

Intervention ASMAD - CDCA du 5 juillet 2021

1- La crise sanitaire

La crise sanitaire qui dure depuis de longs mois a épuisé nos salariés.

Les équipes de l'ASMAD ont tenu le coup lors de la première vague et j'ai pu constater combien ils étaient résilients...

Mais malheureusement elles se sont quelque peu effondrées lors de la troisième. Depuis le début de l'année, nous pouvons pu déplorer jusqu'à **18% d'absentéisme** – 1 salarié sur 6 absent – c'est considérable !!! et compte tenu de nos problèmes de manque de personnel

2- l'avenant 43

L'avenant n° 43 de notre convention collective, celle de la BAD, va permettre le remplacement de son titre 3 qui traite de la classification des salariés et des rémunérations.

Le secteur va mal et au vu :

- Des nombreux départs en retraite imminents
- Et des besoins qui se dirigent vers toujours plus de prise en charge de la dépendance,

=====→ cela devenait critique – notamment pour assurer la **continuité de service** qui est pour moi la pierre d'échoppe de notre mission – la plus prioritaire de toutes !!

Concernant la hausse prévue de la masse salariale, j'ai demandé à plusieurs collègues d'autres fédérations et d'autres régions – ADEDOM, UNA – leurs estimations financières et celles-ci viennent corroborer nos propres chiffres → **hausse de 23% de la masse salariale chargée !**

L'ancienneté très présente dans nos structures de l'Indre permet de gagner jusqu'à +20% en plus sur la rémunération de base.

J'ai passé le mois de juin à informer les salariés des différentes agences de cet avenant 43 : **ils sont contents** et le seront probablement encore plus quand ils découvriront leurs résultats personnalisés.

Mais, depuis, beaucoup d'angoisses ... je ne voudrais pas jouer les Cassandre ... vous allez comprendre pourquoi :

→ Si, sur le papier c'est génial – **Enfin !** les salariés du secteur de l'aide à domicile (les salariés soumis à la convention de la BAD) commencent à être reconnus ...

→ Si, effectivement, cet avenant prend en compte l'implication des salariés, valorise la formation, la montée en compétence pour le grand défi de demain concernant la dépendance, la valorisation des salariés qui accompagnent les personnes qui souhaitent nous rejoindre, supprime ces 8 à 13 années d'ancienneté au SMIC pour les catégories les moins diplômées.

=====→ Je n'entends pas beaucoup de choses sur les financements ... la mise en place est pour le 1^{er} octobre de cette année – donc pour demain... et les budgets sont faits, il y a eu les récentes élections...

* Pour le dernier trimestre : 70% de financement par l'ETAT et 30% pour les Conseils départementaux

* Un équilibre devra être trouvé 50/50 à partir du 1^{er} janvier 2022

Mais sur quelle base ????? Et quid de l'ARS ? de la CARSAT ? Des mutuelles ? Va-t-on devoir changer de tarification en cours d'année ? Et si les financements ne sont pas à la hauteur des coûts engendrés – la question qui nous brûle tous les lèvres – qui va payer ? L'usager ?

Souvenez-vous pour les plus anciens d'entre nous – la PSD – récupérable sur la succession...

Dans mon souvenir – cela n'avait pas tellement marché... l'APA est heureusement arrivée !

Si le reste à charge devient plus important, vous savez ce qu'il va probablement se passer ? Les usagers vont :

- soit restreindre encore plus les heures qui, pourtant, doivent répondre à leurs besoins – « ho non, on va s'arranger, nous n'en avons pas besoin finalement.... »
- ou alors vont se tourner vers ... appelons cela « « « la débrouillardise » » »
bref, l'effet inverse que cet avenant prétend corriger !!!

Où sera donc alors la réponse aux véritables besoins des personnes âgées ou en situation de handicap ??

→ Le cinquième risque d'aout 2020 ? Quid de son financement pérenne !

→ La loi grand âge et autonomie? Reportée ! les élections approchent, les retraites refont surface et beaucoup craignent que ce débat préempte tout à nouveau !

... A suivre

Yves-Henri Lafon