

CANICULE, QVTC, SENIORS, SALAIRE :

Les Aides à Domicile sacrifiés

1. Actualité

L'USB nous informe qu'une réunion s'est tenue le 26 juin avec le ministère, les ARS et les départements au sujet de la canicule. L'État exige une mobilisation forte de la Branche, alors même que les moyens concrets restent insuffisants pour garantir des conditions de travail dignes aux aides à domicile.

Depuis, les différents acteurs — État, ARS, départements et employeurs — se réunissent quotidiennement en visioconférence à 11h afin de suivre l'évolution de la situation dans notre secteur. Les employeurs indiquent privilégier les actes essentiels et des recommandations sont adressées aux bénéficiaires.

Des mesures complémentaires, notamment financières, sont toujours attendues, les surcoûts devant être remontés par les structures. La DGCS mène, depuis le 6 juillet, une enquête visant à collecter des informations sur les structures de la Branche : nombre de décès de bénéficiaires, hospitalisations et difficultés techniques rencontrées, informations ensuite transmises aux ARS.

Nous avons interrogé l'USB sur une éventuelle hausse de l'absentéisme. Selon elle, la situation resterait globalement stable, même si un réseau d'employeurs fait état d'une légère augmentation, de nombreuses difficultés liées aux transports en commun et d'une hausse des décès de bénéficiaires. Un autre réseau, après enquête auprès de trois fédérations, indique ne pas constater davantage d'absences qu'à l'accoutumée.

Une fois encore, les salariés font preuve d'un engagement sans faille et refusent d'abandonner les bénéficiaires. Pour autant, leur dévouement ne doit pas servir de variable d'ajustement : quelques mesures ont été prises pour rendre les conditions de travail plus supportables — distribution de gourdes, de brumisateurs ou de pare-soleil — mais elles restent bien en deçà des besoins réels du terrain.

COMMISSION
PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET
D'INTERPRÉTATION

Branche
Aide
Accompagnement Soins
Services
Domicile
Ordre du jour :

1. Actualités de la Branche
2. Travaux des Commissions
3. Politique salariale 2026
 - Entretien d'Évaluation
 - Entretien parcours professionnel
4. Avenant salariés expérimentés/ Séniors
5. Prévoyance et complémentaire santé
6. Recommandation / labélisation des organismes assureurs
7. Actualisation du champ d'application de la Convention Collective
8. Questions Diverses

Pour notre délégation, il est paradoxal que l'Etat mette la pression à la Branche pour travailler sur la sinistralité et l'amélioration des conditions de travail alors qu'il ne semble guère se préoccuper de la santé des salariés dans son enquête. En cette période de canicule, tous les organismes sont affectés, pas seulement ceux des personnes fragiles. Tous les salariés n'ont pas la climatisation dans leur voiture par exemple, et de toutes façons, sur des trajets courts, à part augmenter la consommation de carburant, ce dont aucuns ne parle, les effets de la fraîcheur ne se font pas trop sentir. Il aurait été très judicieux, puisque la canicule est récurrente depuis quelques années, de mener une enquête sur les effets à court, moyen et long terme sur la santé des aides à domicile ! Tout comme la Branche aurait dû s'emparer de ce sujet depuis quelques années déjà au lieu de renvoyer à la négociation dans les structures d'un plan d'action. Après avoir lancé plusieurs alertes, nous entendons bien porter ce sujet à la négociation à la prochaine CPPNI, en septembre.

L'USB a adressé un message en direction du ministère, de la DGCS, de la CNAF, et des parlementaires, pour signaler qu'avec l'avenant 75 qui augmente les coefficients, la Branche était désormais éligible au bonus attractivité.

L'avenant 75 est agréé et mis en application depuis le 1^{er} juin 2026 dans les structures dont les employeurs adhèrent à l'USB. Il n'est pas étendu, ce qui signifie que pour les structures qui appliquent la CC BAD mais qui ne sont pas fédérées, il ne s'applique pas pour le moment. Cela dit, pour les structures qui doivent le mettre en application, il n'y a pas de moyen ou de mesures particulières de financement de la part des Conseils Départementaux. Si bien que de nombreuses structures sont de plus en plus en difficulté et menacent de fermer.

L'USB revient sur le Décret Mobilité pour nous dire que le process est allégé, le montant de 75 millions d'euros est pérennisé. Le financement de l'indemnité kilométrique y est intégré. Les structures sont invitées à faire remonter leurs besoins aux départements.

Au JO du 7 juillet 2026, une nouvelle obligation pour les employeurs a été publiée : Vigie RH. Cela consiste à faire un état des lieux des ressources humaines et à les suivre. Pour cela, les structures devront transmettre leurs données trimestriellement.

2. Travaux des Commissions

- CPNEFP : le rapport de Branche va bientôt être diffusé après quelques petits ajustements.
- Suivi Prévoyance/santé : la Prévoyance dégage un excédent de 35 millions d'euros, ce qui porte la réserve à 139 millions d'euros. Un taux de rémunération élevé s'applique aux provisions ce qui gonfle les chiffres. Face à cet excellent résultat, la CPPNI engage une réflexion sur l'amélioration des rentes par exemple, pour que cet argent profite aux salariés.

La partie Santé affiche un déficit de 1 300 000 euros mais ce n'est pas alarmant. Ce résultat ne tient pas compte de l'augmentation des cotisations du mois d'avril 2026. Les assureurs voudraient augmenter les cotisations de 6 % en 2027 mais nous restons vigilants car la taxe TSA que l'Etat leur impose ne doit pas nous être répercutée.



Fonds social : le nouveau livret actualisé est sur le site de la Branche. Une nouveauté : une seule porte d'entrée désormais pour accéder, soit au fonds social Santé, soit à celui de la Prévoyance.

- Comité éditorial : il continue ses publications sur les réseaux sociaux de façon régulière mais l'équipe qui la compose s'essouffle car le rythme est intensif. Réunions en visio 2 heures par mois et du travail préparatoire en amont sur du temps personnel. Un appel est lancé pour que d'autres acteurs s'investissent. Il est rappelé à FO qu'elle était pour le lancement du comité éditorial et qu'elle n'y participe pas.

FO rappelle qu'elle n'a pas choisi la représentativité mais qu'elle existe. Elle détermine les moyens qui sont alloués à chaque organisation syndicale. Chacun est libre de choisir ce qu'il fait de ces moyens. Le comité éditorial n'est pas notre priorité. Il faudrait d'ailleurs s'interroger sur les retombées qu'il a pour la Branche au regard du travail qui est produit. Il est censé booster la visibilité et l'attractivité. Si l'audience est élevée, la Branche recrute-t-elle plus autant ? De plus, si nous travaillons dans un secteur associatif, pour autant nous n'en sommes pas les bénévoles. Chacun reste libre de ses engagements !

3. Politique salariale

L'USB se félicite de l'agrément de l'avenant 75 mais reste inquiète pour son financement. Une commission se réunira le 23 septembre 2026 pour étudier son extension. Au passage, les employeurs indiquent que la DGCS souhaite modifier la date de la conférence salariale. Elle devait se tenir après l'adoption de la loi finance de la Sécurité Sociale mais pour pouvoir anticiper les négociations, elle se tiendrait désormais avant la loi de finance.

Notre délégation fait part de son étonnement de ne pas voir l'USB présenter un nouveau projet politique salariale. Elle rappelle que la Branche s'est engagée à négocier à chaque augmentation du SMIC. Nous informons les employeurs que nous allons leur adresser deux propositions d'avenant politique salariale dans les prochains jours de façon à pouvoir les examiner à la prochaine CPPNI de septembre.

• Entretien d'évaluation :

Pour rappel, il introduit la possibilité pour l'employeur de construire des grilles maisons pour les entretiens des échelons 1 et 2. Les employeurs feront une nouvelle proposition en septembre.

Notre délégation a déjà annoncé qu'elle fera opposition à cet avenant. La première proposition de l'USB avait pour seul but de faire que les employeurs qui ne respectent pas les textes ne soient plus dans l'illégalité. Nous avons déjà rappelé notre position : passage automatique dans l'échelon supérieur sans évaluation y compris pour l'échelon 3. Nous étudierons avec attention leur nouvelle proposition.

• Entretien parcours professionnel :

L'USB nous informe que cet avenant a été agréé, il a pour but d'actualiser la convention collective. Les dispositions présentées sont légèrement plus favorables que la loi.



4. Avenant Salariés expérimentés/Seniors :

L'USB présente son pré-projet d'avenant et sollicite la contribution des organisations syndicales pour avancer. Les employeurs se questionnent car des points qui concernent les seniors peuvent aussi apparaître dans l'accord à négocier sur la santé et la QVCT.

Notre délégation réfléchit à l'intégration de nombreux éléments directement liés aux problématiques rencontrées par ces salariés dits « seniors » ou « salariés expérimentés » en ce qui concerne la QVCT, d'éventuelles conditions supplémentaires favorables à la retraite progressive par exemple, de transmission de savoir (priorité pour les tutorats) et des éléments qui leur faciliteraient la tâche en fin de carrière (ex : limitation interventions trop lourdes ou dangereuses, amplitude réduite, déplacements réduits).

5. Prévoyance et complémentaire santé

Abordées dans les travaux des commissions.

6. Recommandation / labélisation des organismes assureurs

L'USB propose d'engager des démarches afin de mettre en place :

- une recommandation en Prévoyance : elle repose sur une procédure d'appel à la concurrence, structurée en plusieurs étapes. Pour pouvoir recommander un ou plusieurs organismes assureurs, la CC BAD doit prévoir l'institution de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité. Les assureurs recommandés ne peuvent refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de l'accord. Ils sont également tenus d'appliquer un tarif unique et d'offrir des garanties identiques pour toutes les entreprises et pour tous les salariés concernés.
- une labellisation en Santé : cela consiste à lancer un appel d'offres afin de sélectionner un ou plusieurs organismes assureurs répondant à un cahier des charges précis. Ce choix permet notamment de moduler les tarifs selon les zones géographiques, une souplesse qui n'est pas permise dans le cadre de la procédure de recommandation. Mais la clause d'un accord prévoyant une labellisation d'organisme et non une recommandation ne pourra pas être étendue par arrêté ministériel.

Notre délégation déplore le système de soins actuel, marqué par le détricotage progressif de la Sécurité Sociale et la multiplication de régimes complémentaires venant complexifier l'accès aux droits. Pour autant, la mutualisation constitue un levier essentiel à mobiliser. Elle n'est pas possible en Santé et va exclure du dispositif les salariés des structures qui n'adhèrent pas à un organisme patronal signataire de la convention collective BAD.



7. Avenant champ d'application de la CCB

Reporté à la prochaine CPPNI.

COMMISSION DE CONCILIATION ET D'INTERPRETATION :

- Durée de la plage de non-disponibilité appuyée par la CGT : (deuxième examen)

La CGT se plaint de la réécriture de la saisine par l'USB. Elle a perdu son sens premier qui était de fixer une durée minimale à la journée d'indisponibilité. Elle veut retravailler la saisine pour le mois de septembre.

Notre délégation a annoncé qu'elle s'opposera à la signature parce que d'une part, nous ne pouvons accepter la nouvelle notion introduite par l'USB : soumettre la journée d'indisponibilité à un accord entre l'employeur et le salarié pour des raisons d'organisation des services, nous connaissons trop bien le résultat que cela produit avec la contrepartie aux interruptions, et parce que d'autre part, c'est le salarié qui doit choisir, et le jour, et la durée, et seulement lui. Si le jour d'indisponibilité est la contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé, sans contrepartie, que devient la modulation des temps partiels ?

- L'avis sur la majoration des heures complémentaires pour les temps partiels dès la première heure appuyé par FO : (premier examen)

L'USB voulait savoir combien de structures étaient concernées pour traiter le problème en direct. Nous avons répondu qu'il y en avait un nombre suffisant pour faire une saisine. L'USB a évoqué les problèmes de paramétrage des logiciels, tandis que notre délégation, celle du problème des employeurs qui ne connaissent pas les règles. Pour l'USB tous les employeurs les connaissent. Pour notre délégation, ils n'ont donc pas d'excuse.

L'USB semble être d'accord pour la majoration des 10 % dès la première heure, mais nous avons introduit une nouvelle majoration, celle de 25 %, or, notre convention collective fait état de 15 %. Notre délégation répond que la majoration dès la première heure n'est pas non plus dans l'accord, pourtant, elle s'applique. La majoration de 25 % est le résultat d'un arrêt de la Cour d'appel du 26 novembre 2020 qui n'a pas été cassé. Il vaudrait mieux qu'il soit appliqué, sans cela, des procédures pourraient être lancées....

- L'avis Muriel Szezepanski appuyé par FO : (premier examen)

L'USB fait remarquer que l'article 12 du titre III de la convention collective que nous citons s'applique à l'avenant 43. Nous avons relu l'article en séance et demandé où il était écrit que cela ne s'appliquait que dans le cadre du reclassement avenant 43. Nous lisons « indemnité différentielle reclassement », sans aucune précision, cela s'applique à toutes sortes de reclassements.

Ces avis seront représentés à la commission d'interprétation de septembre.

Pour la délégation,

Bertrand Chacun, Geneviève DEBILLIERS, Sylvie Majna

