

## 1- Actualité

La Loi Bien Vieillir a été promulguée, le 8 avril 2024 et publiée au JO, le 9 avril 2024. Pour notre Branche, il est prévu la mise en place d'une carte professionnelle dont les contours sont encore à définir ainsi que les droits qui y seront attachés. L'USB espère être consultée sur le sujet.

Les fonds alloués à la mobilité pour financer les flottes de véhicules et/ou la prise en charge des coûts liés aux déplacements non consécutifs, transiteront par la CNSA<sup>1</sup>.

Une expérimentation « dotation globale » sur 10 départements volontaires, avec des structures volontaires aura lieu en 2025/2026. Il serait question de supprimer la tarification horaire pour la remplacer par une dotation qui prendrait en compte le coût de revient avec le transport, les temps de réunions, d'accompagnement psychologique.

**Il est encore à déplorer que ce dispositif peu ambitieux, dont la mise en place va s'étaler dans le temps, ne soit qu'un emplâtre sur une jambe de bois. Qui peut réellement croire, à part les employeurs, que cela va redresser notre secteur qui connaît une crise majeure ?**

### Petite enfance

L'USB ne signera pas l'accord de méthode. Ce dernier prévoit le financement d'une augmentation de salaire de 150 € à partir de janvier 2024 en alignant les salaires sur ceux de la CCN ALISFA<sup>2</sup>. Tout le travail fait avec l'avenant 43 est mis à mal.

Pour l'USB, ce n'est pas le niveau de rémunération d'ALISFA qui doit être la cible mais celui de l'Avenant 43-2021.

### Travaux USB avec la DGCS

En parallèle de la mission IGAS<sup>3</sup>, l'USB travaille sur « le travail morcelé » et les « faisant-fonction aide-soignant ». Les employeurs proposent une formation avec un tronc commun et une spécialité. C'est un projet qui a 20 ans !!

**Pour rappel, le but de la mission IGAS est d'améliorer la qualité de prise en charge des enfants en passant notamment par une meilleure qualification des personnels et une meilleure rémunération. Cela ne va pas sans rappeler le fameux rapport El Khomri qui faisait état de la dégradation de la prise en charge des personnes âgées et fragiles. Ce rapport avait fait le constat des faibles rémunérations et de la souffrance du personnel. Pour produire quoi ? RIEN ! Tout cela pour confirmer, si l'on en doutait, que l'Etat s'essuie les pieds sur les plus faibles, tant les salariés que les personnes dépendantes !**

### Ordre du jour :

1. Actualités
2. Politique salariale
3. Prévoyance- Complémentaire santé
4. Retour sur la campagne du SIT sur le temps partiel
5. Avenant FIPU
6. Avenant « planning réalisé »
7. Avenant mobilité (dont indemnité km)
8. Avenant actualisation CCN (terminologie des IRP)
9. Commission et groupes de travail : suivi des travaux
10. Questions diverses

<sup>1</sup> Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

<sup>2</sup> La Branche des Acteurs du Lien Social et Familial regroupe l'ensemble des structures d'accueil et d'animation de la vie sociale, d'interventions sociales ou culturelles, et d'accueil des jeunes enfants.

<sup>3</sup> Inspection Générale des Affaires Sociales

## 2- Politique salariale

Un avenant « valorisation professionnelle », pour rendre notre secteur plus attractif, propose une modification des tranches de l'ECR ancienneté. Dès 2 ans d'ancienneté, le salarié bénéficierait d'un ECR de 1 %, 25 % dès 25 ans d'ancienneté. Une reprise d'ancienneté Hors Branche pourrait également être appliquée. Cela répondrait à une demande du secteur de la petite enfance. Mais les employeurs font état de grosses difficultés pour chiffrer le coup que cela engendrerait. Une modification des tranches pour les congés d'ancienneté est aussi proposée, mais pour les employeurs cela reste une option.

L'USB présentera des chiffrages des coûts pour la prochaine CPPNI.

L'USB nous dit avoir la volonté de négocier un avenant « politique salariale ». Il sera mis en application en janvier 2025. Elle rajoute que c'est la 1<sup>ère</sup> fois depuis 22 ans qu'aucun salarié n'est en dessous du SMIC.

**Pour notre délégation, avoir la volonté de négocier un avenant « politique salariale » qui entrerait en application en janvier 2025, suppose d'aller très vite dans les discussions. Dans ces conditions, on peut se poser la question de la part faite au dialogue social de qualité. Pour nous, ces propositions manquent d'ambition. Elles ne répondent pas aux attentes des salariés de notre secteur. Elles peuvent éventuellement attirer des salariés venant d'autres conventions collectives, mais cela serait-il suffisant pour pallier le manque de personnel ? Notre délégation fera une contre-proposition pour la prochaine CPPNI.**

## 3- Régimes de Prévoyance et complémentaire santé

L'USB nous informe que les nouveaux Protocoles Techniques et Financiers et le travail de l'actuaire AOPS auront un fort impact en termes de coût sur les comptes de l'AGFAP (Association de Gestion des Fonds d'Aide au Paritarisme).

Les comptes de la Prévoyance affichent un excédent sur deux ans de 70.7 millions d'euros, (80 millions d'euros en 2022).

Pour les employeurs se pose alors la question de retourner aux anciennes garanties pour l'invalidité. Pour rappel, à cause d'un déficit, les garanties avaient été revues à la baisse.

La Cour de cassation - dans un arrêt de juin 2023 - remet en cause les cas dérogatoires pour l'adhésion à la complémentaire santé. Notamment pour les salariés couverts par le conjoint. Le salarié a désormais entièrement le choix de sa souscription. [BOSS/journal officiel de la SECU](#)).

Lors de la réunion de la commission de suivi des régimes (30 avril 2024) il est évoqué la possibilité d'un « guichet unique » dédié aux salariés de la Branche. Cela nous faciliterait l'accès aux fonds sociaux de Prévoyance et de complémentaire Santé.

## 4- Enquête sur le temps partiel

Des informations seront communiquées la semaine prochaine. Les échanges sur le sujet auront lieu à la prochaine CPPNI.

## 5- FIPU (Fonds d'Investissement de la Prévention de l'Usure Professionnelle)

L'avenant qui liste les activités de notre secteur particulièrement exposées à un ou plusieurs risques professionnels (manutention manuelle de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques) a été signé et déposé avec une demande d'agrément rapide pour pouvoir bénéficier des fonds.

**Pour rappel**, les fonds sont destinés au financement d'actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion des salariés particulièrement exposés à ces facteurs de risque.

#### **6- Avenant planning réalisé :**

Les discussions sont reportées à la prochaine CPPNI.

Nous sommes en attente des résultats de la campagne de contrôle des structures, menée par la Direction Générale du Travail.

#### **7- Avenant mobilité (dont Indemnité Kilométrique) :**

L'USB se félicite d'avoir été associée à la réflexion sur la mobilité par la DGCS<sup>4</sup> qui leur a fait par du calendrier des priorités : Flotte de véhicules/Transport en commun/Indemnité Kilométrique.

Comme le travail de la DGCS sera finalisé à la rentrée, nous espérons des moyens pour la mise en place de Flotte de véhicules et une généralisation de l'application de l'avenant 36 avec un financement pérenne. Nous attendons donc la CPPNI d'octobre pour rediscuter de l'avenant « mobilité ».

#### **8- Avenant pour mise à jour de la CCN**

Cet avenant remplace les anciennes dénominations des IRP<sup>5</sup> comme « Comité Social et Économique » et « Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail ».

**Pour la délégation,**

Geneviève DEBILLIERS, Catherine FOUCAULT, Sylvie MAJNA

---

<sup>4</sup> Direction Générale de la Cohésion Sociale

<sup>5</sup> Instances Représentatives du Personnel