

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

CMP BASS Note des Négociateurs *Retour sur la séance du 2 avril 2025*

Classification / Rémunération :

AXESS estime avoir fait évoluer son projet depuis 2022 :

- Prise en compte de 4 dimensions au lieu de 3.
 - Relations professionnelles et environnement
 - Organisation, pilotage et moyens
 - Contribution au projet
 - Et désormais : Autonomie et technicité
- Centralisation des qualifications (octobre 2023).
- Resserrement des écarts de classification (mai 2024).
- Encadrement des cotations et création d'un glossaire (juin 2024).

Cela fait plus de 2 ans et demi que la CGT, et une majorité syndicale, comme cela est inscrit dans nos projets respectifs, refusons :

- l'annualisation du salaire en RMAG,
- la classification des emplois, déterminés par les employeurs, et non des métiers sur lesquels les employeurs n'ont pas la main,
- La détermination du salaire au regard de critères classant subjectifs,
- L'individualisation du salaire en fonction des missions confiées par l'employeur,
- des évolutions de salaire déterminées par l'employeur et non garanties par la convention collective,
- la construction d'une convention unique étendue basée sur le sous-effectif actuel invivable dans nos établissements et services au lieu de se projeter avec une masse salariale qui serait nécessaire pour accomplir nos métiers convenablement.

La seule réponse d'AXESS est que nous, organisations syndicales, n'avons pas fait évoluer nos projets.

La seule conclusion que nous pouvons en tirer est qu'AXESS n'a absolument pas pris en compte ces fondamentaux qui constituent le socle majoritaire d'un projet de CCUE de Haut Niveau !

La CGT s'interroge, n'avons-nous qu'un dialogue de sourds depuis 2 ans et demi ou faisons-nous face à une surdité volontaire de la part des représentants patronaux ?

Congés et durée du travail :

Les organisations syndicales ont quitté la table des négociations la séance précédente en raison d'une proposition d'accord jugée

provocatrice tant elle détruisait les droits conquis par les salariés et existants dans les conventions collectives actuelles.

Au lendemain d'une mobilisation importante des syndicats du secteur partout en France, AXESS ose mettre par écrit, estimant avoir ainsi répondu à la demande des organisations syndicales, exactement les mêmes propositions qu'à la dernière CMP.

Les propositions honteuses d'AXESS...

- 12 heures de travail par jour :
Explosion des rythmes de travail, forte augmentation des risques pour la santé (fatigue, accidents).
- 48 heures par semaine :
Risque de surcharge chronique.
Même si le Code du travail le permet en dérogation, AXESS veut en faire une règle permanente.
- Repos quotidien réduit à 9 heures :
Augmentation de la fatigue et des risques psychosociaux, en particulier dans les métiers d'accompagnement (lever/coucher).
- Variation massive des horaires :
Annualisation déguisée du temps de travail.
Les semaines à plus de 40 heures deviendraient possibles, avec des compensations différées plusieurs mois après.
- Généralisation des astreintes sans limitation claire :
Obligation pour les salarié-e-s d'être mobilisables en permanence, même hors temps de travail effectif.
- Congés conventionnels réduits à 6 jours :
Perte majeure par rapport aux conventions collectives actuelles.
- Congés familiaux restreints :
Droits limités aux seuls cas de survenue d'un handicap ou d'une maladie grave chez un enfant.
- Travail de nuit banalisé :
Aucune majoration salariale spécifique prévue pour compenser la pénibilité des horaires nocturnes.

Compte tenu des propos d'AXESS, toutes les organisations tentent leur de faire entendre la pénibilité inhérente à nos métiers de l'humain, de l'accompagnement et du soin, quel que soit le métier ou le niveau de qualification exigé.

Nous donnons tous de nombreux exemples de la réalité du travail dans les établissements, exposant la nécessité sur ce sujet de congés supplémentaires, de réduction du temps de travail et de collègues supplémentaires qui restent.

Les arguments d'AXESS sont vides de sens pour les salariés, mais confortent l'hypothèse qu'AXESS ne cherche pas à construire une CCUE de Haut Niveau comme ils le prétendent. Le démantèlement de nos métiers, de nos congés conquis, une durée du travail augmentée par dérogation au code du travail... nous sommes loin des besoins que les salariés ont criés haut et fort hier dans la rue !

Or, la prévention des risques au quotidien passera nécessairement selon la CGT par l'augmentation de personnels, notamment qualifiés pour mettre fin aux glissements de tâche, la revalorisation des salaires et rémunérations sans pour autant survaloriser les missions de certains métiers particuliers, et la réduction du temps de travail ainsi que plus de congés.

Constitution de l'OPP :

Concernant l'Organisme Paritaire de Prévention (OPP) (article L4643-1 du Code du travail) AXESS propose un accord en affirmant vouloir développer une politique de prévention (primaire, secondaire, tertiaire) et réduire la sinistralité pour les salariés du périmètre BASS.

Pour la CGT, réduire les congés ou augmenter le temps de travail va à l'inverse de cet objectif.

Cet accord donne d'ailleurs tout pouvoir à l'association OETH (Obligation pour l'Emploi des Travailleur Handicapés) se transformer en OPP et ainsi ne pas en perdre la trésorerie. Or, les modalités de gouvernances de l'OETH au 2/3 des voix permettent à AXESS et à la CFDT de prendre des décisions sans prises en compte des autres organisations syndicales représentatives depuis déjà de trop nombreuses années.

La CGT rappelle que l'organisme doit avoir une mission de service public ou d'effet obligatoire (certification, contrôle, normes de prévention). Nous refusons un OPP qui se limiterait à des recommandations sans pouvoir normatif et nous déplorons la position d'AXESS qui ne veut pas imposer des normes de prévention.

La CGT affirme que l'association qui portera l'OPP ne doit pas être un simple levier financier sans gouvernance réellement paritaire et nous notons que dans la contribution proposée par AXESS, les employeurs cherchent à faire des économies.

La CGT exige que la création de l'OPP passe par un décret ministériel comme dans le BTP pour garantir un OPP de branche fort.

Un accord-cadre contraignant doit être négocié au sein de la BASS pour la mise en place des mesures de prévention et pourrait parfaitement prévoir la reprise de l'association OETH ainsi que ses salariés. Son réseau via des implantations régionales et son expertise dans l'accompagnement des travailleurs déjà en situation de handicap pourraient servir d'appui au développement de l'OPP. Cela permettrait de répondre aux craintes concernant la fin du dispositif OETH prévue au 31 décembre 2025 tout en mettant en place des actions concrètes de prévention primaire et secondaire, d'aménagement des fins de carrière, qui fassent vraiment diminuer la sinistralité du secteur.

La négociation de cet accord nous semble une priorité au vu de l'état de santé physique et mental des salariés du secteur en raison du manque de personnels et de la dégradation continue des conditions de travail et du reste à vivre en l'absence de revalorisation générale des salaires depuis 30 ans.

Nous insistons sur la nécessité de s'appuyer sur des études quantitatives mais également qualitatives mettant en lumière une analyse et des hypothèses différentes, notamment concernant les risques psycho-sociaux complètement ignorés jusque-là.

Pour AXESS, la possibilité de réduire les risques passe par des réunions et une organisation de travail plus opérationnelle, ce qui ne nécessite pas d'investissement financier supplémentaire.

Pour la CGT, la réduction des risques professionnels se traduit à minima par une réduction de la durée d'exposition des salarié.e.s à ceux-ci et est donc en contradiction avec le projet employeur sur la durée du temps de travail et les congés.

Commission Paritaire de Suivi (CPS)

La CPS n'est pas une obligation. Elle est généralement mise en place pour faciliter l'organisation des réunions de travail. Elle a un rôle de commission purement technique en charge du bon déroulé de la procédure dans le respect du décret et des critères retenus pour apprécier les différentes candidatures des assureurs qui répondent à l'appel d'offres pour la prévoyance. Cette commission viendrait donc remplacer le groupe de travail intitulé « prévention et condition de travail » au sein duquel AXESS et la CFDT ont fait de la prévoyance, donc de la prévention tertiaire, la priorité lorsque la CGT, SUD et Force ouvrière étaient dans la rue le 4 avril 2024.

L'appel d'offres comportant plusieurs scénarios travaillés en groupe de travail a été diffusé suite au vote majoritaire AXESS/CFDT/SUD lors de la CMP du 18 mars 2025 pour faire avancer rapidement le projet de prévoyance.

Sans cette CPS, les travaux peuvent se mener en commission paritaire comme pour tout autre accord. Les dates programmées pour les prochaines réunions du groupe de travail du 28 mai et du 13 juin se tiendront donc sous le format de CMP pour recevoir les assureurs qui auront répondu à cet appel d'offres. La CGT a proposé dans cet appel d'offres 2 scénarii reprenant des garanties allant au-delà de celles de la CCNT 66 ou de la Croix-Rouge française aujourd'hui.

Cette négociation sur la prévoyance, dont on ne connaît pas encore le niveau de garantie qui sera retenue, étant concomitante avec celle de la renégociation ou de la prorogation de la prévoyance dans les conventions collectives 66 et CHRS, la CGT a fait le choix d'attendre la sécurisation des niveaux de garantie existants dans ces conventions avant d'avancer vite, voir trop vite, au niveau de la BASS.

La CGT a martelé encore et encore que la priorité reste la mise en place de mesures fortes de prévention primaire et secondaire. Négocier la prévoyance sans avoir de socle de classification/rémunération et sans avoir décidé des mesures de prévention reste problématique pour la CGT pour déterminer le coût raisonnable du contrat qui sera passé avec l'assureur.

La Convention Unique et Étendue doit être de haut niveau avec des droits collectifs garantis au par la convention nationale et la sécurisation des parcours professionnels !