

DROIT SYNDICAL ET DROIT DE GREVE POUR L'AIDE A DOMICILE

La convention collective du 21 mai 2012 a permis la mise en place de la reconnaissance d'un dialogue social au sein de la branche de l'aide et du maintien à domicile.

Par un tour de passe-passe, les employeurs ont prélevé sur les fonds de la formation, un pourcentage pour financer le dialogue social, La reconnaissance de ce droit s'est donc fait à coût constant sans aucun prélèvement supplémentaire pour les associations.

Cette enveloppe est redistribuée aux organisations syndicales en fonction de leur représentativité dans la branche.

LA CGT REPRESENTE 34 % POUR LA BRANCHE !

Sa mise en œuvre se fait notamment au travers des **chèques-congés ou crédit temps**, (titre II article 25 et suivant de la CCB).

QUI PEUT EN BENEFICIER

Tous les syndiqués de la branche, qu'elle que soit la fédération auquel adhère son association (UNA, ADESSA à DOMICILE, FNAAP – CSF, ADMR).

Les syndiqués dont l'association a fait le choix de ne pas être fédérée peuvent aussi en bénéficier.

Rappel: cette enveloppe est basée sur la masse salariale de la branche et prélevée sur les fonds de la formation professionnelle.

A QUOI CORRESPOND UN CHEQUE-CONGE ?

Chaque chèque congé ou crédit temps correspond à une demi-journée de travail soit 3, 50 HR.

En aucun cas l'employeur ne peut proratiser ce temps au contrat de travail du salarié qui en bénéficie, ni s'opposer à son utilisation !

LE CREDIT TEMPS POURQUOI FAIRE ?

Les chèques-congés sont centralisés à la Fédération Nationale CGT des personnels des organismes sociaux.

Ce temps syndical vient en complément des droits syndicaux acquis par les IRP, mais peut être aussi utilisé par les syndiqués sans mandat.

Ce temps peut être utilisé pour la communication, l'élaboration de tracts, à l'organisation de mouvements et de mobilisation, etc...

En aucun cas ce droit ne peut être utilisé les jours de grève (revoir fondamentaux de la CGT).

COMMENT L'UTILISER ?

La CCB précise que l'employeur doit être INFORME dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion (aucune obligation d'écrit).

A la suite de la réunion, le salarié remet à son employeur le (ou les) chèque–congrés.

LE DROIT DE GREVE DANS L'AIDE A DOMICILE

Ce droit est un fondement de la République et est constitutionnel.

Le secteur de l'Aide et du Maintien à Domicile est de droit privé, il n'y a aucun préavis à donner à l'employeur.

L'employeur ne peut pas empêcher un salarié de faire valoir son droit de grève, même pour raison de service ou en prétextant la continuité du service.

Si un syndicat propose de dispenser des chèques–congrés pour un mouvement de grève, les répercussions sont :

- ⇒ non prise en compte du mouvement social et provoque la diminution du pourcentage des grévistes enregistré au niveau des préfectures,
- ⇒ les heures seront perçues par l'employeur comme un mandat syndical, et non comme un mouvement social,
- ⇒ minoration de l'action syndicale et du rôle des syndicats dans leur globalité,
- ⇒ minoration de l'impact des syndicats au sein des branches professionnelles,
- ⇒ **NON RESPECT DU DROIT CONSTITUTIONNEL.**

En aucun cas la CGT ne peut cautionner ce déni de démocratie et les moyens pour parvenir à un mouvement social.

**Restez mobilisées
pour faire valoir vos droits avec la CGT.**



AIDE ET MAINTIEN A DOMICILE :

Le secteur qui régresse discrètement et volontairement.

Encore un recul que certains font passer pour une avancée pour les salariés de l'Aide et du Maintien à Domicile, comme le laisse à penser l'article paru dans Liaisons Sociales du 13/11/2014.

L'entrée en vigueur, le 1er janvier 2012, de la Convention Collective Unique, signée par une minorité de syndicats (CFDT et UNSA) a pour effet immédiat une perte de salaire et de certains avantages comme les jours de congés d'ancienneté revus à la baisse.

En juin 2014, les assureurs de la branche ont dénoncé le régime de prévoyance avec mise en demeure, à titre conservatoire au 31/12/2014. Le régime était déficitaire depuis l'entrée en vigueur de la convention collective. De ce fait, depuis le 2ème semestre 2014, les employeurs de la branche exercent une forte pression sur les organisations syndicales afin d'arriver à la signature d'un accord.

En effet, les employeurs persistent à garder le maintien de salaire dans le tableau global de la prévoyance, alors que celui-ci est de la responsabilité seule de l'employeur (loi de la mensualisation, article 1226-1 et suivants du Code du travail). Pour information, le déficit est à hauteur de 70 % à cause du maintien du salaire.

Cela ne s'arrête pas là, car seuls les signataires de la convention collective ont les informations sur le régime depuis 2012. Les non-signataires n'ont eu aucune information. Un avenant sur la prévoyance a été mis à signature sans avoir obtenu les tenants et les aboutissants depuis plus de 2 ans.

En novembre 2014, la CFDT et la CFTC signent un nouvel avenant pour la prévoyance.

Ce qui va changer dès l'entrée en vigueur de cet avenant (voir tableau ci-après).

A cela s'ajoute :

- la non-revalorisation de la valeur du point depuis 2009,
 - la non-revalorisation des indemnités kilométriques depuis 2008,
 - la non prise en compte de certains frais professionnels comme par exemple les frais téléphoniques, certains déplacements,
- etc...

L'impact direct de ces mesures régressives sera une perte supplémentaire du pouvoir d'achat et aucune amélioration des conditions de travail.

Comment certains peuvent se permettre de parler d'avancées pour les salariés !

Salariés qui sont en grande majorité des femmes.

Comme c'est étrange !

Ces travailleurs du social et de l'humain exercent une mission d'utilité publique et subissent de plein fouet le désengagement local des Pouvoirs publics via les Conseils généraux, mais aussi le désengagement total de l'Etat.

Ce n'est pas le projet de « loi sur l'autonomie » en l'état actuel qui permettra de revaloriser les besoins du secteur, ni de reconnaître les salariés et leurs missions.

Une fois de plus les salariés sont les grands oubliés de cette loi.

Point touché	Avant	Après	Avancé	Recul
Maintien de salaire	90 jours pour tous	90 jours pour les salariés de plus de 2à ans d'ancienneté 60 jours pour les salariés ayant moins de 20 ans d'ancienneté		X
Montant des prestations en incapacité	73 % du salaire brut	70 % du salaire brut		X
Répartition des cotisations				
⇒ Maintien de salaire	Employeurs : 1.20 % Salariés : 0.90 %	Employeurs : 1.23 % Salariés 0.95 %		X
⇒ Incapacité	Employeurs : 0.97 % Salariés : 0.37 %	Employeurs : 1.19 % Salariés : 0.45 %		X
⇒ Invalidité				

Montreuil, le 26 novembre 2014