



## Communiqué de presse

49/23

Montreuil, le 25 mai 2023.

### Le SEGUR pour tous ? Pour AXESS, ce n'est pas tout de suite et pas pour longtemps

La séance de négociation CMP BASS s'est terminée à 14 h 15 pour la CGT, avec l'arrivée des salarié·e·s du secteur devant la FEHAP venus exprimer leur colère face à la stratégie mise en place par AXESS.

AXESS refuse toujours d'adhérer à l'accord 183 euros signé par les 4 organisations syndicales de salarié·e·s au motif qu'ils n'ont aucune garantie de financement. Quel manque de courage politique !

Leurs propositions :

- une prime bas salaire allant de 450 à 1 308 euros bruts pour 2023.
- intégrer les 183 euros/net pour tous les oubliés du Sécur lors de la mise en place de la nouvelle convention.

Ces deux propositions, qui peuvent paraître intéressantes, sont en réalité conditionnées à la signature du projet classification/rémunération d'AXESS : CHANTAGE !

Et rien n'est clair, car dans la proposition employeur, après calcul, sur les bas salaires, les négociateurs CGT font remarquer qu'ils ne proposent absolument pas 183 euros nets, mais une somme bien inférieure. Le salaire minimum conventionnel qu'ils mettent sur la table serait alors SMIC +122 euros bruts (environ 84 euros nets).

Idem en matière de transposition vers une convention collective unique bâtie sur le projet employeur : aucune garantie du maintien des 183 euros. Intégrés dans le salaire, en fonction de la nouvelle classification, les 183 euros deviendront une prime fondante.

Pour rappel, la proposition employeur de classification/rémunération est basée sur l'individualisation des salaires que la CGT ne cautionne pas, avec la mise en place du salaire au mérite.

Avant de quitter la séance, une déclaration commune CGT, CFDT, SUD et FO est lue pour exiger les 183 euros pour tous, tout de suite et inviter les salarié·e·s à continuer la lutte, partout sur le territoire.

Pour rappel, la CGT porte une convention unique et étendue de haut niveau prenant le meilleur de l'ensemble des différents droits existant dans notre secteur et avec comme feuille de route pour la négociation :

- Des classifications basées sur les niveaux de qualification
- Une forte prise en compte de l'ancienneté dans la rémunération
- L'absence de critère classant
- En insistant sur les métiers à forte prédominance féminine pour lesquels nous devons gagner l'égalité professionnelle.