AMÉLIORATION DES CONDITIONS D'EMPLOI ET DE RÉMUNÉRATION SUR LE SECTEUR SANITAIRE SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL À BUT NON LUCRATIF

NOTE NÉGOCIATEURS CGT CPPNI BASS

sur la séance de négociation

du 2 décembre 2021

Point mis à l'ordre du jour lors de la dernière CPPNI suite à un vote CGT, SUD et CFDT.

La présentation du document support faite par AXESS ne mentionne pas **la Convention CLCC et la CCN 65.** Or les organisations salariales ont bien insisté sur le fait que la négociation de ce point se fait sur l'ensemble du périmètre, même si elle commence par les métiers du social et du médico-social.

Pour la CGT, même si les CLCC ne sont pas concernés, il convient d'indiquer l'ensemble des conventions concernées dans le document, quitte à préciser que ces métiers ne sont pas présents dans cette Convention Collective. La CGT rappelle qu'elle a mandat pour négocier sur l'ensemble du champ et pas uniquement sur le secteur concerné par la conférence sociale de début 2022. Ce n'est pas au gouvernement d'imposer une méthode de travail aux organisations syndicales. La CGT porte depuis des années une Convention Collective Unique et Étendue de Haut Niveau pour les 800 000 salariés du secteur et n'a pas attendu les injonctions du gouvernement pour être force de propositions sur ce sujet. La non prise en compte de cette demande pour la prochaine CPPNI montrera la volonté des employeurs de négocier loyalement ou pas sur ce point.

De même, l'ensemble des documents relatifs aux travaux qui seront réalisés dans le cadre de cette négociation doivent systématiquement reprendre l'intitulé du point à l'ordre du jour, de manière à ne laisser aucune ambiguïté sur l'objet de la négociation. La CGT précise que la mise à l'ordre du jour de ce point a été le fruit d'une intense négociation sur l'intitulé pour prendre en compte les mandats des uns et des autres. **Le mandat des négociateurs CGT est bien de négocier sur Classification/Rémunération sur le secteur de la BASS.** La CGT comprend que les employeurs ont besoin de prendre le temps de consulter leurs instances pour aller vers une CCUE, mais en prenant l'exemple de la FEHAP, elle souligne le paradoxe d'une organisation patronale qui a eu son congrès la semaine dernière et aurait très bien pu prendre cette décision à cette occasion, plutôt que d'attendre leur AG du mois d'avril…

L'IDENTIFICATION DES MÉTIERS À PRENDRE EN COMPTE DANS LE CHAMP DE LA NÉGOCIATION :

La délégation patronale propose de se baser sur l'Enquête Emploi réalisée sur UNIFAF (aujourd'hui OPCO Santé), qui permet de couvrir l'ensemble du champ y compris pour les entreprises non adhérentes aux syndicats employeurs.

La CGT indique que cette enquête a été réalisée dans un cadre paritaire et validée à l'unanimité. C'est donc la source sur laquelle il faut se baser sans que cela n'obère en rien les métiers qui seront retenus pour intégrer la liste des métiers inscrite dans la future CCUE. Elle souligne que l'Observatoire de l'OPCO Santé travaille actuellement sur un baromètre métier pour mesurer les évolutions depuis la réalisation de l'enquête emploi qui date un peu et qu'il sera possible d'extraire les éléments relatifs à la BASS pour venir nourrir les négociations.

La CGT souligne qu'un certain nombre de métiers sont transversaux à l'ensemble du secteur de la BASS et que ce travail effectué sur les métiers du social sera transposable pour les métiers du secteur sanitaire.

Accord de l'ensemble des organisations qui ont souhaité que ce point soit à l'ordre du jour.

IDENTIFICATION DE LA LISTE DES ÉTABLISSEMENTS À PRENDRE EN COMPTE

Le collège employeur souhaite intégrer les PMI qui dépendent du secteur associatif à cette première partie de négociation. La CGT indique que dans ce cas-là, il faut élargir à l'ensemble des établissements de la Petite Enfance couverts par la Croix-Rouge française et la CCN 51.

Accord de l'ensemble des organisations qui ont souhaité que ce point soit à l'ordre du jour.

SUR LE NIVEAU VISÉ PAR LES RÉMUNÉRATIONS SUR CE SECTEUR D'ACTIVITÉ :

Un compromis s'installe sur la nécessité de commencer les négociations en prenant le meilleur de chaque convention, avec pour référence le point le plus élevé dans chaque convention collective, métier par métier et année après année. Après échanges, il est convenu de prendre également comme référence les grilles indiciaires de la Fonction Publique Hospitalière et de la Fonction Publique Territoriale avec les mêmes critères.

La CGT, avec d'autres organisations, souligne que cela est un point de départ et qu'il convient également de prendre des mesures urgentes pour que, dès à présent, l'ensemble des salariés du secteur puissent bénéficier des 183 euros du Ségur sans aucune discrimination. Un débat s'instaure sur la méthode utilisée par les employeurs de la Branche de toujours rechercher à obtenir des garanties

➤➤➤

Fédération Santé et Action Sociale - Union Fédérale de la Santé Privée

Case 538 • 263, rue de Paris • 93515 Montreuil CEDEX • Tél. : 01 55 82 87 71
e-mail : ufsp@sante.cgt.fr • Site internet : www.sante.cgt.fr

d'opposabilité financière de la part de l'État, avant même de négocier les accords avec les organisations syndicales. Cette méthode ne permet pas d'avoir une négociation loyale avec les organisations syndicales qui négocient à la CPPNI, puisque celle-ci se fait toujours après quitus du ministère. Méthode qui, de plus, n'a pas fait ses preuves, puisque pour rappel, dans la CCN51, l'accord sur la prime Grand Age a été rejeté à l'agrément. SUD et la CGT appellent les employeurs à les rejoindre dans le rapport de force s'ils ont réellement une volonté de faire bouger les choses.

QUALIFICATION *VERSUS* COMPÉTENCE

La CGT demande à la présidence de la CPPNI de se positionner dès à présent sur le fait que la négociation va se baser sur les qualifications et pas sur les compétences. Si les travaux se basent sur les compétences, les négociateurs CGT préconiseront à leurs instances d'aller à l'opposition.

Les employeurs s'expriment sur la nécessité de rendre attractif les métiers des secteurs. AXESS réinterroge les organisations syndicales sur le fait d'écarter d'emblée la notion de compétence à coté des diplômes.

La CGT développe pourquoi la notion de compétence ne peut pas être prise en compte de même que celle des blocs de compétence. La CGT prend deux exemples :

- *Celui des ASH travaillant en EHPAD avec un employeur qui viendrait chercher un bloc de compétence nursing pour pallier le manque d'aides-soignants sans avoir à rémunérer les salariés comme il se doit,*
- *Celui du Diplôme Universitaire où un certain nombre de représentants nationaux d'un syndicat employeur portait récemment, le fait qu'il suffisait d'avoir un DU autisme pour intervenir dans certains établissements, sans avoir besoin d'avoir une formation initiale en travail social. Pour la CGT c'est inacceptable.*

La CGT indique qu'il est nécessaire que les salariés de notre secteur soient formés à des diplômes leur permettant d'aller vendre leur force de travail dans l'ensemble des établissements du secteur sans être enfermés dans une impossibilité de mobilité professionnelle. Il en va autrement des certifications complémentaires que les salariés déjà diplômés passent pour se spécialiser dans un domaine particulier. Ces certifications complémentaires doivent être prises en compte dans la négociation en cours.

Ce point n'est pas tranché et sera repris pour la prochaine CPPNI.

TECHNICITÉ :

Les employeurs questionnent les organisations syndicales sur la notion d'autonomie qu'ils souhaiteraient avoir un échange.

La CGT précise son opposition à la mise en place de critères classant laissés à la main des directions d'établissements, voire des chefs de service pour évaluer une notion vague sur le degré d'autonomie.

Certains diplômes d'état contiennent déjà dans leur référentiel des éléments permettant de prendre en compte une « *autonomie* » sans que cela laisse place à une quelconque subjectivité.

AXESS précise que, pour eux, il s'agirait d'une prime de technicité en lien avec un parcours ou une prise en compte d'une expérience professionnelle.

Pour quels postes ? Dans quels établissements ? Pour la CGT, le niveau d'autonomie est déjà identifié dans certains diplômes.

AXESS souhaite que la négociation puisse objectiver quels professionnels, dans quelles circonstances pourraient ou pas, à diplôme égal, bénéficier de part variable liée à l'autonomie

La CGT demande si c'est cela la prise en compte de la technicité pour AXESS.

AXESS : souhaite préciser les choses pour la prochaine réunion.

Menace de la CFDT de demander une commission mixte paritaire :

Lors de la dernière séance de négociation, la CFDT avait présenté sont projet de convention collective. La présidence employeur a fait le choix de commencer les débats sans se baser sur le texte proposé par la CFDT. Cette organisation exige de manière récurrente, à chaque intervention depuis le début de la réunion que l'on se base uniquement sur son texte. La présidence employeur dit qu'il est tout d'abord important d'échanger sur les éléments qui serviront à construire les éléments de rémunération.

La CGT ne verrait pas d'une manière positive l'arrivée du ministère du travail qui est actuellement à la manœuvre pour imposer la réduction du nombre de conventions collectives sans se soucier de son contenu.

La CFDT dit « *s'en foutre de l'avis des autres organisations syndicales* ». Elle demandera au ministère de faire appliquer la loi pour que son texte sur les classifications/rémunérations serve de base à la négociation.

La CGT demande la poursuite des débats sur les points déjà engagés. Elle rappelle que la négociation doit se faire à partir des niveaux de qualification, de l'ancienneté et l'égalité professionnelle, en prenant en compte les métiers à forte prédominances féminines avec l'absence de critères classant.

La CGT entend le souhait de la CFDT de travailler uniquement sur leur document. La CGT pense que c'est une méthode clivante qui ne permettra pas d'aboutir. Elle rappelle qu'elle a déjà eu, lors de la précédente réunion, un temps pour la présenter et que 3 organisations (CGT, SUD et la CFDT) portent une Convention Collective Unique et Étendue sur le secteur d'activité. Pour la CGT, cette convention collective doit être de haut niveau. La CFDT peut très bien utiliser son texte comme pour argumenter les points au fur et à mesure qu'ils sont abordés dans le cadre de la négociation plutôt que de rechercher à l'imposer à tout prix à l'ensemble des partenaires sociaux de la branche. ■