



**SANTÉ
SOCIAUX**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

BASSMS

Déclaration liminaire

Paris, le 14 novembre 2023

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la BASSMS

En date du 26 septembre, lors de la mise à signature de l'avenant à l'accord CPPNI, la CFDT rappelait que chacun devait se prononcer sur celui-ci, depuis sa place et en toute responsabilité, sur ce qu'il contenait, uniquement sur ce qu'il contenait, et sur les conséquences de sa mise en œuvre ou de son inapplication. Et force est de constater que nous n'avons pas tous à ce sujet la même lecture.

Il serait trop long de reprendre l'entièreté des motifs qui nous ont été notifiés et ayant amenés à ce que cet accord soit désormais réputé non écrit. Néanmoins, quelques réponses doivent être apportées à certaines affirmations.

Oui, cet accord était bien un accord opposable en droit pour les salariés vis-à-vis de leur employeur, car la « garantie de financement » est tout simplement le cadre normal et légal des négociations qui ont cours dans ce champ. Par son financement public, l'application des accords collectifs est soumise à la procédure préalable de l'agrément. Notre mode de financement oblige à une inscription budgétaire, dans la loi, initiale ou rectificative, des financements nécessaires. Il s'agit en cela de la seule et unique garantie existante et exigible qui s'appliquait à cet accord.

C'est bien dans un cadre contraint par les financements publics que nous évoluons et que nous négocions les accords collectifs pour les salariés de la branche. Oui, ce cadre vient contraindre la libre négociation et on peut revendiquer qu'il en soit autrement. Mais ce n'est pas dans ce cadre que cet accord était négocié, et ce n'est pas dans ce cadre qu'il aurait dû entrer en application.

Pourtant la libre négociation, qu'il faut entendre en dehors d'enveloppes préalablement définies, la CFDT l'a obtenu, dans le cadre de l'accord Laforcade, dont nous rappelons pour mémoire les termes :

« Sur le champ qu'il finance, l'État apportera une contribution financière selon un calendrier à négocier, en fonction des propositions qui seront établies par les



**SANTÉ
SOCIAUX**
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

partenaires sociaux au titre du rapprochement conventionnel effectif et de la modernisation des conditions d'emploi et de rémunération des professionnels dans les branches professionnelles concernées. »

Oui, la libre négociation, dans le cadre de la négociation d'une convention collective unique et étendue (CCUE) pour notre branche.

On peut donc revendiquer 183 € pour toutes et tous, ici et maintenant, la mise en place d'un salaire minimum à 23 822 € de façon immédiate, l'augmentation générale des salaires. Mais la réalisation de ces revendications nécessiterait le déblocage immédiat de financements conséquents dont les pouvoirs publics ont indiqué qu'ils ne seront possibles qu'à la condition que les mesures s'inscrivent dans une future CCUE.

Dans ce contexte, qui est toujours celui qui prévaut, il ne peut donc pas y avoir d'accord séparé entre des mesures salariales et la négociation de la CCUE.

C'est dans ce contexte que s'inscrivait le compromis trouvé dans le cadre de l'accord du 26 septembre. Et pour cela, l'écriture de certaines dispositions devait nécessairement prendre en compte le fait qu'affirmer des objectifs futurs trouverait application dans un environnement encore inconnu, restant à négocier, dans le cadre d'une future CCUE.

Ainsi, si la garantie Ségur était un montant en euros, elle actait bien 2856 € brut d'augmentation par an pour les exclus du Ségur, soit 183 € net par mois, tout en ne laissant rien préjuger de la forme qu'elle devait prendre à l'avenir. Il ne pouvait pas non plus être fait référence dans son application aux dispositions actuelles, car la question du devenir des primes Ségur, Laforcade ou autres n'a à aucun moment fait l'objet d'un compromis dans les négociations en cours. En cela, rien dans l'accord du 26 septembre ne laisse non plus présager de la structuration de la rémunération future. Nous invitons celles et ceux qui affirment qu'elle était « fondue » dans la rémunération à nous citer le passage de l'accord qui prévoit une telle disposition.

Un montant en euros, c'est ainsi qu'était écrit, à date, le futur salaire minimum conventionnel. On peut le regretter. Mais c'est faire fi du contexte légal, car au titre de l'article L3231-3 du Code du travail « Sont interdites, dans les conventions ou accords collectifs de travail, les clauses comportant des indexations sur le salaire minimum de croissance ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus par ces conventions ou accords. ». Seules sont autorisées les clauses non automatiques (Cass. soc. 30.04.1985 n° 84-40.450). Ainsi, il ne pouvait y avoir d'autres écritures, à dates, que l'inscription d'un montant et un engagement de révision. Toute autre écriture ne passait pas au contrôle de légalité à travers la procédure d'extension des accords. Cela aurait été remettre en cause l'acquis obtenu.

L'échéance maximale de l'application de ces dispositions était conditionnée à la conclusion d'un accord sur la partie rémunération et classification de la future CCUE d'ici le premier semestre 2024, dont il était prévu en préambule que cet accord impliquait une « revalorisation générale des professionnels », s'inscrivant dans un objectif d'« assurer une attractivité pérenne par un haut niveau de garanties collectives » et « de réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes ». Des objectifs qui, nous l'espérons, nous partageons tous et qui nous obligeaient.

Il ne s'agissait donc pas de se prononcer par rapport à des revendications qui se trouvaient de fait satisfaites par cet accord, mais par rapport à la temporalité et la conditionnalité même de leur mise en application, qui pouvait là faire débat.



**SANTÉ
SOCIAUX**
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Et donc, puisque cette temporalité semble encore trop longue pour les organisations ayant fait opposition à l'accord, la CFDT demande comment elles comptent parvenir à leur réalisation dans un temps plus court que celui inscrit dans l'accord, pour rappel au 1^{er} semestre 2024, et alors que les moyens utilisés jusqu'ici n'ont pas fait bouger l'État d'un iota sur la question.

De toute façon, concernant leur réalisation et la forme que devrait prendre les revalorisations salariales, il ne s'agira rien de moins que ce qui était inscrit dans l'avenant, à savoir la nécessité de les définir par la négociation et la conclusion d'un accord. À la différence près que désormais ni même le montant de la garantie Ségur ni celui du salaire minimum conventionnel ne sont garantis.

N'est plus garantie non plus la maigre enveloppe mise à disposition de la branche, dont il est écrit dans le dossier la LFSS 2024 que « 300 M€ seront engagés [...] avec une demande aux partenaires sociaux de les utiliser d'abord à destination des bas salaires ». Soit à peine 1 % de la masse salariale conditionné à la conclusion d'un accord, dans le contexte ci-avant rappelé de la convergence vers une CCUE, constituant un ensemble indissociable.

Non, cette prime « bas salaire » ne répond pas à l'urgence criante et généralisée d'un secteur où l'ensemble des salariés s'enfoncent un peu plus chaque jour dans la précarité. Elle ne répond pas aux départs massifs, aux recrutements impossibles, à la pénurie de personnel qualifié, ou encore aux enjeux d'une société inclusive dont notre secteur est le 1^{er} acteur pour sa mise en œuvre qui ne pourra être effective que s'il redevient attractif. Non, cette urgence-là, qui demande des financements massifs ne trouvera de déboucher que dans le cadre rénové d'une CCUE comme s'y est engagé l'État.

Il s'agissait uniquement de répondre à l'urgence de l'urgence, celle des plus précaires d'entre nous, dans une logique transitoire. Répondre à Naïma, agente administrative dans une MECS, au SMIC depuis 5 ans et qui aurait dû toucher 613 € en décembre puis 122 € d'augmentation mensuelle. À Michel, ouvrier qualifié en IME, 10 ans d'ancienneté, qui aurait dû toucher 470 € en décembre et 94 € par mois ensuite. À Bouchra, auxiliaire de puériculture, diplômée depuis 4 ans, 2 enfants et qui travaille en EAJE, qui aurait bien aimé recevoir pour Noël une prime de 401 €, et 80 € en plus tous les mois. À Sékou, monitrice éducatrice dans un établissement d'insertion par le travail, en poste depuis 3 ans, qui n'aura pas 184 € sur sa fiche de paie le mois prochain.

« Un tien vaut mieux que deux tu l'auras ». Il s'agissait là d'acter des acquis pour les salariés sans rien compromettre de l'avenir, tout en améliorant le quotidien immédiat des plus précaires. Parce que quand on lutte au quotidien et qu'on n'a pas plus de quoi faire manger à ses enfants, on encaisse, on prend la hausse de salaire, on prend parce qu'on en a besoin. On ne rejette pas des avantages parce que peut-être, dans un monde idéal, on pourra en obtenir de meilleurs. Si tous les grévistes raisonnaient comme ça, s'ils refusaient tout, ils ne gagneraient jamais rien. Non. On prend les acquis, on prend la victoire, car c'est la victoire qui entraîne, c'est la victoire qui construit les suivantes. C'est la voix réformatrice de la CFDT, c'est la ligne qu'elle a tenue depuis 2020, avec l'accord du Ségur et la prime de 183 €, son extension aux soignants du handicap à travers l'accord Laforcade en 2021, puis aux accompagnants par l'accord du 2 mai 2022. C'est ce combat qui devait aboutir pour les derniers exclus avec l'accord du 26 septembre et ouvrir de nouvelles luttes et de nouvelles perspectives pour l'ensemble des salariés de la branche.

Alors quelles perspectives désormais ? Elles sont peu réjouissantes, car les oppositions font état du refus de s'inscrire dans un calendrier ambitieux de



**SANTÉ
SOCIAUX**
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

négociation d'une convention collective unique et étendue, seul cadre pourtant à même d'accorder les financements nécessaires à une revalorisation massive des salaires que toutes les parties appellent de leurs vœux.

Il faudrait donc pour que le contexte évolue que les parties, organisations syndicales, patronales et État, bougent.

Or, pour l'État, bouger c'est reprendre la main de manière unilatérale. L'expérience nous montre à travers notre incapacité chronique à produire des compromis depuis des années dans le cadre du dialogue social que lorsque c'est l'État qui décide, c'est au mieux avec les employeurs, toujours sans les organisations syndicales. Et avec les conséquences que nous ne pouvons que constater de renforcement des inégalités, à coup de primes ponctuelles et exceptionnelles, en favorisant tel métier ou tel secteur, en oubliant le reste, et toujours en deçà des ambitions que nous portons. Loin de renforcer le dialogue social, l'opposition majoritaire risque tout simplement d'écarter les salariés à travers leurs organisations syndicales de la possibilité de participer à la définition de leurs conditions de travail et d'emploi.

Et si l'État ne bouge pas, s'il reste conforme finalement à ses engagements signés, alors il ne reste aux employeurs pour contraindre le temps et répondre à l'urgence que l'option de la dénonciation, car sans l'accord du 26 septembre, ils ne sont plus tenus par la négociation. Et là, il ne s'agira plus de négocier en 24 mois une convention collective, mais en 15, seulement, dans un grand plongeon dans l'inconnu sans filet. Loin de renforcer les acquis des salariés, l'opposition majoritaire les fragilise.

Ne reste que ce qui nous appartient en tant qu'organisation syndicale, et que prévoyait cet accord qui nous engageait tous, organisations syndicales et organisations d'employeurs, dans ce pourquoi nous sommes ici présents, à savoir négocier.

En date du 26 septembre, la CFDT rappelait que chacun devait se prononcer sur l'accord depuis sa place et en toute responsabilité. La CFDT a pris la sienne en signant cet accord, fruit d'un compromis travaillé depuis des mois, et qui offrait concrètement un début de réponse. D'autres ont pris la responsabilité d'une opposition majoritaire. Loin d'ouvrir sur un avenir meilleur pour les salariés et de leur apporter des solutions, elle laisse plus que jamais place à l'incertitude.

En responsabilité, il appartient aux autres organisations syndicales d'assumer et de proposer à la négociation un nouveau compromis social. Nouveau, car il ne s'agira pas non plus de remettre sur la table les mêmes propositions qui depuis des mois font l'objet du même refus. Qu'en penserions nous si les employeurs venaient à remettre sans cesse le même accord à signature bien que frappé d'opposition ? Il en va de même pour toutes les parties. Car ce n'est pas ça la négociation, ce n'est pas la vérité d'une des parties qui s'impose aux autres. C'est la construction de solutions collectives qui passe nécessairement par le compromis à travers un accord, imparfait à nos yeux par essence. Alors qui désormais a la capacité de bouger ses propres lignes ? Qui désormais a la capacité de construire les compromis, même imparfait, porteurs de progrès social si celui du 26 septembre était insuffisant ? Qui désormais a la capacité de le faire dans un temps restreint répondant à l'urgence des salariés ? Mais encore faut-il que d'ici là il reste quelque chose à négocier.