

CIRCULAIRE

AIDE, ACCOMPAGNEMENT

SOINS ET MAINTIEN À

DOMICILE

Avenant 43 d'avril 2021

Cet avenant a légitimement fait couler beaucoup d'encre et de nombreuses interprétations ont été faites sur ce qu'il comportait.

Il nous a semblé important d'apporter un éclairage sur la réalité de ce qui a été réellement négocié, tout en stipulant qu'il est le résultat d'une négociation et qu'il nous revient de continuer la lutte pour la nécessaire revalorisation des salaires et des frais professionnels.

Nous ne cherchons pas à convaincre mais à informer, car l'ensemble des avis sont pour nous respectables.

Il s'agit bien ici, de mettre en évidence et en perspective le contenu de cet avenant pour alimenter le débat notamment dans la perspective de l'élévation du rapport de force et des futures mobilisations.

L'avenant 43, discuté dans la branche depuis plusieurs années, porte donc sur la classification et la rémunération.

Il remplace le titre III de la convention collective de la branche aide à domicile et n'est donc pas, en soit, un accord général sur l'augmentation des salaires.

Bien qu'imparfait, il revalorise en moyenne les salaires de 15% et plus aucun coefficient ne sera en dessous du SMIC.

Après une large consultation, la majorité (60 %) des syndicats de l'aide, du maintien et des soins à domicile de notre Fédération FNPOS CGT ont été favorables à la signature de cet avenant.

Suite au résultat de cette consultation, et l'avis du collectif aide à domicile, le Bureau Fédéral du 12 novembre 2020 a décidé d'adhérer à l'avenant 43 dans le respect des règles de vie et des statuts de notre Fédération.

Le Ministère des Affaires Sociales, dont dépend la branche professionnelle de l'aide de l'accompagnement et de soins à domicile, devrait agréer l'avenant 43 fin mai.

Son application serait prévue le **1^{er} OCTOBRE 2021**.

Pour autant, il reste une grande incertitude sur le financement de cet avenant qui n'est toujours pas finalisé.

Si le choix gouvernemental est de faire supporter aux conseils départementaux la hausse des rémunérations, une très grande disparité verra le jour en termes de traitement de salaire.

Vous trouverez dans cette circulaire les points repères pour vous permettre de mieux appréhender cet avenant.

C
I
R
C
U
L
A
I
R
E

N°19/2021

Aide, accompagnement,
soins et maintien à

Domicile

2/06/2021

➤ DEFINITION DES EMPLOIS

Les salariés sont regroupés autour de deux filières : intervention et support

- À l'intérieur des deux filières, il y a trois catégories : Employé, technicien /agent de maîtrise et cadre.

- Dans chaque catégorie, il y a deux degrés : premier degré, et deuxième degré

- Dans chaque degré, il y a trois échelons :

- Echelon 1 appropriation des missions de base de l'emplois.
- Echelon 2 Maîtrise des principales
- Echelon 3 Parfaite maîtrise de l'emplois.

Il y aura désormais dans chaque filière **3 catégories** et **2 emplois** par catégorie, soit 6 emplois génériques par filière et en tout **12 emplois génériques au lieu des 44 emplois actuels**.

Tableau de positionnement des emplois par filière et par catégorie

Ref – TITRE III - articles 2

Ce tableau présente les métiers les plus courants au sein de la Branche et les positionne au sein des emplois génériques tels que présentés dans l'avenant 43/2020. La liste des métiers énumérés ci-dessous n'est pas exhaustive:

	Filière intervention			Filière support		
	Catégorie			Catégorie		
	Employé.e	Technicien.ne / Agent.e de maîtrise	Cadre	Employé.e	Technicien.ne/Agent.e de maîtrise	Cadre
Les emplois	Degré 1 Agent.e à domicile Agent.e polyvalent.e Employé.e à domicile Livreur.vreuse de repas Garde d'enfant	Degré 1 : Technicien.ne de l'intervention Sociale et familiale Moniteur.trice - éducateur.trice	Degré 1 : Psychologue	Degré 1 Agent.e employé.e de bureau Agent.e employé.e d'entretien	Degré 1 Secrétaire de direction Assistant.e technique Secrétaire médical.e Assistant.e responsable de secteur	Degré 1 Cadre administratif ou technique Cadre de secteur ou de proximité Coordinateur.trice de service de soins Responsable de service Responsable d'entité Responsable qualité Chef.fe de service
Les emplois	Degré 2 Auxiliaire de Vie Sociale Aide Médico-Psychologique Aide-soignant.e Auxiliaire de puériculture	Degré 2 : Infirmier.e Chargé.e d'évaluation Educateur.trice de Jeunes Enfants Ergothérapeute Délégué.e à la tutelle Médiateur.trice familiale Podologue-pédicure Diététicien.ne Psychomotricien.ne Educateur.trice spécialisé.e	Degré 2 : Médecin Sage-femme	Degré 2 : Secrétaire Aide comptable Hôte d'accueil Technicien téléalarme	Degré 2 : Assistant.e de direction Chargé.e de développement Comptable Formateur formatrice Responsable de secteur Conseiller.e technique Maître.sse de maison Accompagnant.e de proximité Qualiticien.ne	Degré 2 Directeur.trice de fédération départementale Directeur.trice d'entité Directeur.trice de service Directeur.trice général.e d'entité Médecin coordinateur.trice

➤ LES ELEMENTS COMPLEMENTAIRES DE REMUNERATION (ECR)

❖ Les ECR pérennes et personnels :

Une fois obtenus, ils sont définitivement rattachés aux salariés, pour les salariés à temps partiel, ces ECR sont calculés au prorata du temps de travail.

L'ECR diplôme :

Le diplôme est exprimé en point

La liste des diplômes reconnus par la branche n'est pas exhaustive. Lorsque le salarié possède un diplôme en lien avec les missions exercées, il bénéficie d'un ECR à hauteur de :

Diplôme de niveau 3 donne 11 points (DEAES, ADVF, DEAS, DEAP), ECR de 60,50 euros par mois pour un ETP.

Diplôme de niveau 4 donne 12 points (DETISF), ECR de 66 euros par mois.

Diplôme de niveau 5 donne 14 points (SP3S, DEEJE, DEES, DECESF), ECR de 77 euros par mois pour un ETP.

Diplôme de niveau 6 donne 15 points (DEEJE, DEES, DECESF), ECR de 82,50 euros par mois pour un ETP.

Diplôme niveau 7 donne 17 points (CAFDES), ECR de 93,50 euros par mois pour un ETP.

L'ECR ancienneté :

Il sera applicable en termes de pourcentage.

- 2% à compter de 5 ans et 1 jour d'ancienneté
- 4% à compter de 10 ans et 1 jours d'ancienneté
- 8% à compter de 15 ans et 1 jour d'ancienneté
- 12% à compter de 20 ans et 1 jour d'ancienneté
- 16% à compter de 25 ans et 1 jour d'ancienneté
- 20% à compter de 30 ans et 1 jour d'ancienneté

❖ Les ECR ponctuels et transverses :

ECR dimanches et jours fériés :

Majoration de 45% du taux horaire.

ECR Astreintes :

- 8 points par période de 24 h.
- 10 points pour les dimanches et les jours fériés et nuit.
- 10 points par période de 24h pour les astreintes fractionnées.
- 12 points par période de 24h pour les astreintes fractionnées les dimanches, les jours fériés et les nuits.

ECR Travail de nuit (22h à 7h) :

Tel que le définit l'article 26 du titre V de la CCN.

ECR tuteur et maître d'apprentissage :

7 points pour un stagiaire, 2 points supplémentaires pour 2 stagiaires.

❖ L'ECR cadre :

Il existe 5 types d'ECR calculés proportionnellement à la durée de travail du ou de la salarié(e) et attribués en fonction des critères définis ci-dessous.

L'ECR « Responsabilité » pour Cadre Degré 1 et 2 :

Responsabilité en fonction du nombre ETP (Equivalent Temps Plein)

- de 5 et 9 ETP 15 points,
- de 10 à 49 ETP 54 points,
- de 50 à 299 ETP 80 points,
- et pour les plus de 300 ETP 122 points.

L'ECR d'association :

Il concerne les directeurs des structures départementales.

- de 11 à 20 associations 40 points,
- de 21 à 50 associations 80 points,
- et plus de 50 associations 122 points.

L'ECR complexité :

Il est exprimé en point et en fonction du nombre d'activité.

- de 1 à 3 activités développées 56 points,
- de 4 à 5 activités développées 80 points,
- de 6 à 7 activités développées 114 points,
- et plus de 7 activités développées 142 points.

L'ECR Cadres supérieurs :

Il concerne exclusivement la catégorie cadre degré 2. (Directeur de Fédération)

- de 0 à 5 années d'ancienneté dans l'emploi, 43 points,
- de 6 à 10 années d'ancienneté dans l'emploi 56 points,
- de 11 à 15 années d'ancienneté dans l'emploi 68 points,
- de 16 à 20 années d'ancienneté dans l'emploi 81 points,
- de 21 à 25 années d'ancienneté dans l'emploi 93 points,
- de 26 à 30 années d'ancienneté dans l'emploi 106 points.

L'ECR Cadres supérieurs :

Il concerne exclusivement la catégorie cadre degré 2. (Directeur général d'entité) :

- de 0 à 5 années d'ancienneté dans l'emploi, 127 points,
- de 6 à 10 années d'ancienneté dans l'emploi 164 points,
- de 11 à 15 années d'ancienneté dans l'emploi 200 points,
- de 16 à 20 années d'ancienneté dans l'emploi 236 points,
- de 21 à 25 années d'ancienneté dans l'emploi 272 points,
- de 26 à 30 années d'ancienneté dans l'emploi 309 points.

L'ECR Nombre de places :

Il concerne les coordinateurs de service de soins catégorie cadre degré 1.

- de 20 à 49 places 18 points,
- de 50 places et plus 36 points.

RECAPITULATIF des taux horaires

Catégorie des emplois (avant l'avenant 43)	Ancienne grille (Point 5,38)	Identification des emplois (avenant 43)	Nouvelle grille (Point 5,50) réf, page 6		
			Coeff 286 (Echelon 1)	Coeff 299 (Echelon 2)	Coeff 318 (Echelon 3)
CAT A. Agent à domicile	10,15 €	Filières Intervention et support Employé Degré 1	10,37 € / h	10,85 € / h	11,53 € / h
CAT B. Employé à domicile	10,15 €				
			Coeff 344 (Echelon 1)	Coeff 359 (Echelon 2)	Coeff 383 (Echelon 3)
CAT C. AVS.AMP.AS	10,50 €	Filières Intervention et support Employé Degré 2	12,47 € / h	13,02 € / h	13,89 € / h
			Coeff 363 (Echelon 1)	Coeff 379 (Echelon 2)	Coeff 404 (Echelon 3)
CAT D. TISF	11,38 €	Filières Intervention et support Technicien – agent de maîtrise Degré 1	13,16 € / h	13,75 € / h	14,65 € / h
CAT D. Assistant technique	11,38 €				
			Coeff 436 (Echelon 1)	Coeff 456 (Echelon 2)	Coeff 485 (Echelon 3)
CAT E. Responsable de secteur	13,01 €	Filières Intervention et support Technicien – agent de maîtrise Degré 2	15,81 € / h	16,54 € / h	17,59 € / h
			Coeff 485 (Echelon 1)	Coeff 507 (Echelon 2)	Coeff 540 (Echelon 3)
CAT F. Cadre de secteur	14,11 €	Filières Intervention et support Cadre Degré 1	17,59 € / h	18,39 € / h	19,58 € / h
			Coeff 583 (Echelon 1)	Coeff 610 (Echelon 2)	Coeff 649 (Echelon 3)
CAT H. Directeur de fédération	19,51 €	Filières Intervention et support Cadre Degré 2	21,14 € / h	22,12 € / h	23,54 € / h
CAT I. Directeur général d'entité	25,96 €				

Le salaire minimal de base est calculé en fonction de sa catégorie, et des degrés. Il se calcule en fonction du coefficient multiplié par la valeur du point soit 5.50 euros.

(Coefficient x valeur du point).

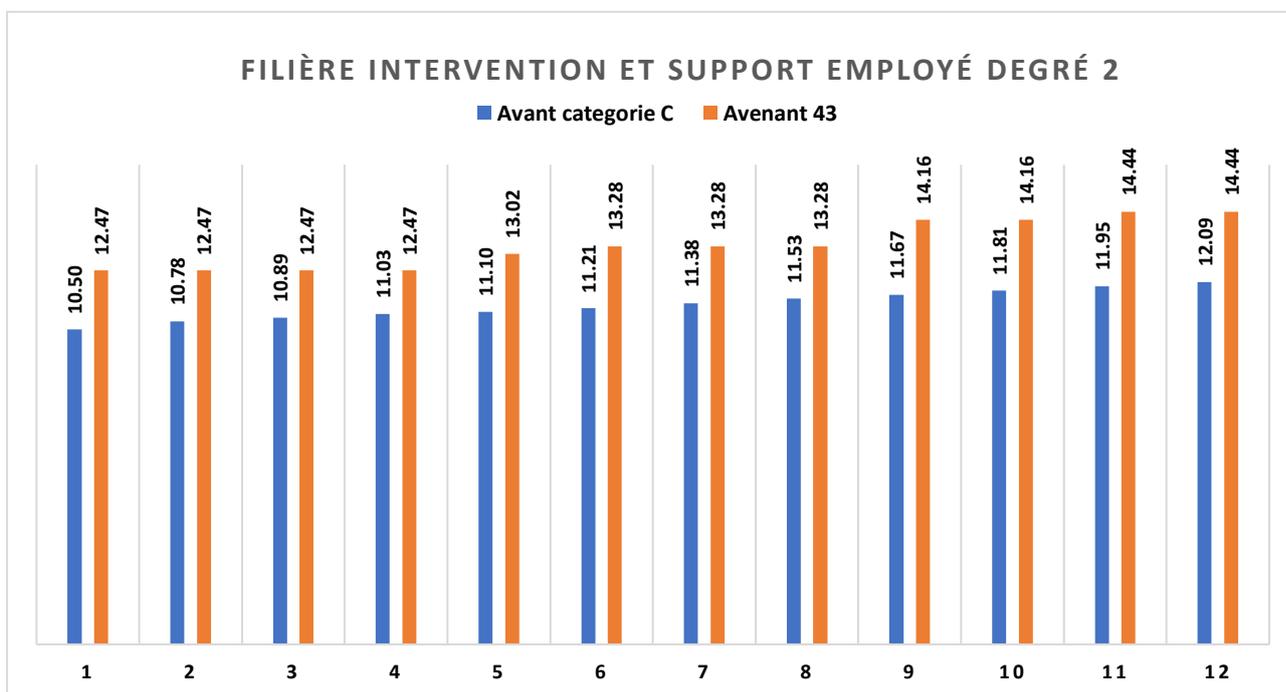
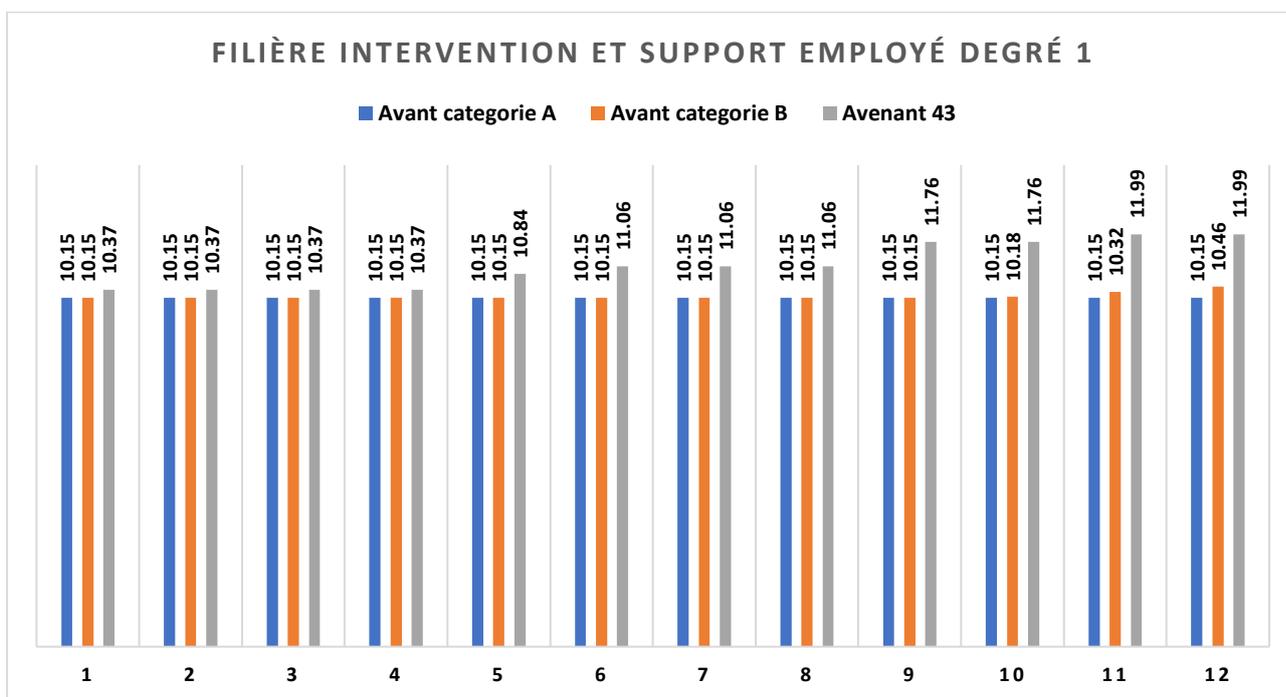
Des éléments complémentaires de rémunération (ECR) s'ajoutent au salaire de base. Ils sont calculés sur le coefficient de base.

Avant la mise en place de cet avenant, il sera diffusé une grille d'évaluation avec le guide paritaire tenant compte des acquis d'expérience. Cela permettra au salarié de s'auto évaluer.

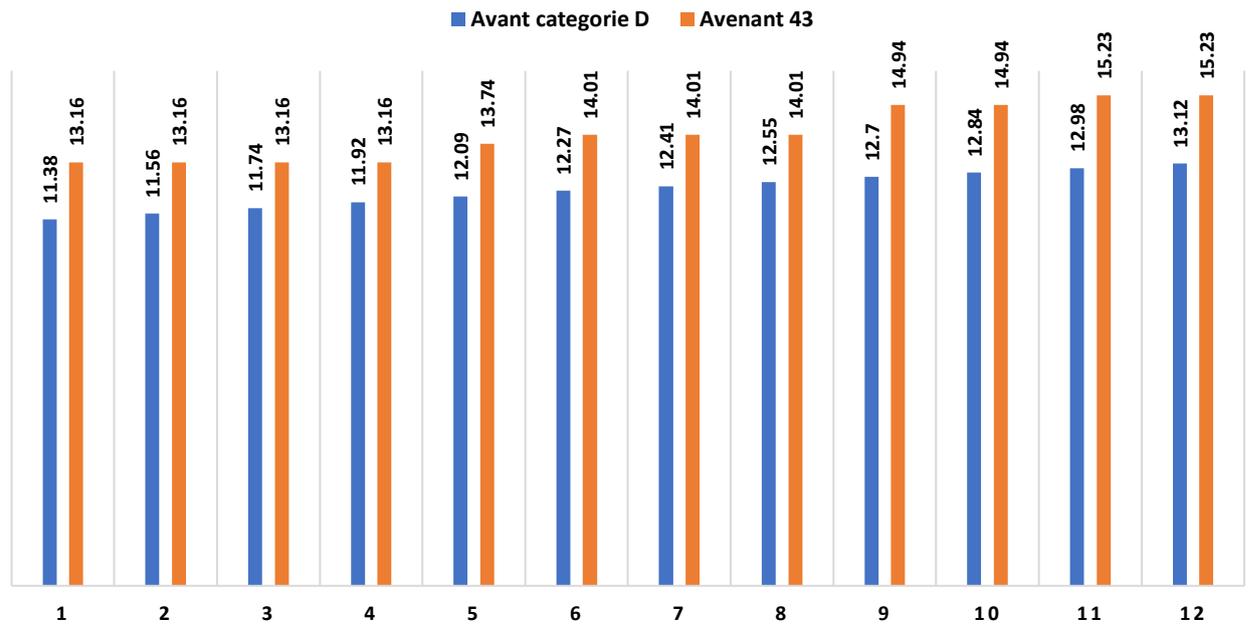
L'encadrement N+1 évaluera à son tour le ou la salarié(e) pour une confirmation du repositionnement dans la nouvelle grille de salaire par l'encadrement.

La création d'une commission paritaire de règlement des conflits a été gagnée. La CGT siègera dans cette commission et invite les salariés à faire remonter toutes situations litigieuses.

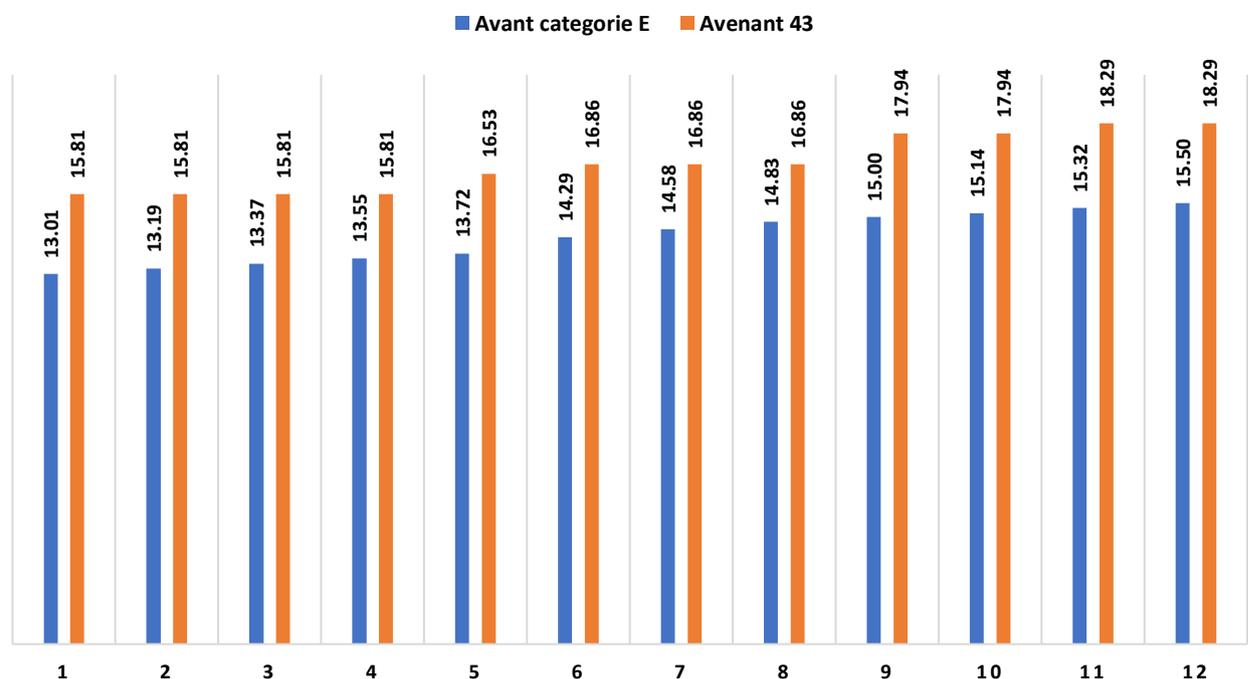
A titre de comparaison et pour vous permettre d'appréhender cet avenant, vous trouverez ci-dessous des graphiques positionnant les anciennes catégories d'emplois de la convention collective de la branche à domicile avec la nouvelle identification de ceux-ci.



FILIÈRE INTERVENTION ET SUPPORT TECHNICIEN / AGENT DE MAITRISE DEGRÉ 1

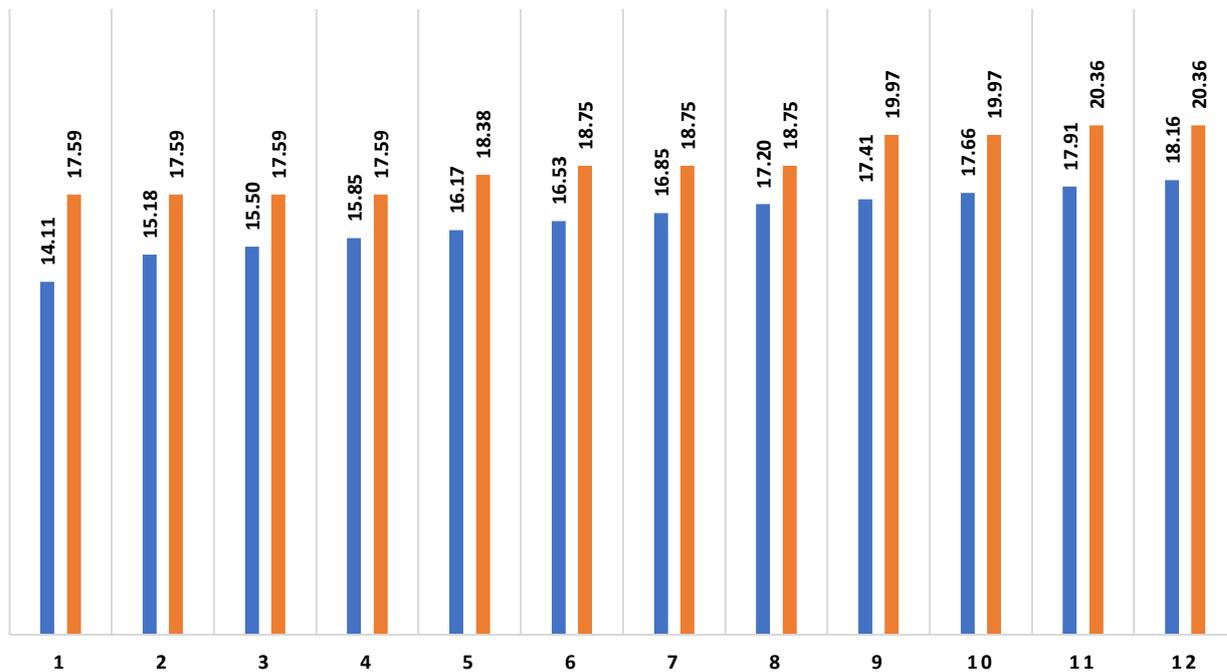


FILIÈRE INTERVENTION ET SUPPORT TECHNICIEN / AGENT DE MAITRISE DEGRÉ 2



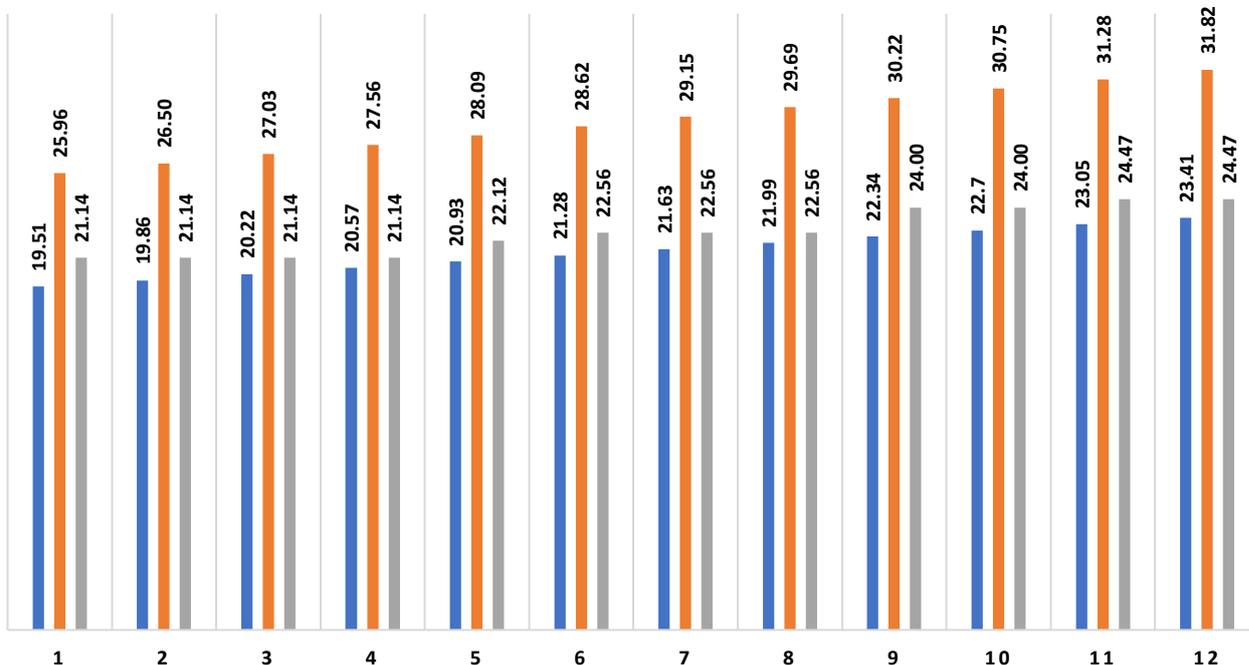
FILIÈRE INTERVENTION ET SUPPORT CADRE DEGRÉ 1

■ Avant categorie F ■ Avenant 43



FILIÈRE INTERVENTION ET SUPPORT CADRE DEGRÉ 2

■ Avant categorie H ■ Avant categorie I ■ Avenant 43



Cet avenant n'est en rien une finalité et n'est qu'une étape qui doit nous servir de base à de nouvelle négociation, notamment sur l'augmentation des bas salaires.

La CGT s'est toujours battue pour les salariés les plus précaires, elle continuera par tous les moyens, d'influencer positivement sur les négociations de branche, mais la réalité du monde paritaire est parfois compliquée tant les différences d'approche entre organisations syndicales sont réelles.

Ainsi, si nous voulons peser davantage y compris en termes de représentativité face aux employeurs, il nous faut continuer notre progression syndicale au sein de la branche.

Cela passe évidemment par une meilleure organisation notamment dans les territoires par la mise en place de syndicats départementaux afin de rompre l'isolement des salariées comme des syndiquées.

Une CGT unie dans le secteur de la branche de l'aide à domicile, un syndicat de classe mais aussi de masse en continuant la syndicalisation, des listes CGT partout pour gagner des élus et en représentativité, voilà les recettes qui devront nous permettre de créer un véritable rapport de force pour obtenir satisfaction sur nos revendications.

La Fédération est à votre disposition pour vous aider dans votre démarche syndicale, y compris pour des actions de formation afin d'appréhender le mieux possible votre Convention Collective Nationale.

Une syndiquée formée et informée est la meilleure des défenseurs des droits des salariés et du respect des conditions de travail.

Enfin, nous sommes persuadés que la mobilisation des salariés du secteur peut infléchir dans cette période les choix du gouvernement. Les salariées de la branche sont une réelle force économique, qui s'y elle se met à l'arrêt, peut créer rapidement des blocages évidents du fonctionnement de notre société.

C'est aussi cela notre force...

Nous revendiquons également la prise en charge de la dépendance et de la perte d'autonomie par le Régime Général de la Sécurité sociale, ainsi que la mise en place d'un service public de l'autonomie.

Cela relève d'un choix de société, qui diffère fondamentalement de celle mise en place par le gouvernement actuel au service de la finance et des plus riches.

Nos propositions comme celle du 100 % Sécu, s'inscrivent dans cette logique du retour des jours heureux.

C'est tous ensemble que nous devons lutter pour un monde meilleur !



Contact :

 aideadomicile@orgasociaux.cgt.fr

 01 55 82 87 24