

Branche Associative Sanitaire, Sociale et Médico-sociale (BASS)

CMP BASS Note des Négociateurs du 24 avril 2025

Un cadre de négociation toujours bancal

La Commission Mixte Paritaire du 24 avril 2025 s'est ouverte dans un climat de tension et d'attentes fortes. La CGT a rappelé d'emblée que les propositions des employeurs en vue de la Convention Collective Unique et Étendue (CCUE) ne conviennent pas. Malgré des discours affichant une volonté d'avancer, l'absence persistante de chiffrage rend tout dialogue social incomplet.

Sans chiffres, impossible de savoir d'où l'on part ni jusqu'où l'on peut aller.

CCUE : une ambition affichée sans traduction concrète

AXESS réaffirme ne pas vouloir d'une CCUE à coût zéro, tout en refusant de livrer des chiffres précis. Cette contradiction empêche de mesurer l'ambition réelle du projet. Pour autant, leurs propositions en matière de durée du temps de travail / congés permettent de réaliser des économies importantes par la réduction des droits des salarié.e.s.

La CGT réaffirme que l'urgence sociale impose une revalorisation salariale forte, fondée sur les besoins du terrain et non sur une enveloppe prédéfinie par l'État.

Nous refusons une CCUE construite à enveloppe fermée.

Ce sont les besoins du secteur qui doivent guider la demande de financement.

Prévention des risques professionnels et création de l'OPP : clarification nécessaire

La CGT exige que l'Organisme Paritaire de Prévention (OPP) soit construit sur des bases solides, différenciant clairement la prévention réelle des risques professionnels (primaire et secondaire) de la réparation (tertiaire = prévoyance).

L'OPP doit être une structure indépendante et paritaire, validée par un accord de branche, et non une simple réaffectation administrative d'OETH, comme le prévoit la proposition employeur.

Nonobstant, la technicité et le déploiement territorial de l'OETH doivent venir enrichir cet OPP, ce qui permet aussi de préserver les emplois de leurs salarié.e.s.

La CGT insiste sur la nécessité d'un texte garantissant les missions, les financements et la pérennité des emplois, avec un modèle inspiré du BTP, où la prévention et la prévoyance sont distinctes mais complémentaires.

Classification et rémunération : un système technocratique, injuste et sans perspectives

AXESS propose une classification basée sur la cotation des emplois, censée être neutre et équitable.

En réalité, le dispositif :

- Individualise les parcours,
- Écrase les salaires d'entrée (déjà rattrapés par le SMIC),
- Ouvre très peu de perspectives d'évolution (20 à 30 € bruts par changement de classe),

Pour la CGT, cette classification est un outil managérial, pas un progrès social. La CGT a dénoncé l'utilisation dévoyée de la notion de travail prescrit et réel (utilisée dans le cadre de la prévention des risques professionnels) pour justifier des écarts de salaires.

Il s'agit d'un projet qui nie les collectifs, enferme les salarié-es dans leur poste, et les expose toujours à la précarité.

Aucune projection chiffrée globale n'a été fournie.

La CGT demande un calcul de l'impact sur la masse salariale, condition indispensable pour évaluer la portée des propositions.

Temps de travail : déréglementation sous couvert de négociation locale

AXESS propose une « boîte à outils » qui permettrait aux établissements de négocier localement sur tous les aspects du temps de travail, y compris en dessous des garanties du Code du travail.

Cela inclut :

- Des semaines de travail en 48 heures,
- Une durée quotidienne du travail en 12 heures,
- Des temps de repos réduits,
- Des congés revus à la baisse (pour événements familiaux ou payés annuels supplémentaires).

Pour la CGT, cette proposition est une porte ouverte à la flexibilité sans limites, au détriment des salarié-es.

L'argument de l'équité, utilisé pour justifier le passage de 24 jours de congés trimestriels à 6 jours pour que quelques 100.000 salarié.e.s aujourd'hui non concerné.e.s par ces congés supplémentaires puissent en bénéficier, masque une volonté de nivellement par le bas.

AXESS veut rendre possible des dérogations permanentes en entreprise, sans garantir de socle protecteur commun.

La CGT exige :

- ☒ **Le respect du droit du travail comme plancher, non comme plafond,**
- ☒ **Des compensations systématiques pour les horaires dérogatoires (travail de nuit, 12 heures...),**
- ☒ **Un cadre clair et stable, négocié au niveau de la branche pour protéger l'ensemble des salarié.e.s.**

La CGT dénonce une fois de plus la contradiction entre l'attractivité annoncée par les employeurs et le recul sur les droits existants pour les salarié.e.s.



Dialogue social : délitement du cadre collectif

AXESS s'appuie sur les dispositifs de la loi Travail pour justifier un dialogue social décentralisé, à l'échelle de l'entreprise.

Cela signifie :

- Fin de la mutualisation des moyens syndicaux,
- Réduction des marges d'action des représentants du personnel,
- Et impossibilité d'harmoniser les droits par le haut.

La CGT refuse un dialogue social morcelé et impuissant, surtout dans un secteur fragmenté comme le nôtre.

Un accord de branche fort est indispensable pour structurer les droits collectifs et garantir une égalité de traitement sur tout le territoire.

Un projet en décalage total avec la réalité du secteur

La CGT déplore le manque de transparence, le défaut de chiffrage, et le recul des droits collectifs que porte le projet actuel.

L'attractivité ne se décrète pas, elle se construit avec des moyens, des garanties, de la reconnaissance.

Sans changement de cap, cette CCUE ne répondra ni aux attentes des salarié-es, ni aux besoins des structures, ni aux exigences du service rendu à la population.