

**Recommandation patronale du 29 janvier 2024
relative à la politique salariale en lien avec la construction d'une CCUE
dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif**

Préambule.

Axess a 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 par les pouvoirs publics.

C'est ainsi qu'Axess a décliné ces mesures de revalorisation salariales dans un avenant à l'accord CPPNI n°2019-02 du 29 octobre 2019. Outre des mesures salariales, cet avenant avait aussi vocation à organiser les modalités et moyens spécifiques en faveur de la négociation de la CCUE engagée à la BASS.

Cet avenant à l'accord CPPNI, mis à la signature jusqu'au 24 janvier 2024 afin notamment de préserver les financements publics alloués à la politique salariale 2023, n'a été signé par aucune organisation syndicale représentative.

C'est dans ces conditions qu'Axess est en conséquence amené à prendre la présente recommandation patronale.

Dans le cadre de la politique salariale 2023 et 2024, une enveloppe de plus d'un milliard d'€ est allouée.

Répartition sur les 2 exercices

Total 2023 (M€)	Total 2024 (M€)
318	750

Axess acte également la nécessité de continuer à demander en parallèle un accompagnement des pouvoirs publics, via des financements dédiés, permettant de répondre à la construction d'une CCUE pour le secteur.

En effet, 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.

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 ce texte, Axxess assure son engagement et son sérieux dans la convergence des CCN et la négociation d'une CCUE à travers de premières mesures fondatrices, telles que notamment une mesure bas salaires.

Axxess convient que la mise en œuvre effective de ce texte est conditionnée à l'obtention de garanties de financement par secteur d'activité et par financeur.

Pour 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 salariés 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.

Article 1 : Champ d'application des mesures salariales.

Lesdites mesures sont applicables dans les structures adhérentes aux composantes d'Axess relevant du champ du 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.

Ces différentes mesures ne peuvent en aucun cas se cumuler avec toutes mesures ayant le même objet qui auraient pu être mises en place au sein des structures.

Article 2 : Mesure spécifique bas salaires.

Les salariés dont la rémunération¹ est inférieure ou égale à 23 822 € bruts annuels (pour un temps plein), soit les rémunérations les plus modestes, bénéficient à compter du 1^{er} juillet 2023 d'une prime bas salaires dont les modalités sont définies ci-après.

Cette prime est une mesure de transition et 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 2855 €.

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.

¹ 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 sommes versées au titre :

- de la prise en charge des frais professionnels.
- du paiement des heures supplémentaires et complémentaires et leur majoration.
- 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.
- et de la prime bas salaires.

Article 3 : Prime de 1,3%.

Les salariés en poste à la date de versement de la mesure et dont la rémunération est inférieure ou égale à 41 750 € bruts annuels (pour un temps plein) bénéficient, à compter du 1^{er} juillet 2023, d'une prime de revalorisation de 1,3% versée mensuellement.

Sont concernés les salariés dont la rémunération annuelle est de 41 750 € par an. Si nécessaire, cette rémunération est proratisée en fonction du temps de présence.

Cette prime s'inscrit dans le cadre des négociations relatives à la CCUE en matière de revalorisation salariale des professionnels et se met en place dans l'attente de l'entrée en vigueur du système de classification et de rémunération de la future CCUE.

La rémunération à prendre en considération pour bénéficier de cette prime ainsi que l'assiette de calcul de celle-ci s'entendent des éléments constituant le salaire au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, à l'exception des sommes versées au titre :

- de la prise en charge des frais professionnels.
- du paiement des heures supplémentaires et complémentaires et leur majoration.
- 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.
- des mesures « Ségur », entendues au sens des 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.).
- de la prime bas salaires.

Cette prime n'est pas exclusive du versement de la prime bas salaires.

Les éléments de salaire extraconventionnels versés en application de normes locales ne sont pas pris en considération tant pour le bénéfice de la prime que pour son assiette de calcul.

Article 4 : Revalorisation du travail de nuit, de dimanches et jours fériés.

Suite à l'annonce faite par les pouvoirs publics de financer, pour les professionnels de la BASS, les mesures de revalorisations salariales pour travail de nuit, de dimanches et de jours fériés, il est décidé de transposer ces revalorisations aux professionnels de la Branche.

Les salariés bénéficient d'une revalorisation des primes ou indemnités versées en contrepartie du travail de nuit et du travail effectué les dimanches ou jours férié, à compter du 1^{er} janvier 2024 et ceci dans l'attente de l'entrée en vigueur de la CCUE.

Une indemnité forfaitaire de 11 € bruts pour une plage horaire de 9 heures de travail de nuit est ajoutée aux dispositions conventionnelles actuellement applicables au niveau du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif ainsi qu'au niveau des différentes conventions collectives de ce même secteur soit la CCN du 31 octobre 1951, la CCN du 15 mars 1966 et CHRS.

Une indemnité forfaitaire de 4,63 € bruts pour une plage horaire de 8 heures de travail les dimanches et jours fériés est ajoutée aux dispositions conventionnelles actuellement applicables au niveau des différentes conventions collectives du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, soit la CCN du 31 octobre 1951, la CCN du 15 mars 1966 et CHRS.

Lorsque le temps de travail effectué la nuit est inférieur à la plage horaire ci-dessus indiquée (sous réserve pour la CCN du 31 octobre 1951 d'atteindre au moins 5 heures de présence la nuit), cette indemnité forfaitaire est versée au prorata du temps de travail effectué la nuit.

Lorsque le temps de travail effectué les dimanches et jours fériés est inférieur à la plage horaire ci-dessus indiquée, cette indemnité forfaitaire est versée au prorata du temps de travail effectué les dimanches et jours fériés.

Article 5 : Durée de la recommandation patronale et entrée en vigueur.

La présente recommandation patronale est conclue pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions de la présente recommandation entreront en vigueur, sous réserve de leur agrément.

La présente recommandation fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 29 janvier 2024.

Pour Axess

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'MS' with a long horizontal stroke extending to the right.

Marie-Sophie DESAULLE
Présidente