

L'ACTION CONTINUE.

L'activité revendicative est forte dans tout le pays depuis plusieurs mois.

La loi travail, passée par 3 fois, en force par le 49.3, va précariser encore plus notre secteur en favorisant les accords locaux dans nos associations, pouvant être inférieurs aux accords de branche.

De plus la réforme des diplômes de niveau V, le diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS), a été revu dans sa totalité. Dorénavant le nouveau diplôme, regroupe le DEAVS, le DEAMP (diplôme d'état d'auxiliaire médico psychologique) et auxiliaire de vie scolaire. Ce nouveau diplôme s'intitule : diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social (DEAES). Il est constitué d'un socle commun à hauteur de 70%, et 30% de spécialisation (accompagnement de vie en structure collective, accompagnement de la vie à domicile, accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire).

Depuis Février 2016, ce sont les métiers de niveau III (éducateur, assistant social, etc.) qui sont impactés en détruisant le cœur des métiers du social, ne tenant pas compte de la spécificité des métiers liés au social et, ou médico-social.

Durant les derniers mois d'action pour lutter contre ces projets destructeurs, la commission mixte paritaire du mois de Mai a été annulée.

Ci-dessous, un point sur les 4 avenants mis à la signature lors de la commission mixte paritaire du mois de Janvier 2016 :

3 avenants signés dans la branche de l'aide à domicile sont agréés par arrêté du 13 juillet 2016 publié au Journal Officiel du 21 juillet 2016.

Il s'agit des avenants :

- **n° 24/2016 du 27 janvier 2016 relatif à l'organisation et aux conditions de travail des salariés**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de cet avenant, les dispositions relatives aux articles 3, 12.2 et 24.1 sont applicables, aux associations adhérentes à l'une des fédérations signataires de cet avenant, **à compter du 1er août 2016**. Les dispositions relatives aux articles 3, 12.2 et 24.1 ne s'appliqueront aux associations non adhérentes à l'une des fédérations signataires qu'après la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

La nouvelle rédaction des articles 42 et 43.2 du titre V ne sera applicable à l'ensemble des associations (adhérentes et non adhérentes à l'une des fédérations signataires) qu'à compter de l'extension de cet avenant n°24/2016.

- **n° 25/2016 du 27 janvier 2016 relatif à l'organisation des congés payés**

Pour rappel, cet avenant n°25/2016 modifie les dispositions de l'article 24.1 du titre IV de la convention collective relatif au « Congés payés annuels ».

Concernant le point (c) Périodes des congés et fractionnement » (article 24.1 du titre IV) : Actuellement le salarié bénéficie de jours supplémentaires de congés pour fractionnement seulement lorsque l'employeur est à l'origine du fractionnement du congé principal.

L'avenant n°25/2016 modifie certaines dispositions en prévoyant la possibilité le droit d'obtenir des jours de fractionnement même si la demande de fractionnement du congé principal émane du salarié, sauf si l'employeur a subordonné son accord

sur les dates de congé demandés à la renonciation aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

Attention, la convention prévoit que cette renonciation aux jours de fractionnement doit être formalisée dans un document écrit spécifique signé par le salarié « distinct de la demande de congés ».

Cette nouvelle disposition est un retour aux conditions légales. Il est à déplorer car il va alourdir la gestion des congés pour les associations de la branche.

« Toutefois, par accord entre l'employeur et le salarié, le congé principal de 20 jours ouvrés peut être fractionné. Dans ce cas, une partie peut être donnée en dehors de la période légale (1er mai-31 octobre) et le salarié bénéficie une seule fois par an :

d'un jour ouvré supplémentaire pour un fractionnement de 3 à 5 jours

Ou de 3 jours ouvrés au-delà de 5 jours.

Lorsque le fractionnement est demandé par le salarié, l'employeur peut subordonner son accord au fait que le salarié renonce au(x) jours de congé(s) supplémentaire(s). La renonciation effective du salarié se fait par écrit dans un document spécifique signé par le salarié distinct de la demande de congés ».

L'avenant précise également certaines règles relatives à la prise des congés : le point « d) Ordre des congés » est réécrit

Cet avenant insère également deux nouveaux points :

« f) Prise des congés payés

Le droit à congés doit s'exercer chaque année. Le départ en congés payés est organisé par l'employeur dans la structure conformément aux dispositions légales et conventionnelles ci-dessus.

Les congés payés doivent être pris avant la fin de la période de référence.

Toutefois dans certains cas, les congés payés peuvent être reportés sur la période de référence suivante. Sous réserve d'évolutions réglementaires, il s'agit des cas d'absence du salarié lorsque l'absence se prolonge jusqu'à la fin de la période et que cette absence est consécutive à un congé maternité ou d'adoption ou à un arrêt maladie.

g) Obligation de l'employeur

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de permettre aux salariés de prendre leurs congés payés».

Conformément aux dispositions de l'article 2 de cet avenant, ces nouvelles dispositions seront applicables, aux associations adhérentes à l'une des fédérations signataires de cet avenant, **à compter du 1er août 2016.**

Ces nouvelles dispositions ne s'appliqueront aux associations non adhérentes qu'après la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

- **N° 26/2016 du 27 janvier 2016 relatif à la démocratie sociale et au paritarisme**

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux seules associations adhérentes à l'une des fédérations signataires de cet avenant, **à compter du 1^{er} août 2016.** Ces nouvelles dispositions ne s'appliqueront aux associations non adhérentes qu'après la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

- **N°23/2016 du 27 janvier 2016, portant sur la revalorisation de 1% de la valeur du point au 1^{er} juillet 2016.**

Cet avenant a été refusé à l'agrément pour motif « le surcoût induit par l'augmentation de la valeur du point d'indice, excède les possibilités de prise en charge des financeurs ».

Pour rappel, la CGT n'était pas signataire de cet avenant (tract info aide à domicile du mois d'avril 2016).

SIMPLIFICATION DU CODE DU TRAVAIL



COMMISSION MIXTE PARITAIRE DU 06 JUILLET 2016.

1 - permanents syndicaux :

Depuis le début d'année 2016, les négociations sur les permanents syndicaux ont finalement abouti à la mise à signature d'un avenant. Celui-ci prévoit la mise à disposition de 18 permanents syndicaux. 2 par organisation syndicale représentative dans la branche, le reliquat repartit selon la représentativité de chaque organisation syndicale. L'avenant était mis à signature jusqu'au 21 juillet 2016. La CGT avait fait des propositions sur la base de 24 équivalents temps plein, dont 2 par organisation syndicale et le reliquat calculé sur la représentativité. La CGT avait également soumis un financement interne payé par chaque association. Cela représentait environ 7€ par mois et par association. Les employeurs ont refusé notre proposition, et ne veulent surtout pas que les associations supportent le moindre coût. Les employeurs restent sur leur proposition avec un financement des pouvoirs publics.

La CGT est tout de même signataire de l'avenant, malgré le risque de refus d'agrément du fait d'un financement par les pouvoirs publics.

2 - Maintien de salaire :

La proposition de l'USB n'est que sur le maintien de salaire en cas de maladie. Leur seule proposition est l'application de la loi, notamment l'article L1226-1 du code du travail : « l'employeur doit verser à échéance mensuelle le montant de la garantie maintien de salaire à la charge de l'employeur. »

Depuis plus d'un an, la CGT propose la mise en place de la subrogation totale au niveau national.

Les employeurs ne sont pas favorables à notre proposition, craignant la mise en péril de la trésorerie des associations, et la crainte de la montée en flèche des arrêts maladie.

Le seul point d'accord entre l'USB et les organisations syndicales est : « que les bulletins de paie à zéro sont inacceptables. »

Les employeurs referont une nouvelle proposition en commission paritaire de septembre.

3 - Temps de trajet et déplacements :

L'USB présente une enquête faite auprès de leurs réseaux, avec un chiffrage à l'appui, et sont en attente d'un rendez vous avec la direction générale de la cohésion sociale (DGCS). Le chiffrage du coût total pondéré de la prise en charge de temps et frais de déplacements entre les séquences non consécutives est d'environ 60 millions d'euros.

La CGT et d'autres organisations syndicales, avons rappelé le pourvoi en cassation de septembre 2014 ainsi que la directive de la cour européenne de justice.

Ce sujet sera revu à la prochaine commission paritaire du mois de septembre.

4 - Temps partiel :

Les employeurs et la CFDT avait remis sur la table des négociations le temps partiel afin de déroger à l'ANI 2013, alors que ce projet avait été entériné après 2 ans de négociations, car aucune organisation syndicale n'avait voulu signé la proposition d'avenant des employeurs. En commission paritaire du mois de mars, et celle du 06 juillet dernier, un dialogue entre la CFDT et l'USB qui a durée plus de 45mn pour aboutir à ce que l'USB annonce « nous ne mettons pas le texte à signature, nous abandonnons le projet. La loi travail vient d'être passée par le gouvernement. Nous n'avons donc pas besoin d'accord sur le temps partiel. Ces négociations se feront dans les associations par des accords locaux. »

Pour la CGT, les employeurs appliquent déjà la loi alors qu'elle n'est pas encore applicable. C'est la preuve que cette loi est pour le patronat.

5 - Commission paritaire régionale pour l'emploi et la formation professionnelle, et réforme territoriale :

Sur les nouvelles régions, la demande de la CGT et d'autres organisations syndicales ont été entendu à minima. L'avenant a été mis à signature jusqu'au 21 juillet 2016. Celui comporte des modifications, sur le fonctionnement des CPREFP, ainsi que sur la CPNEFP (commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle). Les représentants de ces commissions seront pris en charge au nombre de 2 par organisation syndicale (temps et frais inhérents). Le nombre de réunions annuelles seront de 6 par an, au lieu de 4 auparavant.

La CGT peut se féliciter de cette légère avancée et, est signataire de cet avenant.

6 - Emplois et rémunérations :

L'USB propose qu'un cabinet extérieur travaille sur le sujet pour aider les partenaires sociaux. Des réunions séparées, d'un coté USB et de l'autre les organisations syndicales travailleront en groupe technique.

La CGT, sera attentive aux dérives que cela pourrait apporter car pour le moment ce n'est que les compétences qui sont retenues. Il ne faut pas que les formations qualifiantes passent à la trappe avec le risque de voir disparaître les diplômés d'état.

L'USB fera des premières propositions en commission nationale mixte paritaire du mois de Novembre.

Vu les points des ordres du jour CMP après CMP, les sujets sont vu généralement durant 2 ans.

LE CHANGEMENT DES GRILLES DE SALAIRES N'EST PAS POUR DEMAIN.

7 - Risques psycho-sociaux (RPS) et pénibilité :

L'USB fait la proposition de travailler avec un cabinet spécialisé, dont la prise en charge serait prise par l'AG2R.

Toutes les organisations syndicales sont favorables pour faire appel au cabinet expert en la matière.

8 - Complémentaire santé :

Les assureurs de la branche souhaitent une augmentation de la cotisation pour 2017. Ils y ont renoncé pour 2016 seulement pour les ayants droit et les options. Par contre, ils proposent une augmentation de 7% avec une clause de révision, ou 9% en avril 2017, qui sera bloquée jusqu'à fin 2018.

Un courrier des partenaires sociaux sera envoyé aux assureurs afin d'obtenir des précisions supplémentaires.

Le sujet sera revu en CMP du mois de septembre 2016.

Vous trouverez ci-joint les 3 avenants agréés. Attention, sur l'avenant N°24 : organisation de travail. Celui-ci ne concerne que les salariés non modulés.

Malgré les quelques avancées, on ne peut que constater que les employeurs n'ont aucune préoccupation sur les conditions de travail des salariés. Leurs seules préoccupations sont les financements.

SONT-ILS AVEUGLES ET SOURDS ?

Ce n'est pas l'adoption en force de la loi travail par le gouvernement par recours au 49.3 qui va arranger les choses.

CELA NE PEUT PLUS DURER LES SACRIFICES ÇA SUFFIT

TOUS DANS LA NOUVELLE JOURNÉE D'ACTION ET DE MOBILISATION POUR L'ABROGATION DE CETTE LOI.



LE 15 SEPTEMBRE 2016 CONTINUONS LA MOBILISATION!

Nathalie DELZONGLE, Dominique RIBET, Estelle PIN, Michèle FERRAND