

## Procès-Verbal de séance

### De la CMP BASSMS du 04 juin 2024

Les équipes syndicales pourront trouver ci-après le PV de cette séance de négociation de la CMP BASSMS du 04 juin 2024 qui a donné lieu à la conclusion d'un accord historique 183€ pour toutes et tous et d'un accord de méthode fixant les conditions de mise en place d'une CCUE. Une séance de négociation pour laquelle SUD a été force de proposition et a battu le fer à la hauteur des enjeux du secteur, encouragé par la mobilisation des militants et militantes présents ce jour-là. Le PV a été validé lors de la séance du 20 juin 2024 et y sont annexés :

- La déclaration liminaire de SUD
- La déclaration liminaire d'Axess.
- L'accord du 4 juin 2024 relatif à l'extension du Ségur dans le cadre de la politique salariale en lien avec la négociation sur la CCUE (*sortie de négociation, modifications apparentes*).
- L'accord du 4 juin 2024 définissant les modalités de la négociation relative à la construction d'une CCUE et aménageant à cette fin les dispositions de l'accord « CPPNI » n°2019-02 du 29 octobre 2019 (*sortie de négociation, modifications apparentes*).



**Procès-verbal  
de la Commission Mixte Paritaire  
du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif  
(BASSMS)**

**Réunion du 4 juin 2024**

*La réunion se déroule en format mixte (présentiel et en visio-conférence).*

**Sont présents :**

**Président :**

Benjamin REDT.

**Organisations syndicales représentatives :**

**CFDT :** [REDACTED] GIEUY, [REDACTED] LOISEL, [REDACTED] MANDIOUT, [REDACTED] VITEL.

**CGT :** [REDACTED] CHRISTOPHE GARNIER, [REDACTED] GROUDET, [REDACTED] MONFORT, [REDACTED] LOEINCE.

**FO :** [REDACTED] PERRINOU, [REDACTED] LEGRAND, [REDACTED] LEVY, [REDACTED] LOCHET

**SUD :** Patrick AYELA, Sylvère HENRIOT, Karine LE BRAS, Brahim OULD-AKLOUCHE.

**Axess :**

**SYNTESMAIS, [REDACTED] ANTONINI GASTERI, [REDACTED] BEROK, [REDACTED] LALON, [REDACTED] CANDELUER, [REDACTED] MARCHARD, [REDACTED] DAVID, [REDACTED] DE BABELCER, [REDACTED] BOUVERT, [REDACTED] ENOT, [REDACTED] COZEL, [REDACTED] FOARLAIN, [REDACTED] NIPIÈRE, [REDACTED] VACHON, [REDACTED] VILLEMINCK**

**ENVIRONNEMENT (C. [REDACTED]).**

La séance est ouverte à 9h45.

SUD fait lecture de la déclaration liminaire suivante (annexée au présent procès-verbal) : « Non à la prise en otage des exclu.e.s du SEGUR !

*Nous partions confiant.e.s de la CMP du 16 mai. Enfin, les partenaires sociaux semblaient tous s'accorder sur la mise en place des 238€ pour tous.*

*En termes de financement, la DGCS pérennise le financement SEGUR pour tous et toutes : ce qui permet de signer un accord à durée indéterminée.*

*L'échéance de juin ne concerterait que cette mesure, chacun.e s'accordant, comme proposé par la DGCS, sur le report de l'accord nuits et jours fériés au regard, notamment, des compléments chiffrés nécessaires aux OS pour faire des propositions.*

*Reste la question de l'engagement à négocier la CCUE : plusieurs OS ont largement fait savoir qu'elles seraient au rendez-vous dès lors que le préalable des 238€ pour tous serait résolu. C'est le cas pour SUD : oui, SUD est favorable à la négociation d'une Convention Collective Commune de Haut Niveau. Oui, SUD travaille sur la thématique classification / rémunération dans la perspective de son entrée en négociation. Oui, SUD s'impatiente de présenter son projet, son ambition pour le secteur à l'ensemble des partenaires sociaux.*

*Parallèlement, SUD a toujours défendu qu'une convention se négocie en totalité : il faut une vision de l'économie générale du texte d'une nouvelle Convention pour pouvoir se positionner. L'enjeu est fort : cette convention va engager le secteur pour plusieurs décennies. Cet enjeu nécessite un travail sérieux et d'envergure sur l'ensemble des thématiques.*

*Comment envisager sérieusement de conclure sur une thématique aussi vaste que Rémunération/classification/ durée et temps de travail dans un délai de 3 mois ? Sachant que le syndicat employeur et la CFDT, seules organisations à avoir entamé la négociation sur la classification, n'ont pas communiqué de projet quant à la durée du temps de travail ? Que le gouvernement n'a pas encore transmis ses projections budgétaires quant au financement de la future CCUE ? Entrer en négociations Oui, bâcler ces dernières, Non.*

*SUD comprend les 2 accords « miroirs » comme une prise d'otages. Une prise d'otage des salariés qui depuis deux ans sont méprisé.e.s et exclu.e.s. Une prise d'otages des organisations syndicales, sommées de choisir entre éthique et ambition politique et le rétablissement d'une injustice pour 112 000 salariés.*

*C'est un scandale.*

*Scandale dont seul Axess est aux manettes puisque les conditions posées dans l'accord vont bien au-delà des préconisations de l'état en plus d'être tout à fait discutable d'un point de vue juridique.*

*Aussi ce jour SUD vous propose de travailler sur la base de l'accord qu'elle a proposé lors de la dernière CMP. Oui à l'extension des 238 euros pour tous et toutes, conformément à l'ouverture en ce sens des pouvoirs publics. Oui à une entrée en négociation visant à une convergence des différentes conventions de notre secteur. Oui à des accords de transitions, ou des accords « d'étapes » pour travailler dès le dernier trimestre 2024 à une revalorisation générale des salaires, dans la perspective de la future convention. »*

Axess fait lecture de la déclaration liminaire suivante (annexée au présent procès-verbal) : « Cela fait désormais 2 ans que, dans le prolongement de l'accord Lafourcade et de la Conférence des métiers de 2022, nous sommes réunis à cette table pour doter le secteur d'une Convention collective unique étendue.

*Dès l'ouverture du « Sécur de la santé » en 2020, Axess n'a eu de cesse d'interpeller les pouvoirs publics pour que les revalorisations salariales dites « Sécur », initialement prévues au bénéfice du seul secteur sanitaire, s'appliquent aussi à l'ensemble des salariés du social et du médico-social de notre Branche.*

*Refusant de s'inscrire dans la dimension du « tout ou rien », notre confédération employeur a mené une action continue pour aller arracher, pas à pas et au bénéfice des organisations du secteur et de leurs salariés l'octroi du Sécur. Alors que les pouvoirs publics n'envisageaient initialement de prendre en compte que les seuls métiers en tension de notre secteur, ils ont successivement consenti à considérer d'abord les métiers de l'accompagnement du champ du handicap, puis l'ensemble de ces métiers pour le secteur dans son ensemble et désormais tous les salariés sans exception.*

*C'est ainsi qu'entre 2020 et aujourd'hui, cette politique des « petits pas » nous a permis d'obtenir progressivement un Sécur pérenne pour tous ce qui nous donne l'occasion de tourner définitivement cette page.*

*Le 16 mai dernier nous annoncions notre intention de poursuivre les discussions avec les financeurs afin de revenir sur l'écart qui demeurait quant au nombre de salariés encore en attente du « Sécur ». Cela a été fait et Axess, ayant enfin obtenu la garantie des financements nécessaires, vous a adressé il y a une semaine deux accords, liés juridiquement ; l'un visant l'attribution du « Sécur » aux salariés jusque-là exclus et ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ; l'autre posant l'ambition et l'engagement communs à négocier la future CCUE pour notre secteur.*

*A ce stade, il est essentiel de rappeler que seul le dialogue social permettra de soumettre ces textes à l'agrément de l'autorité publique.*

*La conclusion de ces deux accords va nous permettre de passer résolument à l'étape suivante de construction de la future CCUE dont les ambitions sont rappelées dans le préambule de l'accord d'engagement pour la CCUE.*

*Nous sommes à la croisée des chemins : il nous faut absolument franchir positivement l'étape de ce jour pour nous mettre pleinement en situation de négocier et de doter le secteur d'une convention collective commune à toutes et à tous. »*

La CGT regrette qu'Axess considère les accords proposés validés. Pour sa part, elle est dans l'optique d'une négociation afin de faire "sauter certains verrous" dans les textes pour aboutir à quelque chose d'acceptable. Elle entend donc encore faire bouger les lignes comme elle a pu le faire sur le Ségur ; pas que par le dialogue social mais aussi par le rapport de force.

Axess indique que les textes restent à discuter et que l'objectif de la séance du jour est bien de négocier.

B. REDT propose donc de dérouler l'ordre du jour.

## **1. Approbation du procès-verbal de la Commission mixte paritaire du 16 mai 2024.**

SUD demande des modifications sur ses 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> interventions et l'ajout d'un paragraphe lors du point 2 « Revalorisations salariales dans la perspective de la CCUE » de l'ordre du jour.

Sous réserve de ces modifications, le procès-verbal de la Commission mixte paritaire du 16 mai 2024 est approuvé.

## **2. Revalorisations salariales dans la perspective de la CCUE.**

SUD demande une suspension de séance.

*La séance est suspendue de 10h05 à 10h30.*

SUD réaffirme que les accords proposés par Axess présentent encore d'importants points de blocage, notamment la clause miroir qui lie les 2 textes et dont elle demande le retrait. De ce fait, elle souhaite que la négociation reparte de son projet présenté à la CMP du 16 mai 2024.

B. REDT propose qu'Axess présente ses accords tout en s'attachant à répondre aux propositions de SUD.

Axess rappelle s'être attachée tout au long de la négociation – et dans ses propositions – à reprendre certaines des demandes des organisations syndicales dans ses projets.

FO s'étonne qu'Axess parle de négociation. Elle considère en effet que les employeurs ont surtout refusé nombre de propositions des organisations syndicales.

Axess présente son projet d'accord relatif à la politique salariale en lien avec la négociation de la CCUE.

La CGT interrompt Axess en indiquant souhaiter que soit présenté le texte article par article afin que chaque organisation syndicale puisse réagir.

SUD revient sur le titre de l'accord. Elle estime que celui-ci porte uniquement sur l'extension du Ségur et non sur une réelle politique salariale ; d'autant plus que le Ségur n'est pas un élément de la rémunération mais une prime. Elle demande donc qu'il soit modifié en conséquence de la manière suivante : « *Accord relatif à l'extension du Ségur en lien avec la négociation de la CCUE ...* ».

La CGT s'associe à SUD.

Axess présente le préambule.

SUD demande la suppression de la phrase « *compte tenu des enveloppes allouées pour 2024 par les pouvoirs publics* » au 1<sup>er</sup> alinéa. Elle rappelle sur ce point les propos d'Axess lors de la précédente CMP sur la pérennité de l'enveloppe financière. Elle souhaite également la suppression du 5<sup>ème</sup> alinéa (« *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.* »). Elle estime en effet que cette mention ne concerne pas la négociation en cours et que dans le cadre des effets relatifs au contrat, l'accord ne peut pas imposer un engagement à un tiers. SUD part du principe que les financements sont acquis comme l'a rappelé Axess dans son préambule. Elle demande également la suppression du 7<sup>ème</sup> alinéa (« *Les partenaires sociaux conviennent que la mise en œuvre effective de cet accord est conditionnée à l'obtention de garanties de financements par secteur d'activité et par financeur.* ») au regard des garanties de financement qu'Axess dit avoir obtenu. A défaut de suppression, elle proposera un engagement spécifique dans l'article 2.2 en réponse à cette mention.

La CGT indiquant que l'extension du Ségur ne concerne pas que les bas salaires et que la problématique des rémunérations infra-SMIC dans les conventions collectives actuelles ne sont pas résolues par cet accord, il convient de retirer les termes « *qui répondra notamment à la problématique des bas salaires* » au 2<sup>ème</sup> alinéa du préambule. Comme SUD, elle demande la suppression du 7<sup>ème</sup> alinéa considérant que l'agrément de l'accord par le Ministère suffit à assurer le financement de la mesure Ségur. Si cet alinéa devait rester, elle souhaite *a minima* que « *par secteur d'activité et par financeur* » soit supprimé. Par ailleurs, concernant le 4<sup>ème</sup> alinéa et la référence à la mesure Guerini (revalorisation de 1,3%) dans la Fonction publique hospitalière (FPH), elle rappelle sa revendication de transposition dans le secteur et indique ne pas vouloir attendre la négociation sur le système de classification et de rémunération pour l'obtenir. Enfin, concernant la revalorisation du travail de nuit, des dimanches et des jours fériés qui a été retiré de cet accord, elle souhaite que la négociation s'ouvre dès la prochaine CMP. Elle demande que ce point soit ainsi inscrit à l'ordre du jour.

Axess présente l'article 1.1 sur le champ d'application de la mesure Ségur. Elle indique que la rédaction proposée permet de couvrir à la fois les salariés aujourd'hui exclus de la mesure par les textes en vigueur et les salariés qui en bénéficient mais dont les structures ne sont pas bénéficiaires des financements.

La CGT interroge Axess pour savoir si les enseignants sous contrat de droit privé financés par l'éducation nationale travaillant dans les Instituts médico-éducatifs (IME), les Centre médico-psycho-pédagogique (CMPP) et les Instituts thérapeutiques éducatifs et pédagogiques (ITEP) sont bien pris en compte par cet accord. De la même manière, elle souhaite s'assurer que les salariés des établissements dont le code d'activité 94.99Z renvoie aux « *Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire* » et les professionnels des cabinets médicaux et dentaires entrent bien dans le périmètre de la branche et sont couverts par cet accord. Enfin, elle questionne les employeurs sur le cas des salariés de la petite enfance dont l'activité est rattachée à un établissement du secteur appliquant l'une des conventions collectives ou accords du secteur.

SUD demande à Axess si la phrase « *... les salariés des structures visées par les textes ci-dessus qui ne seraient pas bénéficiaires des financements résultant desdits textes, bénéficient des dispositions du présent accord.* » (4<sup>ème</sup> alinéa) couvre bien les assistants familiaux.

FO s'inquiète de la liste proposée par Axess qui risque de conduire encore à des oubli de certains professionnels. C'est pourquoi elle rappelle avoir proposé une rédaction plus simple et plus claire avec une mesure Ségur qui se substitue à l'ensemble des mesures ayant le même objet définis dans les accords de branche et les recommandations patronales. Plus globalement, elle réitère que sa revendication est les « 183 € pour tous » sans contrepartie. Elle refuse donc la mention sur la conditionnalité des financements et celle sur la clause miroir.

Axess présente l'article 1.2 sur les modalités de la mesure Ségur. Tout en expliquant la pérennité de la mesure, elle estime nécessaire de maintenir une référence aux garanties de financement en l'absence à ce stade d'un engagement financier ferme sur 2025 et au-delà par les pouvoirs publics.

La CFDT s'étonne de cette mention relative au financement 2025 en expliquant n'avoir jamais signé de textes avec une telle clause suspensive. Elle souligne ainsi qu'une telle disposition n'a jamais été mentionnée dans les accords de revalorisation de la valeur du point. Par ailleurs, elle indique que le financement de l'extension du Ségur est pérenne puisqu'il s'inscrit dans le cadre des annonces de la Conférence salariale du 28 février 2024. Elle demande donc la suppression de la phrase « *Pour 2025 et au-delà, le versement de cette indemnité sera conditionné à l'obtention, avant la fin de l'année 2024, de la part des pouvoirs publics, des garanties de financement le permettant.* » (2<sup>ème</sup> alinéa). Elle s'étonne également que concernant le devenir du Ségur dans le futur système de classification et de rémunération, Axess présage du futur de la négociation et du choix qui sera fait par les partenaires sociaux. Elle propose donc que « *sera* » soit remplacé par « *a vocation à être* » au 7<sup>ème</sup> alinéa.

SUD demande de la même manière la suppression de la conditionnalité des financements expliquant que la DGCS lors du rendez-vous du 11 avril 2024 avec les partenaires sociaux a clairement indiqué que l'enveloppe financière était fléchée, y compris au-delà de 2024. A défaut de cette suppression, elle fera une 2<sup>nde</sup> proposition qui sera d'ajouter « *sous réserve du respect de l'article 2.2 du présent accord.* ». Elle rappelle également que la négociation est un processus avec une obligation de moyen et non de résultat. L'injonction de fin novembre 2024 sur le système de classification et de rémunération, en plus d'être intenable, ne peut être stipulée dans un accord en vue d'une négociation.

La CGT souhaite également la suppression du 2<sup>ème</sup> alinéa considérant que la clause de financement est déjà indiquée dans le préambule et est ainsi suffisante. Elle estime que l'écrire une 2<sup>ème</sup> fois est superfétatoire et est une provocation de la part des employeurs. Sur le dernier alinéa de l'article, elle demande également que soit employé le conditionnel sur le devenir du Ségur tout en soulignant être favorable à son intégration dans la rémunération. Elle refuse par ailleurs la mention à novembre 2024 déjà écrit dans l'accord sur la méthodologie de négociation de la CCUE.

La CFDT rejoint la CGT sur la suppression de la référence à novembre 2024.

Axess présente l'article 2 relatif aux dispositions finales de l'accord.

Concernant le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 2.1 (« *Le présent accord est conclu à durée déterminée et prendra fin au moment de la mise en œuvre du nouveau système de classification et de rémunération de la CCUE* »), SUD sollicite sa suppression et rappelle que s'agissant d'un accord relatif non pas à la politique salariale mais exclusivement à l'extension du Ségur, il a un objet différent du système de classification et de rémunération. De ce fait, pour SUD, la durée déterminée ne s'applique pas.

La CFDT et la CGT rejoignent SUD sur la durée indéterminée de l'accord.

Concernant l'agrément et l'extension mentionné à l'article 2.1, la CFDT s'étonne de la référence au champ de la petite enfance qui n'a plus lieu d'être et apporte de la confusion au regard du champ d'application de l'accord mentionné à l'article 1.1. Elle demande donc la suppression de la fin de la phrase « *... étant précisé que l'extension ne pourra concerner les structures d'accueil de jeunes enfants.* » (5<sup>ème</sup> alinéa).

SUD rejoint la CFDT sur cette demande.

La CGT, de la même manière, souhaite la suppression de cette partie de l'alinéa ; le champ d'application de l'accord étant pour elle clairement défini par l'avenant n°3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005 relatif au champ d'application des accords du secteur.

SUD souscrit à cette demande. Par ailleurs, à défaut de la suppression des mentions conditionnant le versement du Ségur au financement effectif, elle ajoutera le cas le cas échéant un article 2.2 intitulé « *Engagement de financement* » rédigé de la manière suivante : « *Les organisations employeurs s'engagent à formuler des demandes de financement dès la signature du présent accord. Elles s'engagent également à tenir informées dans un délai d'un mois suivant la demande de financement les organisations syndicales s'agissant de la demande formulée. Elles s'engagent à fournir aux organisations syndicales l'ensemble des informations demandées tant financières qu'administratives* ». SUD demandera également la mise en place d'une commission de suivi de l'accord en lien avec les différentes demandes de financement et leur suivi ; commission composée de manière paritaire. Par ailleurs, sur la clause miroir, elle indique que lier un accord à l'autre doit fonctionner dans les 2 sens. Elle ajoutera une mention en ce sens dans l'accord de méthode ; accord qui tombera de fait en cas de non-financement de l'extension du Ségur.

Sur la clause miroir, la CGT refuse la liaison de cet accord avec celui sur les modalités de négociation de la CCUE. Elle estime que cela pourrait être problématique pour bon nombre de ses camarades qui pourraient en faire un motif d'opposition.

FO s'oppose à la clause miroir estimant que le principe revient à ne faire qu'un seul accord. Elle fustige donc l'illusion des 2 accords proposés par Axess.

Axess propose de présenter le 2<sup>ème</sup> accord sur les modalités de la négociation relative à la construction d'une CCUE et de recueillir les observations des organisations syndicales. Elle indique qu'elle demandera ensuite une suspension de séance pour répondre aux différentes revendications formulées.

La CGT s'étonne qu'Axess ne réponde pas aux revendications des organisations syndicales sur le 1<sup>er</sup> accord. Elle interpelle alors les employeurs sur le mandat qu'ils peuvent avoir pour faire évoluer le texte. En effet, elle ne veut en effet pas revivre le scénario de décembre 2023 et janvier 2024 au cours duquel Axess après une suspension de séance revient sans proposer de modifications sur le texte de l'époque. Elle estime donc qu'en cas de positionnement identique et de mandat fermé et de la part des employeurs, il est inutile de parler du 2<sup>ème</sup> accord afin de ne pas perdre plus de temps.

SUD demande également une réponse d'Axess aux différentes remarques formulées.

Axess confirme être dans une séance de négociation. Elle explique avoir la capacité de répondre aux demandes des organisations syndicales et qu'elle reviendra bien avec des propositions d'amendements après une suspension de séance. Elle présente donc le préambule de l'accord sur les modalités de la négociation relative à la construction d'une CCUE.

La CGT demande la suppression du 11<sup>ème</sup> alinéa du préambule (« *La CCUE doit permettre une prise en compte objective du travail réel et des spécificités de l'environnement professionnel.* ») considérant que cet alinéa devient caduc et redondant avec l'accord sur la politique salariale qui en reprend les principes. Elle souhaite par ailleurs qu'il soit indiqué la suppression et non la réduction des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

La CFDT et SUD rejoignent la CGT sur cette dernière demande.

Axess présente le 1<sup>er</sup> article relatif aux thématiques abordées dans le cadre de la négociation.

SUD revient sur la notion d'accord intermédiaire indiqué au 5<sup>ème</sup> alinéa. Pour elle, un tel accord ne peut être figé et a vocation à évoluer au fur et à mesure de la négociation qui se déroulera au niveau de la CCUE. Cet accord, qu'il soit appelé « intermédiaire », « de transition » ou « d'étape », serait dans la perspective de répondre à l'urgence de la revalorisation salariale qui nécessite de ne pas attendre la fin de la négociation de la CCUE pour y répondre. Ainsi, en ce qui concerne le système de classification et de rémunération – si les partenaires sociaux parviennent à un accord intermédiaire – il doit pouvoir évoluer à la fin des négociations au regard de l'économie générale et globale de la CCUE. Par ailleurs, elle refuse l'injonction fixée par Axess de conclure un accord sur le système de classification et de rémunération en novembre 2024 comme indiqué au 6<sup>ème</sup> alinéa. Elle estime que cette clause est illicite en expliquant qu'un accord de méthode doit se limiter à des obligations de moyens et non à fixer des obligations de résultats. Une négociation loyale suppose en effet la mise en œuvre d'une obligation de moyens ; c'est ce qui est attendu de l'accord de méthode et non pas une injonction à conclure sur une thématique dans un délai aussi contraint et sans perspective quant à l'économie générale globale de la CCUE.

La CFDT souhaiterait que soit écrit « *accord transitoire* » plutôt que « *accord intermédiaire* » au 5<sup>ème</sup> alinéa. Elle tient à préciser qu'un tel terme ne fait obstacle à l'application de l'article L.2261-3 du Code du travail relatif à l'adhésion d'une organisation à un accord et aux règles de révision d'un texte. Sur le 6<sup>ème</sup> alinéa, elle propose de parler de « *conclusion de la négociation sur le 1<sup>er</sup> ensemble thématique* » au lieu de « *conclure un accord* » si cela pose un problème. Elle indique enfin qu'inscrire une date de fin n'est pas illégale en matière de négociation.

SUD exprime son désaccord avec la CFDT. Pour elle, on va au-delà d'une date de fin de négociation puisqu'on est sur une injonction à conclure un accord ; ce qui n'est pas l'objet d'un accord de méthode. Cela pose un problème juridique et il s'agit d'une clause abusive. Elle rappelle que sans arrêté ministériel de fusion, il ne peut y avoir d'obligation de négocier et de conclure à date.

FO s'inquiète des termes employés ; « *conclure* » à ce 6<sup>ème</sup> alinéa laissant ainsi penser l'obligation à aboutir et à signer un accord sur le système de classification et de rémunération.

La CGT interroge B. REDT sur la conséquence d'une telle écriture du 6<sup>ème</sup> alinéa et l'obligation ou non de signer un accord sur le système de classification et de rémunération.

B. REDT indique qu'il n'y a pas d'obligation à signer un accord sur le système de classification et de rémunération. Tout en indiquant que la rédaction actuelle ne remet pas en cause de la liberté syndicale de négocier, il serait en effet plus juste de parler de conclusion de la négociation.

Concernant le calendrier des négociations, la CGT estime qu'il est intenable en l'état avec l'objectif de négocier sur quasiment toutes les thématiques d'ici la fin de l'année 2024. Elle en veut pour preuve la nécessité de 4 années pour enfin aboutir à l'extension du Ségur en raison du manque d'écoute d'Axess sur les demandes des organisations syndicales. Elle demande par ailleurs la suppression de la négociation sur l'intéressement qui pour elle n'a pas lieu d'être pour un secteur qui se dit à but non lucratif ; même si elle reconnaît que c'est un thème de négociation obligatoire pour une branche.

La CFDT souligne également que le calendrier sera difficile à respecter avec un embouteillage sur la fin de l'année 2024. Elle propose que l'ensemble thématique 2 sur la santé au travail et la protection sociale complémentaire se prolonge ainsi jusqu'au 3<sup>ème</sup> trimestre 2025 en raison notamment des contraintes liées aux délais des appels d'offres et de changement d'assureur. Sur les thématiques 3 (égalité professionnelle, égalité de traitement, lutte contre les discriminations), 4 (dialogue social, représentant du personnel, droit syndical) et 5 (formation professionnelle et gestion des emplois et des parcours professionnels), elle demande à les reporter en 2025 (respectivement au 1<sup>er</sup> semestre pour 3 et 4 et 2<sup>ème</sup> semestre pour 5).

La CGT estime que le déverrouillage n'est pas suffisant au regard de ce qu'elle a dit précédemment. Concernant la négociation sur la formation professionnelle, elle explique nécessaire de modifier rapidement l'accord du 9 septembre 2020 à la suite du jugement du Conseil d'Etat qui a estimé que les dispositions de ce texte n'étaient pas suffisamment explicites pour empêcher la création d'une CPNE-FP dans un des champs d'activité du secteur. Par ailleurs, concernant la durée et le temps de travail, elle indique s'attacher à défendre les 32 heures pour répondre à la problématique des conditions de travail et au besoin d'attractivité du secteur.

SUD considère également que desserrer le calendrier est indispensable en rappelant être prête à entamer le processus de négociation sans s'enfermer dans des échéances imposées. Elle réitère son refus de l'injonction à aboutir d'ici novembre 2024 à un accord sur le système de classification et de rémunération. Elle demande à cet effet la suppression de « *En dehors du 1<sup>er</sup> ensemble de thématique* », au dernier alinéa. Elle entend la mise en place d'un calendrier pour acter d'une méthodologie sur les différentes thématiques mais rappelle qu'Axess et la CFDT, si elles sont au travail sur la classification, les rémunérations et sur tout ce qui concerne la durée et le temps de travail, aucun échange de travaux n'a été fait avec l'ensemble des organisations syndicales et que, pour sa part, la rémunération ne peut pas être traitée sans connaître les projets sur la durée et le temps de travail. De surcroît, la méconnaissance de l'enveloppe budgétaire dévolue à la CCUE permet d'abonder en ce sens ; les partenaires sociaux ayant au mieux connaissance à la fin de l'été de ces enveloppes budgétaires.

La CFDT rejoint la demande de SUD et propose dans le même ordre d'idées de rédiger l'avant dernier alinéa de la manière suivante : « *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.* »

Axess présente l'article 2 sur les modalités et les moyens de la négociation.

La CGT s'oppose à la possibilité de dates supplémentaires de CMP estimant suffisant une réunion toutes les 3 semaines (6<sup>ème</sup> alinéa de l'article 2.1 sur le calendrier et le format des réunions). Par ailleurs, elle indique que l'article 2.3 sur l'organisation des travaux au travers de la mise en place de groupes de travail n'a pas lieu d'être en indiquant que l'accord CPPNI du 29 octobre 2019 le prévoit déjà.

La CFDT estime que les thématiques de négociation sont des sujets lourds qui vont nécessiter beaucoup de temps et ne peuvent se traiter en 2 heures. Si elle peut accepter de voir traiter un autre point que la CCUE en CMP, elle estime que dans le cas de 4 ou 5 sujets une réunion supplémentaire sera nécessaire. Elle propose de maintenir le 6<sup>ème</sup> alinéa (article 2.1) tout en y ajoutant « *autant que faire se peut* ». Par ailleurs, elle n'est pas fermée à la suppression de l'article 2.3.

Axess présente l'article 3 sur le renforcement de la visibilité de la branche et de ses métiers et l'article 4 sur la modification de l'objet du fonds du paritarisme.

La CGT estime que les actions pour promouvoir l'attractivité des métiers du secteur doivent être concertées et validées par la CPNE et de la même manière pour le site internet. Elle indique ne pas vouloir voir se reproduire la campagne de communication de l'OPCO Santé sur les métiers de la branche décidée sans concertation paritaire et dont elle a demandé la suspension. Elle souhaite donc que le cahier des charges soit de la responsabilité de la CPNE-FP.

SUD, de la même manière, refuse que la promotion de l'attractivité des métiers du secteur soit conditionnée à un accord sur le système de classification et de rémunération. Elle rappelle que le secteur est à but non lucratif et aimerait que soit également pris en compte la sinistralité. Elle demeure par ailleurs interrogative sur ce que recouvre la notion de passerelles professionnelles.

Axess indique que le cahier des charges paritaire aura vocation à fixer les objectifs et les attendus des actions.

FO estime pour sa part que l'urgence devrait d'abord porter sur la manière de bien faire fonctionner les instances existantes que sont la CPNE et les DR CPNE avec la formation des mandatés et la participation des suppléants aux réunions.

Axess présente l'article 5 relatif aux dispositions finales avec notamment les modalités d'articulation entre l'accord de branche et les dispositions des conventions collectives actuelles et la clause miroir.

FO s'étonne que, concernant l'article 5.1 relatif à la sécurisation des dispositions négociées, la possibilité de ne pas déroger de manière moins favorable à un accord au niveau de la branche ne trouve pas sa réciproque pour les négociations dans chaque champ conventionnel actuel. Elle considère également qu'un tel accord conduit inexorablement à la mort des conventions collectives existantes et la fin des tables de négociation dans les champs conventionnels actuels et à terme d'une régression des garanties collectives.

La CFDT estime au contraire que ces dispositions permettent de clarifier les choses en permettant à un accord de branche de venir combler un manque ou d'améliorer ce qui existe dans les conventions collectives actuelles. Elle estime néanmoins que le 4<sup>ème</sup> alinéa n'est pas nécessaire puisque les principes édictés le sont déjà à l'article 1.

Sur le 4<sup>ème</sup> alinéa, SUD propose la rédaction suivante : « *Dans l'hypothèse où les thématiques de l'ensemble n°1 feraient l'objet d'un accord transitoire avant fin novembre 2024, et dans l'hypothèse de l'agrément de ce dernier, il se substituera aux dispositions des conventions collectives couvertes par le présent accord lorsque celles-ci seront moins favorables aux salariés.* »

La CGT s'inquiète que le texte de cet article 5.1 sous-entend une signature par bloc de thématique ; ce qu'elle répète refuser. Concernant le 4<sup>ème</sup> alinéa, elle refuse toute mention d'échéance notamment sur la date d'application de l'accord sur le système de classification et de rémunération qui laisse présager du résultat de la négociation. Elle demande donc la suppression de la phrase « *L'accord transitoire devra prévoir une date d'application au cours de l'année 2025.* » qui n'a donc pas lieu d'être et est superfétatoire. Elle souhaite enfin que soit ajouté une disposition qui indique que les négociations dans chaque champ conventionnel actuels se poursuivent en parallèle des négociations dans la branche en soulignant que la négociation de la CCUE va prendre beaucoup de temps.

Concernant l'article 5.2, SUD revient sur les termes employés suivants « *A cette fin, un accord de politique salariale fait l'objet d'une négociation distincte.* ». Elle considère cet alinéa problématique car l'accord sur l'extension du Ségur ne fait pas une politique salariale. Elle attend donc rapidement une véritable négociation sur la politique salariale dans la branche avec notamment la résolution des rémunérations infra-SMIC. Enfin, concernant la clause miroir, elle rappelle la nécessité que chaque accord engage l'autre et qu'il ne s'agit pas uniquement de conditionner celui sur l'extension du Ségur à la négociation d'une CCUE. Aussi, au regard de cette nécessaire réciprocité, elle souhaite ajouter la clause suivante dans l'accord de méthode : « *Le présent accord entrera en vigueur sous réserve de : (1) la validité de l'accord du 4 juin 2024 relatif à l'extension du Ségur en lien avec la négociation sur la CCUE dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, (2) son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, (3) la mise en place d'une commission de suivi paritaire sur l'application et le financement de l'accord du 4 juin 2024 relatif à l'extension du Ségur en lien avec la négociation sur la CCUE dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, (4) l'obtention de garanties de financements par secteur d'activité et par financeur de l'accord du 4 juin 2024 relatif à l'extension du Ségur en lien avec la négociation sur la CCUE dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif et (5) la mise en œuvre effective de l'extension du Ségur et son maintien jusqu'à parfaite dénonciation de l'accord du 4 juin 2024 relatif 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.* »

Afin de répondre aux organisations syndicales, Axess demande une suspension de séance.

*La séance est suspendue de 12h40 à 14h45.*

Axess indique avoir étudié les revendications et les remarques des organisations syndicales. Elle présente les évolutions sur l'accord de politique salariale. Elle confirme par ailleurs que l'article 1 permet bien de couvrir toutes les structures et les professionnels qui ne sont pas bénéficiaires aujourd'hui du Ségur ; c'est le cas des enseignants sous contrat de droit privé financés par l'éducation nationale travaillant dans les IME, les CMPP et les ITEP, les salariés des établissements dont le code d'activité 94.99Z renvoyant aux « Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire », les professionnels des cabinets médicaux et dentaires et les assistants familiaux.

La CGT demande que cette liste exhaustive soit portée au procès-verbal de cette CMP à des fins d'arguments pour une CPPNI d'interprétation si cela le nécessite dans le futur.

SUD regrette que la conditionnalité aux financements soit maintenue dans le préambule. Elle interroge B. REDT sur la portée juridique de cette mention dans le préambule.

B. REDT indique qu'il s'agit, concernant le préambule, d'une validité juridique relative.

*Le texte avec les modifications effectuées en séance sur l'accord relatif à la politique salariale en lien avec la négociation sur la CCUE est annexé au présent procès-verbal (version sortie de négociation, modifications apparentes).*

Axess présente les modifications apportées sur l'accord définissant les modalités de la négociation relative à la CCUE.

La CFDT redemande la suppression de la référence à la date d'application de l'accord à négocier sur le système de classification et de rémunération au 5<sup>ème</sup> alinéa de l'article 5.1.

La CGT revient sur le préambule et la notion de travail réel mentionné au 16<sup>ème</sup> alinéa. Elle demande ce qu'Axess y met derrière : la validation du glissement de tâches ? la décorrélation avec le diplôme ? la référence aux faisant-fonctions ? Elle souhaite que la rédaction soit revue au regard de la réponse des employeurs.

Axess indique que ce qu'il y a dans le préambule n'obérit pas ce qui sera négocié. Elle rappelle néanmoins être attachée à la fiche de poste et au niveau de qualification comme élément d'entrée du système de classification.

FO souligne son profond désaccord avec Axess qui veut rémunérer l'emploi et non la qualification et vise le paiement à la tâche. Elle refuse cette vision qu'elle considère comme une régression sociale et qu'elle refuse.

SUD interroge Axess sur l'enjeu de maintenir cette phrase.

Axess décide de retirer cet alinéa du préambule.

Sur le calendrier, la CGT souhaite que la thématique de négociation sur l'égalité professionnelle et l'égalité de traitement soit en amont de l'ensemble des autres thématiques.

Pour SUD, il s'agit en effet d'une thématique transversale à tous les thèmes de la négociation.

Axess propose de préciser le calendrier sur cette thématique de la manière suivante : « *A partir du 2<sup>ème</sup> semestre 2024 et de manière transversale pour l'ensemble des thématiques* ».

SUD questionne les employeurs sur leur obstination à s'enfermer dans le calendrier de novembre 2024 pour la négociation sur le système de classification et de rémunération. Elle demande à étendre la négociation sur 2025 comme le stipule le courrier de la DGCS du 13 mai 2024.

Axess explique que le communiqué du Ministère du 29 février 2024 fixe à novembre 2024 la conclusion d'un accord sur cette thématique afin de s'inscrire dans le calendrier budgétaire de 2025. Elle rassure en indiquant possible de prolonger jusque fin 2024 ou début 2025 la négociation avec quelques séances supplémentaires pour aboutir.

B. REDT précise nécessaire de prendre en compte les temps d'agrément et d'extension de l'accord.

SUD souligne avoir bien conscience des échéances budgétaires. Elle estime néanmoins avoir compris de la DGCS la possibilité d'une plus grande souplesse sur le calendrier et pas de manière aussi rigide que les employeurs pensent l'avoir entendu. Elle alerte également sur la capacité de mise en œuvre d'un nouveau système de classification et de rémunération en 2025 dans les établissements avec le temps nécessaire pour la transposition.

FO indique qu'aucune branche n'a négocié en si peu de temps un nouveau système de classification et de rémunération. Elle interpelle par ailleurs Axess pour savoir ce qu'il se passera dans l'hypothèse où il n'y aurait pas d'accord sur le système de classification et de rémunération.

Axess rappelle être en négociation depuis déjà 2 ans sur le système de classification et de rémunération. Elle précise que l'accord sur les modalités de négociation de la CCUE n'a pas vocation à prévoir les conséquences d'un échec de la négociation.

*Le texte avec les modifications effectuées en séance sur l'accord définissant les modalités de la négociation relative à la construction d'une CCUE et aménageant à cette fin les dispositions de l'accord « CPPNI » n°2019-02 du 29 octobre 2019 est annexé au présent procès-verbal (version sortie de négociation, modifications apparentes).*

Axess propose de mettre à la signature les 2 accords jusqu'au mardi 18 juin à 18h00.

SUD se félicite d'une vraie séance de négociation avec une prise en compte des revendications.

FO, SUD et la CGT indiquent quitter la table des négociations n'ayant pas mandat pour négocier sur la CCUE sans que le préalable des « 183 € pour tous » soit résolu.

*FO, SUD et la CGT quittent la séance à 15h45.*

### **3. Négociation CCUE (Classification et rémunération).**

Axess interroge la CFDT quant à ses observations à la suite de sa présentation de l'évolution de son projet lors de la dernière CMP.

La CFDT souligne concernant le système de classification la difficulté pour les professionnels de réaliser la pesée de leur emploi au regard de définitions pas suffisamment discriminante d'un niveau à l'autre et pouvant pour certaines d'entre elles être trop conceptuelles dans leur formulation ; cela conduisant à des positionnements différents pour un même emploi.

Axess demeure prenante des propositions de réécriture permettant de mieux segmenter les positionnements dans les classes.

La CFDT propose notamment l'emploi du « je » ou de « mon emploi » permettant ainsi au salarié de mieux identifier son activité et éviter ainsi toute interprétation. Elle soumet également l'idée que les propositions de définition d'Axess soit scindée en des phrases plus courtes et plus claires.

Axess souhaite éviter l'emploi du « je » en raison du degré d'ajustement dans le système de rémunération qui dans ce cas-là prend en compte la maîtrise de l'emploi par le salarié. Par ailleurs, elle rappelle que l'emploi existe avant sa tenue par le salarié. Elle considère ainsi que son système est équilibré et permet de prendre en compte au plus près les réalités de terrain et éviter les dérives.

La CFDT revient sur la proposition d'Axess concernant la grille de rémunération. Elle souligne qu'en comparaison avec celle pratiquée par les Centres de lutte contre le cancer (CLCC), les rémunérations minimales annuelles garanties (RMAG) proposées par classe sont déjà inférieures. Elle cite les exemples de la RMAG d'entrée à 24207 € dans les CLCC versus 24060 € proposé pour la CCUE et de la dernière classe à 73596 € dans les CLCC versus 51075 € dans le projet d'Axess, soit plus de 20000 € annuels d'écart. Elle précise que seule la RMAG de la classe C proposée pour la CCUE (24540 €) est légèrement supérieur à ce qui peut être l'équivalent dans les CLCC (24441 €). Elle estime donc que le projet d'Axess est très loin de ce qui peut être acceptable en termes de niveaux de rémunération. Elle explique que cela vaut également pour les déroulés de carrière, notamment au-delà de la classe G sans automatité certaine. Enfin, elle demeure interrogative sur la volonté d'Axess de régler la revalorisation des rémunérations par la seule négociation annuelle des RMAG. Elle souhaite pour sa part un système plus automatique – alliant RMAG et automatité – assurant une réelle progression de carrière.

### **4. Questions diverses.**

Il n'y a pas de questions diverses.

*La séance est levée à 16h50.*

\*\*\* \*\*\*

### **Ordre du jour de la CMP du 20 juin 2024**

1. Approbation du PV de la Commission mixte paritaire du 4 juin 2024.
2. Politique salariale, revalorisation du travail de nuit, des dimanches et des jours fériés.
3. Négociation CCUE (Classification et rémunération).
4. Retour sur le Groupe de travail paritaire « Prévention et conditions de travail ».
5. Questions diverses.

Annexes :

- Déclaration liminaire de SUD
- Déclaration liminaire d'Axess.
- Point 2 :
  - Accord du 4 juin 2024 relatif à l'extension du Ségur dans le cadre de la politique salariale en lien avec la négociation sur la CCUE (*sortie de négociation, modifications apparentes*).
  - Accord du 4 juin 2024 définissant les modalités de la négociation relative à la construction d'une CCUE et aménageant à cette fin les dispositions de l'accord « CPPNI » n°2019-02 du 29 octobre 2019 (*sortie de négociation, modifications apparentes*).

## DÉCLARATION LIMINAIRE SUD SANTÉ SOCIAUX CMP BASS-MS DU 04 JUIN 2024.

### NON À LA PRISE EN OTAGE DES EXCLU.E.S DU SEGUR !

Nous partions confiant.e.s de la CMP du 16 mai. Enfin, les partenaires sociaux semblaient tous s'accorder sur la mise en place des 238€ pour tous.

En termes de financement, la DGCS pérennise le financement SEGUR pour tous et toutes : ce qui permet de signer un accord à durée indéterminée.

L'échéance de juin ne concernerait que cette mesure, chacun.e s'accordant, comme proposé par la DGCS, sur le report de l'accord nuits et jours fériés au regard, notamment, des compléments chiffrés nécessaires aux OS pour faire des propositions.

Reste la question de l'engagement à négocier la CCUE : plusieurs OS ont largement fait savoir qu'elles seraient au rendez-vous dès lors que le préalable des 238€ pour tous serait résolu. C'est le cas pour SUD : oui, SUD est favorable à la négociation d'une Convention Collective Commune de Haut Niveau. Oui, SUD travaille sur la thématique classification/rémunération dans la perspective de son entrée en négociation. Oui, SUD s'impatiente de présenter son projet, son ambition pour le secteur à l'ensemble des partenaires sociaux. Parallèlement, SUD a toujours défendu qu'une convention se négocie en totalité : il faut une vision de l'économie générale du texte d'une nouvelle Convention pour pouvoir se positionner. L'enjeu est fort : cette convention va engager le secteur pour plusieurs décennies. Cet enjeu nécessite un travail sérieux et d'envergure sur l'ensemble des thématiques.

Comment envisager sérieusement de conclure sur une thématique aussi vaste que Rémunération/classification/ durée et temps de travail dans un délai de 3 mois ? Sachant que le syndicat employeur et la CFDT, seules organisations à avoir entamé la négociation sur la classification, n'ont pas communiqué de projet quant à la durée du temps de travail ? Que le gouvernement n'a pas encore transmis ses projections budgétaires quant au financement de la future CCUE ? Entrer en négociations Oui, bâcler ces dernières, Non. SUD comprend les 2 accords « miroirs » comme une prise d'otages. Une prise d'otage des salarié.e.s qui depuis deux ans sont méprisé.e.s et exclu.e.s. Une prise d'otages des organisations syndicales, sommées de choisir entre éthique et ambition politique et le rétablissement d'une injustice pour 112 000 salarié.es.

C'est un scandale.

Scandale dont seul Axess est aux manettes puisque les conditions posées dans l'accord vont bien au-delà des préconisations de l'état en plus d'être tout à fait discutable d'un point de vue juridique.

Aussi ce jour SUD vous propose de travailler sur la base de l'accord qu'elle a proposé lors de la dernière CMP. Oui à l'extension des 238 euros pour tous et toutes, conformément à l'ouverture en ce sens des pouvoirs publics. Oui à une entrée en négociation visant à une convergence des différentes conventions de notre secteur. Oui à des accords de transitions, ou des accords « d'étapes » pour travailler dès le dernier trimestre 2024 à une revalorisation générale des salaires, dans la perspective de la future convention.

A Paris le 04 juin 2024



## **PROPOS LIMINAIRE COMMISSION MIXTE PARITAIRE DU 4 JUIN 2024**

Cela fait désormais 2 ans que, dans le prolongement de l'accord Laforcade et de la Conférence des métiers de 2022, nous sommes réunis à cette table pour doter le secteur d'une Convention collective unique étendue.

Dès l'ouverture du « Ségur de la santé » en 2020, Axess n'a eu de cesse d'interpeller les pouvoirs publics pour que les revalorisations salariales dites « Ségur », initialement prévues au bénéfice du seul secteur sanitaire, s'appliquent aussi à l'ensemble des salariés du social et du médico-social de notre Branche.

Refusant de s'inscrire dans la dimension du « tout ou rien », notre confédération employeur a mené une action continue pour aller arracher, pas à pas et au bénéfice des organisations du secteur et de leurs salariés l'octroi du Ségur. Alors que les pouvoirs publics n'envisageaient initialement de prendre en compte que les seuls métiers en tension de notre secteur, ils ont successivement consenti à considérer d'abord les métiers de l'accompagnement du champ du handicap, puis l'ensemble de ces métiers pour le secteur dans son ensemble et désormais tous les salariés sans exception.

C'est ainsi qu'entre 2020 et aujourd'hui, cette politique des « petits pas » nous a permis d'obtenir progressivement un Ségur pérenne pour tous ce qui nous donne l'occasion de tourner définitivement cette page.

Le 16 mai dernier nous annoncions notre intention de poursuivre les discussions avec les financeurs afin de revenir sur l'écart qui demeurait quant au nombre de salariés encore en attente du « Ségur ». Cela a été fait et Axess, ayant enfin obtenu la garantie des financements nécessaires, vous a adressé il y a une semaine deux accords, liés juridiquement ; l'un visant l'attribution du « Ségur » aux salariés jusque-là exclus et ce à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ; l'autre posant l'ambition et l'engagement communs à négocier la future CCUE pour notre secteur.

A ce stade, il est essentiel de rappeler que seul le dialogue social permettra de soumettre ces textes à l'agrément de l'autorité publique.

La conclusion de ces deux accords va nous permettre de passer résolument à l'étape suivante de construction de la future CCUE dont les ambitions sont rappelées dans le préambule de l'accord d'engagement pour la CCUE.

Nous sommes à la croisée des chemins : il nous faut absolument franchir positivement l'étape de ce jour pour nous mettre pleinement en situation de négocier et de doter le secteur d'une convention collective commune à toutes et à tous.

**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**

**Préambule.**

Les partenaires sociaux de la Branche des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privée à but non lucratif (BASS) ont souhaité mettre en place des mesures de revalorisations salariales dans une logique de convergence conventionnelle sans attendre la finalisation des travaux relatifs à la Convention collective unique étendue (CCUE), ~~compte tenu des enveloppes allouées pour ce faire en 2024 par les pouvoirs publics.~~

Par cet accord, 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 / Lafocade / Conférence des métiers » aux professionnels qui en sont actuellement exclus.

La conclusion de cet accord implique l'accompagnement, notamment financier, des pouvoirs publics, via des financements dédiés, permettant de répondre à la construction d'une CCUE pour le secteur.

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, devant permettre l'obtention des moyens à même de négocier l'extension de la mesure Guerini de 1,3% aux secteurs d'activités non concernés à ce jour.

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 se sont engagés en 2024 à allouer une enveloppe pour des mesures salariales à négocier avant la fin du mois de juin 2024, à hauteur de 300 millions d'euros, pour la part financée PA/PH sur le périmètre soumis à l'agrément, 600 millions d'euros tous financeurs confondus, tenant compte notamment de la situation des oubliés du Ségur. Ils se sont également engagés en 2024 à allouer une enveloppe pour la valorisation des sujections de nuit, des dimanches et jours fériés, à hauteur de 80 millions d'euros, pour la part financée PA/PH sur le périmètre soumis à l'agrément, 145 millions d'euros tous financeurs confondus.~~

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

**Article 1 : Mesure Ségur.**

**1.1 : Champ d'application de la mesure.**

Cette mesure est applicable dans le champ dévolu au secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif défini par l'avenant n°3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005.

Par exception, elle ne s'applique pas aux salariés des structures qui en bénéficient en application de :

- La Décision unilatérale FEHAP du 26 octobre 2020 relative à l'attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnels des établissements de santé dans le cadre du Ségur de la Santé.
- La Décision unilatérale FEHAP du 26 octobre 2020 relative à l'attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnels des EHPAD dans le cadre du Ségur de la Santé.
- La Recommandation patronale Nexem du 30 novembre 2020 relative à la mise en place d'une indemnité mensuelle « Ségur » pour les personnels des EHPAD et des établissements de santé.
- La Recommandation patronale Axess du 21 décembre 2021 relative à la mise en place du complément de rémunération aux personnels soignants des structures pour personnes handicapées, des structures assurant l'accueil et l'accompagnement des personnes en difficultés spécifiques, des services de soins à domicile, des résidences autonomie, des accueils de jour sans hébergement et des dispositifs expérimentaux prévu par l'accord de méthode du 28 mai 2021 dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.
- L'Accord BASS du 2 mai 2022 relatif à la mise en place du complément de rémunération aux personnels socio-éducatifs suite à la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social du 18 février.

Néanmoins, les salariés des structures visées par les textes ci-dessus qui ne seraient pas bénéficiaires des financements résultant desdits textes, bénéficient des dispositions du présent accord.

Cette mesure n'est pas applicable aux salariés visés par les textes ci-dessous :

- L'avenant CCN 51 n°2021-05 du 15 juillet 2021 relatif à l'attribution d'une prime aux médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes.
- La Recommandation patronale AXESS du 27 juin 2022 relative à la revalorisation des médecins coordonnateurs.trices en EHPAD et des médecins salariés des établissements et services sociaux et médico-sociaux dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

De même, la mesure mise en place par le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec toutes mesures ayant le même objet qui auraient pu être mises en place au sein des structures, quelles que soient leur dénomination (« Ségur », « Laforcade », « Conférence des métiers », etc.) ou leur forme juridique.

## 1.2 : Modalités de la mesure Ségur.

Les salariés qui ne sont pas encore bénéficiaires de la mesure « Ségur / Laforcade / Conférence des métiers » bénéficient à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 d'une indemnité de 238 euros bruts par mois.

~~Pour 2025 et au-delà, le versement de cette indemnité sera conditionné à l'obtention, avant la fin de l'année 2024, de la part des pouvoirs publics, des garanties de financement le permettant.~~

Cette indemnité forfaitaire mensuelle Ségur s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires et donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire.

Son montant :

- Est exclu de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités versées par ailleurs aux salariés en vertu des accords de branche, d'entreprise, d'établissement et des décisions unilatérales d'employeur ou recommandations patronales.
- Est fixé proportionnellement au temps de travail quand le salarié exerce pour une durée inférieure au temps plein.

- Est pris en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant des indemnités de rupture (notamment indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).
- Est inclus dans le calcul du maintien de salaire incombant à l'employeur chaque fois qu'il est prévu en cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail.
- Est inclus dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

Cette indemnité n'est pas prise en compte dans la comparaison avec le SMIC.

En cas d'entrée ou sortie en cours de mois, le montant de cette indemnité mensuelle sera versé au prorata de la durée du contrat de travail au cours de ce mois.

Cette indemnité ~~constitue une mesure de transition et a vocation à être~~ sera intégrée dans le système de classification et de rémunération de la future CCUE ~~que les partenaires sociaux s'engagent à conclure d'ici fin novembre 2024.~~

## **Article 2 : Dispositions finales.**

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 aux dispositions de la totalité du présent accord.

### **2.1 : Entrée en vigueur, durée de l'accord et agrément.**

Le présent accord est conclu à durée ~~indéterminée et prendra fin au moment de la mise en œuvre du nouveau système de classification et de rémunération de la CCUE.~~

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 CCUE, compte tenu des enveloppes allouées pour ce faire en 2024 par les pouvoirs publics.

Un accord définissant les modalités de la négociation relative à la construction d'une CCUE fait ainsi 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, ~~étant précisé que l'extension ne pourra concerner les structures d'accueil de jeunes enfants.~~

Le présent accord entrera en vigueur sous réserve :

- 1 - de la validité de l'accord du 4 juin 2024 définissant les modalités de la négociation relative à la construction d'un 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.
- 2 - de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

## **2.2 : 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.

## **2.3 : 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**

**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 / Laforgade / 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<sup>er</sup> : 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<sup>er</sup> 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 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> 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 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> semestre 2024 1 <sup>er</sup> semestre 2024 au 3 <sup>ème</sup> trimestre 2025
3	- Egalité professionnelle / Egalité de traitement / Lutte contre les discriminations	A partir du 2 <sup>ème</sup> semestre 2024 et de manière transversale pour l'ensemble des thématiques
4	- Dialogue social / Représentant du personnel / Droit syndical	2 <sup>ème</sup> semestre 2024 1 <sup>er</sup> semestre 2025
5	- Formation professionnelle et Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)	2 <sup>ème</sup> semestre 2025 2024
6	- Modes d'accompagnement spécifiques : assistants familiaux et accueillants familiaux	1 <sup>er</sup> semestre 2025, à l'issue de la finalisation du dispositif « Classification et Rémunération »
7	- Intéressement - Relation contractuelle (du recrutement à la rupture)	1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> semestre 2025
8	- Revoyure accords de branche	1 <sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> ensemble de thématiques, Concernant le calendrier prévisionnel établi, il pourra faire l'objet d'aménagements ne pourra être cadenassé 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 abordées 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<sup>er</sup> 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.~~

**Le cahier des charges de chaque module sera élaboré dans le cadre de la CPNE-FP et validé par la CPPNI. 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 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.

~~Dans l'hypothèse où il est précisé que les thématiques de l'ensemble n° 1 feront 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 cesseront 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 ~~A cette fin~~, un accord relatif à l'extension du Sécur dans le cadre de 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 Sécur dans le cadre de 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**