

**COMMISSION
PARITAIRE
PERMANENTE DE
NÉGOCIATION ET
D'INTERPRÉTATION
10 janvier 2024**

**Branche de l'
Aide
Accompagnement
Soins
Services
Domicile**

Ordre du jour :

1. Actualité
2. Politique salariale
3. Avenant planning réalisé.
4. Avenant IK.
5. Rapport sur le temps partiel.
6. Complémentaire santé et prévoyance
7. Point sur les travaux des commissions et groupe de travail
8. Questions Diverses

1- Actualité

L'avenant 61-2023 est agréé. Il porte le coefficient de l'Echelon 1, Degré 1 au niveau du SMIC. Il prend effet au 1^{er} janvier 2024.

Nous sommes en attente de son extension pour les salariés des associations non adhérentes à une des fédérations d'employeurs (ADMR¹, UNA², ADEDOM³, FNAAFP-CSF⁴).

Tableau 1 : Les nouveaux coefficients du Degré 1

	<i>Filière Intervention et Support Employé.e Degré 1</i>			<i>Filière Intervention et Support Employé.e Degré 2</i>		
	<i>Echelon 1</i>	<i>Echelon 2</i>	<i>Echelon 3</i>	<i>Echelon 1</i>	<i>Echelon 2</i>	<i>Echelon 3</i>
<i>Ancien Coef.</i>	291	304	324	344	359	383
<i>Nouveau Coef.</i>	308	315	331	344	359	383

Les échanges se poursuivent entre l'USB et le ministère autour de la loi « *Bien Vieillir* ». Des dispositions devaient être prises en soutien à la « mobilité ». Mais, ce 17 janvier, les sénateurs détricotent les mesures apportées par les députés. Plusieurs des conditions notamment celles de garantir une hausse du financement des temps de trajet et des indemnités kilométriques sont supprimées. Ils précisent en revanche qu'une aide pourra financer l'obtention du permis de conduire.

L'attribution d'une **carte professionnelle** est retenue par les sénateurs. La publication d'un décret pour définir précisément « les facilités » dont pourront bénéficier les aides à domicile détenteurs de cette carte. Une entrée en vigueur de cette mesure est envisagée au 1^{er} janvier 2025.

Les Centres de Soins Infirmiers - CSI - ne fonctionnent aujourd'hui qu'avec des fonds d'urgence. Les employeurs nous disent qu'ils continuent à se mobiliser pour obtenir des fonds pérennes.

Par ailleurs, l'USB nous dit qu'une réflexion sur le modèle économique est en cours pour chercher à différencier le secteur associatif du secteur lucratif qui n'ont pas tout à fait les mêmes missions, mais les mêmes financements.

¹ Aide à Domicile en Milieu Rural

² Union Nationale de l'Aide, des Soins et des Services aux Domiciles

³ Adédom : la fédération du domicile

⁴ Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire Confédération Syndicale des Familles

Notre délégation constate que le dialogue social et la négociation sont devenus des simulacres. L'USB est un faire-valoir à la merci de l'Etat qui finance et impose les sujets sur lesquels nous pouvons négocier, sans aucuns moyens alloués bien sûr.

2- Politique Salariale

Notre organisation est la seule à avoir fait une proposition d'augmentation de la valeur du point à 7,28 €.

Elle recueille l'adhésion des autres organisations syndicales. De son côté, l'USB considère avoir rempli son obligation de négocier. En effet, pour les employeurs, l'avenant 61-2023 répond aux attentes de l'Etat de ne pas avoir de grille infra-SMIC. Le salaire du 1^{er} coefficient est légèrement au-dessus du SMIC et ils ne veulent plus discuter d'une quelconque augmentation de la valeur du point ou des coefficients !

Cependant, une augmentation des salaires par un autre biais reste une priorité pour eux. Depuis le mois de juin dernier, des groupes techniques paritaires se sont tenus afin de trouver une façon d'augmenter le salaire sans augmenter la valeur du point ! Aujourd'hui l'USB demande aux organisations syndicales de se positionner sur une des mesures abordées.

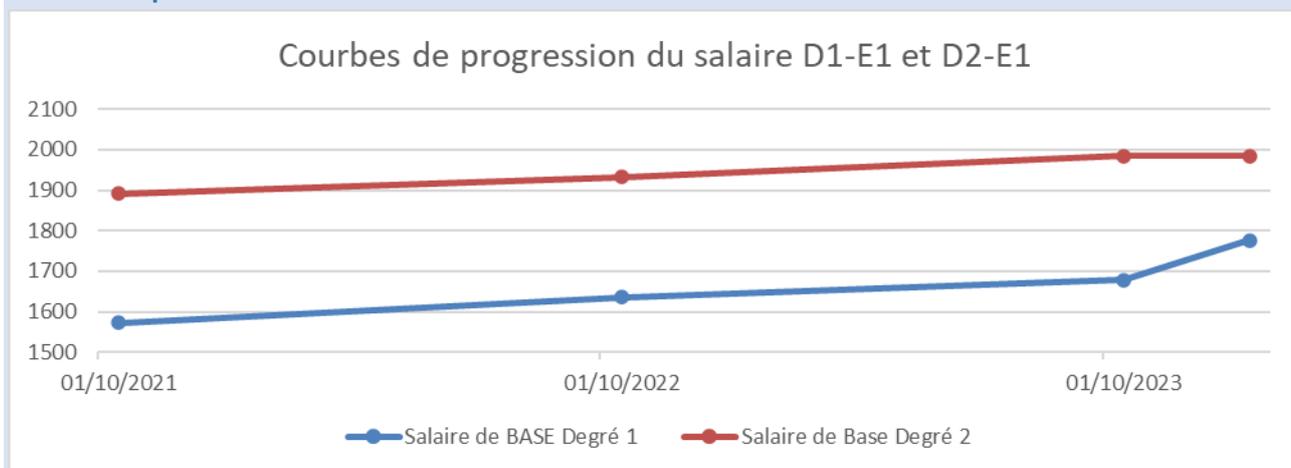
Nous nous accordons pour une révision du mécanisme de l'ECR⁵ ancienneté. Plusieurs pistes sont à l'étude comme revoir les tranches, les pourcentages applicables, la reprise de l'ancienneté hors Branche. Attendons la prochaine CPPNI une proposition sera faite par l'USB.

Pour FO, l'augmentation de la valeur du point est la seule méthode d'augmentation des salaires. Elle revalorise TOUS les salaires et permet la juste reconnaissance du travail de chacun.

L'avenant 61-2023 augmente les salaires du Degré 1 de quelques misérables euros au-dessus du SMIC. C'est une grande satisfaction des employeurs.

Au 1^{er} janvier 2024 le SMIC est à 1767⁶ €, contre 1777⁷ € pour le salaire de base du Degré 1, Echelon 1. Quelle victoire ! 10.24 € (0,58 %) au-dessus du SMIC, pour un mois de travail à temps plein, sur un Echelon qui dure 4 ans.

De plus, ce choix de n'augmenter que les coefficients du Degré 1 entraîne un tassement des grilles et détruit complètement l'architecture de l'avenant 43-2021.



⁵ Elément Complémentaire de Rémunération mis en place dans l'avenant 43-2020

⁶ 1766,92 € SMIC au 1^{er} janvier 2024

⁷ 1777.16 € salaire de base Degré 1, Echelon 1 au 1^{er} janvier 2024

De fait, vous pouvez constater dans le graphique ci-dessus, que les salariés du Degré 2 ne bénéficient pas de la même augmentation de salaire que les salariés classés en Degré 1.

Les rémunérations des salariés classés en Degré 2, stagnent car la valeur du point n'augmente pas. Cet avenant entraîne une perte de la progression du salaire et méprise donc l'expérience acquise au fil des années.

Dans ces conditions, qu'attendre des prochaines négociations à part, une fois de plus, du mépris.

Notre délégation continuera à porter et défendre notre revendication d'une augmentation de la valeur du point à hauteur du SMIC + 20 %.

3- Avenant planning réalisé

Les employeurs n'ont pas modifié leur proposition. Ils refusent que le planning réalisé soit remis systématiquement aux salariés contrairement à notre revendication. Ils veulent absolument maintenir « *seulement s'ils le demandent* ». Ils refusent également que tous les temps de travail apparaissent, conformément à notre demande. Leur réponse : les différents réseaux d'employeurs ne fonctionnent pas avec les mêmes logiciels. Si certains ont des logiciels qui permettent de faire apparaître tous les temps, ce n'est pas le cas de tous. Contraindre tous les employeurs à le faire par cet avenant, mettraient certains en difficulté.

De plus, les employeurs ne veulent pas discuter davantage du sujet car ils sont en attente du rapport [d'enquête sur les temps partiels](#) effectué par l'inspection du travail.

Pour notre délégation un « planning réalisé » doit être remis systématiquement au salarié. Nous devons pouvoir contrôler le paiement de nos différents temps de travail effectif.

La restitution du rapport évoqué ci-dessus, ne se fera pas avant février. Certains employeurs nous disent que si cela s'est très bien passé pour certaines structures, pour d'autres, des rappels à l'ordre ont été faits, allant parfois même jusqu'à des injonctions. Pour certaines structures, le choc a été violent.

Face à ces mots, nous nous questionnons sur la nature du choc évoqué. La non-application de la réglementation en vigueur serait liée à une méconnaissance de la loi autour du temps partiel ? Les employeurs ignoraient-ils [le contenu de la Convention Collective Nationale du Travail Etendue](#) ? Découvrent-ils le cadre légal du temps partiel, au hasard d'une enquête, alors que le temps partiel représente plus de 2/3 des salariés dans le secteur ?

Donc, selon les résultats de cette enquête, l'USB précise que certains logiciels devront être changés pour se mettre en conformité. A ce moment-là, les propositions faites pour cet avenant pourront évoluer.

Nous attendons le rapport de la Direction Générale du Travail qui va, peut-être, permettre que la négociation ait lieu ! Patience et longueur de temps ont leurs limites.

4- Avenant IK

FO a fait une proposition d'augmentation de l'IK à 0,55 €/km pour les voitures et à 0,24 €/km pour les 2 roues. Mais voilà ! Nous allons encore devoir attendre le circuit que prendront les possibles sommes allouées à la mobilité dans le cadre de la loi « Bien Vieillir ». L'USB nous assure que le sujet est prioritaire pour 2024 et que cet avenant va évoluer très certainement vers un avenant « Mobilité » qui ne sera pas forcément centré sur l'indemnité kilométrique, mais pourra concerner des voitures de fonction, de service, les temps de déplacement.

Bref, nous attendons encore une fois ce qui va - peut-être - sortir de cette loi « Bien Vieillir ». En attendant, les salariés y sont toujours de leurs poches et l'espoir ne les remplit pas !

5- Complémentaire santé et prévoyance

Nous continuons nos négociations avec les assureurs pour finaliser les contrats de gestion (protocoles techniques et financiers) des régimes de prévoyance et de complémentaire santé. Les coûts et les modalités sont révisés régulièrement en prenant en compte :

- Les évolutions législatives imposées aux mutuelles par l'Etat : frais dentaires, panier de soins...)
- Le déficit financier de nos régimes lié à la pénibilité du travail dans le secteur
- L'inflation qui impacte également les assureurs : énergie, salaires...

Dans le contexte défavorable que nous vivons, les tarifs vont augmenter. Le démantèlement de la Sécurité sociale au profit des complémentaires santé, aggrave les inégalités d'accès aux soins. Les principes fondateurs de la Sécurité sociale sont bafoués. Nous, assurés sociaux, subissons aujourd'hui, des restes à charge importants. Certains d'entre nous renoncent à se soigner faute de moyens financiers suffisants. La maxime séculaire « De chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins » subit les attaques de l'Etat et de la marchandisation.

6- Point sur les travaux des commissions et groupe de travail

La commission de recours et de suivi de l'avenant 43-2020 n'a plus que 3 dossiers en cours. Une dernière réunion est prévue le 2 février. La décision est prise d'arrêter son activité. Pour autant, si d'autres dossiers doivent être examinés ou des avis génériques rendus, ils le seront par la commission d'interprétation.

Le travail se poursuit avec le cabinet DIDACTHEM, pour finaliser un [DUERP](#) - Document Unique Evaluation des Risques Professionnels - dématérialisé. Il sera mis à disposition des employeurs par la Branche de l'Aide à Domicile. Il permet d'avoir un outil national commun et une mise en conformité avec la loi de toutes les structures.

Un groupe paritaire travaille sur les niveaux de rémunérations appliquées dans la Branche depuis la mise en place de l'avenant 43-2020. Une présentation sera faite par le cabinet à la prochaine CPPNI⁸.

7- Questions diverses

La distribution des chèques syndicaux n'a pas pu avoir lieu car la secrétaire administrative de l'AGFAP⁹ est en congé parental. Elle est remplacée temporairement par un membre de l'USB. La présidente de l'AGFAP, membre USB, ne sait pas où sont rangés les cartons des chèques syndicaux. Elle doit se renseigner. La distribution devrait avoir lieu dès qu'elle les aura retrouvés.

Nous conseillons aux camarades qui doivent en utiliser en janvier de prévenir leurs employeurs que les chèques n'ont pas encore été distribués par l'AGFAP.

Pour rappel : « Le salarié s'engage à remettre le chèque après la réunion, au plus tard le mois suivant ».

Pour la délégation,

Geneviève DEBILLIERS, Catherine FOUCAULT, Isabelle KNOCKAERT, Isabelle ROUDIL

Qui se nourrit d'attente risque de mourir de faim.

⁸ Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

⁹ Association de Gestion des Fonds d'Aide au Paritarisme de la Branche de l'Aide à domicile