



11 mars 2022

POINT D'ACTU INTERBRANCHES BASSMS CC66/65/79-CHRS-CC51-CRF

**AXESS ACTE LE DÉMARRAGE DES NÉGOCIATIONS
NATIONALES VERS UNE CONVENTION COLLECTIVE
UNIQUE ÉTENDUE (CCUE)**

Ça y est c'est parti !

En séance de négociation CPPNI (commission paritaire de négociation et d'interprétation) du 28 février 2022 l'Organisation Patronale AXESS a indiqué avoir eu mandat des adhérents des organisations patronales FEHAP et NEXEM ainsi que du ministère pour aller sur la négociation d'une CCUE. AXESS informe avoir un projet sur cette négociation de la CCUE et nous le présente:

« Projet AXESS : cadrage de la négociation de la future CCUE de BASSMS (Branche action sanitaire sociale et médico-social)

Qu'on ne s'y trompe pas, ce projet de CCUE ne vise pas à améliorer les droits et garanties collectives. Il se fera sans moyens supplémentaires, puisque à moyens constants comme l'avait indiqué AXESS, et ce ne sont pas les 500 millions de plus promis par Castex pour la signature d'une nouvelle convention qui couvriront les besoins d'attractivité (salaires, embauches massives, formations qualifiantes, améliorations des conditions de travail). Le compte n'y est pas M. Castex! Et de ce chantage on n'en veut pas !

Ouvrons les yeux, ce projet de CCUE patronale prévoit la destruction de l'architecture actuelle de nos classifications reposant sur des qualifications, des diplômes et sur l'expérience acquise dans le cadre de l'ancienneté - 2 critères objectifs ne portant pas à interprétation- pour laisser place à des salaires individualisés s'appuyant en grande partie sur des critères subjectifs laissés à l'appréciation de l'employeur via un système d'évaluation des compétences du salarié.

Rappelons aussi que l'Organisation Patronale NEXEM , avec l'appui du cabinet conseil ALIXIO (le même que celui de la FEHAP dans la CCNT 51), a mis tout en œuvre depuis des mois pour tenter d'imposer aux Organisations Syndicales son projet central de révision du système de classification/rémunération actuel. Une révision qui ne dit pas son nom puisque les employeurs refusent toujours de mettre en application l'article 3 Titre I de la CCNT 66 qui impose, en cas de révision, qu'un contre-projet soit déposé.

Qu'on se le dise, au fil des négociations en CMP CCNT 66, NEXEM n'a cependant eu d'autres possibilités face à la ténacité de nos équipes de négociateurs-trices, que de dévoiler ses intentions en matière de classification/rémunération avec un projet totalement inacceptable, remettant fondamentalement en cause le système actuel basé majoritairement sur le niveau de qualification et la progression de carrière à l'ancienneté (changement d'échelon indiciaire sur 28 ans, bien que cette durée soit à reconsidérer au regard de l'allongement de la durée des carrières).

Un calendrier effréné! Le calendrier dévoilé par AXESS le 14 février montre leur intention de mettre en œuvre rapidement l'ouverture de négociations "éclairis" pour parvenir à signature d'accords bloc par bloc visant à imposer cette nouvelle CCUE.

AXESS veut négocier par thématiques et nous annonce plusieurs thèmes à négocier individuellement avec des échéances de durée et de temps.

AXESS veut boucler la négociation d'une CCUE en 2 ans!

- 1-Classification/Rémunération nombre de séances : 8, avec signature en 2022
- 2-Durée et temps de travail nombre de séances : 8, avec signature en 2022
- 3-Travailleurs handicapés nombre de séance : 3, avec signature en 2022
- 4-Santé au travail/QVT nombre de séances :5, avec signature en 2022
- 5-Protection sociale-Complémentaire santé-Prévoyance nombre de séances: 5, avec signature en 2022
- 6-dialogue social/représentation du personnel/Droit syndical nombre de séances :5, avec signature en 2023
- 7-Egalité professionnelle H/F nombre de séances 3, avec signature en 2023

L'essentiel : quelques scénarios stratégiques

Il faut donc retenir que la CCUE se fera soit directement, soit par une fusion des conventions. Dans tous les cas, cela se fera à moyen constant = nivellation = aplatissement. Avec pour y parvenir une stratégie patronale de négocier bloc par bloc.

Cette stratégie vise d'une part à imposer le salaire individualisé (au mérite) voulu par l'organisation patronale, et d'autre part de pouvoir aboutir à un accord sur chaque thème du bloc, ce qui permet pour AXESS d'aller de suite sur la **négociation directe d'une nouvelle convention collective** puisque dans cette hypothèse-là, une fois signée, la nouvelle convention collective est directement déposée et annule et remplace les anciennes. (Certaines branches ont fait le choix de ne pas procéder en deux temps : négociation d'un accord de fusion des champs puis négociation pendant cinq ans de la future convention collective , mais de négocier directement une nouvelle convention collective dont le champ couvre celui de leurs périmètres respectifs.)

A noter que les premiers blocs inscrits au calendrier sont “**classification et rémunération**” et “**durée du travail**”, = les 2 nerfs de la guerre: **salaire et temps de travail**. Non content d'attaquer nos salaires par la classification et rémunération, le thème “durée de travail” sera attaqué lui aussi par le **contrat forfait jour** qui pointe déjà son nez dans certains accords d'entreprise et sera la porte d'entrée vers cette attaque du temps de travail, qui ouvre la voie vers la journée de travail de 13h!!!! La retraite à 65 ans et des journées de travail de 13h, un monde parfait pour Macron et le patronat!!!

L'autre stratégie d'AXESS, concomitante de celle de négocier directement une CCUE, est de mobiliser toute l'attention des OS sur la CPPNI interbranche et d'éteindre l'activité dans l'une des deux conventions: CPPNI CC51 et CMP CC66. Car si aucune activité n'est enregistrée dans le cadre de ces deux CC (faiblesse de l'activité conventionnelle en terme de nombre d'accords collectifs signés et de thèmes de négociations couverts), alors la CCUE s'imposera plus facilement, ou bien se sera une fusion administrée par le ministère via la DGT avec rattachement à la CC où il y aura eu le plus d'activité (ce pourrait être la CC51 puisque la FEHAP a fait de nombreuses Recommandations Patronales sur la CC51, contournant ainsi

les droits d'opposition des OS et détruisant ainsi petit à petit la CC51, car juridiquement les recommandations patronales s'imposent aux employeurs-adhérents).

Et n'oublions pas que nos employeurs jugent la CCNT 66 « obsolète, inadaptée et contraignante pour leur politique RH ». Ce que sont venus confirmer les propos de la vice-présidente de NEXEM pour laquelle « la CC66 ne sera pas la convention collective de demain... ».

Les équipes de négociation de la fédération SUD Santé Sociaux continueront donc d'occuper les deux tables de négociation où nous sommes présents : BASSMS et CC66 respectivement face à AXESS et à NEXEM.

Nous ne nous leurrerons pas, AXESS peut utiliser tous les leviers mis à sa disposition par le gouvernement (CCUE directe, fusion administrée, recommandations patronales) et fera tout pour aboutir au projet patronal de refonte totale de nos conventions. **C'est une dénonciation de nos conventions collectives qui ne dit pas son nom.**

L'heure est venue pour la fédération SUD Santé Sociaux de revendiquer son projet de CCCHN (**Convention collective Commune de Haut Niveau**) et d'apporter ses propositions, reprenant le meilleur de toutes les conventions et les améliorant, mais la bataille ne pourra se gagner que par le rapport de force sur le terrain. C'est ce que nous a démontré cette première victoire des 183 euros de la transposition du Ségur (Laforcade) de notre secteur suite aux fortes mobilisations de ces derniers mois, même s'il reste encore beaucoup de zones de floues, non éclaircies par le ministère à l'heure actuelle (liste des métiers, financements bloqués, secteurs d'attribution selon les financeurs...). **Les contours exacts des catégories de professionnels qui bénéficieront de revalorisations sont encore à clarifier** (Livret Vert HCTS)

A la veille de la date anniversaire de la CCNT du 15 mars 1966, cette actualité chargée et décisive sur l'avenir de nos conventions doit nous maintenir en alerte pour les futures mobilisations à venir !!!

Halte au travail social en miettes !!!

Depuis des années la fédération SUD Santé Sociaux a démontré la pertinence de ses analyses et de ses revendications, c'est ce que vient de confirmer Le livret vert du Haut Conseil du Travail Social (HCTS), publié le 10 mars 2022 par le Ministère, qui préconise une augmentation salariale à hauteur de 30% pour l'ensemble de notre secteur, augmentant le point à quasi 5 euros comme nous le réclamons depuis des années dans la CCNT 66!!! Cette préconisation ne doit pas rester lettre morte et doit se concrétiser en un décret urgent. (**Le HCTS, dans les semaines et les mois à venir, aura à préciser ce cadre complexe d'orientations pour en dégager des éléments opérationnels qui feront l'objet d'un livre blanc et qui auront vocation à inspirer les décisions politiques.**-Livret Vert 2022)

Mais attention : Les mesures du Livret Vert masquent une réelle politique de marchandisation du secteur, déjà en marche depuis plusieurs années, ce pourquoi notre Fédération SUD Santé Sociaux qui est membre du HCTS, a voté contre et dénoncée cette politique sous-jacente visant à réformer le secteur selon un modèle anglo-saxon privatif de rentabilité et de profits au détriment de la solidarité. Initié par la Loi du 2 janvier 2002 dans le volet « Droits des usagers », entre projet et partenariat, ce modèle place le secteur social et son public dans le seul périmètre du droit et dans une relation d'offre et de demande.

Le travail social, le soin, l'accompagnement, ne sont pas à vendre ! Aujourd’hui, à l’instar de la T2A à l’hôpital, le projet SERAFIN (projet SERAFIN-PH : Services et Établissements: Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées) introduit la « tarification à l’activité », qui oblige les établissements en charge du handicap à se spécialiser en dehors de toute visée éducative et thérapeutique et qui, pour ne pas tomber en déficit, devront opérer un tri parmi les enfants.

Déjà est actée la mise en œuvre sur le territoire des capitaux à « impact social » (« social impact bond ») grâce auxquels des entreprises privées ont vocation à investir dans le secteur social, suite au tarissement de la finance publique. **Ces fonds d’investissement vont se substituer au financement public des associations qui se verront donner des objectifs de rentabilité avec profits à la clef. Ces profits se feront au détriment des ayants droits et des salariés.**

Depuis 30 ans, l’idéologie néolibérale est portée sans discontinuer par les politiques des États, en France et en Europe. Mais face à cette marchandisation du secteur du travail social, des mouvements comme Avenir Educ.7, les EGATS8, et la CATS9 se sont organisés pour informer et dénoncer les méthodes et les finalités rejoignant les analyses de certains syndicats, comme notre union syndicale Solidaires.

On lâche rien, et surtout pas nos acquis conventionnels et leur amélioration dans un secteur sinistré et impacté de plein fouet par la crise sanitaire !

- **183 euros immédiatement pour toutes et tous incluant tous les métiers**, tous les prestataires et intérimaires œuvrant aussi pour faire fonctionner nos établissements.
- **Une revalorisation immédiate 400 euros**, soit un point à 5 euros, de suite ! (Le HCTS soutient la revalorisation des salaires de l’ensemble des travailleurs sociaux pour rattraper le différentiel entre l’inflation et le gel du point des deux principales conventions (66 et 51) soit 30%. **Le HCTS soutient également la revalorisation des salaires des professionnels exerçant dans le secteur public.** (Livret Vert 2022)
- **La fin de l’inégalité salariale** pour tout un secteur avec une large féminisation : **9 femmes pour 10 professionnels**. Dans le secteur social, 95 % des professionnelles sont des femmes et commencent en début de carrière à peine à hauteur du SMIC. (HCTS- Livret Vert 2022)
- **Une Convention collective Commune de Haut Niveau portée par notre Fédération**
- **Des moyens à la hauteur des besoins pour améliorer, l'embauche, la formation, l'évolution de carrière pour faire face à un secteur en tension et à “la grande atomisation du secteur”** (HCTS) où “près de 30 000 postes (soignants, travailleurs sociaux), soit 5% de l’effectif global, seraient vacants dans le secteur” selon le HCTS. “Cette tension due aux difficultés de recrutement ou de remplacement met en difficulté les personnels restant en poste qui, en sous-effectif ou avec un niveau de technicité réduit, ne peuvent répondre à la qualité de service souhaitée dans la prise en charge et accumulent de la fatigue. Par là même, leur propre qualité de vie au travail s’en trouve largement affectée.” (Livret Vert 2022 HCTS)
- **Une amélioration significatives des conditions de travail par un plan massif de financement renforçant les effectifs d’accompagnement , les moyens matériels, la**

prévention des TMS et RPS: Ces métiers occupés par les femmes, en particulier dans le secteur sanitaire et médico-social, souffrent d'une sinistralité (accidents du travail et maladies professionnelles) supérieure à la moyenne : « Les conditions d'exercice de ces métiers sont très difficiles, notamment par manque d'effectif. Les postures, les rythmes de travail sont marqués par une forte pénibilité et se traduisent par un nombre d'accidents de travail et de maladie professionnelle trois fois supérieur à la moyenne nationale » (Livret vert 2022 du HCTS).

- **La réintégration des CHSCT pour un secteur concerné au premier plan par l'hygiène, la santé , la sécurité et les conditions de travail bafouées.**
- **L'arrêt de la tarification à l'acte SERAFIN-PH, les Personnes Handicapées, pas plus que les Seniors de nos EHPAD, ne sont de la marchandise!!!** Pour le HCTS, comme pour notre syndicalisme de terrain, "le principal constat dressé par les acteurs du travail social et de l'intervention sociale est celui d'un « usager » trop souvent dépourvu de ses prérogatives d'acteur dans son parcours personnel et dans son environnement." **SERAFIN-PH ne fait qu'amplifier ce phénomène en donnant à nos directions la possibilité de formater le Projet Personnalisé d'Accompagnement sur SERAFIN-PH pour satisfaire les financeurs au détriment des besoins réels de la personne !** Ce cynisme a assez duré!

