



## COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CPPNI BAASSD 2 DÉCEMBRE 2025

Ordre du jour :

- 1- Actualité
- 2- Travaux des Commissions
- 3- Politique salariale 2026
- 4- Prévoyance/ complémentaire santé
- 5- Questions diverses

# Discuter vs Négocier

## 1. Actualité

Un point est fait concernant les avenants **70** (reclassement des aides-soignantes en catégorie Technicien Agent de Maîtrise), **71** (congrés payés et congrés d'ancienneté) et **72** (évolution des coefficients conventionnels). L'USB<sup>1</sup> indique qu'elle n'a pas eu de retour sur ces avenants et reconnaît que ses relations avec la [Commission Nationale d'Agrément](#) (CNA)<sup>2</sup> sont quasiment inexistantes. Néanmoins, l'USB estime que l'avenant 71 sera vraisemblablement agréé de façon tacite courant janvier 2026, car l'absence de décision dans un délai de quatre mois à compter de l'accusé de réception vaut acceptation.

La CNSA versera 75 millions d'euros en 2025 aux départements et collectivités pour soutenir la mobilité des professionnels de l'aide à domicile et encourager le partage de bonnes pratiques. Pour bénéficier des crédits, une délibération présentant les objectifs et montants prévus était requise. 85 % des territoires ont répondu.

Le [bonus attractivité](#) petite enfance exclut la BAD pour des raisons de temporalité. Ce bonus est une aide financière mise en place par l'État et la Caisse Nationale d'Allocations Familiales pour soutenir la revalorisation salariale des professionnels de la petite enfance. L'objectif étant de rendre ces métiers plus attractifs face aux difficultés de recrutement !

**Nos employeurs n'ont pas été assez réactifs pour répondre aux [critères d'éligibilité](#).**

Le décret mobilité ([2025-817 du 13 août 2025](#)) prévoit un financement de la CNSA vers les départements pour l'achat de véhicules à faible émission de CO<sup>2</sup> 75 millions d'euros en 2025, puis 100 millions en 2026, avec un cofinancement départemental de 20 %.

## 2. Travaux des Commissions

- **CPNEFP** : une présentation de tous ses travaux est faite.
- **Rapport de Branche** : Présentation du bilan intermédiaire du rapport de Branche. A ce stade, seulement 28 % des employeurs et autant de salariés ont répondu au questionnaire.

<sup>1</sup> Union Syndicale de Branche. Réunion des fédérations d'employeurs de l'Aide à Domicile.

<sup>2</sup> Commission Nationale d'Agrément

**Notre délégation FO** rappelle que la CPPNI est chargée notamment de négocier les avenants à la convention collective. Nous observons que la CPNEFP<sup>3</sup> occupe une place croissante dans les temps de réunion de la CPPNI. L'avancée de ses travaux est régulièrement présentée lors des réunions de la CPPNI. Toutefois, la CPNEFP n'est pas un groupe de travail rattaché à la CPPNI. Il s'agit d'une commission spécialisée, dont les missions portent sur l'emploi et la formation professionnelle. Si le partage d'informations est pertinent, entrer dans le détail au point de dupliquer les réunions n'est pas constructif. Pour **FO** cette situation illustre un manque d'engagement de la part des employeurs pour ouvrir de réelles négociations. À ce jour, les principales propositions des employeurs concernent la mise à jour de la Convention Collective afin de l'aligner sur les récentes évolutions législatives, sans aucune avancée spécifique pour les salariés du secteur.

En ce qui concerne le rapport de Branche, la participation active des employeurs et leur mobilisation envers les salariés pour répondre au questionnaire demeurent essentielles. À défaut, le rapport risque de ne pas refléter fidèlement la situation réelle, ce qui limitera la valeur des données statistiques produites, alors même qu'elles sont déterminantes pour étayer **nos revendications**.

- **Commission Paritaires Nationale des régimes de Santé, CPNS**

L'avenant 73-2025 a entraîné une hausse de la cotisation de 7 %. La prochaine phase consiste à examiner l'augmentation des cotisations applicable aux ayants droit ainsi qu'aux différentes options.

**Notre délégation rappelle l'existence de fonds social pour les restes à charge lors de vos dépenses de santé. Accessible via le site de la Branche de l'Aide à Domicile [ici](#).**

- **Groupe de travail paritaire sur le catalogue du Fonds social santé**

La Branche s'inspire du modèle de fonds social existant en prévoyance pour créer un outil semblable pour le régime d'assurance « santé ». Les fonds sont là, mais sous utilisés car méconnus par les salariés. Nous avons missionné l'OCIRP<sup>4</sup> déjà gestionnaire du fonds social prévoyance. L'ORICP a présenté plusieurs propositions d'actions, notamment l'accompagnement des salariés confrontés à des violences intrafamiliales, le soutien scolaire pour les enfants présentant des troubles TDAH<sup>5</sup> ou DYS<sup>6</sup>, ainsi qu'un accompagnement lié à la ménopause.

Les membres de la CPPNI vont étudier les propositions et déciderons des actions à conserver.

**Notre délégation est favorable à toutes actions limitant les restes à charges du coût des soins pour les salariés et leur famille. Nous rappelons notre attachement à la Sécurité sociale qui dans son texte fondateur prévoyait « De chacun selon ses moyens à chacun selon ses besoins ».**

<sup>3</sup> Commission Nationale Emploi Formation Professionnelle. CCN BAD : TITRE II article 15

<sup>4</sup> L'OCIRP est l'assureur de la BAD en prévoyance lourde : veuvage, orphelinage...

<sup>5</sup> Trouble du Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité.

<sup>6</sup> Dylexie, dyscalculie, dysorthographe, dyspraxie, dysphasie.

### 3. Politique salariale

L'**Avenant 72-2025** relatif à l'augmentation des coefficients n'a pas encore été examiné par la Commission Nationale d'Agrément.

Quant à l'avenant 70-2025 concernant le reclassement des aides-soignants, son examen pourrait avoir lieu le 4 décembre.

#### Entretiens d'évaluation

L'USB envisage une révision des grilles d'évaluation à la suite de retours d'employeurs concernant la « complexité » actuelle du dispositif. Certains employeurs utilisent déjà des grilles simplifiées lors des entretiens. Un groupe de travail paritaire sera constitué afin d'élaborer une version allégée ainsi qu'une nouvelle notice d'utilisation.

Notre délégation constate que les entretiens d'évaluation qui doivent se tenir à minima tous les deux ans, ne sont pas mis en place de façon régulière partout. Des grilles « maison » sont toujours utilisées, malgré **l'obligation d'utilisation des grilles paritaires**. Les entretiens pour l'échelon 3 sont complétés par une évaluation de terrain dans certaines structures alors que cela n'est pas mentionné dans la convention collective... En d'autres termes, l'USB veut modifier les textes pour permettre aux employeurs qui appliquent leurs propres règles de rentrer dans le cadre !

**FO s'oppose à ce procédé. Nos droits doivent être préservés de façon collective. Si les grilles sont un problème supprimons l'entretien d'évaluation - et ses grilles - et revenons à une progression de carrière à l'ancienneté avec un changement d'échelon automatique sans critères de passage. C'était une de nos revendications lors de la négociation de l'avenant 43-2021.**

### 4. Prévoyance-complémentaire santé

Sans surprise, le régime de santé présente un déséquilibre pour l'année 2025. Une révision à la hausse des cotisations est envisagée. Le cabinet de conseil accompagnant la Branche recommande une augmentation de 7 %. Compte tenu du calendrier, l'USB prévoit une mise en application au 1er avril 2026. Ce point fera l'objet d'une discussion lors de la prochaine CPNS, programmée le 9 février 2026.

**Encore une fois, le salarié est pénalisé dans des périodes de vie difficile. Les frais de santé augmentent, les cotisations des complémentaires santé augmentent, les restes à charge sont de plus en plus important (dépassement ou compléments d'honoraires, franchises) ... FO exige que les employeurs doivent prendre en charge ces hausses de cotisation.**

### 5. Questions diverses

La [loi](#) du 24 octobre 2025 relative à la transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et à l'évolution du dialogue social a été publiée au Journal Officiel le 25 octobre 2025. Ce texte introduit plusieurs dispositions visant à promouvoir l'emploi des travailleurs

expérimentés, renforcer le dialogue social au sein des entreprises, ainsi que faciliter les transitions professionnelles et les aménagements de fin de carrière.

L'USB soumettra prochainement une proposition d'avenant visant à intégrer les dispositions de cette nouvelle loi à notre convention collective. Cet avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2026. Un groupe de travail paritaire dédié à la prévention des risques professionnels, à la pénibilité et à l'usure professionnelle sera constitué. Dans un premier temps, ses missions consisteront à actualiser les dispositions de la convention collective et à examiner des propositions éventuelles d'avenants.

**Pour la délégation** : Geneviève DEBILLIERS, Catherine FOUCAULT, Sylvie MAJNA, Isabelle ROUDIL