

SECHERESSE POUR L'ETE 2023

**COMPTE-RENDU
CONVENTIONNEL
CPPNI BAASSD
07 JUILLET 2023**

COMMISSION PARITAIRE
PERMANENTE DE
NÉGOCIATION ET
D'INTERPRETATION

Branche
Aide
Accompagnement Soins
Services
Domicile

Ordre du jour :

1. Actualité
2. Politique salariale
3. Suivi Avenant 43
4. Avenant Egalité professionnelle
5. Avenant temps partiel
6. Avenant congés de courte durée
7. Prévoyance et complémentaire santé
8. Rapport de Branche/Enquête rémunération
9. Questions diverses

1- Actualité

Réforme des Services Autonomie à Domicile - [SAD](#)

Le décret d'application des Services Autonomie à Domicile n'est pas encore paru, il devait l'être en juin. Cette réforme - [article 44 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022](#) - prévoit un rapprochement entre les SAAD et les SSIAD pour former un « Service Autonomie à Domicile ». Son but est d'améliorer la prise en charge des personnes en coordonnant l'offre d'aide à la personne et l'offre de soin.

Encore une fois, nous constatons que les délais ne sont pas respectés. Comme trop souvent les décisions sont reportées sine die.

Aujourd'hui, une crise majeure touche notre secteur, tant par le manque de personnel que par des conditions de travail extrêmement dégradées. Les moyens financiers ne sont toujours pas à la hauteur des besoins. Dans ces conditions, notre délégation ne peut imaginer comment vont faire les Services Autonomie à Domicile pour améliorer les conditions de travail des salariés.

Comment rendre cette mission de service public, de qualité aux personnes fragiles auprès desquelles nous intervenons, sans moyens supplémentaires.

Petite enfance – [Mission IGAS](#)

L'USB dit que les travaux lancés autour de la petite enfance ont abouti à la signature d'un document qui a trouvé un tronc commun aux neuf Branches consultées dont 8 emplois. Ils ont comparé, en particulier, les rémunérations. La BAD a les salaires les plus « élevés » pour 5 de ces emplois. Pour les 3 autres, c'est la Branche ALISFA qui est en tête. Or, à l'opposé des préconisations de la mission, l'Etat veut que les salaires soient alignés sur le niveau de ceux d'ALISFA. L'USB réclame les financements pour que toutes les structures puissent payer les salariés tel que prévu dans la convention collective.

Pour rappel, le but de la mission IGAS est d'améliorer la qualité de prise en charge des enfants en passant notamment, pour le faire, par une meilleure qualification des personnels et une meilleure rémunération. Cela ne va pas sans rappeler le fameux rapport El Khomri qui faisait état de la dégradation de la prise en charge des personnes âgées et fragiles. Ce rapport avait fait le constat des faibles rémunérations et de la souffrance du personnel. Pour produire quoi ? RIEN !

Tout cela pour confirmer, si l'on en doutait, que l'Etat s'essuie les pieds sur les plus faibles, tant les salariés que les personnes dépendantes.

2- Politique salariale

L'USB veut que les partenaires sociaux trouvent une solution pour augmenter les salaires d'ici la fin de l'année, sans passer par le circuit habituel pour avoir de meilleures chances d'obtenir un agrément.

Un groupe de travail s'est réuni pour relever les idées portées par chacun et trouver des propositions qui feraient l'unanimité. Le but est de soumettre ces propositions à la négociation pour une signature rapide.

Notre délégation revendique TOUJOURS

- **une augmentation de la valeur du point à 7, 20 €,**
- **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,**
- **cette revalorisation pour toutes les filières et toutes les catégories professionnelles pour éviter le tassement des grilles.**

Nous refusons une rémunération individualisée.

Nous refusons des compensations intitulées « pouvoir d'achat » qui ne sont pas pérennes car cela équivaut à une rémunération variable.

Ces propositions engendreront des difficultés financières supplémentaires à des salariés maintenus à des niveaux de rémunération misérables.

L'augmentation de la valeur du point est le seul dispositif, simple et efficace, de calculer la rémunération des salariés. Il permet de maintenir les écarts de salaire reconnaissant la qualification.

Ce sujet a fait l'objet d'une alerte par le ministère du Travail lors de la 3^{ème} réunion, du 14 juin dernier. [Cf circulaire FO](#)

De plus, avec l'expérience d'une application de l'avenant 43 à la carte, selon le financement, selon le département, le réseau d'employeurs, le bon vouloir, il est très facile d'imaginer ce que la proposition de l'USB pourra produire ! Encore plus d'inégalités de traitement, encore plus d'asservissement pour mériter quelques miettes, et sûrement pas une amélioration des conditions de travail !

3- Suivi Avenant 43

L'USB nous informe qu'il y a de plus en plus de difficultés à cause du manque de financement. Des structures sont entrain de fermer.

Les OS, de leur côté, signalent une fois de plus, les dysfonctionnements de la commission de recours et la mauvaise foi des employeurs.

Notre délégation fait le constat qu'aujourd'hui un frein supplémentaire augmente encore les problématiques de reclassement, celui de la rétroactivité. Les employeurs ne veulent pas trouver d'accord car cela pourrait coûter cher aux structures.

Nous vous invitons à ne pas hésiter à saisir les prud'hommes et à nous le faire remonter ! Certains salariés ont franchi le pas. Faites valoir vos droits : le salaire qui vous est dû, la classification qui doit être la vôtre, la reconnaissance et le respect que vous méritez !!!

4- Avenant égalité professionnelle

Avenant 59-2023 mis à la signature.

La négociation de cet avenant n'a pas permis d'obtenir d'avancées sur la thématique de l'égalité Femme-Homme. Toutefois, dans notre secteur, féminin à 95 %, le simple rappel des obligations légales dans la CCN est de nature à aider à lutter contre le harcèlement moral ou sexuel et sexiste. La connaissance des dispositifs existants dans la loi pour lutter contre les agissements et violences sexistes et sexuelles ainsi que l'obligation de mettre en place un plan d'action sera, par cet avenant, clairement mentionné dans la convention collective.

5- Avenant temps partiel

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

L'USB remet à la négociation le sujet du temps partiel. Fin 2015, un projet d'avenant sensiblement identique n'a abouti à aucune signature du côté des organisations syndicales présentes à cette époque.

Ce texte mentionne des dérogations conventionnelles au temps de travail légal.

La notion de contrepartie n'est pas au choix du salarié, mais « d'un commun accord avec l'employeur ». La définition « d'exceptionnel » n'est toujours pas précisée et crée des interprétations différentes d'une structure à une autre.

6- Avenant congés de courte durée

Nous échangeons encore sur le sujet. Les différents congés pour événement familiaux sont mis à jour tels qu'ils sont prévus dans le Code du travail.

À ce stade de la négociation, les congés existants, plus favorables dans la CCN, sont maintenus.

Un jour de congé payé pour le déménagement fait sa réapparition. Nous l'avions perdu en 2012. Le critère d'âge pour l'octroi de congé pour enfant malade passe de 13 à 15 ans, mais le nombre de jours reste identique. Deux jours de congés payés sont alloués aux parents d'un enfant en situation de handicap.

Des discussions ont porté sur la disparition du congé sans solde, de 3 mois renouvelables, accordé au salarié sur justificatif médical pour soigner un proche (art. 24.7, titre V).

L'USB transforme ce congé en « congé sans solde pour convenance personnelle » avec presque les mêmes critères. Les employeurs argumentent qu'il existe aujourd'hui « le congé proche-aidant ». Ce dernier est rémunéré et plus avantageux pour le salarié.

Notre délégation fait tout de même remarquer qu'il est limité dans le temps, et qu'il faut conserver le congé sans solde de 3 mois dans sa rédaction actuelle. Il peut venir compléter le congé proche-aidant légal, si besoin.

Les employeurs feront une nouvelle proposition de rédaction pour la prochaine CPPNI.

Notre délégation s'étonne que l'on puisse appeler « congé sans solde pour convenance personnelle » un congé servant à prendre soin d'un membre de sa famille. Pour ce congé nous devons fournir un justificatif médical, donc, dire que c'est « pour convenance personnelle » est contradictoire !

De plus, conditionner l'accord de ce congé au fait qu'il ne perturbe pas l'organisation du service sera uniquement au bon vouloir de l'employeur.

Cela nous questionne sur les valeurs humaines et de solidarité que l'USB porte !

Nous attendons de lire leur prochaine proposition pour déterminer notre position.

7- Avenant prévoyance et complémentaire santé

Prévoyance

La négociation avec les assureurs permet aujourd'hui de signer le protocole technique et financier de la gestion du régime de prévoyance de la BAD.

Complémentaire santé

L'assureur Malakoff Humanis a dénoncé le contrat qui nous liait au 1^{er} janvier 2023. Un avenant vient acter cette décision et mettre à plat les devoirs de chacun, dans la décision prise par l'assureur de dénoncer le contrat.

L'avenant 60-2023 est mis à la signature ce jour.

Il intègre de légères améliorations des garanties en optique et dentaire sur les 3 options du régime (Base, Confort et Confort+). La prise en charge d'un forfait de 20 € en ostéopathie (2 fois/an) pour les options Base et Confort. Pour l'option Confort+, la prise en charge est de 35 € (2 fois/an).

Notre délégation note l'amélioration des garanties. Toutefois, nous dénonçons le transfert de prise en charge des soins de la Sécurité Sociale vers les complémentaires santé. L'accès aux soins de qualité ne doit pas dépendre d'une assurance complémentaire, ni de son niveau de garanties.

Force Ouvrière est à l'origine de la création de la Sécurité Sociale et en défend ses fondements.

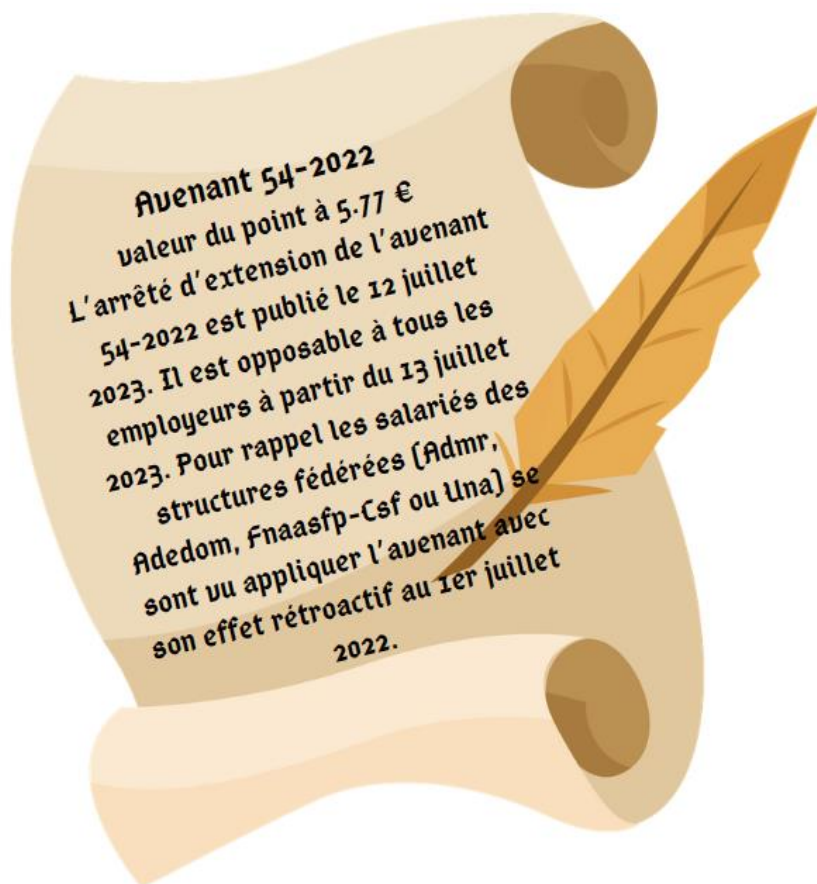
8- Rapport de Branche et Enquête rémunération

La Branche finalise une enquête à destination des structures du secteur. L'objectif est d'avoir des données sur la rémunération post avenant 43-2020. Les derniers chiffres officiels datent de 2016. Pour négocier, nous avons besoin de connaître la situation « **actuelle** » des niveaux de salaires pratiqués avec la nouvelle classification.

Notre délégation insiste sur la nécessité d'avoir des données récentes. Les employeurs émettent des réserves sur la lourdeur du questionnaire et du coup sur le taux de réponse potentiel.

Mais comment faire un état des lieux sans données ?

Devons-nous voir, de la part des employeurs, une intention de cacher des choses ?!



Pour la délégation,

Geneviève DEBILLIERS, Isabelle
KNOCKAERT, Sylvie MAJNA et
Isabelle ROUDIL