

Convention Collective Unique

La dernière ligne droite !

Lors de la dernière négociation, les employeurs sont revenus avec une nouvelle mouture de la CCN.

Où en est-on ?

La Fédération a décidé de vous adresser un commentaire détaillé du nouveau texte.

Une nouvelle mouture sera envoyée en septembre par les employeurs.

Vous recevrez la version définitive dès qu'elle sera en notre possession.

Relations collectives

(Délégués du Personnel, CE, CHSCT)

Pour les élections DP : le seuil est passé à 7 ETP (au lieu de 10) ce qui était une demande forte de la CGT.

Le CHSCT est reconnu dans la CCN, ce qui est une victoire des organisations syndicales et surtout de la CGT. Ce fut une longue bataille.

Le fait syndical est reconnu par la mise en place du paritarisme et d'un crédit du temps annuel de 60 jours mais au détriment des chèques syndicaux de l'ADMR.

Grille de salaires : pas de changement pour le moment. Sera discutée après la signature.

Relations individuelles du travail : l'intervention à domicile est définie, ont disparu tous les signes de morale (tel que la tenue décente exigée).

Fait important : sont marqués les risques de situation de maltraitance du salarié et la possibilité d'exercer son droit de retrait.

Formalités d'embauche, démission, licenciement :

Les périodes d'essai incluent les périodes de stage, ce qui est positif.

L'ancienneté sera reprise à 100 % en cas de changement d'associations appartenant à la branche.

La rupture conventionnelle a été rajoutée suite à la nouvelle loi.

Un chapitre sur la Santé au Travail va favoriser la mise en place de dispositif concourant à la prévention des risques. Il est inscrit qu'après la signature, un accord sur la pénibilité au travail sera négocié.

Seul point noir : la visite médicale aura lieu tous les deux ans. Cela n'est pas du fait des employeurs qui étaient d'accord pour une visite annuelle, mais du fait du ministère qui a opposé son refus.

Le droit de retrait est inscrit dans la CCN.

Événements intervenant dans la relation de travail

Les Congés Payés seront en jours ouvrés et non ouvrables (ce qui va obliger les employeurs à respecter les 2 jours de repos hebdomadaires).

Les Congés d'Ancienneté sont plafonnés à 4 jours ouvrés (la CGT avait demandé le non plafonnement), alors qu'avant ils étaient en jours ouvrables et plafonnés à 6.

Congés de courte durée seront également en jours ouvrés
1 jour est attribué à chaque médaille du travail.

Pour les travailleurs originaires des DOM TOM et travailleurs étrangers : possibilité tous les deux ans d'accoler aux congés payés la 5ème semaine, jours RTT et période d'absence non rémunérée jusqu'à 60 jours.

Congés enfants malades

3 jours rémunérés ouvrés pour un salarié ayant 1 ou 2 enfants,
4 jours rémunérés ouvrés pour un salarié ayant + de 3 enfants.

Départ à la retraite

Sur l'indemnité de départ, ils ont pris en compte la demande de la CGT.

Durée et organisation du travail

Suite à la diffusion en mars/avril du tract CGT sur l'organisation du travail, les employeurs ont rajouté un préambule indiquant le respect de la réglementation sur les durées maximales du travail et repos quotidiens et hebdomadaires.

L'amplitude de travail est restée à 13h (les employeurs ne veulent pas déroger à la directive européenne).

Le repos quotidien est toujours de 11h (directive européenne).

Le droit aux repos hebdomadaires de 2 jours pleins est renforcé par le fait qu'il est stipulé que les salariés ont droit à 2 jours par semaine sur 52 semaines (c'est une demande de la CGT) pour éviter les plannings avec travail du dimanche sans récupération du repos.

Sur le travail du dimanche : le point noir reste 1 dimanche sur deux.

La rémunération passe de 25 à 40 % et l'astreinte reste à 10 astreintes de 24 h ou 200h pour les SSIAD.

La rémunération reste à 7 points pour 24h, sauf pour les cadres une majoration de 2 points leur est appliquée s'ils interviennent une fois.

Sur l'organisation du travail

Un temps d'organisation est prévu dans la limite de 11h par an.

Ainsi qu'un temps de soutien dans la limite de 11h par an.

Par contre, l'employeur peut ajouter au temps d'organisation 40h par an/salarié en temps de concertation ou coordination interne.

Sur la modulation, c'est la reprise de l'accord.

Aucune durée minimale d'intervention n'est définie, si ce n'est la faisabilité pour une qualité de service et de bonnes conditions de travail des salariés.

Contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent fait son apparition pour des activités liées au périscolaire, centres de loisirs, service à la personne.

Bien qu'opposée, la CGT a accepté car aujourd'hui dans certaines associations, ces activités existaient et un choix a dû être fait pour protéger conventionnellement ces salariés et leur donner des droits.

Travail de nuit

Une grande victoire, il n'y aura pas d'heures d'équivalence pour le travail de nuit.

Que les grilles A sont exclues du travail de nuit.

La compensation en repos des heures de nuit sera de 3 % (au lieu de 2.5 %) et il n'y a plus de limite d'heures.

Il y a également compensation pour tout dépassement de la durée quotidienne de 8h. Un repos équivalent à la durée du dépassement sera mis en place.

Exemple : un salarié qui travaille 5 nuits à 10h se verra attribuer 10h de repos.

Sur la formation l'avenant a été repris avec un rajout sur les formations thématiques pour le personnel d'intervention quel qu'il soit (ce n'est plus réservé aux TISF).

Sur la prévoyance

Le délai de carence est revenu à 3j (au lieu de 7 proposés). Reste à négocier le dispatching de la cotisation entre salarié et employeur.

Quant à la complémentaire santé (mutuelle) tout reste à écrire.

Une autre partie a été écrite sur :

- Le travail des séniors,
- Le travail des handicapés,
- La discrimination.

Cette partie est de pure forme puisque obligatoire et demandée par le ministère.

Conclusion

Cette convention est loin d'être parfaite.

Elle est le reflet d'un temps de négociation trop long qui a démobilisé les salariés.

Bien qu'il reste encore quelques journées de négociations avant la signature, les employeurs lors de la dernière CPN nous ont dit qu'il n'y avait plus rien à négocier.

Si nous voulons encore avancer, il faut se mobiliser pour que les prochaines négociations ne soient pas stériles.

Informez les salariés sur les enjeux de la prochaine convention collective.