



Montreuil, le 8 février 2024

**NOTE AUX SYNDICATS CGT DE LA BRANCHE ASSOCIATIVE SANITAIRE,
SOCIALE ET MÉDICO-SOCIALE (BASS)**

Concernant la « Recommandation patronale du 29 janvier 2024 relative à la politique salariale en lien avec la construction d'une CCUE dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif. »

Suite à l'opposition majoritaire exprimée par les syndicats CGT/FO/SUD à l'avenant du 26 septembre, AXESS a annulé deux dates fin 2023 sans justification préalable ni délai raisonnable.

Le 11 janvier, les employeurs sont revenus à la table des négociations, demandant à chaque organisation syndicale de s'organiser pour trouver une nouvelle date de négociation anticipée, en amont de celle programmée du 30 janvier. Ils ont prétendu avoir obtenu du gouvernement le maintien de l'enveloppe budgétaire pour l'année 2023.

En séance ce 11 janvier, AXESS s'était engagé à ce que cette date supplémentaire, le 19 janvier, n'ait qu'un seul point à l'ordre du jour, celui de la politique salariale, avec l'engagement de transmettre une nouvelle proposition d'accord pour le 16 janvier au soir. Le 16 au soir, nous avons reçu un nouvel avenant à l'accord CCPNI, reprenant exactement les mentions ayant conduit à une opposition majoritaire lors du premier avenant !

Malgré les délais contraints, le 19 janvier, les Organisations Syndicales (OS) ont proposé des accords permettant l'utilisation des enveloppes budgétaires de 2023, mais ces propositions ont été survolées et balayées d'un revers de main par les employeurs. AXESS n'a pas bougé une virgule de son projet, refusant de ne laisser que les points sur la politique salariale au prétexte que sans les mentions relatives à la CCUE (calendrier de négociation, engagement sur la signature d'un bloc classification/rémunération etc.) le Ministère refuserait tout agrément.

Et pourtant, ce qui était considéré comme impossible pour AXESS le 19 janvier 2024 s'est transformé en une recommandation patronale exclusivement sur la politique salariale, déposée par AXESS au Ministère avant le 30 janvier !

Pourquoi le titre de la recommandation précise-t-il « en lien avec la construction d'une CCUE... » ? C'est uniquement dans le préambule que la situation actuelle du secteur est évoquée, ainsi que la nécessité de construire une convention collective étendue garantissant l'égalité des droits. Nous avons formulé cette proposition à AXESS dans le but de répondre aux urgences du secteur en mentionnant seulement, en préambule, l'importance de construire une CCUE pour l'avenir. Selon eux, cela était impossible.

« AXESS a souhaité mettre en place des mesures de revalorisations salariales dans une logique de convergence conventionnelle sans attendre la finalisation des travaux relatifs à la Convention collective unique étendue (CCUE), compte tenu des enveloppes allouées pour ce faire par les pouvoirs publics. »

AXESS semble simplement oublier que si la recommandation patronale est agréée, elle n'engage que les fédérations d'employeurs et leurs adhérents. AXESS se lance donc seule dans la construction de cette Convention Collective Étendue ? Pas sûr que cela soit ce qu'attendait d'eux le gouvernement !



»» **Qui est concerné ?**

Seuls les salariés dont les employeurs sont adhérents aux fédérations employeurs FEHAP ou NEXEM seront bénéficiaires de ces mesures.

Comment savoir si vous êtes concernés ?

1) Votre employeur applique l'une des conventions collective suivantes :

- a. La CCNT 51
- b. La CCNT 66
- c. Les accords CHRS

2) Votre employeur est adhérent à la FEHAP ou NEXEM. Les élus de votre CSE sont légitimes à poser la question pour que vous en ayez le coeur net !

Normalement, le seul objet du périmètre de la BASS est bien d'avoir des accords étendus qui traitent de la même manière tous les salariés du secteur associatif sanitaire, social et médico-social. L'extension est le seul moyen de pouvoir offrir des garanties de convention collective identiques à tous les salariés.

En déposant une recommandation patronale à l'agrément, AXESS sait pertinemment qu'elle ne sera pas étendue et créera, de surcroît, une nouvelle inégalité entre les salariés, et plus particulièrement entre les salariés qui relèvent des conventions collectives 51/66/CHRS sans que leur employeur adhère à la FEHAP ou NEXEM.

»» **Prime bas salaire : presque uniquement fléchée vers les nouveaux entrants :**

AXESS a maintenu son seuil à 23 822 euros bruts, qui correspond au SMIC de fin 2023 + le montant du SEGUR/LAFORCADE, sans avoir revalorisé sa partie SMIC à celui applicable depuis le 1^{er} janvier 2024.

Le montant de vos salaires des 12 derniers mois, à dater du 1^{er} juillet 2023, sera comparé à ce seuil.

Pour calculer le montant de vos salaires qui sera retenu, il faudra prendre en compte **le salaire de base + l'indemnité différentielle pour atteindre le SMIC coefficient sous le SMIC + la prime SEGUR/LAFORCADE** + l'ancienneté + l'indemnité de suggestion spéciale (CCN 66) + la prime décentralisée (CCN51).

Ensuite pour calculer le montant de la prime ... bon courage aux salariés des services de paie ! Une petite usine à gaz :

« 90% de l'écart sur la tranche comprise entre 0 et 1 000 €.
40% de l'écart sur la tranche comprise en 1 000 € et 2 000 €.
20% de l'écart sur la tranche comprise entre 2 000 et 2 855 €.

Le montant de cette prime sera versé en 12 mensualités.

Le montant sera proratisé en cas de départ ou d'arrivée du salarié au cours de l'année au sein de la structure. »

» **Exemple** : j'ai été embauché en juillet 2023, je gagne le SMIC sans prime Ségur, sans ancienneté ni prime de sujétion, ni décentralisée ... : en juillet 2024 mon salaire annuel sera de 21 203€/an. L'écart entre mon salaire et le plafond est donc de 2 619 €.

Je dois toucher 90% de 1 000 € + 40 % de 1 000 € + 20% de 619 € soit :
900 € + 400 € + 123,8 € = 1 423,8 €/an soit 118,65 € / mois.

Cette prime sera mensualisée sur les 12 mois à venir, mais pas plus ! Il n'est écrit nulle part dans cette DU que la prime sera renouvelée après le versement des 12 mensualités.

Ce n'est pas sans raison que la CGT parle de précarité et qu'AXESS répond « bas salaires ». Ce n'est pas sans raison que la CGT parle de revalorisation générale des salaires là où AXESS nous répond « prime ». Nous n'avons eu de cesse de faire état des remontées de terrain qui ne font que démontrer la précarité sociale et financière actuelle des salariés du secteur associatif BASS pour faire entendre les besoins de revalorisations générales et substantielles.

La CGT a dénoncé la manière dont le salaire cumulé des 12 derniers mois est calculé.



Nous demandions à ce que seul le salaire de base fasse office de salaire. L'ajout de ces primes dans l'assiette de calcul réduit d'autant le nombre de bénéficiaires et le montant de la prime « bas salaires ».

» **La Garantie SEGUR** : simplement disparue pour les salariés qui étaient concernés dans les projets d'avenants précédents et toujours inexistante pour les exclus qui sont irrémédiablement invisibles aux yeux d'AXESS.

» **Revalorisation de 1,3 % de la « rémunération » des salariés gagnant moins de 41 750 euros bruts :**

Encore une prime, pour les salariés touchant moins de 41 750 euros bruts par an.

1,3 % de quel salaire ? Pour en limiter le montant, cette fois AXESS exclut le SEGUR et la prime bas salaire. Chaque salarié concerné devra calculer 1,3 % de son salaire brut des 12 derniers mois à compter de juillet 2023 en prenant en compte : salaire de base + prime différentiel SMIC si coefficient sous le SMIC + Prime ancienneté + Prime décentralisée CCNT 51 + prime sujétion CCNT 66.

Le 1,3% de cette somme devra ensuite être mensualisé.

Il s'agit de la transposition d'une mesure mise en place dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH) en juillet 2023 qui revalorise de 1,5 % le point d'indice.

Pourquoi AXESS propose t'elle une prime et non pas la revalorisation des indices/coefficients et donc du salaire de base ?

Pourquoi, si nous sommes sur une transposition, ne pas passer par l'intermédiaire des différentes conventions collectives pour faire cette transposition au plus près de la réalité plutôt que d'inventer une nouvelle prime ? Et pourquoi ajouter un plafond pour les salariés gagnant plus de 41 750 euros bruts qui n'existe pas dans la FPH ?

La récente revalorisation (janvier 2024) de 5 points pour tous dans la FPH (25 euros) n'est pas comprise dans cette mesure de transposition accentuant encore plus le décalage.

» **Revalorisation du travail de dimanche et jours fériés :**

AXESS propose + 4,63 euros bruts par dimanche ou jour férié pour 8 heures de travail, là où l'augmentation a été dans la Fonction publique hospitalière (FPH) de 15,11 euros (passage de 44,89 à 60 euros bruts par dimanche et jour férié).

Si on compare avec ce qui se fait dans notre secteur :

» **Pour la CCN 51** : la prime de dimanche et jours fériés est égale à 1,54 point par heure de travail (1 point = 4,580 euros) soit pour un dimanche de 8 h : **56,42 euros bruts auquel se rajouteraient 4,63 euros pour donner 61,05 euros bruts**

» **Pour la CCN 66** : la prime de dimanche et jours fériés est égale à 2 points par heure de travail (1 point = 3,93 €) soit pour un dimanche de 8 heures : **62,88 euros bruts auxquels se rajouteraient 4,63 euros pour donner 67,51 euros bruts**

Ainsi pour un salarié du secteur associatif on diminue le montant de l'augmentation afin d'obtenir un lissage avec la FPH.

AXESS utilise le prétexte de la convention unique pour effectuer un nivellement par le bas.

» **Revalorisation du travail de nuit :**

AXESS propose + 11 euros bruts pour 9 heures de travail.

Dans la FPH les revalorisations qui viennent d'être accordées le sont en fonction de l'indice. L'indice évolue au fur et à mesure de la carrière. Donc dans la FPH, plus vous êtes anciens et plus les revalorisations sont importantes.

La proposition d'AXESS pour 14 nuits de 9 h est une augmentation de **154 euros brut pour tout le monde**. C'est une mesure qui valorise les nouveaux embauchés, comme pour la prime bas salaire, mais qui accentue encore un décrochage très important avec la FPH qui a privilégié un processus de « fidélisation ».



En reprenant les exemples de la note précédente (les mesures sont identiques), nous pouvons faire la comparaison suivante :

**Montant de l'indemnité de nuit pour 14 nuits de 9 heures
en fonction de la convention et du statut**

Diplôme / ancienneté	CCNT 66	CCNT 51	FPH
AS début carrière	154	327,76	381,12
IDE début carrière	154	327,76	403,75
AS fin de carrière	154	327,76	572,04
IDE fin de carrière	154	327,76	743,12

►► **L'entrée en application et la fin programmée de ces mesures :**

Avant que ces mesures puissent devenir réalité pour les salariés, il va falloir attendre que le ministère du Travail agrée cette Décision Unilatérale ... certains pensent que cela n'arrivera pas.

La recommandation patronale est signée par AXESS pour une durée indéterminée, mais dans chaque mesure il est prévu qu'elle arrive à terme au moment de l'entrée en application de la CCUE. ■