COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CPPNI BAASSD 10 septembre 2026

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. Av. 1 à l'Av. 76
5. Entretiens d'évaluation
6. Avenant seniors
7. Actualisation du champ d'application
8. Commission d'interprétation

Salaires, déplacements, conditions de travail : FO exige des actes !

1- Actualité

À peine sorti des épisodes caniculaires, l'USB informe qu'elle souhaite contacter le ministère qui est devenu silencieux, pour anticiper la mise en place de mesures pour l'année prochaine. Aujourd'hui, seules les Agences Régionales de Santé financeront les dépenses supplémentaires liées à la canicule.

Les employeurs tiennent à rendre hommage aux salariés qui sont restés fortement mobilisés malgré des conditions de travail difficiles.

Notre délégation fait remarquer que les mesures censées avoir été mises en œuvre dans les structures comme : privilégier les actes essentiels, aménager des temps de travail, supprimer les travaux pénibles aux heures les plus chaudes, distribuer de gourdes, des pare-soleils…. Ne l'ont pas été de façon uniforme sur le territoire.
Des salariés ont continué à manger dans leurs voitures par des températures dépassant les 40° C. Pour FO, il est donc plus que temps que la Branche s'empare de ce sujet au lieu d'attendre qu'il soit traité en négociation au local. Nous réclamons la mise en place de plans d'actions. Si les ARS financent les dépenses supplémentaires liées à la canicule, nous nous interrogeons sur leurs teneurs et leurs améliorations sur les conditions de travail des salariés.
Nous déplorons le manque d'anticipation et de réactivité de la part de l'État et des employeurs. Encore et toujours, ce sont les salariés qui en font les « frais » !
Pour FO la préservation de la santé des salariés est la priorité.

L'avenant 78-2026[1] dont l'arrêté d'agrément est paru au Journal Officiel le 11 juillet est applicable depuis le 12 juillet 2026.
Dans l'avenant 78-2026, l'entretien professionnel est remplacé par un **entretien de parcours professionnel.** Il est désormais réalisé la 1ère année après l'embauche puis tous les 4 ans, avec des entretiens spécifiques après certaines suspensions de contrat, à mi-carrière (45 ans) et en fin de carrière (à partir de 58 ans). Le texte prévoit aussi un **état des lieux tous les 8 ans**, pouvant entraîner un abondement du CPF en cas de manquements.
L'USB informe qu'elle veut fixer un calendrier de réunions en vue de créer un support paritaire et des documents de référence pour la mise en œuvre des entretiens.

[1] Entretien parcours professionnels

L'USB communique également qu'une aide pour **le leasing social aide à domicile** est mise en place pour 4 mois à titre expérimental pour des flottes de véhicules. Cette aide, cumulable avec le leasing social, permet aux structures d'engager la démarche. L'ouverture de ce **dispositif spécifique aide à domicile est prévu pour le 1er octobre et s'ouvre aux** véhicules d'occasion. Les loyers annoncés de **50 € (Renault Zoé) à 100 €/mois (Peugeot e-208)**, 30 000 véhicules. Le décret n'est **toujours pas publié** au Journal officiel.

Pour notre délégation, les salariés sont encore et toujours pris entre le marteau et l'enclume. Utiliser un véhicule thermique aujourd'hui, au-delà des considérations écologiques, grève considérablement le salaire des personnels d'intervention. Les temps de déplacement, rappelons-le, ne sont toujours pas rémunérés au réel. L'indemnité kilométrique, même si elle a été microscopiquement revalorisée (+2 cents), n'est toujours pas à la hauteur des dépenses engagées par le salarié, 0.40 €/km ! Comme l'achat d'un véhicule électrique reste prohibitif pour une grande majorité, les salariés sont alors poussés vers la location. Cela reste tout de même, un investissement professionnel que fait le salarié effectue pour la Branche, en premier lieu.
Pour FO, il reste essentiel d'indemniser les temps de déplacement à leur durée réelle, de revaloriser l'indemnité kilométrique en fonction de l'ensemble de ses coûts engagés et d'augmenter les salaires à hauteur du SMIC + 25 %, afin de reconnaître justement nos métiers.

L'USB informe des échanges concernant l'avenant 47-2021, toujours en attente d'extension depuis mars 2021. M. Robinot, président de la CPPNI et représentant de la DGT[2], a relancé ses services, qui lui ont indiqué que cet avenant avait été agréé sous réserve qu'aucune demande d'extension ne soit déposée. Selon l'USB, il s'agit probablement d'un malentendu ou d'une confusion avec un autre avenant. Affaire à suivre.

2- Travaux des Commissions

Suivi prévoyance/santé : un courrier paritaire destiné aux assureurs doit être diffusé. Il sera présenté lors de la CPNS du 21 septembre afin de les informer du lancement d'un appel d'offres visant à mettre la convention collective en conformité.

3- Politique salariale

L'avenant 75-2026 a pris effet le 1er juin 2026, en même temps que l'augmentation du SMIC. Les craintes sur son financement sont avérées dit l'USB. 250 structures ont répondu à un sondage. Elles font part, majoritairement, d'un refus de financement des conseils départementaux. Comme l'avenant 43-2020, l'avenant 75-2026 n'est pas appliqué, ni financé de façon uniforme sur le territoire. Cela conduit à une augmentation du nombre de structures en difficulté. Un représentant des employeurs signale qu'à cela il faut ajouter le coût des licenciements pour inaptitude d'origine professionnelle qui augmentent ces derniers temps de façon exponentielle.

Une proposition d'avenant classification/rémunération est en préparation. La classification se ferait en fonction de la « pesée » du poste occupé, de là découlerait la rémunération.
Nous comprenons bien que les employeurs souhaitent s'engager sur une refonte de la classification. Les premiers éléments présentés ne laissent rien augurer de bon.
Notre délégation propose un avenant qui harmonise les échelons et gomme le tassement des grilles.
Notre projet permet aux salariés de la catégorie Employé (Degré 2, Échelon 3) de passer en catégorie TAM[3] (Degré 1, Échelon 1) avec une progression des coefficients afin d'éviter le recours à l'indemnité différentielle.
Notre délégation propose également, conformément à nos revendications, **une valeur du point à 7,31 € au 1er septembre 2026,** soit smic plus 25%. Cette proposition fait réagir les employeurs car l'avenant 43-2020 n'est

[2] Direction Générale du Travail
[3] Technicien Agent de Maîtrise

toujours pas financé de façon uniforme sur le territoire, alors une valeur du point à cette hauteur ne sera jamais agréée et encore moins financée.
FO fait une proposition à la hauteur d'une politique salariale décente et reconnaissante du travail de tous les professionnels du secteur.

Salaire minimum national professionnel - SMNP

Le Salaire Minimum National Professionnel est prévu dans le Code du travail (article L2261-22). Il s'agit là d'intégrer cette notion dans la Convention Collective. En effet, le salaire minimum national professionnel est le seul moyen pour les employeurs de bénéficier des extensions des avenants de la Branche.

Cet avenant doit être agréé avant la fin de l'année pour que la Branche soit en conformité. Il est mis à la signature à partir de la semaine prochaine jusqu'à la fin du mois.

Notre délégation ne signera pas cet avenant. En fixant le salaire minimum national de Branche **au niveau exact du SMIC**, la Branche se prive de tout levier d'attractivité. **Aucun avantage réel pour les salariés**, aucune 2reconnaissance des compétences, aucune valorisation des métiers. Ce choix maintient le secteur dans une logique de **smicardisation** que FO refuse.

Avenant 1 à l'avenant 76-2026

Cet avenant vient corriger des coquilles contenues dans l'avenant 76-2026. Pour rappel cet avenant a été agréé et étendu. Il prévoit principalement une indemnité kilométrique fixée à **0,40 €/km** pour les véhicules personnels, **0,10 €**/km pour un vélo électrique ou une trottinette électrique. Il est mis à la signature à partir de la semaine prochaine et jusqu'à la fin du mois.

Le montant de l'indemnité kilométrique reste trop insuffisant et méprisant dans le contexte dans lequel nous sommes actuellement.
Notre délégation ne signera pas cet avenant.

4- Avenant entretien d'évaluation

Il sera intégré à l'avenant classification/rémunération car nous sommes rentrés dans la période de révision quinquennale.

5- Salariés expérimentés/séniors

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

6- Avenant 79-2026 champ d'application de la CCB

L'avenant 79-2026 met à jour le champ d'application de la CCN BAD pour intégrer les **nouveaux codes NAF/APE 2025**, obligatoires au 1er janvier 2027. Il précise les activités relevant de la Branche, ajoute des sous-titres structurants et réaffirme que **l'activité principale détermine la convention applicable**. Les sièges sociaux, services centraux et organismes de formation sont désormais explicitement inclus dans le périmètre. Une période de transition jusqu'au 31 décembre 2027 est prévue, avec un **accompagnement des employeurs et salariés** pour la mise en conformité.
Il est mis à la signature jusqu'à la fin du mois.

7- COMMISSION DE CONCILIATION ET D'INTERPRETATION

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

  La Cgt abandonne la saisine.

- ***L'avis sur la majoration des heures complémentaires pour les temps partiels dès la première heure, porté par FO*** : (*deuxième examen)*

  L'USB nous dit que la commission d'interprétation n'est pas compétente pour trancher sur une question qui a été jugée mais qui ne fait pas jurisprudence pour elle. D'autre part, il n'est pas possible de réviser le texte de l'accord de modulation à moins de le réécrire complètement. Aujourd'hui, ce n'est pas envisagé.

  Leur document nous a été transmis tardivement, nous allons prendre le temps de l'étudier pour en rediscuter à la prochaine commission.

- ***L'avis Muriel S., porté par FO***: (*deuxième examen*)

  L'USB nous a transmis sa proposition tardivement. Nous allons prendre le temps de l'étudier.

- ***L'avis rémunération du temps de préparation à l'entretien d'évaluation appuyé par FO :*** *(premier examen)*

  L'USB nous dit qu'elle n'a pas eu le temps d'en discuter. La convention collective ne prévoit pas de disposition sur le sujet. Nous rappelons que le guide paritaire entretien d'évaluation y fait référence et tout comme l'entretien individuel professionnel, le temps de préparation doit être rémunéré. L'USB fera une proposition pour la prochaine commission.

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

Pour la délégation,
Isabelle ROUDIL, Bertrand Chacun, Geneviève DEBILLIERS, Catherine FOUCAULT, Sylvie Majna.