

**Avenant n°1 du 26 septembre 2023 à l'accord n°2019-02 du 29 octobre 2019
visant à installer la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)
et à mettre en place une association paritaire
pour assurer le financement des instances paritaires du secteur**

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 ont su contribuer à ces évolutions et ont initié et porté nombre d'entre elles.

Toutefois, la coexistence de plusieurs accords de branche et de plusieurs 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 de la Branche des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privée à but non lucratif (BASS) 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 à honorer des financements nécessaires à sa mise en œuvre.

Ainsi, les pouvoirs publics ont indiqué être prêts à prendre des engagements de financement dès 2023 à la fois sur le coût global de la CCUE mais également sur une mesure bas salaires dès lors que les parties s'engagent avec détermination à accélérer les négociations.

Par cet avenant, les partenaires sociaux de la branche assurent leur engagement et leur sérieux dans la négociation d'une CCUE qui répondra notamment à la problématique des bas salaires et la généralisation des mesures de revalorisation « Ségur / Laforcade / Conférence des métiers » aux professionnels qui en sont actuellement exclus.

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en œuvre effective de cet accord est conditionnée à l'obtention de garanties de financement par secteur d'activité et par financeur.

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 ».

Ce dispositif s'inscrit également conformément à la loi dans un objectif de 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 avenant 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.

Ensemble de thématiques		Début des négociations
1	Classification-Rémunération Durée et temps de travail Egalité professionnelle Dialogue social / Représentant du personnel / Droit syndical	3 ^{ème} trimestre 2023
2	Santé au travail / Qualité de vie au travail Protection sociale complémentaire : prévoyance lourde et complémentaire santé	3 ^{ème} trimestre 2023
3	Formation professionnelle	3 ^{ème} trimestre 2024
4	Intéressement Relation contractuelle (du recrutement à la rupture) Modes d'accompagnement spécifiques : assistants familiaux et accueillants familiaux	1 ^{er} trimestre 2025
5	Revoiture accord de branche	2 ^{ème} trimestre 2025

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 5.2. 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 3^{ème} trimestre 2023 et se traduit par la mise en place d'un groupe de travail paritaire prévu à l'article 5.3 dont le calendrier et les objectifs sont 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 des négociations par thématiques ainsi convenus pourront faire l'objet d'aménagements en fonction des nécessités.

Concernant le calendrier prévisionnel établi, il 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 avenant.

Article 2 : Préalable à la négociation de la thématique « Classification-Rémunération ».

Le salaire minimum hiérarchique du premier niveau hiérarchique de la CCUE est de 23 822 € bruts annuels.

Lors de chaque augmentation du SMIC et au plus tard dans les 45 jours suivants, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation afin de mesurer l'impact de cette augmentation.

Article 3 : Dispositions spécifiques aux salariés non éligibles aux revalorisations salariales dites « Ségur »¹.

3.1 : Mise en place d'une garantie des revalorisations dites « Ségur ».

Les partenaires sociaux considèrent que la mise en place de la CCUE doit permettre de rétablir l'équité au sein du secteur. A cet effet, la mise en place du nouveau système de classification et de rémunération garantit une revalorisation salariale pour les salariés qui n'ont pas bénéficié des revalorisations dites « Ségur ».

Ainsi, pour l'ensemble des salariés actuellement non éligibles aux revalorisations salariales dites « Ségur », il est mis en place une garantie de revalorisation salariale annuelle de 2856 € bruts pour un ETP applicable au plus tard au moment de la mise en œuvre du nouveau système de classification et de rémunération.

Dans l'hypothèse où les financements seraient alloués de façon anticipée, c'est-à-dire avant le moment de la mise en œuvre du nouveau système de classification et de rémunération, des modalités spécifiques d'application de la garantie seront négociées afin de permettre la mise en œuvre de ladite mesure sans attendre l'entrée en application du nouveau système de classification et de rémunération.

3.2 : Modalités d'application de la garantie.

Pour procéder à la transposition, c'est-à-dire au passage des stipulations conventionnelles non étendues existantes vers le système de « Classification-Rémunération » de la CCUE, devront être pris en compte l'ensemble des éléments constituant la rémunération au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale versé par l'entreprise dans les douze mois précédant la date de mise en œuvre.

A l'exception des sommes versées :

- Au titre de la prise en charge des frais professionnels.

¹ Entendons par « Ségur » les revalorisations salariales de 238 € bruts mensuels ou plus pour un temps plein (quelles que soient leur dénomination : Ségur, Laforcade, Conférence des métiers, Ségur médical, etc.).

- Au titre du paiement des heures supplémentaires et complémentaires et leur majoration.
- Au titre des indemnités d'astreinte et contreparties salariales pour travail dimanche et jours fériés et pour le travail de nuit, primes ou majoration d'internat et primes pour contraintes conventionnelles particulières.

Le niveau de rémunération annuel brut ainsi obtenu sera comparé au niveau de rémunération annuel brut obtenu du fait de l'application du dispositif de classification et de rémunération de la CCUE aux salariés concernés.

Conscients de la situation d'urgence du secteur, les partenaires sociaux conviennent d'accélérer la négociation sur le dispositif de classification et de rémunération intégrant cette garantie de revalorisation pour les salariés non éligibles aux revalorisations dites « Ségur » en vue de conclure un accord collectif sur cette thématique d'ici la fin du 1^{er} semestre 2024.

Cette mesure ne peut en aucun cas se cumuler avec toute autre mesure ayant le même objet qui aurait pu être mise en place au sein des structures pour les salariés actuellement non éligibles aux revalorisations salariales dites « Ségur ».

Article 4 : Prime bas salaires.

Pour les salariés présents à compter de la date d'agrément du présent accord et dont la rémunération² est inférieure ou égale à 23 822 € bruts annuels (pour un temps plein), soit les rémunérations les plus modestes, une prime de transition se déclenche le 1^{er} jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté d'agrément du présent avenant.

Cette prime arrivera à extinction à la date de mise en œuvre du système de classification et de rémunération de la future CCUE.

Le montant de cette prime de transition est fonction de l'écart entre la rémunération des salariés sur les 12 derniers mois qui précèdent la date de déclenchement et le seuil de 23 822 € bruts annuels. Sur l'écart ainsi calculé :

- 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 2490 €.

Le montant de cette prime sera versé en 12 mensualités. Le montant sera proratisé en cas de départ ou d'arrivée du salarié au cours de l'année au sein de la structure.

Article 5 : Modalités et moyens de la négociation.

5.1 : 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 2023, les séances de négociation se tiendront toutes les 3 semaines selon le calendrier convenu entre les partenaires sociaux.

² C'est-à-dire les éléments constituant le salaire au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception des éléments listés supra à l'article 3.2 et de la prime de transition.

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 2023, au regard de l'étendue des travaux, les autres points de négociation ou décisions devant être abordées dans le cadre de la CPPNI feront l'objet de dates supplémentaires.

5.2 : 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.

5.3 : Organisation des travaux.

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

D'ores et déjà, il est mis en place un groupe de travail « Santé, protection sociale et qualité de vie au travail ». Ce groupe de travail se réunit dès le 3^{ème} trimestre 2023 autant que de besoin. Il transmet ses premiers éléments à la CPPNI en janvier 2024.

5.4 : 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 2023.

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 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 (2023, 2024, 2025) 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 6 : 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 avenant 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 », afin notamment de mettre en avant les 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.

Article 7 : 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 financer les actions de communication de la Branche et la formation des mandatés* ».

Article 8 : Dispositions finales.

8.1 : Entrée en vigueur, durée de l'avenant et agrément.

Le présent avenant est conclu à durée déterminée et prendra fin au terme des négociations relatives à la CCUE, hormis les dispositions de l'article 4 qui sont à durée indéterminée.

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

Le présent avenant entrera en vigueur sous réserve 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 avenant, il sera appliqué dès sa signature de manière volontaire les dispositions prévues aux articles 1^{er}, 5 et 6 du présent avenant.

8.2 : Application aux petites et moyennes entreprises.

Les garanties 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.

8.3 : Dépôt et publicité.

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

Fait à Paris, le 26 septembre 2023

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