



Compte rendu de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) **SYNERPA** du 12 février 2020



■ **Ordre du jour :**

- Approbation du compte rendu de la CPPNI SYNERPA du 28 juin 2019
- Approbation du projet de compte rendu de la CPPNI SYNERPA du 4 Octobre 2019
- Présentation du RAB
- Poursuite des travaux sur la révision des grilles de classification (approche des cadres)
- NAO 2020
- Questions diverses.

En préambule, le SYNERPA nous fait part de la demande de la délégation FORCE OUVRIÈRE de bien vouloir inscrire à l'ordre du jour les points suivants :

- Mise en place d'une prime «Grand-âge»
- Mise en place d'une prime «Attractivité des territoires»

Présentation de deux nouvelles conseillères techniques.

■ **1. Calendrier prévisionnel :**

Rythme des réunions :

3 durant le premier semestre, 2 durant le second

- 01.04.2020
- 26.05.2020
- 17.09.2020
- 02.12.2020
- 02.02.2021

A la demande du SYNERPA, modification de l'ODJ :

- Approbation des PV du 28.06.2019 et 04.10.2019
- NAO 2020
- Présentation du rapport de branche
- Questions diverses

Présidence CFTD

1. Compte rendu de la CPPNI SYNERPA du 28 juin 2019

Est approuvé.

2. Approbation du projet de compte rendu de la CPPNI SYNERPA du 4 Octobre 2019 :

Demande de modification de la CGT « *La CGT s'interroge sur l'intégration du tutorat et rappelle qu'il fera partie intégrante du référentiel d'activité en numéros 8* » propos non tenu par la CGT, nous rappelons au Synerpa comme précédemment que nous tenons au contraire à ce que celui-ci reste maintenu.

Le compte rendu sera modifié

■ **2. Ouverture NAO 2020 :**

Propositions CGT pour les NAO :

- Augmentation de la valeur du point de 3 % (de 7,10 à 7,313)
- Augmentation de la valeur du point pour les sujétions spéciales du dimanche et jour férié de 0,20 % (de 0,40 à 0,60)
- Un jour rémunéré supplémentaire pour enfant malade
- Augmentation de la valeur de 1 % (de 2,5 à 3,5) concernant les repos compensateurs pour le travail de nuit
- Subrogation
- Suppression des 3 jours de carence pour les salarié.e.s non cadre lors d'un arrêt de travail pour maladie
- Augmentation de la valeur de 0,5 % (de 1 à 1,5) pour la rémunération de l'ancienneté

Propositions FO :

- Augmentation de la valeur du point à 3%
- Augmentation de la valeur de rémunération pour dimanche et jour férié à 0,6 %
- Subrogation

Propositions CFTD :

- Augmentation de la valeur du point de 2,96%
- Augmentation du coefficient 226 (aide-soignant) à 249 pour les salarié.e.s titulaires du DEAS
- Participation employeur aux frais de santé et de la prévoyance
- Participation pour les transports

- Prise en charge des repas
- Augmentation des OSC
- Épargne salariale

NB : FO propose d'intégrer la prime grand âge et la prime attractivité alloué aux salarié.e.s du public en question diverses alors que la CFDT positionne ce sujet dans le cadre des NAO

Le SYNERPA a indiqué que cela nécessite une consultation de leur instance et renvoi ce thème à plus tard

Pour autant, au fil de l'entretien, ils indique avoir envoyé un courrier au ministère pour demander une égalité de traitement entre salarié du privé et du public, et qu'ils sont dans l'attente de renseignements complémentaires quant aux financement de ces primes (circulaire budgétaire)

Suspension de séance à la demande du Synerpa

Réponses du SYNERPA concernant les demandes des OS :

Le Synerpa rappelle qu'hélas, comme nous le savons, ils s'intéressent essentiellement à la valeur du point et au coefficient à l'exclusion de toute autre prime d'ordre conventionnel. Les propositions ont été écoutées et notées et seront soumises à l'étude de leurs commissions sociales.

Repos compensateur de nuit et autre sujétion : ne sont pas contre, c'est un sujet à travailler.

Subrogation : peut être abordé en secteur ou au niveau de la branche, ils renvoient à la politique de l'entreprise

L'augmentation salariale demandée est trop importante, comparaison faite avec la fonction publique qui a bien vu ses salaires gelés pendant 4 ans...

Pour le transport, elle renvoie également le débat à l'intérieur des entreprises mais le sujet pourra être abordé ultérieurement

Ils rappellent que la prime Macron a été versée de manière massive l'année dernière, que la quasi-totalité des EPHAD en ont bénéficié, que cela représentait entre 250 et 350€ par salarié.e selon les critères mis en place en interne et que beaucoup d'employeurs envisageaient de la reverser cette année aussi, sous réserve de posséder un accord d'intéressement.

Elle rappelle également qu'il existe désormais un accord de participation pour les entreprises de + de 50 salarié.e.s.

Propositions du SYNERPA pour lesquelles elles ont un mandat de leur CA :

Au 1^{er} Juin 2020 :

Augmentation de la valeur du point de 3 centimes d'euros.

Actuellement à 7,10 il passerait à 7,13 ce qui représente une revalorisation de la valeur du point de 0,42 %, soit une revalorisation totale de 1,62% sur l'ensemble de la masse salariale.

Modification de 2 coefficients dont la rémunération correspondante est désormais en dessous du SMIC

- 215 deviendrait 216
- 216 deviendrait 217

Pour éviter un tassement de la grille, ils proposent également les modifications suivantes :

Filière hébergement et vie sociale :

- 217 deviendrait 218
- 218 deviendrait 219
- 219 deviendrait 220

Filière personnel soignant :

- 226 deviendrait 227
- 227 deviendrait 228

Ils affirment leur volonté de maîtriser les augmentations et de contenir la masse salariale car la partie soins / dépendance est déficitaire de 68 % et que c'est la section hébergement qui compense.

Ils confirment leur désir de valoriser le secteur, de rendre le métier d'aide-soignant.e plus attractif par la suppression du concours d'entrée et par la revalorisation du diplôme de V (BEP/CAP) à IV (BAC).

Ils indiquent également que leur souhait serait que le coefficient qui constituerait le point de départ de leurs grilles soit celui de l'aide-soignant.

En résumé le Synerpa se saisit des recommandations gouvernementales et renvoie les sujets de branche aux accord d'entreprises, voire aux contrats de travail. Ce qui augmentera immanquablement les inégalités de traitement entre groupes, établissements et salarié.e.s.

Concernant le jour «enfant malade», le Synerpa indique qu'actuellement il y a une autorisation de 12 jours de congés, dont trois rémunérés par enfant, la CGT indique que cela n'est pas le cas, l'interprétation qui en est faite dans les établissements est pour l'ensemble des enfants.

La CGT répond que si tel est le cas nous souhaiterions que cela soit clairement précisé sur la convention pour ne plus laisser place à de l'interprétation en défaveur du salarié.

Une lecture de l'article est faite par le synerpa , il est stipulé «3 jours de congés pour ceux-ci ».

Ils vont se renseigner et nous feront un retour à la prochaine réunion.

■ 3).Présentation du rapport Annuel de branche 2018 :

Une demande de report à la réunion suivante est faite par la délégation FO aux vues des absences d'une majorité de membres.

Le Synerpa demande l'avis des autres organisations et fait remarquer qu'elle trouve dommage de ne pas pouvoir le présenter.

La CFDT souhaite voir ce point maintenu, et la CGT ne voit pas d'opposition au report.

Il est convenu qu'une présentation synthétique est possible, à la condition qu'il soit représenté et débattu lors de la prochaine CPPNI.

Taux de retour : sur la base de 1 059 établissements près de 60% des adhérents Synerpa.

Répartition selon le statut commercial ou associatif : 11% associatif, 89% commercial ayant répondu au questionnaire.

Caractéristique des effectifs :

Moyenne à 45 ETP pour un établissement de 83 lits

Répartition :

- Filière soins 52%
- Filière hébergement 40%
- Filière administrative 8%
- Taux de féminisation 86%

Statut :

- Non cadres 91%
- Cadres 9%

Age moyen : 41,54 ans, diminution des 55-60 ans, augmentation des plus de 60 ans (2017)

Ancienneté moyenne : 6,93

Temp de travail : 81% temps complet - 19% temps partiel.

CDD représentent au total 18,7% des effectifs :

Répartition :

- Filière soins 66 %
- Filière hébergement 32%
- Filière administrative 2%

Mouvements de personnels :

Sur 11963 salarié.e.s recruté.e.s en 2018: 69,2% recruté.e.s directement en CDI

Cause départs : 11 329 départs

Rupture période d'essai initiative du salarié 10%

- Démission : 46%
- Départ retraite : 5%
- Rupture période d'essai initiative employeur : 9%
- Licenciement : 24%
- Rupture conventionnelle : 10%

La CFDT demande la possibilité de préciser la nature des licenciements.

Le Synerpa répond que cela n'a pas été prévu, en revanche, la cause en pourcentage va être indiquée dans la partie Hygiène et Sécurité pour les AT.

Taux important de démission relevé par les organisations syndicales.

Absences :

Causes :

- Maladie : 52%
- AT /AM :17,6%
- CPE : 11,6%
- Maternité : 10,8%
- Paternité : 0,1%

Hygiène et sécurité :

- Taux de gravité : 2.98
- Taux de fréquence : **78.14**

La manutention, les chutes et glissades restent les principales causes d'AT,

99% des établissements ont engagé une démarche de prévention des risques.

La CGT fait remarquer que le personnel est très souvent en sous-effectif notamment la nuit avec deux salarié.e.s (1 ASH non formé au soin et 1 ASD). Cela implique que l'ASD est seul.e en soins et doit assumer la charge de travail, ce qui accentue les risques d'AT (chutes, glissades).

Nous réaffirmons la nécessité d'augmenter le nombre de personnels et d'embaucher davantage de personnels diplômés à ces postes.

FO indique que la mise en place de matériel type rail n'a rien changé au nombre d'AT (obligation de lever les bras et tirer).

Qu'une simple manipulation lors d'un accompagnement dans les gestes de la vie quotidienne peut provoquer un accident, personnel fatigué et sollicité de toutes parts dû au manque d'effectifs.

Le Synerpa dit ne pas être fier des chiffres (maladie AT), aimerait constater que le taux de fréquence des AT baisse et revient au moins à 50 %, également qu'il va être important de retravailler la qualité de vie au travail et l'amélioration des conditions de travail ;

Ils affirment avoir essayé de faire des choses en mettant en place des dispositifs tels que le référentiel APA, projet de prévention, etc.

Ils confirment que les raisons sont multifactorielles et que le « tout » est lié ; qu'il est nécessaire d'avoir plus de personnel, de formations et de matériel.

Concernant le dispositif APA : très déçu des chiffres, pas d'énormes résultats au sujet de la diminution des TMS en 3 ans et toujours en attente de l'étude d'impact suite aux équipements installés (5 ans) ;

Affirme être prêt à remettre la copie sur la table.

Formation professionnelle :

Nombre de salarié.e.s ayant bénéficié d'une action de formation en 2018 : 33 065
soit 30 par établissement, près de 80% en 2017.

Près de 72% des établissements ont obtenu un financement d'action de formation en 2018.

La CGT fait remarquer une diminution des financements des actions de formation pour 2018.

Le Synerpa confirme et craint que la réforme de la formation professionnelle ne vienne diminuer les chiffres des départs en formation pour 2019, ils pointent la nécessité de rendre le dispositif actif et attendent impatiemment que la Pro-A soit étendue.

Durée et aménagement du temps de travail :

La dérogation permettant de travailler 10 heures par jour a été utilisée.

Près de 80% des salarié.e.s toutes filières confondues bénéficient d'au moins un dimanche sur deux de repos.

Conventions de forfait : 54.82% sont au forfait jour.

Travail nuit : 60% des établissements disposent de plus de 2 salarié.e.s la nuit.

Dialogue social : Accords conclus en 2018 :

4 thèmes de négociations :

- amélioration des conditions de travail : 36,8%
- égalité professionnelle : 20,3%
- pénibilité : 20,3%
- seniors : 15,7%

Questions diverses :

La CGT souhaite se voir remettre la fiche Synerpa concernant la prise des CP au vu des difficultés d'applications rencontrées dans les établissements.

Le Synerpa rappelle que ces fiches sont à l'attention et destinées aux adhérent.e.s,

La CGT demande un éclaircissement concernant l'obtention et le paiement de l'ancienneté conventionnelle (1% par an) lorsqu'un.e salarié.e bénéficie d'un complément de salaire ou différentiel d'emploi.

Le Synerpa explique que le salaire de base total brut peut comprendre : le salaire de base minimum conventionnel, auquel s'ajoute également une éventuelle prime et complément de salaire.

Rappel : salaire minimum de base conventionnelle (coefficient * valeur du point * ancienneté) ;

Si un.e salarié.e bénéficie d'un complément de salaire ou prime et que le salaire de base total brut est supérieur au salaire minimum de base conventionnelle, l'employeur n'a pas d'obligation de l'augmenter. (Mais peut tout de même le faire)

■ 4. Clôture de séance :

Prochaine réunion le 1^{er} Avril 2020.

Prochain ODJ :

- Approbation du PV
- Retour NAO
- Retour sur les jours « enfant malade »
- Retour sur présentation du « RAB »
- Poursuite des travaux sur la révision des grilles de classification (approche des cadres)
- Questions diverses.