



**Note des négociateur-ric-e-s CGT
à la Commission Mixte Paritaire (CMP)
du 26 octobre 2022**

Fait relativement rare, la séance de négociation commence par une déclaration liminaire de la confédération employeur AXESS réfutant fermement les accusations portées dans la déclaration de la CFDT lors de la précédente CMP. Pour rappel, la CFDT avait affirmé avoir eu des informations lors d'une rencontre ministérielle mettant en cause AXESS qui aurait refusé une enveloppe budgétaire pour régulariser les 183 euros du Ségur pour tous. Les employeurs auraient alors demandé à conserver cette enveloppe dans le cadre de la négociation CCUE.

Pour rappel également, ces révélations et l'ambiguïté de certaines réponses employeur sur le sujet avaient entraîné le dépôt d'une motion en intersyndicale et le départ de l'ensemble des délégations.

La CGT a immédiatement demandé une suspension de séance du collège syndical pour savoir ce qu'il en était, car ce refus des employeurs aurait d'énormes conséquences pour la loyauté des négociations. Les explications fournies par la CFDT lors de cette suspension, nuancent les propos tenus sans complètement les démentir. L'absence de démenti officiel de la CFDT ou d'élément nouveau ne nous permet pas de savoir, à ce jour, qui dit vrai, des employeurs ou de la CFDT. La CGT n'a participé à aucune réunion ministérielle où de tels propos auraient pu être tenus. Nous constatons simplement une modification dans la composition de la délégation CFDT.

« 183 euros nets pour tous » avant tout

L'ensemble des OS¹ demandent à ce que le point à l'ordre du jour « 183 euros nets pour tous » soit le 1^{er} traité en cette CMP. Pour la CGT, il devient lassant de répéter que c'est un préalable à l'ouverture de négociations sérieuses sur une CCUE². Ce point doit donc rester le 1^{er} sujet à être abordé tant qu'il ne sera pas résolu. Une négociation approfondie pour une convention UNIQUE pour tous les salariés du secteur ne peut être entamée de manière sérieuse sans la fin des inégalités de reconnaissance et de salaire entre des salariés qui exercent le même

métier dans les établissements de la Branche Associative Sanitaire, Social et médico-social (BASSms).

Après une suspension de séance employeur, AXESS informe les organisations syndicales qu'elle ne proposera pas à signature d'accord « 183 euros nets pour tous ».

La CGT demande à nouveau un accord sur ce sujet et continuera à porter sa proposition.

3 % de revalorisation salariale pour toutes et tous :

Le 20 octobre lors de la conférence salariale, le ministère annonçait une revalorisation des salaires de 3 % sur le secteur de la BASSms, estimant l'enveloppe budgétaire nécessaire à 700 000 millions. Pour la CGT, cette revalorisation n'est déjà pas à la hauteur de celle dont ont bénéficié les agents de la FPH³, 3,5 %, augmentant encore l'écart entre ces secteurs et diminuant l'attractivité du secteur associatif.

AXESS confirme son intention de ne pas proposer d'accord de revalorisation des salaires de 3 % au niveau de la BASSms. Des accords de branche seront proposés au sein de la CCNT51 et de la CCNT 66. Ces propositions prendront la forme de revalorisation des valeurs de points respectives dans ces CCNT, laissant notamment la Croix-Rouge française négocier de son côté avec ses instances paritaires.

Pour la CGT, il est regrettable qu'AXESS n'ait pas le courage politique de sortir de la voie de la précarisation des salariés de notre secteur d'activité. Augmenter la valeur du point de 3 %, en maintenant des indices en dessous du SMIC dans les conventions collectives, revient uniquement à amoindrir le « complément SMIC » pour une partie des salariés qui, à la fin du mois, ne toucheront toujours que le SMIC.

À titre d'exemple : dans la CCN 51, pour les agents de service logistique de niveau 1 (coefficient à 291 points, 4,447 € le point), **il faudrait une augmentation de 29,75 % pour que leur salaire de base atteigne le SMIC !!!**

¹ CCUE : Convention Collective Unique et Étendue

² OS : Organisations Syndicales

³ CMP : Commission Mixte Paritaire

⁴ FPH : Fonction Publique Hospitalière





L'augmentation de 3 % est donc très loin d'être suffisante !

La CGT propose de négocier un accord chapeau qui acterait des revalorisations de salaire pour les 800 000 salariés du secteur de la BASSms. Cette revalorisation doit être calculée en prenant pour point de départ le SMIC de manière à ce que tous ceux dont le salaire de base est en dessous du SMIC puissent en bénéficier.

Autre difficulté, la proposition portée par AXESS ne couvrira pas les 200 000 salariés qui sont hors du périmètre étendu, et dont les employeurs ne sont pas adhérents des organisations patronales. Ces derniers appliquent partiellement les conventions collectives du secteur voire une convention « maison » ou encore une convention hors secteur.

AXESS n'est pas ouvert à cette proposition.

La CGT s'étonne de la proposition d'une OS de prendre l'argent nécessaire pour « les 183 euros nets pour tous » dans l'enveloppe de 700 millions fléchée pour les revalorisations salariales de 3 %. Il ne resterait alors qu'un léger reliquat pour augmenter l'ensemble des salaires.

Même si la CGT porte que les discriminations face au non-versement des 183 euros nets doivent cesser, nous ne cautionnons pas cette proposition et faisons l'hypothèse qu'il s'agit là d'une manière de tenter de rattraper les exclusions liées à leur signature du 13 juillet 2020.

Les salariés du secteur sanitaire et ceux des filières éducatives qui touchent les 183 euros doivent aussi bénéficier de ces 3 % !

Aucune autre organisation ne soutient la proposition.

Classification / Rémunération CCUE

Ce point a été imposé par le président de la CMP (ministère du Travail) qui estime que, malgré l'opposition de 3 syndicats majoritaires (dont la CGT), on ne peut s'opposer à ce qu'une organisation syndicale mette un point à l'ordre du jour.

La CGT dénonce le dialogue bilatéral qui s'installe avec AXESS autour de leurs projets respectifs. La chance de voir aboutir ce genre de négociation avec 3 organisations qui sont contre le fait que le point soit à l'ordre du jour est pour ainsi dire nul, mais il semble que du côté employeur, il faille donner des gages au gouvernement qu'il y a quelque chose qui avance sur le sujet.

La CGT rappelle qu'elle porte également une CCUE de haut niveau reprenant l'ensemble des mesures mieux-disantes de toutes les conventions du secteur. De façon quasi-systématique depuis plus d'un an, la délégation CGT porte et rappelle au sein de cette instance ses lignes rouges et principes de classification et de rémunération,

mais qu'elle ne rentrera en négociation que quand les 183 euros pour tous seront acquis.

Rappel des bases des revendications CGT pour une CCUE de haut niveau :

☑ 3 critères objectifs comme base de classification :

- Une classification basée sur les qualifications,
- Un impact fort de l'ancienneté dans l'évolution de carrière,
- L'absence de critères classants.

Une attention particulière doit être portée aux métiers à forte prédominance féminine qui sont particulièrement victimes de discrimination en comparaison aux rémunérations d'autres secteurs.

☑ Un système de rémunération excluant un salaire de base sous le SMIC, pour l'ensemble des salariés des différents secteurs :

- Pour la CGT et sa Fédération de la santé et de l'action sociale, il est possible de calculer, pour chaque niveau de classification, une rémunération toujours supérieure au SMIC.

Niveau de qualification	Salaire brut (La CGT revendique un SMIC mensuel à 2 000 € brut)
Niveau VI - CGT : sans qualification	1,1 x SMIC
Niveau 3 - Éducation National (ancien niveau V) : CAP –BEP...	1,2 x SMIC
Niveau 4 - Éducation Nationale (ancien niveau IV) : BAC - BAC PRO	1,4 x SMIC
Niveau 5 - Éducation Nationale (ancien niveau III) : BAC + 2 = BTS – DEUG - DUT	1,6 x SMIC
Niveau 6 - Éducation Nationale (ancien niveau II) : BAC +3 et +4 = Licence, licence pro, Master 1, Maîtrise	1,8 x SMIC
Niveaux 7 et 8 - Éducation Nationale (ancien niveau I) : BAC +5 et au-delà = Master, DESS, ingénieurs, doctorat	2,3 x SMIC

- La CGT revendique une évolution de carrière permettant à minima, en fin de carrière, d'avoir doublé son salaire d'arrivée dans les établissements du secteur.





▣ La CGT a déjà refusé en séance que les principes suivants proposés par AXESS ou la CFDT soient pris en compte :

- La CGT ne les laissera pas introduire de critères classant subjectifs tels que la maîtrise des tâches à accomplir, les compétences estimées, l'adhésion au projet d'établissement, la performance individuelle ayant pour conséquence une individualisation « *au mérite* » des salaires etc.
- La CGT ne laissera pas déterminer l'évolution de carrière par la seule appréciation des supérieurs hiérarchiques. Ce système laisse trop largement la place aux discriminations. Il n'est pas envisageable pour la CGT que l'évolution de carrière et de salaire dans le secteur soit soumise à l'évaluation annuelle et individuelle de chaque salarié par ses supérieurs. L'ancienneté et la qualification sont objectifs et permettent une reconnaissance juste pour tous.

⇒ PROPOSITION D'AVENANT À L'ACCORD CPPNI DU 29 OCTOBRE 2019 :

L'ensemble des OS réitèrent leur refus d'enfermer les négociations futures de la CCUE dans un accord de méthode qui entrave le principe de liberté des négociations. L'accord n'est pas réétudié ce jour.

⇒ ACCORD OETH¹ 2023-2025 :

La poursuite de l'activité de l'association OETH qui œuvre pour les salariés, en situation de handicap, des conventions 66, 51 et accord Croix-Rouge française nécessite un nouvel accord.

Unicancer ne souhaitait pas, il y a 3 ans, adhérer à l'accord OETH, les employeurs avaient fait le choix de négocier l'accord sur un périmètre qualifié par le président de la CMP (ministère du travail) comme étant une « *bizarrie* ». La validité de l'accord avait alors été regardée en prenant en compte la représentativité interpro permettant à la CFTC et à la CFE CGC non-représentatives sur la BASSms de continuer à siéger dans cette instance et excluant SUD pourtant devenu représentatif sur le secteur.

Aujourd'hui AXESS a obtenu une représentativité employeur sur le champ de la BASSms et il y a un arrêté de représentativité syndicale sur le périmètre. La question de l'endroit où cette négociation doit avoir lieu ne se pose donc plus.

La CGT, en accord avec ses représentants à OETH, porte des modifications uniquement de forme venant mettre en conformité OETH avec la loi sur la représentativité et les règles en vigueur dans les autres instances de la Branche telle que définie dans la CPPNI.

⇒ POINTS DIVERS :

- Une commission d'interprétation se réunira le 1^{er} décembre 2022,
- Modification de la date de CMP de juillet 2023.

¹ OETH : Obligation Employeur Travailleurs Handicapés