANNING DES HEURES RÉALISÉES »

Partant du constat que la convention collective ne mentionne pas la remise d'un planning des heures réalisées à la fin du mois, ce sujet est mis à la négociation.

Le projet d'Avenant prévoit la remise, à tous les salariés, d'un **planning des heures réalisées** à la fin du mois, en complément du planning prévisionnel.

Les employeurs annoncent toutefois s'orienter vers l'idée que le « planning des heures réalisées » ne sera remis qu'à la demande du salarié et non automatiquement tous les mois. Ils justifient cette position par la nécessité d'économie de papier et celle de ne pas détériorer davantage les conditions de travail des personnels administratifs.

Pour FO, il est plus que temps de se préoccuper des conditions de travail des personnels administratifs ! Comme de TOUS les autres personnels.

Qu'ils commencent par :

- Nous doter d'outils et de matériels plus performants afin de faciliter notre travail : voitures, téléphones, logiciels, matériels médicaux... ;
- Nous donner accès à des paramétrages qui nous permettent d'archiver des données numériques au lieu de tout effacer rapidement.

FO demande l'accès à tous les salariés des relevés d'heures de travail réalisées sous le format qui convient le mieux au salarié. Ces documents permettent aux salariés de pouvoir vérifier ce qui leur est payé et de contester le cas échéant.

Nous nous interrogeons sur cet Avenant et le temps que nous allons devoir y consacrer alors que si les employeurs appliquaient seulement la convention collective et la loi, nous gagnerions du temps !

4. AVENANT « ECR INFLATION »

Cet Avenant est porté à la table des négociations par la CFDT. L'USB déclare qu'il y a déjà beaucoup trop d'incertitudes sur le financement et l'application partout des Avenants 51 et 52. Si l'Avenant 53 devait également être agréé des complications viendraient sûrement s'ajouter ce qui rend la négociation sur ce sujet impossible. Toutefois, l'USB retient la mécanique de cette proposition qu'elle qualifie d'ingénieuse. L'USB dit qu'à l'avenir, les employeurs pourront réfléchir à cette formule : plutôt que d'augmenter la valeur du point qui bénéficie davantage aux hauts salaires, proposer plutôt un ECR.

Nous, FO, avons entendu et pesé chacun des mots utilisés dans les échanges.

Notre salaire de base ne se transformera pas en une somme d'ECR, nous nous y opposerons immédiatement. Un Élément Complémentaire de Rémunération porte bien son nom. L'inflation n'est pas subie comme « un élément complémentaire » par les salariés mais bien comme une perte de pouvoir d'achat. Cette perte doit être compensée par une augmentation de la valeur du point pérenne dans la durée et non pas variable comme peut l'être un ECR. Nous nous opposerons à toute forme d'ECR qui viendrait faire varier notre salaire de base d'un mois sur l'autre.

De plus, l'augmentation de la valeur du point permet à TOUS les salariés, de bénéficier d'augmentation de salaire légitime et juste. La qualification, l'expérience et l'ancienneté sont des atouts professionnels à valoriser quoi qu'en pense les employeurs.

Le salaire doit s'adapter aux besoins du travailleur et pas l'inverse.

5. AVENANT « TRAJET »

Sur ce sujet, l'USB nous annonce s'être inscrite dans une démarche avec le gouvernement pour avancer sur le coût des trajets à la charge des salariés : réflexion sur une flotte de voitures électriques. Elle travaille également avec la DGCS au sein des réseaux d'employeurs pour analyser et étudier les initiatives prises sur les territoires en fonction du secteur, rural ou pas.

Le sujet est remis à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

Pour FO nous demandons des actes plus que des paroles.

Il y a urgence à prendre en charge tous les frais professionnels inhérents à nos métiers du domicile.

Pour notre délégation l'augmentation de l'IK à hauteur du barème fiscal est une réponse immédiate à la problématique.

6. AVENANT « CONTRAT APPRENTIS-CONTRAT PROFESSIONNALISATION »

Un premier projet d'Avenant est proposé par les employeurs. Il est question de la rémunération des apprentis.

La négociation est remise à l'ordre du jour de la prochaine CPPNI.

7. SUIVI AVENANT 43

- Les dernières grilles pour les entretiens d'évaluation, des Cadres, doivent être terminées mi-décembre.

Pour FO : si le principe est validé, nous ne marcherons plus à pas forcés. Si nous avons besoin de prendre un peu plus de temps pour relire tout le travail, nous le ferons. Si les grilles Cadres ne sont pas diffusées en décembre, elles le seront en janvier.

- Notre organisation syndicale prend la parole pour rappeler que nous avons un point de désaccord majeur sur la lecture de l'article 2 de l'Avenant 43-2020. Nous tenons à évoquer le sujet devant le représentant de l'État.
- L'USB nous dit que nous n'arrêtons pas avec ce sujet mais qu'au fond cela concerne très peu de salariés, le sous-classement est un problème à la marge, globalement tout le monde a bien été reclassé.
- Face à notre insistance à remettre le sujet sur la table, les employeurs nous proposent de faire un recensement pour la prochaine CPPNI.

Mais quel mépris !!! Nous voulons les voir expliquer à une salariée qui ne perçoit pas 300 € de plus par mois parce qu'elle est sous-classée que ce n'est pas grave, recrutement, attractivité, ECR « pouvoir d'achat ».

NON ! NON ! NON ! Nous ne pouvons pas laisser passer cela.

En plus, un problème de fond demeure : les articles de l'Avenant 43 sont applicables en fonction de la direction du vent ! Pourquoi continuer à négocier avec des employeurs lorsqu'ils sont déloyaux ?

8. Prévoyance

Lors de la CPPNI du 24 octobre dernier, les partenaires sociaux de la Branche se sont mis d'accord sur la signature d'un Avenant, le 55-2022, pour rééquilibrer notre régime de prévoyance. Les conditions du retour à l'équilibre du régime de prévoyance ne passent pas que par l'augmentation des cotisations. Le Protocole Technique et Financier de gestion du régime est modifié pour s'adapter aux nouvelles conditions. La négociation de son contenu est en cours.

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