



---

Union Nationale des Syndicats de la Santé Privée  
Fédération Nationale de l'Action Sociale

---

## OUI AUX 183 € POUR TOUS SANS CONTREPARTIE ET À LA LIBERTÉ DE NÉGOCIER

### Ordre du jour :

1. **Approbation du PV de la CMP du 18 avril**
2. **Revalorisations salariales dans la perspective de la CCUE**
3. **Négociation CCUE (Classification et rémunération)**
4. **Petite enfance**
5. **Questions diverses.**

Déclaration liminaire FO : « *Force de propositions, Force Ouvrière défend les droits des salariés* » (en annexe). SUD et CFDT font aussi une déclaration liminaire.

Avant le déroulé de l'ordre du jour, AXESS mentionne le courrier du Directeur général de la cohésion sociale adressé la veille à AXESS et aux Organisations Syndicales.

Pour résumer celui-ci :

Négociation sur les bas salaires :

- Acceptation d'une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;
- Avec une estimation de 120 000 ETP non bénéficiaires des primes Ségur (Etablissements et Services Sociaux et Médico-Sociaux) ;
- Enveloppe qui n'excèdera pas 300 millions d'euros au titre de la Sécurité Sociale, correspondant à 600 millions d'euros, tous financeurs confondus (Sécurité Sociale, Départements, Etat) ;
- Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2024.

Revalorisation heures de nuit, week-end et jours fériés :

- Enveloppe de 80 millions d'euros.

Tout cela, toujours dans « *une perspective de convergence entre conventions collectives* ». AXESS se félicite partiellement, indiquant qu'il resterait 30 000 salariés non couverts.

### 1. Approbation du PV de la CMP du 18 avril

Le PV est adopté après amendements.

### 2. Revalorisations salariales dans la perspective de la CCUE

*Alors que jusqu'à présent AXESS avait présenté un seul accord intégrant les modalités de négociation relatives à la construction d'une Convention Collective Unique Etendue, autrement dit un accord de méthode incorporant un ensemble de thématiques à négocier dans un temps restreint. Cette fois-ci,*

deux projets d'accords ont été envoyés aux organisations syndicales répondant ainsi à la CGT d'avoir deux accords distincts.

Nous ne sommes pas dupes : ces deux accords sont tout de même liés juridiquement. En effet, une « clause miroir » lie ces deux accords. Cela veut dire que si l'un des deux accords venait à être frappé d'une opposition majoritaire, l'autre ne pourrait s'appliquer.

AXESS présente donc l'accord avec un préambule réajusté à la suite du courrier de la DGCS.

Certaines organisations demandent que la question du travail de nuit et dimanches et jours fériés soient sortie de l'accord salariale.

En ce qui concerne les salariés de la petite enfance, AXESS considère qu'il ne peut y avoir cumul des mesures SÉGUR et revalorisations annoncées par le ministère pour les salariés en question. L'avenant prévoit donc un alignement des revalorisations du champ de la petite enfance sur la mesure Ségur pour une convergence vers la CCUE.

AXESS s'appuie sur les discussions du Comité filière petite enfance. FO rappelle qu'il ne s'agit pas là d'une instance de négociation et interroge la légitimité même de ce comité d'imposer ses vues aux négociations de branche.

Pour FO, l'urgence, c'est l'égalité salariale. 183 euros pour tous. L'argent est là. FO rappelle par ailleurs avoir aussi proposé un accord, le 19 janvier 2024 répond à cette urgence :

- 238 € brut (183 € net) à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022 (au lieu du 1<sup>er</sup> janvier 2024). Mesure applicable aux salariés des établissements relevant du champ couvert par AXESS.
- Majoration du travail de nuit à 25% (au lieu d'une indemnité forfaitaire de 11 € bruts pour une plage horaire de 9h de travail de nuit).
- Majoration de 20% pour toutes les heures travaillées un dimanche ou un jour férié (au lieu de 4,63 € bruts pour une plage horaire de 8 heures de travail)
- Majoration de 50% des gardes des personnels médicaux (médecins, pharmaciens, dentistes et hospitalo-universitaires).

Avant une suspension de séance qui sera demandée par AXESS, le deuxième accord nous est présenté. Celui-ci définissant les modalités de négociation relative à la construction d'une convention collective unique étendue.

Les employeurs reviennent en nous annonçant être d'accord pour une rétroactivité pour tous au 1<sup>er</sup> janvier 2024 sous réserve de prolonger les échanges avec la DGCS. La rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ne concernait en effet pas les salariés des structures d'accueil des jeunes enfants. Ils sont par ailleurs d'accord pour se donner du temps sur la question des dimanches et jours fériés. Enfin, concernant le calendrier de négociation, ils proposent de mettre les deux derniers ensembles de thématiques (Intéressement, relation contractuelle et revoiture accords de branche, à la négociation en 2026).

### 3. Petite enfance

Ce point a été traité au point 2 dans le cadre de l'avenant proposé par AXESS. AXESS mettra les deux accords à signature à l'issue de la prochaine CMP qui se tiendra le 4 juin.

FO, CGT et SUD quittent la table des négociations lors du point 3 sur la CCUE, laissant la CFDT et AXESS en tête à tête...

**Délégation FO** : Christelle PEYRE, Murat BERBEROGLU,  
David LEGRAND et Michel POULET.



## Communiqué FORCE OUVRIERE

### FORCE DE PROPOSITIONS, FORCE OUVRIÈRE DÉFEND LES DROITS DES SALARIES

Dans la Branche Associative Sanitaire Sociale et Médico-sociale à but non lucratif, AXESS, syndicat employeur, a décidé de mettre sur la table de négociation deux projets d'accords, l'un définissant les modalités de la négociation relative à la construction de la Convention Collective Unique Etendue (CCUE) et l'autre relatif à la politique salariale.

Ces deux accords sont liés. L'un ne va pas sans l'autre, car chacun d'eux doit être agréé pour que l'autre puisse s'appliquer. Par ailleurs, que comprendre d'accords qui annoncent que leur mise en œuvre effective serait conditionnée « à l'obtention de garanties de financements par secteur d'activité et par les financeurs » et contraints par des enveloppes bloquées en 2024 ?

Comment peut-on négocier des parties d'une éventuelle CCUE sans même avoir sur la table la totalité du projet ?

Pour FO, ce n'était pas acceptable, ça ne l'est toujours pas, et encore moins au regard de la prise en main par le ministère du contenu des négociations et de son rythme imposé.

Comment peut-on accepter un texte qui poursuit et amplifie l'inégalité salariale ?

En effet, il propose que les salariés qui n'étaient pas bénéficiaires des 238 euros brut (183 euros net) se voient attribuer ces montants du 1<sup>er</sup> avril au 31 décembre 2024 et que les salariés des structures d'accueil des jeunes enfants ce sera seulement du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2024 ?

Pour FO, nous continuons de revendiquer les 183 € net pour tous ceux qui ne les ont pas eus et rétroactifs à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022. Nous avons présenté un accord en ce sens qui reste d'actualité.

Comment peut-on accepter une indemnité forfaitaire de 11 € brut pour une plage horaire de 9 heures de travail de nuit, s'ajoutant aux dispositions existantes, mais qui représente seulement 1,22 euros par heure ? Et que dire de l'indemnité forfaitaire de 4,63 euros brut pour une plage horaire de 8 heures de travail les dimanches, soit 0,58 euros par heure travaillée, même si elle s'ajoute aux dispositions conventionnelles ?

Dès lors, comment peut-on oser parler de nécessaire et « réelle égalité de traitement avec la fonction publique hospitalière » ?

Pour FO, nous avons fait des propositions équivalentes à la fonction publique. Notre accord, lui aussi, toujours d'actualité prévoit :

- La majoration du taux horaire de base de chaque champ conventionnel de 25 % pour tous les salariés travaillant de nuit.
- La majoration du taux horaire de base de chaque champ conventionnel de 20 % pour toutes les heures travaillées un dimanche ou un jour férié.
- La majoration de la rémunération des indemnités de garde des personnels médicaux (médecins, pharmaciens, dentistes et hospitalo-universitaires) de 50 %.

Quant au troisième projet mis sur la table des négociations, relatif aux systèmes de classifications et de rémunérations, il reste une arnaque salariale.

---

L'emploi est décorrélé du salarié qui occupe l'emploi. C'est l'employeur qui impose la cotation. C'est l'emploi qui est positionné dans une classe d'emploi et non le salarié qui l'occupe.

Que dire de la « lisibilité » des droits des salariés lorsque sont proposés pour déterminer les salaires : 4 filières, 15 classes d'emplois et 32 éléments complémentaires de classifications ? S'ajoutent 4 degrés de rémunérations de maîtrise de l'emploi et la rémunération de l'expérience professionnelle appelée complément d'expérience, en remplacement de l'ancienneté. Cette dernière ne sera appliquée qu'au salarié dont le Revenu Minimum Annuel Garanti (RMAG) est inférieur à 27345 € brut, excluant de fait la moitié des classes d'emploi.

Quid de l'égalité des droits salariaux, de la réduction des inégalités professionnelles entre femmes et hommes, de « l'attractivité » des métiers, de la prise en compte de la santé et de l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie des salariés, pourtant annoncées ?

Dans le projet employeur perdurent :

- la disparition complète des classifications des conventions collectives existantes,
- la suppression de l'ancienneté pour tous,
- la fin de l'égalité salariale par l'individualisation des rémunérations,
- le salaire n'est plus déterminé par le diplôme,
- le diplôme ne détermine plus l'emploi.

De même, FORCE OUVRIÈRE ne peut accepter la disparition des valeurs de point égalitaires et conventionnelles, alors qu'au même moment est annoncée par le ministre de la Fonction Publique sa volonté de supprimer les catégories A, B et C des fonctionnaires.

Si le projet de CCUE aboutissait, il n'y aurait plus de *salariés* mais des *emplois* à occuper dans une activité déterminée par le seul employeur et totalement dépendante des moyens alloués aux structures et aux établissements. D'ailleurs, lorsque est écrit « bénéficiaires » au lieu de « salariés », c'est bien un autre monde qui nous est proposé.

Nous continuons de nous y opposer, dans le contexte de l'inflation et du blocage des salaires qui se fait au nom de la politique d'austérité et de l'économie de guerre « en marche ».

**Face aux projets destructeurs des droits conventionnels voulus par AXESS et le ministère, FORCE OUVRIÈRE ne lâche rien, les salariés peuvent compter sur nous !**

Nos revendications sont inchangées :

- Le retrait immédiat du décret 2024-124 qui instaure l'austérité.
- Les 183 € net pour TOUTES et TOUS sans contrepartie.
- L'augmentation générale immédiate des salaires dans chaque convention collective.
- Le maintien des classifications, de la prime décentralisée.
- Un plan financier d'urgence pour tout le secteur à la hauteur des besoins permettant l'embauche de personnels diplômés et l'amélioration des conditions de travail et des conditions d'accueil et d'accompagnement des populations les plus fragilisées.

**Non à l'austérité en cours en 2024 et à venir en 2025.**

Stop au blocage de nos salaires, à la poursuite de la dégradation de nos conditions de travail, à la casse annoncée des conventions collectives qui reconnaissent encore les diplômes, l'ancienneté, garantissent des congés supplémentaires et des avantages particuliers (prime décentralisée, etc...)

Paris, le 16 mai 2024