

## VIE DES BRANCHES

### : Entreprises de services à la personne

#### MINIMA DE SALAIRES OU COMMENT FAIRE TRAÎNER LES AUGMENTATIONS...

Qui ne suit pas les événements de près en perd le fil !

Dans notre précédent numéro, nous en étions restés aux deux propositions patronales d'augmentation des minima salariaux de fin mars qui n'avaient trouvé aucun signataire côté représentants des salariés, faute de prendre en compte au moins l'augmentation du Smic annoncée pour le 1<sup>er</sup> mai..., le tout sur fond de menaces émanant de deux organisations patronales (OP), opposées à l'entrée en vigueur d'accords supérieurs à leurs propositions.

Lors de la commission paritaire suivante (27 avril), la fédération des Services à la Personne et de Proximité (Fédésap) et la fédération française des Entreprises de Crèches (FFEC) ont fait une nouvelle proposition de minima de salaires, avec, cette fois, un premier niveau à hauteur du Smic, qui devait entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> mai, mais en revoyant un peu à la baisse l'augmentation des écarts entre les niveaux par rapport à leur proposition du mois précédent.

Alors que la CFDT étudiait cette proposition avec la moue de ceux qui ont l'impression d'avoir gagné d'un côté et un peu perdu de l'autre, la fédération du Service aux Particuliers (FESP) et le Synerpa Domicile proposaient, quant à eux, un accord sur les minima avec un premier niveau au Smic du 1<sup>er</sup> mai et le maintien des écarts proposés dans leur accord du mois précédent, mais toujours inférieurs à la proposition de la Fédésap.

Devant notre mine circonspecte (mais quel intérêt de proposer un accord à la signature inférieur à celui déjà proposé ?), la FESP et le Synerpa Domicile ont tout simplement expliqué aux partenaires sociaux que leurs fédérations pourraient choisir de s'opposer à l'extension de tout accord salaires qui serait supérieur à leur proposition, tout comme ils avaient déjà annoncé s'opposer à l'extension de l'accord signé deux semaines auparavant sur l'augmentation de la prime d'ancienneté et de l'indemnité kilométrique à cause de deux centimes ! Et, oui, deux malheureux centimes de plus car l'accord signé présentait une indemnité kilométrique à 0,35 €/km minimum, alors que ces deux

Bulletin aux adhérent.e.s.

Edition : Fédération des Services CFDT

Directeur de la publication :

Olivier Guivarch

CPPAP : 1024 S 07027

Conception et impression :

Inckôo 75017 Paris

Supplément du magazine fabriqué selon les normes environnementales de développement durable.

juillet-août-septembre 2022

Supplément à Inform'Action n° 318



[cfdt-services.fr](http://cfdt-services.fr)

#### SOMMAIRE

- **VIE DES BRANCHES**
  - Entreprises de services à la personne

## ... Entreprises de services à la personne



OP ne souhaitaient pas dépasser 0,33€/km, même dans le contexte d'augmentation du carburant que nous connaissons.

La commission paritaire n'aura duré qu'une heure, les organisations syndicales de salariés (OS) ayant quitté la table des négociations en signe de protestation contre la situation délétère et le comportement ridicule et irresponsable de la FESP et de Synerpa Domicile.

Malgré les propositions en demi-teinte de la Fédésap et de la FFEC et parce qu'il faut bien avancer, trois des quatre OS représentatives (dont la CFDT) ont signé l'accord salaires proposé par ces deux fédérations.

Séance suivante, le 27 juin 2022, la FESP et le Synerpa Domicile confirment leur opposition à l'accord salaires signé le 27 avril.

Les OS, de nouveau, quittent la table des négociations et dénoncent, cette fois, tous les quatre ensemble, par voie de communiqué de presse, l'attitude de la FESP et de Synerpa Domicile à vouloir tordre le bras aux OS pour qu'elles n'acceptent pas la proposition patronale de la Fédésap et de la FFEC qui, malgré des

niveaux toujours inférieurs à nos espérances, a le mérite de ne pas céder au chantage d'opposition de ces deux organisations patronales qui semblent ne pas faire cas du nombre de salariés de la branche comptant sur l'augmentation des minima pour voir leur salaire enfin évoluer dans ce contexte d'inflation. Tout cela, sans parler de l'augmentation des minima des indemnités kilométriques... car chaque centime compte. À croire que les administrateurs de la FESP et de Synerpa Domicile n'ont pas fait de plein d'essence depuis longtemps !

Finalement, le Synerpa Domicile n'a pas résisté à la pression médiatique, ne voulant pas être tenu pour responsable du blocage. L'OP a annoncé, le 1<sup>er</sup> juillet, ne plus vouloir s'opposer à l'entrée en vigueur de l'avenant sur les minima de salaires signé le 27 avril.

Sans cette OP, le compte n'y était donc plus puisque la FESP ne représente pas, à elle seule, les entreprises qui emploient plus de 50% de l'ensemble des salariés des entreprises adhérentes aux organisations syndicales.

L'extension de cet avenant a pu donc continuer son chemin dans les services du ministère du Travail.

La FESP est allée jusqu'à, dans un communiqué de presse, accuser les trois OS, signataires de l'avenant salaires, de « mise en péril » du secteur alors que la posture d'opposition de Synerpa Domicile aurait été issue d'une mésentente entre OP.

Cela dit, après quelques coups de fil passés auprès du ministère du Travail pour nous enquérir du délai de traitement trop long de cet accord salaires quant à son entrée en vigueur, nous avons appris que l'envoi par la Fédésap

n'avait été fait que fin juin et que la procédure de dépôt n'avait pas été respectée, une nouvelle fois. À croire que, avec une nouvelle augmentation du Smic annoncée, les astres ne sont pas tous alignés pour faire avancer les minima de salaires dans la branche.

La CFDT a demandé officiellement l'ouverture d'une nouvelle négociation sur les minima de salaires, le Smic ayant encore augmenté au 1<sup>er</sup> août, rattrapant trois des quatre niveaux de la grille.

Les quatre OS ont demandé que le ministère du Travail préside, à l'avenir, les commissions paritaires pour essayer de retrouver un climat de négociation propice aux échanges et surtout aux avancées sociales.

À noter que le Synerpa Domicile ne s'opposera pas non plus à l'entrée en vigueur de l'accord qui augmente les indemnités kilométriques à 0,35€/km (pour les entreprises ne disposant pas d'accord sur le sujet) ainsi qu'à celui sur la prime ancienneté (qui peut aussi être modifié par accord d'entreprise).

Nous vous tiendrons informés dès la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

### TRAVAIL DE NUIT : NOUVELLES DISPOSITIONS DE BRANCHE

La convention collective nationale (CCN) de la branche des entreprises de services à la personne (ESAP), signée le 20 septembre 2012, avait intégré, dans le point j (partie 2 / chapitre II / section 2 / I. Définition des temps) sur le travail de nuit, un régime de présence nocturne dédommagé au lance-pierre que la CFDT, à elle seule, n'avait pas réussi à endiguer. Grâce à un contentieux à l'initiative

*Ci-dessous, à droite de la photo : affichage de nos couleurs en signe de protestation avant le désistement de Synerpa Domicile ; de gauche à droite : nos trois négociatrices de la branche ESAP CFDT, Zaneta Wozniak, Sylvie Lemercier et Virginie Chapin, lors de la commission paritaire du 27 juin 2022.*



## ... Entreprises de services à la personne

de la CGT, qui s'intéressait mine de rien à la CCN, le Conseil d'État a décidé, en mai 2017, d'annuler l'extension de quatre points précis de la CCN, dont le travail de nuit et la présence nocturne.

Concrètement, les entreprises qui n'avaient pas signé d'accord de nuit devaient en négocier un ou demander l'autorisation à l'inspection du travail pour faire travailler leurs salariés sur des horaires de nuit.

Par contre, sans accord de branche, plus aucune possibilité de recourir à la présence nocturne, ce qui nous allait bien et faisait trépigner les patrons.

### Deux objectifs pour la CFDT lors des négociations

Dès lors, des négociations se sont ouvertes en branche pour renégocier des dispositions sur le travail de nuit et la présence nocturne. Mais pour la CFDT, il n'était plus question de repartir dans les mêmes travers. Les patrons ayant du mal de sortir de cette aubaine au rabais, la négociation a alors traîné en longueur, durant de longs mois, sans jamais plus aborder ce sujet dans les ordres du jour des commissions paritaires.

Puis, en 2020, les fédérations patronales se sont réveillées, ont voulu trouver rapidement une issue et ont fait des propositions un peu plus entendables que précédemment. Vous me direz, vu d'où on partait, ce n'était pas très compliqué !

La CFDT a participé activement aux négociations et a été force de proposition avec deux objectifs en tête.

Le premier était de tenter de faire abandonner la présence nocturne définitivement. Mais les patrons,

tenant à garder une certaine compétitivité, ont proposé un régime d'équivalence contre lequel les autres représentants de salariés ne se sont pas insurgés. Du coup, nous avons tenté de pousser le procédé à son maximum pour que les salariés puissent vivre de ces heures de nuit sans être obligés de les cumuler avec un emploi de jour.

Notre deuxième objectif était d'éviter les dérives en limitant les prestations de nuit à celles nécessitant une continuité de service et surtout en limitant les risques de faire basculer dans ce régime toutes les prestations de nuit, avec un coût moins élevé donc un prix plus compétitif avec des effets pervers.

Malheureusement, la CFTC et FO ont signé avant que nous ayons pu aller au bout de cette négociation.

### Nouveautés de cet accord

#### • Rémunérations :

- pour les salariés reconnus comme travailleurs de nuit (travaillant minimum deux fois par semaine au moins trois heures dans la plage horaire de nuit ou effectuant au moins 270 heures dans cette plage au cours de douze mois consécutifs) : majoration de 5% de leur taux horaire et repos compensateur de 5% (par exemple, pour une nuit de 10 heures et un taux horaire au Smic de 11,07 €/h, cela revient à une majoration de 0,55 €/h, soit 5,5 € en plus et il faudra travailler 80 heures de nuit pour avoir droit à quatre heures de repos compensateur, qui est le nombre d'heures minimum par prise pour un temps partiel, et 140 heures de nuit pour un temps plein) ;
- pour les travailleurs effectuant des heures de nuit mais qui n'en

font pas assez pour être considérés comme des travailleurs de nuit, ils bénéficient seulement de la majoration du taux horaire au même pourcentage, soit 5%.

- **Durée de travail** : 12 heures maximum par nuit et, au-delà de huit heures, un temps équivalent en repos doit être donné (par exemple : 11 heures de travail de nuit = 3 heures de repos en plus des 5% de repos compensateur).
- Préalablement à tout travail de nuit, l'employeur doit vérifier au domicile du client la **salubrité et la sécurité** pour le salarié.
- Le travailleur de nuit doit pouvoir joindre à tout moment un **référént**.
- Les plannings d'interventions doivent être organisés de façon à permettre aux salariés d'utiliser les **transports** en commun. À titre exceptionnel, un salarié, qui ne disposerait plus de moyens de transport pour rentrer chez lui, peut, avec autorisation de l'employeur (aïe, donc il peut refuser...), lui faire prendre en charge le coût d'un taxi.
- Un **régime d'équivalence** est mis en place en cas de présence de nuit, lorsque le salarié doit dormir au domicile du bénéficiaire (dans une pièce séparée et correctement aménagée), et qu'il y a un réel partage entre des temps d'inaction (sans intervention) et des temps d'action (avec intervention). La possibilité de mettre en place de la présence de nuit (avec le système d'équivalence) et le pourcentage de temps d'inaction (50% ou 34%) doivent être évalués d'après une grille mesurant, à l'aide de points, les activités que le bénéficiaire arrive à faire seul (pour en déduire les temps d'action et



©Tan4aart - 123RF

d'inaction). Il existe deux grilles d'évaluation différentes suivant si le bénéficiaire est une personne âgée ou s'il s'agit d'un enfant. Le nombre de points peut indiquer qu'il n'y aura pas assez ou pas du tout de temps d'inaction et donc que le régime d'équivalence n'est pas possible (exemples : un bénéficiaire âgé ayant à la fois des difficultés pour se lever seul, une maladie entraînant des troubles du sommeil et nécessitant la prise de médicaments pendant la nuit ou une intervention auprès d'un enfant de deux ans ayant une maladie chronique entraînant des troubles du sommeil ou bien encore une intervention auprès d'un enfant de moins de six mois).

À noter qu'une nuit en présence de nuit doit être au moins de 10 heures en continu, pas plus de cinq nuits sur sept jours. Pour le décompte, par exemple, pour une présence de nuit de 10 heures, si le régime d'équivalence est de 50% de temps d'inaction : cinq heures seront payées (majorées de 5% + 5% de repos compensateur) ; si le pourcentage de temps d'inaction n'est que de 34%, 6,6 heures seront payées (soit 66% du temps de présence de nuit) et majorées de 5% + 5% de repos compensateur.

Le salarié effectuant de la présence de nuit avec régime d'équivalence doit, à ce titre,

## ... Entreprises de services à la personne



bénéficier d'un suivi renforcé et hebdomadaire de son temps de travail permettant, après l'intervention, de s'assurer qu'il n'y a pas eu d'écart entre la prévision de départ et le décompte des temps d'action et d'inaction. Mais comme il s'agit de déclaratif par le salarié et, de fait, a posteriori, le risque de non prise en compte par l'employeur est toujours le même, d'autant plus que les clients partent sur un coût de départ que l'entreprise ne souhaitera pas forcément réviser à la hausse en cours de route, au risque de perdre le client.

L'employeur doit vérifier l'évolution des interventions de présence de nuit en prenant contact au moins une fois par mois avec le/les salarié.s concerné.s et visiter le client au moins une fois par trimestre.

Les signataires s'engagent à faire un suivi annuel de l'application de cet accord en demandant des données dans le rapport de branche notamment (un seul est paru depuis l'existence de la branche, on peut toujours espérer...) et



### Précision importante :

Depuis les ordonnances « Macron », les entreprises peuvent déroger par accord d'entreprise pour faire moins bien que les dispositions de la branche, notamment celles concernant le travail de nuit, sauf pour le nombre d'heures relatif à la qualification de travailleur de nuit et le régime d'équivalence. En dehors de ces deux points, un accord d'entreprise ne peut prévoir aucune majoration de salaire, par exemple, mais le Code du travail impose un temps compensateur (qui peut être de 0,1%...).

procéderont à la vérification de sa correcte application (on ne sait toujours pas comment) et à sa possible révision dans deux ans.

### Des dispositions trop faibles selon la CFDT

La CFDT regrette que le régime d'équivalence pour la présence de nuit n'ait pas instauré des nuits de 12 heures comme elle l'avait demandé car les 10 heures minimum en présence de nuit représentent, sur une semaine, un maximum de cinq nuits payées cinq heures, soit 25 heures par semaine pour 50 heures de présence au domicile.

Ce sera difficile pour les salariés de tendre vers un temps plein puisque les temps de repos obligatoires (11 heures) ne permettront pas de faire beaucoup plus d'heures pendant la journée (seulement trois heures de jour seront possibles, à la suite de la nuit ou juste avant la nuit suivante, ce qui limite l'organisation du travail).

Des nuits de 12 heures auraient permis de gagner au moins une heure payée par nuit, soit cinq heures par semaine.

Nous trouvons aussi que la majoration de 5% du taux horaire et un repos compensateur de 5% ne sont pas suffisants. De plus, le cumul de la majoration de nuit ne se fait qu'avec celle des jours fériés et pas avec celle des dimanches.

C'est donc un accord de nuit signé uniquement par deux organisations syndicales de salariés qui est entré en vigueur au 1<sup>er</sup> août 2022.

Cette précipitation a fait d'ailleurs capoter les négociations sur les minima de salaires de fin d'année 2022, faute de rapport de force côté représentants des salariés.

### PRO-A : LA FORMATION PAR ALTERNANCE MÊME QUAND ON EST DÉJÀ SALARIÉ

La promotion ou reconversion par alternance (Pro-A) repose sur un principe d'alternance entre une formation théorique et une formation pratique en entreprise. Elle permet aux salariés, par la mise en œuvre d'actions de formation ou bien de validation des acquis de l'expérience (VAE), de développer de nouvelles compétences pour faire évoluer leur poste, pouvoir accéder à de nouvelles fonctions ou bien même changer de métier. La Pro-A est réservée aux salariés titulaires au plus d'un bac+2, sans condition d'ancienneté.

L'entretien professionnel peut être un moment propice pour échanger avec votre employeur sur les perspectives d'évolution professionnelle dans votre poste ou d'autres dans l'entreprise et pour lui faire part de vos souhaits. La branche des entreprises de services à la personne a un accord en vigueur qui permet la mise en œuvre de ce dispositif de formation et de son financement.

Un certain nombre de certifications sont éligibles à la Pro-A. Ce projet doit être une co-construction entre l'entreprise et le salarié et nécessite un avenant au contrat de travail.

La durée de la formation varie entre six et douze mois et peut être portée à deux ou trois ans.

Retrouvez toutes les informations sur [www.opcoep.fr](http://www.opcoep.fr).

