



**SANTÉ
SOCIAUX**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

ASSOCIATIF SOCIAL/BASSMS

Compte rendu

Paris, le 13 juillet 2022

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) BASSMS du 12 juillet 2022

Étaient présents parmi les OS : SUD, FO, CGT et pour la CFDT : Samira LEHAINE, Loïc LE NOC, Emmanuel LOESEL, Benjamin VITEL.

Pour les employeurs AXESS : FEHAP, NEXEM, CROIX-ROUGE.

M. REDT assure désormais la Présidence de la Commission Mixte Paritaire pour la DGT.

L'ordre du jour :

1. Approbation du PV du 22 juin 2022 ;
2. Demande d'un accord pour la revalorisation de tous les métiers du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif « 183 € pour tous » ;
3. Projet d'avenant à l'accord CCPNI du 29 octobre 2019 ;
4. Négociation CCUE ;
5. Agenda 2023 de la négociation ;
6. Questions diverses.

1- Approbation du procès-verbal du 22 juin 2022

Approuvé après quelques modifications demandées par SUD et FO.

2- **Demande d'un accord pour la revalorisation de tous les métiers du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif « 183 € pour tous ».**

FO représente sa demande d'un accord « 183 € pour tous ». Cette demande obtient le soutien de CGT et SUD.

AXESS indique vouloir que tout.es les salarié.es aient les 183 € mais la procédure d'agrément nous est imposée par la loi.

AXESS n'est pas décisionnaire des enveloppes salariales données par l'État.

AXESS précise qu'il y a 3 problèmes : les 183 €, les mesures du pouvoir d'achat et les 500 millions d'euros pour débiter la CCUE.

L'État souhaite confondre ces 3 éléments et AXESS a pour stratégie d'œuvrer conjointement dans ces 3 axes.

AXESS ne signera pas cet avenant qui sera un moyen de pression qui n'est pas ajusté et adapté au regard des contraintes qui sont les leurs et de leur stratégie des petits pas ayant mis 1,7 milliard sur la table là où le gouvernement demandait de travailler à coût constant pour la construction de la CCUE.

AXESS continue d'œuvrer pour la demande d'extension des 183 €.

FO et SUD indiquent que c'est un élément de blocage pour la suite.

CGT rappelle que les conditions salariales ne sont plus attractives.

CFDT précise que cela concerne les personnels de la filière administrative et technique, et que sur le terrain, des salarié.es qui doivent l'avoir ne l'ont pas. Il conviendra d'étendre cette mesure soit par un accord ou par dicit l'ancien Premier ministre d'aller vers un niveau de rémunération à la hausse incluant les 183 €.

La question est le rythme du rapprochement des CC et donc des rémunérations.

Si on nous avait suivi il y a 1 an, on serait déjà vers cette solution d'extension des 183 € pour TOUT.ES LES SALARIÉ.ES du secteur.

La CFDT est animée d'un principe de réalité et on ne pourra pas faire l'impasse de mesures d'urgence pour notamment les salarié.es d'infra smic des conventions collectives qui subissent de plein fouet l'inflation et les oublié.es du Ségur !

La fonction publique vient d'obtenir 3,5 % et AXESS espère percevoir une enveloppe d'un montant équivalant pour la politique salariale du secteur.

AXESS propose une approche systémique du champ. C'est une approche qui prend du temps. La CCUE est la solution pour régler structurellement les problèmes d'attractivité du secteur.

DGT indique que l'accord du 2 mai est étendu.

3- **Projet d'avenant à l'accord CPPNI du 29 octobre 2019**

AXESS présente les modifications proposées sur l'avenant CPPNI et le calendrier modifié.

FO demande à quoi sert l'AFIP qui gère les fonds paritaires car les mesures de cet accord ne sont pas budgétées dans le cadre du paritarisme

AXESS ne fait qu'une proposition employeur et ce n'est pas l'AFIP qui décide politiquement. La décision sera prise en CPPNI.

L'AFIP ne met pas en œuvre la politique de la CPPNI.

La CFDT demande où nous en sommes sur l'étape de finalisation de cet avenant ?

AXESS indique que la séance conclusive devait être la séance dernière et le texte est remis à la négociation.

AXESS présente ses propositions.

La CFDT ne peut pas se reconnaître dans ce texte si l'égalité de traitement pour tous sur le territoire et dans le champ conventionnel n'est pas définie comme un objectif reconnu et prioritaire. Cette position doit être clairement mentionnée dans le préambule.

AXESS est d'accord pour le reprendre.

La CFDT indique que le premier bloc classification rémunération est tout simplement ce qui n'a pas été fait il y a déjà un an.

Concernant les fonds paritaires, la CFDT indique qu'ils doivent financer la politique et les engagements de la branche. La CFDT propose d'être plus large sur les possibilités de financement et de décider de manière paritaire avec les règles de la commission. Travailler par avenant n'est pas souhaitable.

La CFDT n'a jamais voulu d'un accord de méthode qu'AXESS appelle avenant.

La CFDT indique qu'elle n'est pas à l'origine de cet accord de méthode et que si les autres OS s'y opposent, la CFDT n'ira pas vers cette démarche.

FO, SUD refusent de s'inscrire dans un accord de méthode qui ne dit pas son nom et s'opposeront.

CGT refuse de rentrer en négo sans les « 183 € pour tous » et a fait des propositions pour l'avenant et à ce jour n'aura pas d'opposition de principe.

AXESS constate que nous ne sommes pas arrivés à maturité et renvoie le texte à la CPPNI de septembre.

4- **Négociation CCUE**

AXESS présente leurs ambitions et propositions relatives au système de classification.

La notion de compétence est essentielle et il faut décorrélérer la classification de la rémunération.

La classification servira de support au calcul de la rémunération.

FO demande si c'est un projet d'accord qui nous est présenté. Les 10 jours ne sont pas respectés et nous en parlera à la rentrée.

AXESS indique juste que nous sommes sur une présentation et que c'est un document de travail présenté pour la rentrée.

SUD interroge AXESS sur la confidentialité du document.

La CFDT demande à ce qu'AXESS réponde à notre accord déjà mis sur la table il y a déjà 1 an et qui a donné lieu à la mise en place de la CMP.

La DGT rappelle que le délai des 10 jours concerne les accords et rappelle qu'il est acceptable qu'AXESS apporte leurs explications sur ce document et les OS peuvent ne pas se positionner à ce stade.

Des réponses doivent être apportées à l'accord de la CFDT.

La DGT part du principe que cela convient à tout le monde et AXESS peut donner ses explications :

- Intégrer en premier lieu le niveau de qualification, tenir compte de la réalité de l'emploi, objectiver l'emploi et non la personne ;
- Positionner clairement l'ensemble des emplois ;
- Construire un système de classification adapté aux besoins de la branche avec une méthodologie de positionnement d'emploi réel, les qualifications, les évolutions des emplois et l'autonomie sur un emploi pour valoriser la singularité de l'emploi ;
- Un traitement équitable de l'ensemble des emplois avec une notion de technicité et de progression dans l'emploi.

AXESS présente son référentiel d'analyse des emplois qui concerne 3 dimensions plurielles :

- Qualification et connaissance de l'environnement ;
- Technicité et réflexions ;
- Organisation, communications et relations.

La CFDT demande à AXESS si ce projet est un texte de compromis ?

AXESS indique que ce n'est pas un texte de compromis mais un premier projet employeur.

La CFDT ne se sent pas écoutée. Que ce soit à la BASSMS ou dans les différentes conventions collectives, rien n'avance.

Vous dites que la qualification est très importante et vous avez autour de la table, des OS qui vous disent que la qualification est 100 % de la clé d'entrée. AXESS donne un poids de 16,66 % de la pesée globale de l'emploi pour ce critère de qualification.

La CFDT a aussi écouté les positions et arguments des autres OS autour de la table.

Que viennent donc faire les ajustements pour évaluer le poste ? Ce n'est pas un élément d'évaluation du poste mais de la personne donc on doit le mettre dans la rémunération.

Concernant la progression, cela ressemble étrangement aux éléments associés à la qualification définie par l'arrêté du 8 janvier 2019.

Pour la CFDT, à la lecture de l'arrêté, la qualification consiste en un savoir, savoir-faire mais AUSSI à une qualification et à un degré d'autonomie-responsabilité liés au poste

Vous déconstruisez ce qui a déjà été créé et nous nous interrogeons sur votre notion de qualification.

Quand on prend les 3 tableaux présentés, on a le sentiment étrange que ce sont les mêmes choses écrites différemment.

Ça fait 1 an qu'AXESS fait tout pour ne pas travailler sur la proposition d'accords CCUE CFDT et résultat des courses, on prend des ANNÉES LUMIÈRES de RETARD !!!

Pour AXESS, le 100 % qualification est déconnecté du terrain. AXESS ne veut pas des éléments complémentaires de classification proposés par la CFDT.

La CFDT ne voit à aucun moment une évaluation des critères d'empathie, d'altruisme. La CFDT associe ces compétences innées associées aux femmes. Il n'est pas nécessaire de rappeler que les femmes du secteur sont centrales dans les relations humaines. La CFDT propose de les prendre en compte via les ECR que vous dénigrez.

AXESS a des degrés pour évaluer la classe d'emploi avec un système de rémunération qui prendra en compte d'autres aspects. Au-delà du professionnel, il faut obliger et permettre à l'employeur de travailler avec des équipes ayant des degrés de maîtrise différents pour une complémentarité du travail, et ne pas figer les parcours des salarié.es. Tout se fait via l'emploi.

Pour la CFDT, tout est lié à la personne.

Cette proposition risque d'avoir une opposition majoritaire car vous cumulez des cartons rouges pour les OS

On vous propose de sortir cet élément de la classification et de le remettre à la rémunération.

FO souhaite s'arrêter là car il y a un projet qui n'est pas pris en compte, celui de la CFDT et celui d'AXESS qui sera étudié et repris en septembre.

FO verra AXESS en bilatérale- FO remet en cause le paritarisme.

La DGT ne comprend pas en quoi le paritarisme n'est pas tenu ?

FO quitte la table.

CGT souligne que seule la CFDT a transmis son projet d'accord CCUE.

AXESS invite à travailler sur les projets malgré les divergences.

La CFDT indique qu'avant d'aller dans le mur, on écoute ce qui se dit autour de la table des négociations plutôt que de partir bille en tête et faire fi des propositions. Votre proposition est pifométrique et reste la porte ouverte à la subjectivité.

AXESS a essayé de coller au besoin du secteur au regard des remontées employeurs. Il y a un temps d'appropriation de ces outils de classification. Pour ce qui est des cotations des emplois réels, on pourra se livrer à l'exercice lors de

séances ultérieures. On est prêt à attendre s'il faut décupler certaines dimensions de l'emploi. Pour AXESS, il faut créer un outil nouveau qui s'adapte aux employeurs et aux salariés et se fixer sur l'emploi et non sur la personne. AXESS rappelle sa volonté de coconstruire.

CGT indique qu'il s'agirait d'en parler en bilatérale. Il est intéressant d'avoir entendu le projet d'AXESS, mais ce qui aurait été parlant, aurait été d'illustrer un métier porteur et support.

Pour la CGT, il y a des lignes rouges à ne pas dépasser et répondront à l'invitation de bilatérale d'AXESS.

La CFDT indique que si le.la salarié.e ne peut pas se positionner, cela laisse la main à l'employeur et empêche tout recours prudhommaux. Nous devons nous mettre aussi dans une logique quinquennale de revoir les classifications et renvoyer à des appellations d'emploi. Et aussi se poser la question de qui fait quoi ?

AXESS souscrit à l'idée que le professionnel doit savoir se classer.

La CFDT interroge AXESS en leur indiquant : comment voulez-vous qu'on laisse la main à l'employeur sur tout, en sachant que même sur une entreprise telle que la Croix-Rouge qui a les ressources humaines adéquates n'arrive pas à respecter l'égalité de traitement de ces salarié.es. Le problème de fond, c'est qu'il n'y a pas les financements afférents.

SUD rappelle que le préalable est le 183 € pour tous.

SUD ne sera pas présent cet après-midi autour de la table et quitte la table de négociations.

Pause déjeuner et reprise à 14H30 avec CGT et CFDT seules OS autour de la table

La CFDT demande comment passe-t-on du degré 1 au degré 2 ? Quel est le mécanisme de passage ?

Pour la CFDT, ce qui est proposé par AXESS n'est en rien un accord de branche mais un accord d'entreprise de classification.

AXESS indique que l'esprit du projet est d'ajuster à la réalité de l'emploi et permettre une régulation.

Un long débat se met en place entre la CFDT et AXESS pour confronter chaque proposition

5- AGENDA DE LA NÉGOCIATION

Il manque 2 OS donc l'agenda ne peut être pris.

À nouveau, c'est d'ores et déjà du temps perdu pour la CFDT, cela revient à bloquer la négociation au détriment des salarié.es du secteur.

AXESS indique qu'à partir de septembre, il faudra prendre date pour avancer.

6- QUESTIONS DIVERSES

CFDT et CGT demandent si une recommandation employeur sera prise pour l'accord coordinateur.trice.s médicaux.

AXESS répond qu'elle a été prise.

Ordre du jour de la prochaine réunion prévue le 12 septembre 2022 à 13H30

- Approbation du PV du 12 juillet 2022 ;
- Présentation par OPCO santé du rapport égalité professionnelle ;
- Agenda 2023 de la négociation ;
- Accord 183 € pour tous ;
- Proposition d'avenant à l'accord CPPNI du 29 octobre 2019 ;
- Négociation CCUE ;
- Questions diverses.

Fin de séance à 16h00.

Les négociateur trice s