

Déclaration liminaire SUD Santé Sociaux CMP BASS-MS du 15 février 2024.

Déclaration Liminaire CMP BASS-MS du 15 février 2024

La recommandation patronale ne prend pas la mesure de l'urgence sociale salariale

AXESS prend 3 mesures :

- Mesure spécifique bas salaire
- Prime de 1,3%
- Revalorisation du travail de nuit, des dimanches et jours fériés

Ces mesures sont excluantes : elles ont un périmètre limité, des critères spécifiques qui restreignent leur portée. En sus, elles créent un casse-tête pour le calcul du salaire de chaque salarié.e.

Dans la convention collective 66, le SMIC actuel (1766,92 euros brut) se situe entre les coefficients 411 et 412, ce qui rend inopérant 7 échelons sur 11 pour la grille des agents de bureau et des agents de service intérieur, 4 échelons sur 11 pour les agents administratifs et les ouvriers qualifiés, et tous les échelons inférieurs à 412. Idem pour les conventions collectives CC51 et CHRS.

La revalorisation bas salaire concerne une minorité de salariés :

Tous les salarié.es percevant un salaire annuel au-dessus de 23 822 euros bruts sont exclus

Tout salarié.es bénéficiant du Ségur est exclu

Seuls les salarié.es exclus du SEGUR et ayant un coefficient égal ou inférieur à 462 sur la CC66 et à 449 sur la CC51 peuvent en être bénéficiaires

Sur les débuts de grille en CC66, la revalorisation « bas salaire » varie de 15,75 à 43,75 euros : elle est loin de compenser l'absence du SEGUR

Les salarié.es exclus du Ségur et proches du SMIC sont les éternels perdants. Ils peuvent espérer au mieux 75 euros bruts d'augmentation

Dès lors qu'un.e salarié.e atteint la somme plafond de 23 822 euros par an, il est exclu de la mesure « bas salaire »

Cette mesure devrait viser les nouveaux salarié.es ayant peu d'ancienneté : elle touche principalement les salarié.es exclu.es des mesures LAFORCADE/SEGUR qui, pour une majorité, flirtent avec le SMIC



Cette mesure est une usine à gaz : les directeurs financiers devront être garant de la vérification de l'évolution de l'éligibilité de chacun

Cette mesure « bas salaires » participe à affaiblir les grilles de classification et les déroulements de carrière des conventions collectives.

La prime de 1,3% en lieu et place d'une augmentation de la valeur du point dans les conventions collectives pour limiter et réduire le nombre de bénéficiaires et sa portée en euros

Tous les salarié.es n'en sont pas bénéficiaires : il y a un plafond.

Les 1,3% ne s'appliquent pas sur tous les éléments de salaire. Une majoration du point d'indice aurait été plus juste et aurait valorisé aussi les heures supplémentaires, indemnités d'internat, indemnités d'astreintes, de jours fériés, de nuit....

Cette prime est censée être une transposition de la mesure d'augmentation de 1,5% du point d'indice dans la fonction publique hospitalière en juillet 2023 : **le compte n'y est pas.**

Le fait qu'elle n'augmente pas les points d'indice des conventions collectives démontre la volonté d'AXESS de détruire toute référence aux conventions collectives alors qu'une transposition était possible.

AXESS préfère compliquer la vie des salarié.es et les diviser davantage pour avancer sur son projet de convention collective.

Les revalorisations des primes de nuit, de dimanche et des jours fériés ne sont pas calculées en fonction de la valeur du point d'indice des conventions collectives mais forfaitisées par jour sur la base d'un créneau horaire.

AXESS, là encore, aurait pu simplifier ces mesures en augmentant la valeur du point d'indice : les 4,63 euros supplémentaires brut par dimanche ou jour férié, pour 8 heures de travail, sont à rajouter aux deux points d'indices par heures de travail dans la convention collective 66 et au 1,54 point par heure de travail dans la CC51.

Même logique pour la revalorisation de nuit : en instaurant une logique de forfait, AXESS minimise la portée de cette prime.



Néanmoins, les 154 euros brut dont les surveillants de nuits, veilleurs de nuit de la convention collective cc66 pourront bénéficier dans le cas où ils effectuent 14 nuits de 9 heures sont à prendre mais ils ne sont pas à la hauteur des rémunérations pour le travail de nuit dans la convention collective 51 et dans la FPH en raison d'une volonté de l'Etat de revaloriser d'avantage le secteur sanitaire au détriment pour l'instant du social et du médico-social qui est l'objet d'un chantage : « vous refusez notre projet de convention collective , vous n'aurez pas d'augmentation significative ».

En conclusion

Toutes ces mesures sont volontairement déconnectées des éléments de salaire, des conventions collectives cc51, cc66, CHRS : AXESS, via NEXEM et FEHAP, refuse toute négociation dans les conventions collectives.

Ce faisant, AXESS s'exonère de l'obligation légale issue de la loi du 16 Aout-2022, « *portant mesures d'urgences pour la protection du pouvoir d'achat* » qui oblige à négocier les salaires dans les conventions collectives dès lors que le SMIC est augmenté. A défaut, le ministère du travail peut arrêter une fusion administrative : est-ce la volonté d'AXESS ?

Si cette recommandation est agréée, une partie des grilles de classification ne sera plus déterminante pour le calcul du salaire : seul le montant de la valeur de l'indemnité différentielle va varier pour parvenir au smic.

En imposant leurs décisions unilatérales, AXESS s'assoit sur les conventions collectives.

En refusant toute évolution salariale ou toute augmentation de la valeur du point, AXESS participe à la fragilisation des conventions collectives accélérant, à dessin, leurs obsolescences : il s'agit in fine de justifier leur projet de convention collective instaurant notamment des systèmes classants.

D'ores et déjà, les mesures spécifiques dites « bas salaires » sont une usine à gaz pour les DRH, un modèle technocratique hors sol, un outil de division des salariés.

La Fédération Sud Santé Sociaux dénonce ce passage en force et ses conséquences délétères pour l'ensemble de notre secteur.

Paris, le 15 février 2024

