

Revaloriser la PCH emploi direct !

La PCH emploi direct, 17 ans après.

Depuis la création de la PCH, il est reconnu que le tarif de la PCH emploi direct est insuffisant pour permettre à son titulaire de couvrir tous les coûts de l'emploi et donc de répondre à toutes ses obligations légales à propos desquelles la motion du CNCPH de juillet 2021 demandait en contrepartie « une revalorisation substantielle ». Revalorisation nécessaire que nous pouvons estimer raisonnablement à 20% du minimum conventionnel, et partant de demander que la PCH emploi direct soit porté à 150% du minimum conventionnel.

Or, l'application au 1^{er} janvier 2022 de la nouvelle Convention Collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile va générer une augmentation du coût de l'emploi par, notamment, la création de nouvelles cotisations et par la revalorisation de certains éléments qui régissent la relation d'emploi entre un particulier employeur et un salarié. Et, si remède n'est pas porté aux difficultés actuelles comme aux difficultés qu'elle va engendrer, elle alourdira encore les restes à charge pour les employeurs directs comme pour les personnes recourant à un service mandataire.

En effet, certaines cotisations vont être augmentées : FIVED (Formation, insertion et réadaptation pour déficients visuels), Fonds dialogue social, Prévoyance, et une cotisation « santé au travail » va être créée. Sans compter certaines majorations nouvelles à propos des jours fériés et de la présence de nuit.

Aussi, l'ANPIHM, qui revendique depuis toujours une PCH prenant en compte l'ensemble des dépenses effectives auxquelles doivent faire face les personnes dites handicapées, se félicite que **le CNCPH considère comme impérative la nécessité de revaloriser les tarifs horaires de la PCH Emploi direct au 1^{er} janvier 2022, non seulement par une revalorisation appelée à combler les restes à charge actuels mais aussi par une revalorisation appelée à éviter de nouveaux restes à charge, c'est-à-dire de demander que la PCH emploi direct soit porté à 170 % du minimum conventionnel, et de prendre diverses dispositions pour leur permettre le recours à une tierce personne et de remplir leurs obligations légales.**

Ainsi, avec une revalorisation de la PCH à hauteur de **170%** du salaire minimum conventionnel d'un assistant de vie C (soit un tarif horaire PCH emploi direct de 18, 74€ de l'heure), il serait possible de mieux rémunérer les salariés (facilitant ainsi le recrutement et évitant le turnover) – en **comblant à la fois les restes actuels à charge et en évitant les inévitables nouveaux restes à charge provoqués par l'application de la nouvelle convention collective au 1^{er} janvier 2022.**

Les particularités du travail de nuit.

Jusqu'à présent, elles étaient rémunérées à hauteur de 1/6ème du coût d'une heure de travail effectif, alors qu'avec la nouvelle convention collective, elles seront, au minimum, rémunérées à hauteur d'1/4 d'une heure de travail effectif.

A partir de quatre interventions de l'auxiliaire de vie durant la nuit, le temps total cumulé sur les interventions du salarié devra être calculé en temps de travail effectif, avec pour conséquence la nécessité de mettre en place un décompte précis et incontestable du déroulement de chaque nuit.

En conséquence, comme le souligne très justement le CNCPH, il sera impossible de prévoir à l'avance le nombre effectif d'heures provenant d'une présence de nuit, avec le risque pour un salarié qui cumule travail de jour et présence de nuit, soit de cumuler plus de 48 heures effectives sur une semaine et d'être, comme son employeur, dans l'illégalité, soit de respecter le seuil de 48 heures et de conduire l'employeur à ne plus pouvoir disposer le nombre d'heures nécessaires de son auxiliaire, avec tous les risques que cela comporte.

Par ailleurs, les horaires restreints qui seront imposés aux présences de nuit, entre 20 heures et 6h30 avec une marge de 1h30, vont contraindre les PESH ayant un forfait de nuit de 12 heures, à des couchers avant 20 heures, conséquence qui est incompatible avec le respect du choix de vie de la personne.

Toutefois, ceux qui vont être les plus impactés – notamment sur les heures de nuit – seront les particuliers employeurs en situation de « lourd handicap » qui sont accompagnés 24h/24 et qui n'ont pas une réponse à la hauteur de leurs besoins.

En effet, parmi eux, certains ont des plans d'aide dont le nombre d'heures d'accompagnement est minoré et sont obligés de mobiliser les spécificités de la convention collective de l'emploi à domicile. Par exemple, certains particuliers employeurs ont des plans d'aide financés à hauteur de 18h sur 24h mais qui couvrent 24h/24 : la valorisation des heures de nuit sous forme de forfait le permettait.

Aussi, au regard des nouvelles modalités de valorisation des heures de nuit, il est impératif que les plans d'aide de ces PESH soient révisés pour être enfin à la hauteur de leurs besoins !

Le recours à un mandataire

Compte tenu de la complexité de lecture et d'applicabilité de la nouvelle convention collective pour en particulier employeur, que ce soit en raison de la volonté de la branche de favoriser une professionnalisation des emplois, de répondre à un service

de santé au travail spécifique, et de permettre aux salariés du secteur d'avoir accès aux mêmes droits et avantages que tous les salariés en général, l'accompagnement par un service mandataire peut apparaître indispensable à de nombreux particuliers employeurs en situation de handicap.

En effet, afin de sécuriser le recrutement, de valider juridiquement les contrats de travail, de gérer les bulletins de salaire (compte tenu que le dispositif CESU n'est pas conçu pour intégrer les présences de nuit, les indemnités de rupture conventionnelle, etc...), les aspects administratifs liés à l'emploi d'un salarié (arrêt maladie, rupture de contrat, etc...), de nombreux employeurs directs s'adressent à des associations mandataires aux qualifications nécessaires et reconnues pour la gestion salariale, et dont le financement s'opère par une majoration de 10 % de la PCH emploi direct.

Or, d'ores et déjà, suite aux modifications intervenues au 1^{er} octobre 2021, la masse salariale de ces associations a augmenté en moyenne de 15 %, à l'instar des associations prestataires soumises à la même Convention collective nationale.

En revanche, si les Prestataires ont été accompagnés par l'État via une revalorisation de la PCH prestataires passant de 18,25 €/heure à 22 €, voire même à 25 € dans certains cas, **aucun accompagnement financier** vis-à-vis des mandataires, pourtant soumises aux mêmes contraintes salariales, **n'a été prévu jusqu'alors.**

C'est donc à juste raison que, rejoignant l'ANPIHM et ses Associations amies, le CNCPH demande que la PCH mandataire soit portée à 15 % de la PCH emploi direct au lieu des 10 % actuels.

Mais cette optimisation ne permettant pas toutefois de financer les frais occasionnés lors de la rupture d'un contrat (rupture conventionnelle, indemnité de licenciement) ou d'un remplacement d'un salarié pour longue maladie – frais qui ne peuvent être anticipés – l'ANPIHM se félicite que le CNCPH demande qu'un Fonds de gestion d'aléas mobilisable sur demande soit créé afin de financer ces charges exceptionnelles dont la survenue par nature ne correspond pas aux modes de contrôle actuel de la PCH.

Comme elle se félicite de la décision du CNCPH, qu'en cas de décès de l'employeur, ses assistants de vie ayant droit à un préavis de deux mois payés avant leur licenciement, **de demander que la PCH leur soit versée pendant la durée de ce préavis** afin de remplir le contrat entre l'employeur décédé et ses salariés. Double demande ayant pour origine conceptuelle la Coordination Handicap et Autonomie, Association amie de l'ANPIHM.