

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRETATION

Branche
Aide
Accompagnement Soins
Services
Domicile

Ordre du jour :

1. Prévoyance
2. Actualité
3. Politique Salariale
4. Suivi Avenant 43
5. Accord Égalité professionnelle
6. Accord temps partiel
7. Questions diverses

1- Prévoyance et complémentaire santé

Nous échangeons avec l'actuaire (AOPS) sur le régime de prévoyance de la Branche. Avec son aide, la Branche pilote le régime pour éviter au maximum l'augmentation du coût des cotisations. Notre régime est déficitaire et les assureurs nous demandent un retour à l'équilibre pour 2025. Nous sommes toujours en attente des propositions des assureurs pour finaliser le nouveau Protocole Technique et Financier qui fixe les règles de gestion.

Pour la complémentaire santé, la Branche doit réfléchir et fixer ses priorités pour les garanties et leur niveau de prise en charge. De même pour le Protocole Technique et Financier.

Tous les négociateurs autour de la table s'accordent à dire qu'ils ne souhaitent pas d'augmentation des cotisations. Nous ne voulons aucune diminution des garanties, bien au contraire.

Pour FO, si la réforme des retraites vient directement impacter le régime de prévoyance, l'essentiel de la réflexion porte sur l'amélioration des conditions de travail. Une réelle réflexion doit être menée sur l'accompagnement renforcé des salariés seniors ainsi qu'une prise en compte de la pénibilité.

Quant au régime santé, il est inconcevable pour notre délégation que les cotisations augmentent. Envisager l'augmentation des garanties est un plus pour les salariés. Pour FO, nous n'en serions pas là si l'État n'était pas dans une logique de destruction de la Sécurité Sociale.

Le déremboursement de certains médicaments, de certains actes médicaux ou consultations se répercutent inévitablement sur les complémentaires santé.

2- Actualité

L'USB informe que des actions d'accompagnement de retour à l'emploi sont mises en place pour la réintégration des salariés dont le contrat était suspendu pour défaut de vaccination contre le COVID.

L'USB participe à un groupe de Travail au Ministère sur la Petite Enfance. Pour les employeurs, le financement doit être identique quelle que soit la structure. Que celle-ci relève de la BAD ou d'une autre convention collective.

Concernant l'**Avenant PRO A** : tant qu'il n'est pas étendu, il n'est pas possible d'avoir les financements d'UNIFORMATION pour les formations. Nous devons donc modifier le texte pour qu'il puisse l'être. L'avenant 57-2023 est mis à la signature.

Pour les centres de santé, le financement à hauteur de 11 Millions d'Euro, promis par l'État, n'est toujours pas arrivé !

3- Politique Salariale

Chaque OS fait sa proposition d'augmentation de la valeur du point. L'USB n'en fait aucune.

Notre délégation revendique une augmentation de la valeur du point à 7,44 € et une augmentation des coefficients pour le Degré 2, à savoir pour l'Échelon 1 de 5 points, pour l'Échelon 2 de 5 points et pour l'Échelon 3 de 6 points. Nous proposons cette revalorisation pour toutes les filières et toutes les catégories. Nous restons dans la logique d'éviter le tassement des grilles.

L'Avenant 54-2022 qui porte la valeur du point de 5,62 € à **5,77 €** avec effet rétroactif au 1^{er} août 2022 est agréé tacitement.

Cette augmentation a fait réagir l'association des départements de France qui a publié un communiqué de presse. Ils s'étonnent de ne pas avoir été consultés. Comme ils doivent financer, ils souhaitent faire partie des échanges à l'avenir car ils s'inquiètent pour leur budget.

Concrètement sur le terrain, aujourd'hui, certaines structures ne perçoivent pas les budgets en lien avec l'avenant 43-2020. 25 % d'entre-elles risquent de disparaître à court terme (fin d'année 2023). L'USB en a fait part au Ministère.

Pour l'USB, la question des rémunérations en lien direct avec l'attractivité est indissociable des financements et de la pérennité des structures. Pour cela, les employeurs nous proposent la création d'un groupe de travail « Rémunération » pour lister tout ce qu'il est possible de faire pour augmenter les salaires sans avoir recours, ou du moins, en limitant le recours aux financeurs et leur impact tant sur les salariés que les structures.

Notre délégation comprend que les employeurs nous demandent de réfléchir à la façon d'augmenter le « pouvoir d'achat » pour rendre le secteur attractif, sans recourir à l'augmentation de la valeur du point. Pour les employeurs et les financeurs l'augmentation de la valeur du point augmente TOUS les salaires. Pour eux, seul le premier échelon doit l'être.

Pour FO, nos salaires sont misérables en début de carrière et guère plus enviables pour les professionnels plus anciens.

Dans les faits, l'USB propose d'organiser, de hiérarchiser cette misère pour qu'elle coûte encore moins aux financeurs.

Nous vous laissons apprécier la réflexion et n'osons pas imaginer tous les compléments de salaires (ECR, primes...) qui pourront sortir de cerveaux mal intentionnés !

À quand le salaire à la tâche, à la carte, au mérite ?

Nous sommes tellement loin des préconisations de tous les rapports qui ont pu être produits sur le maintien à domicile des personnes âgées, de l'aide à domicile...

Pour notre délégation, pas question de rentrer dans ces réflexions, cependant, nous resteront vigilantes sur les propositions qui seront faites.

4- Suivi Avenant 43

L'USB nous informe que tous les départements cités lors des dernières CPPNI plus le département du Nord ne financent toujours pas l'impact financier de l'avenant 43-2020. Un grand nombre d'associations fermeront à brève échéance si rien n'est fait.

5- Accord égalité professionnelle, accord Temps Partiel

Ces deux projets d'accord sont reportés à la prochaine CPPNI.

Les échanges très techniques avec l'actuaire sur les régimes de prévoyance et de la complémentaire santé ont occupé la matinée.

Pour la délégation,

Geneviève DEBILLIERS, Isabelle KNOCKAERT et Isabelle ROUDIL