



Déclaration liminaire CFDT Santé Sociaux CPPNI BASSMS du 3 octobre 2022

Il y a 1 an, 4 mois, et 5 jours, l'État, AXESS et la CFDT étaient signataires de l'accord de méthode relatif à l'attribution d'un complément de rémunération et à l'attractivité des métiers dans le secteur privé à but non lucratif. Dans le cadre de cet accord, il était indiqué que l'État apporterait une contribution financière, selon un calendrier à négocier, en fonction des propositions qui seront établies par les partenaires sociaux au titre du rapprochement conventionnel effectif et de la modernisation des conditions d'emploi et de rémunération des professionnels dans la BASSMS. Par ailleurs, les discussions qui seront organisées dans le cadre de l'accord de méthode devront permettre de proposer les engagements réciproques des financeurs, à savoir la répartition du financement et la montée en charge.

En traduction : AXESS s'engageait à négocier une convention collective unique pour le champ des activités sanitaires, sociales et médico-sociales, notamment un nouveau système de classification et rémunération, avec les organisations syndicales. C'est sur la base des propositions paritairement négociées que l'État et l'ensemble des financeurs doivent se prononcer sur les modalités de financement et son calendrier.

Le 18 février dernier, lors de la conférence des métiers de l'accompagnement du social et du médico-social, M Jean Castex, 1er ministre, et conformément à la signature de l'État, rappelait confier la responsabilité aux partenaires sociaux de la BASSMS de parvenir, par le dialogue social, à l'édification de garanties collectives attractives pour le secteur par le rapprochement conventionnel. Précision apportée, la mise en place d'un « Comité des métiers socio-éducatifs » réunissant l'ensemble des parties prenantes, y compris donc les représentants des salariés, devait assurer le pilotage dynamique et resserré des différents chantiers.

Alors, où en sommes-nous 1 an, 4 mois et 5 jours plus tard ? Au point zéro. Tout du moins pour ce qu'en voient les salariés sur leur fiche de paie et dans leur quotidien.

Car dès le départ, la CFDT Santé Sociaux a semblé être la seule à respecter son engagement, tenue qu'elle est de ne rien faire qui soit de nature à compromettre l'exécution loyale de la négociation et à la garantir (art L2262-4 du Code du travail). Ce point s'applique, normalement, à toutes les parties prenantes, y compris les employeurs.

Doit-on rappeler l'épisode des organisations patronales qui souhaitaient négocier le rapprochement conventionnel séparément dans chacune des conventions collectives ?

Doit-on rappeler comment il a fallu arracher ne serait-ce que quelques réunions en juin 2021 pour envisager les conditions du rapprochement, à savoir celui d'un alignement au mieux disant des rémunérations ?

Doit-on rappeler que nous avons dû organiser un mouvement national le 30 novembre 2021 pour que le sujet d'une convention collective unique soit inscrit à l'ordre du jour de la CPPNI ?

Doit-on rappeler que si nous sommes en CMP aujourd'hui c'est bien parce que AXESS ne respecte pas et son obligation de loyauté au regard de l'accord signé, et le cadre légal de la négociation tel que défini par la loi, à savoir l'obligation de répondre de façon argumentée aux propositions des organisations syndicales, d'autant plus lorsqu'il s'agit de sujet de droit porté à la négociation ?

Et que dire dès lors du contenu des réunions de négociation, si on peut encore utiliser ce terme. Il a fallu attendre le 12 juillet 2022, soit 1 an, 1 mois et 14 jours, pour avoir une présentation d'un embryon de projet employeur, à vocation « pédagogique », et soit dit en passant assez condescendante, sur le sujet des classifications et rémunérations en guise de réponse au texte CFDT, sans que celui-ci n'ait fait l'objet



de commentaires, de prises de position, d'amendements, d'une contreproposition ou d'un refus argumenté.

N'en déplaise aux employeurs, nous ne sommes pas une instance de « discussion », de « consultation » ou de « concertation », encore moins un « club RH » qui produirait des outils, mais une instance de « négociation », paritaire et à parité, à même de produire des normes sociales régissant les relations entre les employeurs et les salariés, et régit par des règles et des usages.

Car doit-on rappeler que le dialogue social, ce sont aussi des usages, une pratique, une méthode ? Et que ceux-ci furent de tout temps ici de négocier sur la base d'une proposition d'accord ou d'avenant ? Cela ne vaudrait-il que lorsqu'il s'agit d'une proposition employeur mise sur la table ?

Si, comme nous venons de le démontrer, le cadre de la loyauté n'est toujours pas respecté, il en est tout autant d'un autre concept, tout aussi légal, celui de la sincérité. Nous doutons fortement, et c'est un euphémisme, de la volonté des employeurs d'aboutir à un accord à force de traîner autant des pieds et de mettre tout en œuvre pour faire échouer la négociation.

Que penser de la sincérité des employeurs lorsqu'ils se retranchent sans cesse derrière le financement, se défaussant de leur responsabilité sur les pouvoirs publics, alors même qu'ils ont signé un accord où la négociation des garanties collectives applicables aux salariés prévalait sur cette question ?

Que penser de la sincérité des employeurs qui donnent déjà consignes à leurs adhérents de traduire localement les promesses ministérielles d'un financement équivalent à l'augmentation de la valeur du point dans la fonction publique, en actant dès à présent l'échec d'une négociation nationale et la mise en place d'une décision unilatérale ?

Que penser de la sincérité des employeurs quand ceux-ci n'ont de cesse de dépouiller de leurs prérogatives en matière de détermination des conditions de travail, les représentants des salariés, en préférant négocier directement avec les pouvoirs publics les modalités des mesures salariales et le cadre financier futur d'une convention collective ?

Que doit-on penser de la sincérité des employeurs qui s'engagent à l'alignement des rémunérations au mieux-disant mais refusent tout engagement pour y inclure les 183 €, ou qu'il faille leur arracher du bout des lèvres que le respect de l'égalité professionnelle, « à travail d'égale valeur, salaire égal », est bien un objectif de négociation, alors même que c'est une obligation légale et morale ?

Que penser de la sincérité des employeurs lorsqu'ils revendiquent « 183 € pour tous » dans des pseudo-manifestations, financées sur les fonds publics (on notera l'utilisation des transports des associations, le paiement des repas sur les dotations des établissements, le paiement des salaires pour les seuls salariés participant aux rassemblements employeurs, etc.) et que, de source sûre gouvernementale, lorsque cette extension est évoquée, ils la refusent pour demander des enveloppes, des enveloppes et encore des enveloppes ?

1 an, 4 mois et 5 jours. La patience a des limites largement atteintes. La duperie et l'hypocrisie ont assez duré.

La CFDT Santé Sociaux exige :

- Une décision majoritaire de CPPNI engageant les employeurs sur l'objectif de négociation d'un alignement des rémunérations au mieux-disant entre les différents champs professionnel, public et privé, incluant l'extension des 183 € du complément de rémunération à l'ensemble des salariés, en conformité avec le principe « à travail d'égale valeur, salaire égal »



- Une reprise des négociations sur la base des règles et usages de la CPPNI de la BASSMS, à savoir sur la base des textes soumis à la négociation de la part des organisations syndicales de salariés. Nous attendons des réponses point par point et des propositions de rédaction de la part des employeurs en cas de désaccords avec nos propositions.

Nous demandons par ailleurs, de façon immédiate, une suspension de séance pour nous concerter avec les autres organisations syndicales.