



Compte-rendu des négociateur-ric-e-s CGT suite à la Commission Mixte Paritaire (CMP) du 19 mars 2024



Accord de politique salariale 2024 :

La CGT a posé sur la table des négociations un accord de politique salariale 2024 complétant un projet d'accord proposé par SUD pour lequel AXESS devait revenir ce jour avec des contre-propositions.

La CGT propose de répondre aux urgences du secteur à travers les 4 mesures suivantes qui devront être transposées dans les différentes conventions collectives existantes du secteur dans l'attente d'une convention unique étendue pour tous.

1. Le montant SEGUR/LAFORCADE pour toutes et tous :

la CGT propose le versement d'une prime mensuelle de 183 euros nets pour les salariés exclus des mesures SEGUR/LAFORCADE à compter du 1^{er} janvier 2024.

2. Égalité de traitement :

pour compenser le manque d'égalité de traitement entre les salariés bénéficiant de l'indemnité forfaitaire mensuelle « SEGUR/LAFORCADE » vis-à-vis de ceux exclus de ces mesures, la CGT propose le versement d'une prime équivalente au montant du SEGUR/LAFORCADE non perçu depuis la mise en place de ces mesures, soit rétroactive depuis le 1^{er} avril 2022.

3. Revalorisation salariale : mise en place d'une revalorisation générale des salaires, avec un seuil minimum de 2 000 euros bruts pour le salaire de base à l'embauche des salariés non diplômés. S'y ajoute la transposition de la revalorisation de 1,5 % du point d'indice obtenue dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH) en juillet 2023, complété par une revalorisation complémentaire de 3,5 % du salaire de base (soit 5 % au total).

4. Revalorisation du travail de nuit, dimanches et jours fériés :

tout comme dans la FPH, nous revendiquons la revalorisation des primes ou indemnités pour le travail de nuit, dimanches et jours fériés. Une majoration pour le travail de nuit de 25 % sur le taux horaire de base, avec un repos compensateur équivalant à 25 % de la durée travaillée. Une majoration de 100 % taux horaire de base pour le travail le dimanche et les jours fériés.

AXESS ne fait pas de contre-proposition, estimant que nos projets dépassent les enveloppes budgétaires annoncées par le gouvernement. Les organisations syndicales reprochent à AXESS de ne jamais faire de contre-

proposition écrite à nos projets, tout en osant clamer que la CGT, particulièrement, n'en fait jamais aucune. AXESS tentera de présenter des contre-propositions pour la prochaine séance du 4 avril.

Les employeurs disent avoir la volonté de négocier un accord de politique salariale avant juin 2024 comme exigé par la Ministre. Leurs propositions seront faites en fonction des enveloppes budgétaires déjà annoncées. Pour AXESS, toute négociation se fait avec des conditions, refuser ces conditions, c'est refuser de négocier. Le lobbying doit se poursuivre, selon eux, pour obtenir plus d'enveloppes, mais les accords négociés ne peuvent pas se conclure en dehors de ces enveloppes. Si AXESS propose au gouvernement des projets unilatéraux qui rentrent dans des budgets insuffisants, pourquoi ce gouvernement accepteraient-ils de revoir ces mêmes budgets ??? La méthode de négociation et la stratégie d'AXESS sont totalement incohérentes.

Suite aux annonces de réductions budgétaires drastiques et dramatiques faites par Bercy en janvier 2024, comment peut-on envisager de résoudre les problématiques du secteur et de négocier une convention unique de Haut niveau si nous n'allons pas ensemble au rapport de force avec le gouvernement pour faire cesser cette austérité ???!??

La CGT et la majorité des organisations syndicales précisent à AXESS qu'elles s'indignent du communiqué de la Ministre, de ces injonctions faites en parallèle d'annonces d'une mortification budgétaire accrue qui ne coïncide ni avec la réponse aux urgences et aux besoins réels du secteur et de ses salariés, ni aux mots de la Ministre prétendant que « *le Gouvernement tient à réaffirmer son attention première aux métiers de l'humain, et à redire la considération que nous devons à celles et ceux qui sont engagés au quotidien dans le maintien du lien avec les plus vulnérables. Il souhaite voir aboutir rapidement les négociations permettant une juste reconnaissance de tous les salariés concernés et demande instamment aux parties prenantes de reprendre le chemin des discussions, en vue d'un accord rapide sur le sujet.* »

La CGT ne se contentera pas de beaux discours totalement déconnectés des décisions prises pour le financement de nos établissements, de la santé et de la solidarité dans son ensemble.

La CGT a aussi ses exigences : que les actes et les budgets suivent ces discours et non l'inverse. Nos propositions ne



sont pas aux ordres de l'austérité budgétaire mais bien fonctions des besoins des salariés et de la population soignée et accompagnée.

C'EST BIEN LÀ NOTRE SEULE RESPONSABILITÉ !

Petite enfance : précisions

La revalorisation des salaires dans le secteur de la petite enfance est actuellement entourée d'un grand flou. Malgré l'annonce par le gouvernement d'une prime moyenne de 150 €, les règles précises n'ont été fixées qu'à la dernière réunion ministérielle. Des critères conditionnent cette prime, avec une date limite fixée à la fin de 2024 pour sa mise en place. Il est également envisagé de mettre en place un système de classification et de rémunération pour éviter les tassements de grille salariale d'ici la fin de 2024. Une démarche de revalorisation salariale est inscrite, visant à aboutir d'ici 2027 à une convention collective optimale pour les métiers du secteur de la petite enfance.

Cependant, la prime de 150 euros n'est qu'une moyenne et n'est pas uniforme pour tous les professionnels. De plus, le calendrier initial pour son application dépend d'un accord entre les partenaires sociaux, avec une rétroactivité possible à partir du 1^{er} janvier 2024. Ces annonces sont faites alors même que la décision finale du financement et de sa hauteur est en attente du conseil d'administration de la CAF qui se tiendra début avril.

Il est à noter que la petite enfance couvre plusieurs champs professionnels, celui de la BASS serait concerné pour environ 8 000 salariés, mais également la convention l'ALIFSA des centres sociaux et socioculturels, d'accueil des jeunes enfants, d'association de développement social local et la convention des services à la personne à visée commerciale, pour beaucoup plus de salariés concernés, ce qui complexifie davantage la situation.

