

**Accord du 4 juin 2024 définissant les modalités de la négociation
relative à la construction d'une Convention collective unique étendue (CCUE)
dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif
et aménageant à cette fin les dispositions de l'accord « CPPNI » n° 2019-02 du 29 octobre 2019**

Préambule.

Le mouvement de structuration du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif s'est engagé depuis plus de 20 ans notamment à travers l'évolution de l'offre qui implique entre autres l'évolution des pratiques, le décloisonnement des dispositifs d'accompagnement et qui place les personnes accompagnées ou soignées en position de définir elles-mêmes leur parcours au sein du système d'accompagnement ou de soins.

L'ensemble des employeurs et des salariés concernés a su contribuer à ces évolutions et a initié et porté nombre d'entre elles.

Toutefois, la coexistence de plusieurs accords de branche et de conventions collectives différentes au sein du secteur ne permet pas, compte tenu des chevauchements de champs conventionnels de couvrir à travers l'extension, l'ensemble des entreprises et salariés de la Branche et de répondre aux nombreux défis actuels et à venir dont ceux, essentiels, de l'attractivité des métiers dans tous les types d'activités.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont décidé d'engager une négociation pour construire une Convention collective unique étendue (CCUE).

La convention collective recouvre des activités relevant de différents financements publics. La mise en place de garanties collectives attractives doit s'assortir de l'engagement de chacun des financeurs par secteur d'activité à honorer des financements nécessaires à sa mise en œuvre

Pour les partenaires sociaux de la Branche, plusieurs enjeux marquent cette décision historique :

- La CCUE doit contribuer à l'affirmation du rôle essentiel que remplit le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif dans la construction d'une société plus inclusive, impliquée et solidaire, en particulier envers ses membres les plus fragiles.
- Mise au service de tous les acteurs concernés par l'action en faveur des personnes malades ou accompagnées, la CCUE doit être un outil favorisant l'adaptation continue de l'offre sanitaire, sociale et médico-sociale, la réponse aux besoins du secteur et la mobilité, notamment choisie, des professionnels au sein de l'ensemble du périmètre couvert par la BASS.
- Par son extension, la CCUE doit couvrir l'ensemble des salariés et entreprises du secteur, qu'elles soient ou non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, offrant ainsi des garanties conventionnelles identiques pour tous. Ce cadre social unique et obligatoire doit concourir à réguler la concurrence, conformément aux prérogatives données par les législateurs aux branches professionnelles.
- Dans un contexte de pénurie de professionnels, et au regard de l'utilité sociale du secteur, la CCUE doit assurer une attractivité pérenne par un haut niveau de garanties collectives.

D'un point de vue salarial, elle inscrit son dispositif de « Classification-Rémunération » dans une démarche de revalorisation générale des professionnels. ~~Elle est également destinée à répondre à la problématique des bas salaires ainsi qu'à la résolution de la situation des salarié.e.s n'ayant pas bénéficié des mesures de revalorisations « Ségur / Laforcade / Conférence des métiers ».~~

En outre, en cohérence avec la négociation d'une CCUE, les partenaires sociaux rappellent la nécessité d'une réelle égalité de traitement avec la fonction publique hospitalière.

Ce dispositif s'inscrit également conformément à la loi dans un objectif de **suppression** ~~réduction~~ des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

- Par sa structuration comme par son contenu, la CCUE doit permettre pour tous les salariés de faciliter :
 - La lisibilité de leurs droits.
 - L'accès à des parcours et évolutions professionnels au sein de la Branche.
 - L'adaptation et l'amélioration de leurs qualification, compétences et connaissances.
- ~~La CCUE doit permettre une prise en compte objective du travail réel et des spécificités de l'environnement professionnel.~~
- La CCUE doit garantir l'égalité de traitement pour l'ensemble des salariés de la Branche.
- Dans un secteur fortement féminisé, la CCUE doit garantir le respect de l'égalité professionnelle et concourir à l'objectif sociétal d'une amélioration générale des conditions de travail et d'emploi des femmes comparativement à celles des hommes.
- Enfin, la CCUE doit prendre en compte et rendre accessible à toutes et tous l'ensemble des éléments qui concourent à la santé et à l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie des salariés.

Le présent accord a pour objet de déterminer de manière temporaire, et pour la seule durée des négociations relatives à la CCUE, les modalités et les moyens spécifiques de la négociation de la CCUE, en aménageant à cette fin les dispositions de l'accord « CPPNI » n°2019-02 du 29 octobre 2019.

Article 1^{er} : Thématiques abordées dans le cadre de la négociation.

Il est rappelé que plusieurs accords sont d'ores et déjà applicables et étendus au niveau de la BASS : mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale, formation et développement des compétences, Pro A, temps partiel, travail de nuit, astreintes, reconduction de l'accord OETH relatif aux travailleurs en situation de handicap, Certains ont vocation à être intégrés à la convention collective ou à être renégociés.

Les négociations se déroulent autour des thèmes et des périodicités suivants ; plusieurs négociations thématiques pouvant avoir lieu de manière concomitante.

L'ensemble de ces grandes thématiques permettront de négocier les différentes garanties collectives visées à l'article L. 2261-22 du Code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent que le fait de négocier par ensemble de thématiques, tel que précisé ci-dessous, n'a pas pour conséquence, une fois achevée la négociation sur un ensemble de thématiques, d'entraîner l'application immédiate de cet ensemble de thématiques.

Il est rappelé qu'une CCUE constitue un tout indissociable. Dans cette perspective, il ne pourra y avoir à l'issue du processus de négociation qu'un unique texte constituant un ensemble dont les dispositions sont juridiquement liées entre elles. A ce titre, la mise en application d'un accord **transitoire intermédiaire** ne fait pas obstacle au fait qu'à l'issue du processus un unique texte soit soumis à signature intégrant les accords d'ores et déjà en vigueur, intermédiaire ou non, et constituant ainsi un équilibre d'ensemble. Les partenaires sociaux conviennent que cette démarche permettra, à l'issue des négociations de disposer d'une vision globale sur l'économie générale de la CCUE.

Les parties conviennent néanmoins de conclure **la négociation un accord** sur le 1^{er} ensemble de thématiques relatif à la classification et la rémunération et à la durée et temps de travail d'ici fin novembre 2024.

Les thématiques et périodes des négociations sont précisées ci-dessous.

Ensemble de thématiques		Périodes des négociations
1	- Classification-Rémunération - Durée et temps de travail	1 ^{er} et 2 ^{ème} semestre 2024
2	- Santé au travail : négociation issue des travaux et propositions du GTP « Prévention et conditions de travail ». Création d'un OPP de Branche dans le but de déterminer une politique ambitieuse de prévention des risques professionnels, de la pénibilité et d'amélioration des conditions de travail, - Protection sociale complémentaire : prévoyance et complémentaire santé	1^{er} et 2^{ème} semestre 2024 1 ^{er} semestre 2024 au 3 ^{ème} trimestre 2025
3	- Egalité professionnelle / Egalité de traitement / Lutte contre les discriminations	A partir du 2 ^{ème} semestre 2024 et de manière transversale pour l'ensemble des thématiques
4	- Dialogue social / Représentant du personnel / Droit syndical	2^{ème} semestre 2024 1 ^{er} semestre 2025
5	- Formation professionnelle et Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)	2 ^{ème} semestre 2024 2025
6	- Modes d'accompagnement spécifiques : assistants familiaux et accueillants familiaux	1 ^{er} semestre 2025, à l'issue de la finalisation du dispositif « Classification et Rémunération »
7	- Intéressement - Relation contractuelle (du recrutement à la rupture)	1^{er} et 2^{ème} semestre 2025
8	- Revoyure accords de branche	1 ^{er} semestre 2026

Etant entendu que :

- Les propositions des différentes parties à la négociation relatives à la thématique du dialogue social devront être transmises un mois avant la première date de négociation, en dérogation aux dispositions de l'article 3.2. Elles devront porter *a minima* sur l'ensemble des points suivants :
 - Les garanties accordées aux salariés participants à la négociation, étant entendu que sont concernées l'ensemble des instances paritaires.
 - Le financement du paritarisme.

- L'organisation du dialogue social tant au niveau national que local.
 - L'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés, le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.
 - Les comités sociaux et économiques et le financement des activités sociales et culturelles gérées par eux.
- Concernant la thématique relative à la santé au travail, l'ouverture des travaux a lieu au 1^{er} trimestre 2024 et s'est traduite par la mise en place d'un groupe de travail paritaire dont le calendrier et les objectifs ont été définis paritairement.

Pour les partenaires sociaux, la question de la santé au travail s'inscrit plus largement dans la mise en place d'une politique ambitieuse, efficiente et durable de prévention et d'amélioration de la Santé et de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, avec notamment la construction d'un organisme paritaire de prévention des risques professionnels.

A l'occasion de points d'étapes paritaires, les dates de début **et de fin** des négociations par thématiques ainsi convenus pourront faire l'objet d'aménagements en fonction des nécessités **conformément aux modalités de prise de décision dans l'accord « CPPNI » n°2019-02 du 29 octobre 2019.**

~~En dehors du 1^{er} ensemble de thématiques,~~ Concernant le calendrier prévisionnel établi, il **pourra faire l'objet d'aménagements** ~~ne pourra être cadencé ou enfermable~~, en ce sens que, dans la situation où les parties n'arriveraient pas à un accord sur un ensemble de thématiques, ce dernier sera révisé sans pouvoir permettre à l'une des parties d'opposer les échéances avancées dans cet accord.

Article 2 : Modalités et moyens de la négociation.

2.1 : Calendrier et format des réunions.

Afin de permettre une négociation constructive et ambitieuse, la CPPNI se réunira selon un calendrier défini paritairement. Ainsi, à compter de 2024, les séances de négociation se tiendront toutes les 3 semaines selon le calendrier convenu entre les partenaires sociaux.

Les réunions de négociations se tiennent, par principe, en présentiel, étant précisé qu'un format hybride avec une possibilité de se connecter en visioconférence sera également systématiquement possible. Le cas échéant, et compte tenu de la situation, sanitaire notamment, ces réunions pourront se tenir en totalité en visioconférence.

Conformément à l'article 2.3 de l'accord « CPPNI » n°2019-02 du 29 octobre 2019, les convocations sont adressées immédiatement après la fixation du calendrier des réunions de la commission.

Les réunions de négociation ont lieu dans le cadre des CPPNI telles que définies par l'accord « CPPNI » n°2019-02 du 29 octobre 2019 visant à installer une CPPNI et à mettre en place une association paritaire pour assurer le financement des instances paritaires du secteur, ou dans le cadre d'une Commission mixte paritaire (CMP).

Des points d'étape de négociations seront réalisés et formalisés régulièrement dans les PV.

Pour l'année 2024, au regard de l'étendue des travaux, les autres points de négociation ou décisions devant être abordés dans le cadre de la CPPNI feront l'objet **autant que faire se peut** de dates supplémentaires.

2.2 : Envoi des documents et établissement des PV.

Compte tenu de la périodicité des réunions de négociation, les documents et informations nécessaires à la négociation sont adressés préalablement aux réunions, y compris les présentations power-point, au moins 5 jours calendaires avant la date prévue pour la réunion de négociation.

Le procès-verbal prévu à l'article 2.3 de l'accord « CPPNI » n°2019-02 du 29 octobre 2019, intègre un relevé des décisions qui seront déclinées dans les textes négociés en CPPNI.

~~2.3 : Organisation des travaux~~

~~Des groupes de travail peuvent être mis en place en vue de préparer les négociations sur certains thèmes.~~

2.3 : Autorisations d'absences et financement des moyens de négociation de la CCUE.

Compte tenu de l'ampleur des travaux liés à la négociation d'une CCUE, il est convenu que chaque organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privée à but non lucratif, dispose, en sus des autorisations d'absence prévues à l'article 5.3 de l'accord « CPPNI » n°2019-02 du 29 octobre 2019, d'un forfait de 110 jours de temps de préparation supplémentaire attribué par année civile à compter du 1^{er} janvier 2024. Ces temps de préparation supplémentaire concernent les années 2024, 2025 et 2026.

L'Association Paritaire de Financement des Instances Paritaires (AFIP) éditera autant de « bons paritaires » valant autorisation d'absence que nécessaire par organisation syndicale. Ces bons paritaires seront exprimés en journées. Les bons non utilisés ne sont pas reportables sur l'année suivante.

Le salarié en poste dans un établissement faisant partie de la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de la CPPNI ou spécifiquement mandaté par son organisation syndicale pour participer à une réunion de préparation devra remettre au moins 5 jours à l'avance à son employeur un ou plusieurs « bons paritaires ».

Ce bon devra être retourné à l'AFIP par l'employeur pour remboursement du maintien de salaire du salarié mandaté dans les conditions définies par le règlement intérieur de l'AFIP.

Chaque organisation est libre de la répartition de ce temps entre les membres de sa délégation et les salariés qu'elle a mandatés, et de son utilisation sur l'année civile. Le nombre de salariés mandatés n'est pas limité aux nombres de personnes admises à siéger en CPPNI.

Il est rappelé que, conformément à l'article 5.2.2 de l'accord « CPPNI » n°2019-02 du 29 octobre 2019 que les représentants salariés et employeurs sont remboursés sur justificatifs et dans les limites fixées par le règlement intérieur aux titres suivants :

- Les temps d'instances.
- Les temps de préparation.
- Les temps de transport.
- Les frais de repas, transports et d'hébergement,
- Ainsi que les salaires des participants aux préparations et réunions paritaires.

Il est accordé, sous réserve de justificatifs, un financement de 30 000 € annuels et pendant trois ans (2024, 2025, 2026) par organisation syndicale de salariés et d'employeur représentative au niveau de la branche conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur. Ce financement permet l'expertise et la mesure libre et indépendante des propositions faites dans le cadre de la négociation CCUE, ainsi que la formation des mandatés des organisations représentatives dans la branche.

Article 3 : Renforcement de la visibilité de la Branche et de ses métiers.

Afin de favoriser et soutenir l'attractivité du secteur sanitaire, social et médico-social non lucratif, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de faire évoluer le site internet paritaire dont les objectifs sont les suivants :

- Promouvoir les activités, les métiers et les parcours professionnels de la Branche.
- Donner de la visibilité aux orientations et perspectives du secteur.
- Favoriser l'animation des DR CPNE à travers une partie intranet dédiée.

Dans cet objectif, un financement à hauteur de 100 000 € sur 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord est prévu dans le budget annuel de l'AFIP, en tenant compte du séquençage suivant :

- 25 000 € pour le financement d'un module destiné à promouvoir les travaux de la CPNE-FP.
- 75 000 € pour le financement de modules à destination des actions de la Branche, en vue de promouvoir l'attractivité des métiers du secteur. ~~Le financement de ce module est conditionné à la conclusion d'un accord relatif à la « Classification Rémunération »,~~ permettant à l'avenir de, afin notamment, de mettre en avant les parcours passerelles professionnelles.

~~Un cahier des charges paritaire sera arrêté sur la base des objectifs fixés ci-dessus par la CPPNI de la BASS sur proposition d'un document de cadrage élaboré au cours de 2 réunions d'un groupe de travail paritaire dédié.~~
Le cahier des charges de chaque module sera élaboré dans le cadre de la CPNE-FP et validé par la CPPNI.

Article 4 : Modification de l'objet du fonds du paritarisme.

L'article 5.2.2 de l'accord « CPPNI » n°2019-02 du 29 octobre 2019 est complété. Après la phrase « *ainsi que les salaires des participants aux préparations et réunions paritaires* » est ajoutée la phrase suivante : « *Les fonds collectés sont également destinés à des actions de soutien à la négociation ou au fonctionnement du paritarisme, de communication de la Branche et la formation des mandatés.* ».

Article 5 : Dispositions finales.

5.1 : Sécurisation juridique des dispositions négociées dans le cadre du présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article L2252-1 du Code du travail, il est expressément stipulé qu'il ne peut être dérogé de manière moins favorable à la totalité des dispositions du présent accord.

Il est rappelé qu'une convention collective unique constitue un tout indissociable. Dans cette perspective, il ne pourra y avoir à l'issue du processus de négociation qu'un unique texte constituant un ensemble dont les dispositions seront juridiquement liées entre elles.

Dans l'hypothèse où des thématiques de négociation prévues à l'article 1 nécessiteraient une mise en œuvre anticipée par accord transitoire, celui-ci s'appliquerait dans le cadre des dispositions de l'article L2252-1 du Code du travail et serait stipulé expressément qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable par un accord de branche de niveau inférieur.

~~Il est précisé que les thématiques de l'ensemble n° 1 feraient l'objet d'un accord transitoire avant fin novembre 2024. Dès lors, il se substituera aux dispositions des conventions collectives couvertes par le présent accord lorsque celles-ci seront moins favorables aux salariés. L'accord transitoire devra prévoir une date d'application au cours de l'année 2025.~~

Les dispositions du présent accord cessent de produire leurs effets à la date d'entrée en vigueur de la convention collective unique.

A l'issue du processus de négociation, les accords transitoires seront intégrés à la convention collective unique. Le texte de la convention collective unique intégrant les accords transitoires fera l'objet d'une mise à signature dans son ensemble et fera ensuite l'objet d'une demande d'extension.

5.2 : Entrée en vigueur, durée de l'accord et agrément.

Le présent accord est conclu à durée ~~indéterminée et prendra fin au terme de la négociation de la CCUE, à l'exception des dispositions de l'article 4 qui sont à durée indéterminée.~~

~~Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de mettre en place des mesures de revalorisations salariales dans une logique de convergence conventionnelle sans attendre la finalisation des travaux relatifs à la CCUE, compte tenu des enveloppes allouées pour ce faire en 2024 par les pouvoirs publics.~~

~~Par ailleurs, à cette fin,~~ un accord relatif à l'**extension du Ségur dans le cadre de** à la politique salariale en lien avec la négociation sur la CCUE fait l'objet d'une négociation distincte.

Ces deux accords sont néanmoins liés.

Les parties signataires conviennent de demander l'agrément ministériel du présent accord conformément à l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles et également de demander l'extension du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur sous réserve :

- 1 - de la validité de l'accord du 4 juin 2024 relatif à l'**extension du Ségur dans le cadre de** à la politique salariale en lien avec la négociation sur la CCUE dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.
- 2 - de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de cet accord seront appliqués dès sa signature de manière volontaire les dispositions prévues aux articles 2, 3 et 4 du présent accord.

5.3 : Application aux petites et moyennes entreprises.

Les mesures prévues dans le cadre de cet accord s'appliquent aux entreprises indépendamment de l'effectif de l'entreprise. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type.

5.4 : Dépôt et publicité.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 4 juin 2024.

Pour les organisations d'employeurs :

AXESS

Pour les organisations syndicales de salariés :

CFDT
Fédération Nationale des Syndicats
des Services de Santé et Services Sociaux

CGT
Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Force Ouvrière
Fédérations « Action Sociale » et « Santé Privée »

SUD Santé Sociaux

PROJET