EMPLOYEURS : ASSUMEZ VOS RESPONSABILITÉS !

COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CPPNI BAASSD 23 MAI 2025

COMMISSION
PARITAIRE
PERMANENTE DE
NÉGOCIATION ET
D'**I**NTERPRETATION

Branche
Aide
Accompagnement
Soins
Services
Domicile

Ordre du jour :

1. Actualité
2. Travaux des commissions
3. Politique salariale
4. Avenant temps partiel
5. Avenant congés payés

1- Actualité

L'USB annonce que la période est plus calme que d'habitude et semble chercher un sujet de discussion pour meubler.
Les employeurs ont participé au comité filière petite enfance qui s'attache à travailler sur un socle commun de connaissances et de compétences entre les différentes conventions collectives qui interviennent dans cette filière. Ils rappellent qu'ils se sont éloignés progressivement de l'objectif de départ imposé par l'État qui était d'harmoniser les salaires. Les finances ne sont pas au rendez-vous et le scandale de la maltraitance dans les crèches imposent désormais le tempo.
Les employeurs font part de leur déception quant à l'examen des avenants :

- 68-2024 relatif à l'augmentation de tous les coefficients de 6 points
- 69-2025 relatif à l'augmentation de la cotisation complémentaire santé pour rééquilibrer les comptes.

Ces 2 avenants n'ont pas été agréés par la dernière commission d'agrément.

L'USB déclare que la situation est critique pour de plus en plus de structures de la Branche. Les employeurs disent être désemparés et en colère. Il leur est demandé par l'État d'augmenter les salaires mais rien n'est agréé.
La contradiction entre le message politique, les exigences de l'État et la réalité est permanente.
L'USB dit avoir tout fait pour sauver la Branche et ne sait plus quoi faire d'autre.

FO s'interroge sur le niveau de naïveté des employeurs. Cela fait des années que nous alertons sur la situation à venir et sur le manque d'efficacité des méthodes « politiques » des employeurs.
Si l'USB veut vraiment que la Branche et ses salariés soient visibles, entendus et écoutés, il faut qu'elle leur donne les moyens de l'être.
Autrement dit, permettre à tous les salariés de faire grève en réorganisant la journée ou demi-journée de travail et en maintenant le salaire. Certes, l'Aide à domicile n'a pas de tracteur ou de camion pour bloquer le pays, mais si la plus grande majorité sortait dans la rue, avec les employeurs, les bénéficiaires et familles de bénéficiaires, cela ferait sûrement du bruit ! Là alors, nous pourrions dire que tout a été tenté !

2- Travaux des commissions

La CPNEFP poursuit ses travaux, notamment sur le rapport de Branche.
Les livrets santé et prévoyance sont bientôt finalisés et seront probablement présentés à la prochaine CPNS.

3- Politique salariale

L'avenant 68-2024 augmentant les coefficients n'a pas été examiné par la Commission Nationale d'Agrément du 22 mai. Sa mise en application au 1er juillet sans effet rétroactif n'est plus du tout certaine.
Pourtant, pour l'USB, il y a urgence à augmenter tous les salaires !

Urgence d'agréer cet avenant ?! Oui, enfin. Pour l'augmentation qu'il apporte ! Rappelons la mécanique. Le SMIC a augmenté, donc seulement le salaire du salarié D1-E1 augmente. Sans agrément de l'avenant 68, les employeurs sont obligés de verser au D1-E1, une indemnité différentielle pour qu'il atteigne le SMIC. Mais, cette indemnité, qui n'avait pas été budgétisée, n'est pas prise en charge par le Conseil Départemental, ce qui crée un trou dans les finances des structures et les met en difficulté. L'agrément de l'avenant le rend opposable aux financeurs, alors, vu sous cet angle, nous comprenons où est l'urgence pour l'USB.

Pour notre délégation, mener une réelle politique salariale est la seule option entendable. Nous réclamons encore et toujours une valeur du point à 7,28 €, SMIC + 20 %. Nos salaires ne sont pas à la hauteur des missions qui nous sont confiées.
Sans moyen à hauteur des besoins, les salariés et la Branche vont disparaître !
Nous rappelons que le « papy-boom » est attendu dans 5 ans, autant dire demain et personne n'est prêt !!!

4- Avenant Aide-Soignant

Pour suivre l'évolution du métier d'aide-soignant, les employeurs proposent de les faire passer automatiquement de la catégorie « Employé » Degré 2 à la catégorie « Technicien-Agent de Maîtrise » Degré 1. Ils rebalayent les publics accompagnés, les principales missions. Pour l'USB, il n'y a aucune difficulté à ce que cet avenant soit signé à la prochaine CPPNI, en juillet. Il est urgent de revaloriser ces métiers.

Pour notre délégation, il ne faut pas confondre urgence et précipitation. Nous faisons part des incohérences que nous avons relevées dans la proposition. Pour changer de catégorie, des critères ont été introduits comme *« selon l'ancienneté dans l'emploi acquise dans la Branche et la parfaite maîtrise »* alors qu'il est question d'un changement automatique pour tous les salariés. Les modifications seront présentées à la prochaine CPPNI. Nous restons vigilantes.

5- Avenant tableau de positionnement des emplois

L'USB propose la révision du tableau de positionnement des métiers dans les différentes filières et degrés. De nouveaux métiers sont apparus, d'autres sont peu ou plus représentés, ou certains ont évolué comme celui d'Aide-soignant. La principale mesure serait de supprimer les métiers d'« agent à domicile » et « d'employé à domicile » pour les appeler désormais « aide à domicile ». Une simple formalité pour les employeurs.

Notre délégation est en ALERTE ! Ce tableau devait servir au reclassement des salariés dans le cadre de l'avenant 43. Son application a été très peu respectée et notamment par l'USB en commission de recours.
Nous faisons part une nouvelle fois des incohérences de la proposition. Deux métiers sont supprimés alors qu'ils sont les plus représentés dans la Branche. Leur nouvelle appellation invite à la confusion.
Enfin, nous nous interrogeons sur :

- **l'impact que cela aurait sur les missions réalisées par la salariée,**
- **l'évolution de carrière, en particulier quelles seraient les modalités de passage d'un degré à l'autre.**

L'USB insiste sur le fait que ce n'est juste qu'un changement d'appellation.
Notre délégation insiste aussi pour que les employeurs fassent la démonstration que leur proposition est sans piège.

6- Avenant temps partiel

Après avoir travaillé la partie sur la durée minimale de travail des temps partiels, le sujet du jour est : les interruptions d'activité et les contreparties. Les travaux vont se poursuivre à la prochaine CPPNI.

Notre délégation fait remarquer que cette proposition d'avenant n'avantage que les employeurs. Sur les parties qui pourraient intéresser les salariés, nous pouvons changer une virgule, inverser deux mots, mais le fond n'est pas négociable. Nous présenterons notre contre-proposition à la prochaine CPPNI. Nous verrons s'ils veulent que la situation des salariés s'améliore ou s'ils persistent dans leurs contradictions, comme l'État.

7- Avenant congés payés et ancienneté

Nous avons fait la contre-proposition suivante :

- 2 jours après 5 ans contre 1 aujourd'hui,
- 3 jours après 10 ans contre 2 aujourd'hui,
- 4 jours après 15 ans contre 3 aujourd'hui,
- 6 jours après 20 ans contre 5 aujourd'hui,
- 7 jours après 30 ans contre 6 aujourd'hui.

L'USB ne peut pas discuter notre proposition car elle est trop onéreuse, et les financements ne sont pas au rendez-vous. Les employeurs ne proposeront rien de mieux.

Pour notre délégation, il est inacceptable de noter dans le préambule de la proposition que les congés d'ancienneté compensent l'usure professionnelle. RIEN ne devrait venir compenser l'usure ! L'usure professionnelle doit faire l'objet de véritables mesures de prévention. Les congés supplémentaires d'ancienneté doivent être augmentés en début de carrière comme nous le proposons pour permettre un repos efficace. Que dire de la proposition des employeurs ? Est-ce une insulte ? De la bêtise ? Combien de salariés embauchés aujourd'hui seront concernés demain par les tranches 30 et 40 ans ? Combien sont concernés aujourd'hui ? Combien coûte en réalité cette proposition ?
Nous voyons que nous sommes toujours dans la dynamique « comment augmenter les salaires et le pouvoir d'achat des salariés sans que cela coûte à la Branche » !

Pour la délégation,
Isabelle ROUDIL, Geneviève DEBILLIERS, Catherine FOUCAULT