

Branche Sanitaire, Sociale et Médico-Sociale

CCUE : Négociation - Un nouveau fiasco ?

Oh, quelle surprise ! Les négociations pour la mise en place d'une future convention collective unique du secteur sont au point mort une fois de plus. Peut-être que si les négociateurs actuels n'avaient pas exclu certaines organisations syndicales, les choses auraient avancé un peu plus vite.

Mais bon, qui sommes-nous pour juger ?



Après une opposition massive des organisations syndicales de salariés, les partenaires sociaux ont lamentablement échoué à trouver un consensus sur la politique salariale du secteur.

Aucune organisation syndicale n'a signé le texte mis à la signature par le syndicat employeur AXESS portant sur des mesures de revalorisation salariale. En conséquence, l'organisation patronale a décidé de présenter, à l'agrément, une recommandation patronale.

La Fédération **CFTC Santé Sociaux** a pris connaissance de cette recommandation et, dans le cadre de cette synthèse, nous tenterons de vulgariser les mesures envisagées et nous vous ferons part de notre positionnement, en souhaitant que la situation de la Branche s'apaise.

Pourquoi opter pour la simplicité quand on peut s'embourber dans la complexité ?

Les services des Ressources Humaines vont devoir se creuser la tête pour appliquer correctement cette énième recommandation patronale, qui est d'une complexité déconcertante tant sur le fond que sur la forme. **Quant aux salariés, ils seront laissés dans le brouillard, incapables de comprendre ce qui se passe.**

Trois mesures clés pour une revalorisation salariale ?

1. Prime de transition pour les bas salaires

Nota : La recommandation patronale n'est pas encore applicable. Une demande d'agrément est en cours d'instruction. Les mesures seront applicables uniquement lorsqu'un arrêté d'agrément sera publié au Journal officiel.

AXESS prévoit d'attribuer une prime « *bas salaires* », avec un effet rétroactif au 1er juillet 2023, jusqu'à ce que le nouveau système, de classification et de rémunération de la future CCUE, soit mis en place.

Cette prime sera attribuée aux salariés ayant une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 23 822 €, sans tenir compte des éléments variables de salaire tels que les heures supplémentaires, les jours fériés et les dimanches travaillés.

Le montant de la prime sera mensualisé et variera en fonction de l'écart entre la rémunération des salariés sur les 12 derniers mois et le seuil de 23 822 € bruts annuels. AXESS propose trois tranches avec des pourcentages différents basés sur la rémunération :

- 90% de l'écart sur la tranche comprise entre 0 et 1000 €,
- 40% de l'écart sur la tranche comprise en 1000 € et 2000 €,
- 20% de l'écart sur la tranche comprise entre 2000 et 2855 €.

Plus le salaire brut est inférieur à ce seuil, plus la prime sera élevée. Par exemple, un salarié ayant un salaire annuel brut de 21 250 € soit 1770,82 € bruts mensuels recevra une prime mensuelle de 117,87 € bruts soit 1 414,40 € bruts annuels :

- Tranche 1 : 900 €
- Tranche 2 : 400 €
- Tranche 3 : 114,40 €

En résumé, plus le salaire du salarié est bas, plus la prime sera importante.

2. Seconde mesure : Prime de 1,3%

Cette mesure entre en application au 1er juillet 2023 au profit des salariés en poste à la date de versement de la mesure. Les salariés recevront une prime de revalorisation de 1,3% si leur rémunération annuelle brute est inférieure ou égale à 41 750 € (hors éléments variables ; Équivalent temps plein).

Cette prime sera versée mensuellement et s'ajoutera à la prime pour les bas salaires si les conditions de versement de ces deux primes sont remplies. Cette prime n'est pas à prendre en compte dans le comparatif avec le SMIC.

Cette mesure prendra fin lors de l'entrée en vigueur du système de classification et de rémunération de la future CCUE.

3. Revalorisation du travail de nuits, de dimanches et jours fériés.

En attendant la mise en place de la future CCUE, à compter du 1er janvier 2024, les salariés percevront une majoration de leurs primes ou indemnités pour travail effectué la nuit, les dimanches ou les jours fériés.

Sont ajoutées aux dispositions conventionnelles actuelles pour le secteur privé à but non lucratif des activités sanitaires, sociales et médico-sociales (CCN51, CCN66, et les accords CHRS) :

- Une indemnité forfaitaire de 11 € bruts pour 9 heures de travail de nuit.
Lorsque le temps de travail effectué la nuit est inférieur à la plage horaire indiquée (sous réserve pour la CCN51 d'atteindre au moins 5 heures entre 21h et 6h du matin), cette indemnité forfaitaire est versée au prorata du temps de travail effectué la nuit.
- Une indemnité forfaitaire de 4,63 € bruts pour 8 heures de travail les dimanches et jours fériés.
Lorsque le temps de travail effectué les dimanches et jours fériés est inférieur à la plage horaire indiquée, cette indemnité forfaitaire est versée au prorata du temps de travail effectué les dimanches et jours fériés.

Oh, quelle surprise ! Ces mesures insuffisantes ne compensent pas les contraintes liées au travail de nuit, de dimanche ou de jour férié. Mais bien sûr, pourquoi voudrions-nous que nos métiers soient plus attractifs pour les salariés ? Après tout, qui a besoin de personnel qualifié et motivé dans le secteur sanitaire, social et médico-social ?

Notre point de vue :

Il est regrettable de constater, une fois de plus, l'échec du dialogue social et du paritarisme dans la construction d'une future convention collective unique étendue qui concerne pourtant plusieurs centaines de milliers de professionnels.

La Fédération **CFTC Santé Sociaux** déplore l'opacité délibérée de cette recommandation salariale, qui semble avoir pour but de dissimuler l'absence de véritables avancées salariales, en particulier pour les bas salaires et les « Sacrifiés du Ségur ». Cependant, notre position sur les questions salariales est extrêmement pragmatique : « Nous prenons ce qu'il y a à prendre », tout en contestant et en proposant d'autres solutions.

La **CFTC** reste déterminée à obtenir des résultats concrets pour les salariés que nous représentons.

Notre positionnement est justifié par l'histoire. Nous avons souvent été signataires de mesures salariales que nous estimions insuffisantes, pour exemple, si nous n'avions pas signé certaines mesures salariales, la valeur du point de la CCN66 serait certainement encore à 3,76 €.

La Fédération **CFTC Santé Sociaux** a toujours pris ses responsabilités au service des salariés et demandera des contreparties aux employeurs et aux financeurs lors de la prochaine conférence salariale, celle-ci est prévue fin février. Nous vous tiendrons informés des suites de cette conférence salariale, en espérant être agréablement surpris, mais une fois de plus, notre pragmatisme nous appelle à la prudence.

VOTRE CONTACT LOCAL CFTC :