

Branche Associative Sanitaire, Sociale et Médico-sociale (BASS)

*les propositions de la CGT pour une convention
collective unique et étendue de haut niveau*

Fiche N°1 : Le système de classification-rémunération

Face au gel des salaires subi depuis plusieurs décennies par les salariés de la Branche Associative Sanitaire, Sociale et Médico-Sociale (BASS), la CGT propose un projet de Convention Collective Unique et Etendue (CCUE) de haut niveau.

Des négociations ont commencé officiellement en 2021 en vue de créer une convention collective unique et étendue.

UNIQUE

*en remplacement des multiples
conventions collectives et accords
nationaux existants aujourd'hui*

ETENDUE

*elle s'appliquerait à l'ensemble
des établissements de la branche.*

Cependant, jusqu'en juin 2024, la CGT a porté le principe du préalable du SÉGUR pour TOUS avant de commencer à négocier une CCUE.

Notre pugnacité a payé puisque les employeurs ont finalement accédé à cette exigence lors de l'accord du 4 juin 2024, même si nous allons devoir veiller à son application par tous les financeurs.

La CGT peut donc désormais s'engager dans la négociation d'une CCUE. Le calendrier de négociation prévisionnel détermine l'enchaînement des thématiques qui seront négociées jusqu'en 2026.



Il est évident que d'ici là, nous ne pourrons pas continuer à subir la baisse de notre pouvoir d'achat et que les négociations dans les conventions collectives existantes doivent reprendre !

Pour autant, la négociation qui s'ouvre offre une opportunité d'obtenir de réelles avancées pour les salarié-e-s de notre secteur. C'est pourquoi nous allons vous présenter dans une série de tracts les propositions de la CGT pour une CCUE de haut niveau. Depuis plusieurs décennies, nos salaires stagnent, entraînant une perte estimée à plus de 30 % de notre pouvoir d'achat, ce qui contribue à rendre de moins en moins attractif notre secteur et le fragilise. Cela se fait au détriment des personnes accompagnées. Les moyens mis à disposition ne sont tout simplement pas à la hauteur des besoins.

Nous refusons en bloc toute individualisation des salaires et tout critère "classant". Ces systèmes de classifications, proposés par les employeurs, ne peuvent amener qu'à :

- » un nivellement par le bas des salaires moyens
- » à la destruction des collectifs de travail
- » et à la mort de nos métiers encadrés par des certifications reconnues nationalement.

Nous portons au contraire un projet de classification-rémunération qui repose sur :

- » la reconnaissance de nos métiers,
- » la reconnaissance de nos qualifications, de notre ancienneté
- » la compensation des contraintes objectives liées à nos conditions de travail.

Loin d'être irréaliste, cette proposition se veut une réponse pragmatique aux enjeux d'attractivité, de sens du travail et de reconstruction des collectifs de travail, préalables indispensables à la reconstruction du lien social au cœur de tous nos métiers, quel que soit le type d'établissement ou de secteur de travail.

La BASS : Finalement c'est quoi ?

La Branche Associative Sanitaire Sociale et médico-sociale (BASS) regroupe plus d'un million de salariés. Aujourd'hui certains ont des droits collectifs dans le cadre d'une convention collective ou d'un accord national (CCNT 51, CCNT 66 + CHR, CCNT 65, CCNT des CLCC, Accord de la Croix-Rouge française, de l'association AIDES ou encore de l'association Médecins sans frontières, etc.) mais des centaines de milliers de salariés, principalement dans des petites structures, ne bénéficient pas d'une convention collective. En effet, aujourd'hui seuls les employeurs adhérents à un syndicat employeur (NEXEM, FEHAP, UNISS...) sont obligés d'appliquer la convention collective correspondante.

La CCNT 65, actuellement dans le périmètre au niveau des activités, est pourtant exclue de l'accord sur le champ d'application des accords BASS. Selon le ministère, ils seraient inclus à posteriori dans le champ sans laisser trop de doute sur l'absence de choix qui leur sera laissé...

Nous observons également que de grands groupes qui sont dans le périmètre des conventions existantes de notre champ professionnel associatif, appliquent d'autres conventions collectives dont les droits pour les salariés sont encore moins-disants, comme la CCNT de la Mutualité révisée, des centres sociaux culturels ou l'annexe SYNERPA faite pour les maisons de retraite des groupes lucratifs.

Mais l'extension, c'est quoi ?

Lorsqu'une convention collective s'organise, il est possible que les organisations syndicales et patronales demandent l'extension d'une convention ou d'un accord. Ainsi le ministère est compétent pour étendre l'accord le rendant ainsi obligatoirement applicable pour l'ensemble du secteur, adhérent à un syndicat patronal ou non. La BASS, depuis sa création en 1996, à vocation à ce que les accords négociés sur son périmètre soient étendus.

Une convention collective UNIQUE et ETENDUE s'appliquerait de façon obligatoire à TOUS les employeurs de la branche. Ainsi, un socle commun garantissant des droits minimum identiques pour tous les salariés du champ sanitaire, social et médico-social associatif serait une grande conquête sociale pour des centaines de milliers de salariés. C'est pourquoi il s'agit d'une revendication de longue date de la CGT.

Une convention collective, qu'est que c'est ?

Une convention collective est un texte qui offre aux salariés des garanties collectives sur de nombreux thèmes :

- Salaires et classifications
- Durée et organisation du temps de travail
- Égalité Professionnelle
- Santé et prévention au travail
- Protections sociales complémentaires
- Relations contractuelles
- Formation Professionnelle
- Travail de nuit et pratiques ou métiers atypiques
- Dialogue social et droit syndical
- Salariés en situation de handicap

Actuellement, c'est la thématique des classifications et des rémunérations qui est négociée avec les employeurs, voici les propositions de la CGT sur ce sujet (nous vous présenterons les propositions CGT sur les autres thématiques dans de futurs tracts).

LES BASES REVENDICATIVES DE LA CGT

- un salaire à l'embauche proportionnelle selon les 8 niveaux de qualification :

Niveau	Sans qualification	SMIC CGT = 2 000€
Niveau 3	CAP/BEP	1,2 SMIC CGT
Niveau 4	BAC	1,4 SMIC CGT
Niveau 5	BAC+2	1,6 SMIC CGT
Niveau 6	Licence	1,8 SMIC CGT
Niveau 7	Master	2 SMIC CGT
Niveau 8	Doctorat	2,3 SMIC CGT

- Le doublement, à minima, du salaire au cours de la carrière,
- Le Ségur pour tous, pérenne et venant s'ajouter aux salaires à l'embauche proportionnels revendiqués confédéralement,
- Le retour à l'échelle mobile des salaires (l'indexation automatique de tous les salaires sur le renchérissement du coût de la vie),
- Salaire à la qualification,
- Maintien de la reconnaissance de l'ancienneté,
- Respect des diplômes et des niveaux de qualifications afférent,
- Respect de l'égalité professionnelle,
- Maintien à minima du meilleur des garanties collectives existantes dans le champ de la BASS

LA CLASSIFICATION DES MÉTIERS

Face au patronat qui prône « l'employabilité » des salariés et leur intégration dans et par la culture entrepreneuriale et la rémunération au « mérite », la CGT reste attachée au triptyque « qualification-classification-salaire ».

Pour chaque métier existant au sein de la BASS, une fiche métier sera élaborée de façon paritaire. Elle comprendra :

- La définition du métier
- La ou les certifications exigées pour exercer ce métier (diplômes, titres...)
- Le niveau de qualification attribué à ce métier

► Une liste informative des emplois conventionnels existants dans les anciennes CCN et accords nationaux correspondant à ce métier

Chaque métier, défini nationalement au niveau de la branche, recouvre plusieurs emplois, qui sont eux définis par les employeurs.

Chaque emploi fait l'objet d'une fiche emploi. Cette fiche emploi précise le métier auquel est rattaché l'emploi. Elle précise les tâches particulières liées à cet emploi sans que celles-ci ne puissent être différentes de celles du métier concerné.

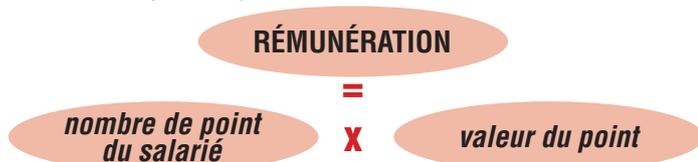
Pour résumer : l'emploi est défini par l'employeur et correspond à ses besoins.

Le métier est défini nationalement et est le repère à partir duquel le salaire est calculé.

CLASSIFICATION DU SALARIÉ À L'EMBAUCHE

À l'embauche, le salarié est classé en fonction de son métier et de son ancienneté.

Le classement du salarié consiste en l'attribution d'un nombre de points qui déterminera sa rémunération.



Nous avons construit notre proposition de système de classification rémunération avec une hypothèse d'un point à 20 € bruts.

Le salarié est titulaire de sa classification, ce qui veut dire que lorsqu'il change de poste ou d'entreprise, il garde le bénéfice de sa classification et de son ancienneté.

Chaque salarié entrant dans le champ conventionnel se voit attribuer 100 points

En début de carrière ou suite à une promotion professionnelle, le salarié se voit attribuer une majoration liée au niveau de qualification requis pour exercer le métier selon le tableau suivant :

	Majoration par rapport au niveau inférieur	Nombre de points en début de carrière	Salaire en début de carrière brut
Niveau 1 et 2 (sans qualification)		100 points	2 000 €
Niveau 3 (BEP/CAP)	+ 20 points	120 points	2 400 €
Niveau 4 (BAC)	+ 20 points	140 points	2 800 €
Niveau 5 (BAC+2)	+ 20 points	160 points	3 200 €
Niveau 6 (Licence)	+ 20 points	180 points	3 600 €
Niveau 7 (Master)	+ 20 points	200 points	4 000 €
Niveau 8 (Doctorat)	+ 30 points	230 points	4 600 €

Ancienneté

Chaque année, le salarié bénéficie d'une majoration de sa classification (donc de son nombre de points) de 2 %.

Cela permet de doubler le salaire sur l'ensemble de la carrière.

Afin de prendre en compte l'intégralité de l'expérience professionnelle du salarié, sa carrière est reconstituée lors de l'embauche comme s'il avait toujours exercé au sein de la CCUE.

Majoration « métiers du lien et du soin » :

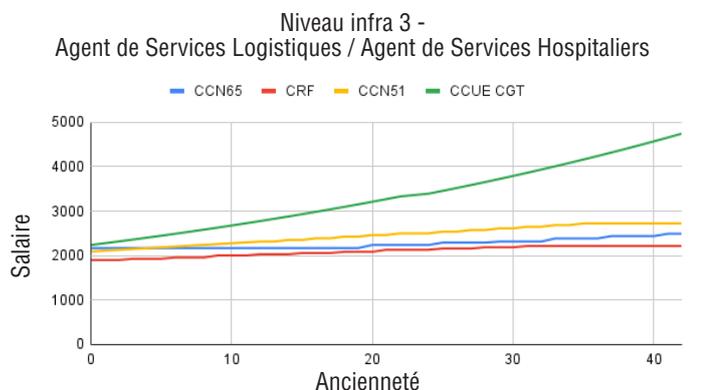
Chaque salarié se voit attribuer tous les mois une majoration « métiers du lien et du soin » de 12,15 points qui vient s'ajouter aux points acquis par l'ancienneté et la qualification. Cela correspond aux 243 € bruts du SÉGUR/LAFORCADE. Cette majoration augmentera en même temps que le point conventionnel.

LA RECONNAISSANCE DES CONTRAINTES SPÉCIFIQUES À NOTRE SECTEUR

Travail de nuit, le week-end, horaires atypiques, forte charge émotionnelle liée à l'accompagnement de publics en difficulté... autant de contraintes qui donnent lieu à des compensations sous forme de primes ou de jours de repos supplémentaire dans les conventions collectives actuelles. Nous revendiquons bien sûr au minimum le maintien du meilleur des garanties existantes. Nous vous présenterons dans un futur tract les propositions précises de la CGT à ce sujet.

EXEMPLES D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE AVEC LE SYSTÈME DE CLASSIFICATION PROPOSÉ PAR LA CGT :

NB : la revendication CCUE CGT peut sembler haute par rapport à ce qui existe aujourd'hui, mais il ne faut pas oublier que depuis l'an 2000, le SMIC, indexé sur l'inflation, a augmenté de 63 % pendant que les valeurs du point CCN51 et CCN 66 n'augmentaient que de 12 % !

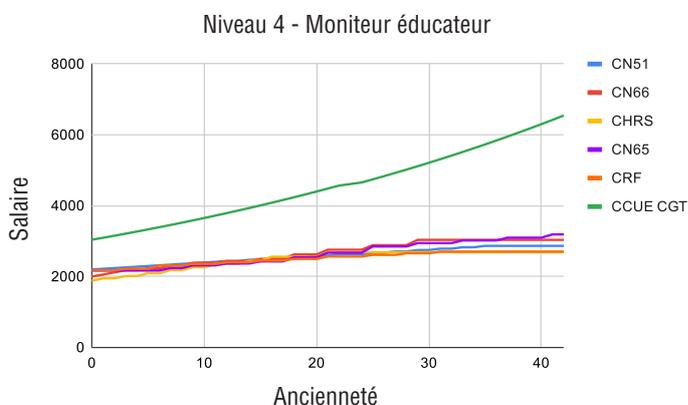


Sophie est agent de service dans un EPHAD CCN51. Après 20 ans de carrière, son salaire de base actuel est de 2 464 € mensuels bruts (sans prendre en compte les éventuelles indemnités de Week-end, etc.)

Dans le système de classification proposé par la CGT, elle toucherait 3 153 € mensuels bruts.

Karim est moniteur-éducateur depuis 10 ans en externat CCNT 66. Aujourd'hui, son salaire de base est de 2388 € bruts mensuels.

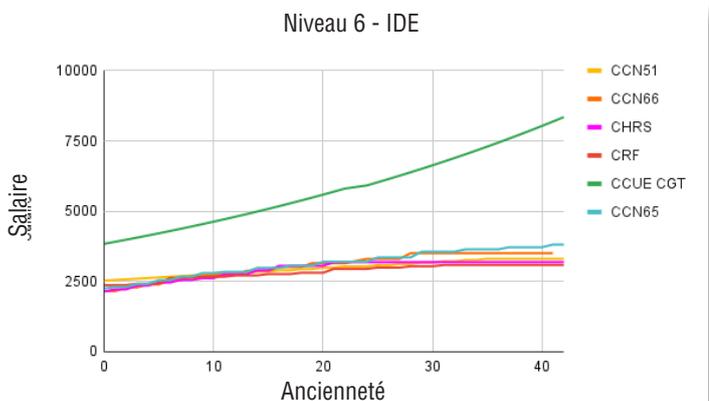
Dans le système de classification proposé par la CGT, il toucherait 4 400 € mensuels bruts.



Sabrina est Infirmière depuis 3 ans dans un établissement de la Croix-Rouge française.

Aujourd'hui, son salaire de base est de 2 373 € bruts mensuels.

Dans le système de classification proposé par la CGT, elle toucherait 3 985 € mensuels bruts.



Édouard est psychologue depuis 5 ans dans un CHRS. Aujourd'hui, son salaire de base est de 2 984 € bruts mensuels.

Dans le système de classification proposé par la CGT, il toucherait 4 656 € mensuels bruts.

