



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

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

Compte Rendu de la Négociation BASS - CMP du 25 février 2025

La négociation BASS du 25 février 2025 a abordé plusieurs thématiques majeures, dont la prévoyance, la mise en place de l'Organisation Paritaire de Prévention (OPP) en lien avec l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), ainsi que le projet classification rémunération présenté par AXESS.

1. Organisme Paritaire de Prévention des risques professionnels et de Prévoyance

La CGT est à l'origine de la demande de création d'un organisme et de mesures ambitieuses pour développer la prévention primaire et secondaire dans le secteur sanitaire, social et médico-social dans son ensemble. Plus personne n'est épargné désormais et les souffrances au travail sont grandissantes.

AXESS a souligné sa volonté de créer une OPP à partir de la préfiguration de l'OETH, un organisme de la BASS, déjà reconnu pour son travail en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Si la phase de préfiguration est jugée opportune pour structurer l'instance, la CGT émet des réserves quant à la conformité des statuts de l'OETH. Depuis 2019, il est convenu que les modalités de gouvernance de cette instance soient remises en conformité avec celle de toutes les instances et organismes de la Branche BASS. Or, malgré leur engagement verbal à de multiples reprises, rien n'est fait en ce sens, bien au contraire.

Le paritarisme d'OETH est basé sur une répartition 50/50 entre les Organisations Patronales (OP) et les Organisations Syndicales (OS). Toutefois, la règle des 2/3 permet à AXESS (OP) de faire valider une décision en obtenant 66,66 % des voix (50 % AXESS + 16,66 % côté syndicats), ce qui est possible avec le soutien d'une seule OS suffisamment représentative (comme la CFDT ou la CGT). Ce n'est donc pas du paritarisme tel que le porte la CGT, puisque l'OP peut obtenir une décision avec un seul syndicat, sans tenir compte de la majorité au sein de la partie syndicale. Et c'est bien ce qui se passe avec des décisions prises par AXESS et la CFDT sans tenir compte de la majorité syndicale !

La CGT refuse ce simulacre de paritarisme qui donne aux employeurs le pouvoir de passer en force avec une seule OS, bafouant ainsi la démocratie syndicale et la représentativité de l'ensemble des salarié-e-s du champ.

La question des statuts de l'OETH sera soi-disant retravaillée avant la prochaine CMP du 18 mars, avec un point prévu lors du Conseil d'Administration de l'OETH le 31 mars.

La CGT travail à la configuration de l'OPP à partir du soutien et de l'expérience apportée par le seul autre OPP qui a apporté de réels changements pour les salariés : l'OPP du BTP. La délégation des négociateurs n'attendra pas qu'AXESS fasse tout passer par OETH, où ils ont tout pouvoir, pour déterminer la politique de prévention primaire et secondaire dont les salariés du secteur ont besoin et qui devrait être une priorité pour tous autour de la table de négociation.

Concernant la prévoyance, prévention tertiaire et priorité d'AXESS et de la CFDT, le groupe de travail paritaire a finalisé le cahier des charges avec un document principal intégrant les questions, les critères de sélection et cinq annexes, dont deux consacrées aux données démographiques et statistiques. Cela a permis de déterminer un appel d'offre de haut niveau qui nous permettra de voir ce que les assureurs sont prêts à proposer pour plus d'1 million de salariés sur l'ensemble du périmètre de la BASS.

La deuxième restitution statistique est prévue pour inclure les résultats des régimes et les engagements d'information.

Le calendrier prévoit la parution de l'appel d'offres le 7 mars, avec une période de questions ouverte jusqu'au 7 avril, un retour des offres des assureurs éventuellement intéressés est fixé au 7 mai.

La CMP pourra alors faire un analyse fin mai, avant un examen en CMP le 13 juin et une décision finale le 2 juillet.

Toutefois, il a été rappelé que la transformation du groupe de travail en Commission Paritaire Spéciale (CPS) réclamée par AXESS et certaines organisations syndicales reste une commission non décisionnaire et c'est bien en séance de négociation, lors d'une Commission Mixte Paritaire que les décisions seront prises. Mais les pratiques d'AXESS, avec la complicité d'une organisation syndicale, pour pousser les membres du groupe de travail à largement orienter les décisions en contraignant la CMP par ses écrits nécessitent la plus grande vigilance de la part de la CGT.



La CGT refuse donc en CMP de valider pour l'instant cette transformation du groupe de travail en CPS. La délégation BASS est dans l'attente que les régimes des conventions collectives soient renégociés si besoin, prorogés, que les protocoles techniques et financiers ainsi que les protocoles de gestion soient signés dans les conventions collectives, notamment dans la CCNT 66/CHRS. Cela est le seul moyen de s'assurer de la continuité des garanties déjà existantes dans les conventions collectives en attendant qu'un éventuel dispositif puisse prendre le relais au niveau de la BASS.

La CGT exige pour la CCUE une prévoyance et une complémentaire à la hauteur des besoins des salariés du secteur qui sont aujourd'hui cassés et à bout. Le point de départ pour une négociation sérieuse reste pour la CGT le mieux disant des conventions et accords nationaux actuels.

2. Négociation CCUE : Classification, rémunération, durée et temps de travail

Les discussions sur le volet classification rémunération ont porté sur la présentation de la part d'AXESS d'un mécanisme d'évolution salariale basé sur la maîtrise de l'emploi et l'expérience professionnelle. Le système proposé repose sur cinq niveaux de maîtrise, le degré 3 correspondant à la maîtrise complète des compétences, tandis que le degré 4 valorise la coordination et l'expertise. Les salariés diplômés d'État accèderaient directement au degré 2. Si l'idée d'une évolution automatique a été proposée, des inquiétudes persistent quant à la perte d'ancienneté en cas de changement de poste. La Rémunération Minimale Annuelle Garantie (RMAG) devra évoluer annuellement, mais les modalités restent à préciser.

Pour la CGT, le projet employeur est une usine à gaz !

Nos revendications sont claires, notamment la nécessité d'un mécanisme automatique d'évolution salariale prenant en compte l'ancienneté sur l'ensemble de la carrière, **sans remise à zéro en cas de changement d'emploi**. Elle a également insisté sur l'importance des grilles Parodi avec des augmentations automatiques de 5 % et des salaires qui évoluent en fonction des qualifications et des diplômes.

La CGT a dénoncé le fait que les propositions actuelles restent trop dépendantes des financements publics sans réelle garantie pour les salariés et, de plus, dans les mains des employeurs pour définir le salaire de base et le « plus » selon le poste.

3. Actualité et Ségur ?

Par ailleurs, la question du plan de financement de l'État soulève des inquiétudes quant au sous-financement de notre secteur.

Le manque de moyens liés au Ségur est préoccupant, car de nombreux territoires n'ont pas encore reçu les enveloppes prévues.

Que dire des services dépendant uniquement des financements de l'État, comme les CADA (Centres d'accueil pour demandeurs d'asile) ou les CHRS (Centres d'hébergement et de réinsertion sociale), qui n'ont reçu aucune réponse claire de la part des financeurs ?

L'absence de visibilité sur les financements crée une instabilité pour les professionnels des crèches relevant de notre champ ainsi que pour les centres de santé.

Par ailleurs, nous constatons une mise en place de plus en plus importante de PSE (Plans de Sauvegarde de l'Emploi) dans notre secteur.

De plus, des négociations sont en cours au sein des associations pour « sortir » de nos conventions, entraînant de fait une baisse des droits des salariés.

Enfin, les décisions politiques de certains départements de couper drastiquement les fonds destinés aux associations de prévention nous alertent sur les choix de nos représentants.

La CGT exprime son inquiétude quant à l'avenir des structures, des professionnels et des personnes que nous accompagnons.