



## PROJET

### Accord de la branche associative des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privées à but non lucratif n°2024-01 du 19 mars 2024 de revalorisation de la politique salariale du secteur.

#### Préambule

Dans le respect du processus long de négociations libres, loyales et sérieuses visant à construire un nouvel environnement conventionnel étendu sur le périmètre de la BASS, les interlocuteurs sociaux conviennent de la situation précaire des salariés de la branche et donc de l'urgence à mettre en place des dispositions salariales de transition encouragées par le gouvernement.

En effet, depuis de nombreuses années, les salariés du secteur sanitaire, social et médico-social n'ont bénéficié que du versement de primes spécifiques et non égalitaires ainsi que de revalorisations salariales pour les plus bas salaires ne correspondant qu'à une course au rattrapage du SMIC.

Les interlocuteurs sociaux partagent le constat du préjudice porté au fonctionnement des établissements du secteur sanitaire, social et médico-social ainsi qu'à la santé et au travail dans de bonnes conditions des salariés du secteur.

A cela s'ajoute la transposition des mesures de la fonction publique concernant la revalorisation des salaires de bases, le travail de nuit, de week-end et jours fériés.

Ainsi ils s'accordent sur la nécessité de répondre aux urgences salariales du secteur et d'apporter plus d'égalité de traitement par la conclusion d'un accord de politique salarial sur le périmètre étendu qu'est la BASS.

#### Article 1 - Champ d'application des mesures salariales.

Le présent accord s'applique aux établissements relevant du champ d'application professionnel étendu défini par l'avenant n°3 du 15 juin 2016 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005.

#### Article 2 - Objet

La situation sociale, salariale et humaine du secteur met actuellement en danger la santé des professionnels qui y travaillent ainsi que la qualité de soins et d'accompagnements de la population accompagnée. Cet accord, visant à être étendu, a pour objet de mettre en place des mesures transitoires de politiques salariales pour répondre à ces urgences dans l'attente de la libre négociation d'une Convention Collective Unique/ Commune Etendue de Haut niveau.

Les organisations représentatives de la branche ont décidé d'orienter les financements des pouvoirs publics vers 3 leviers phares :

- » L'égalité de traitement entre les salariés concernés par l'indemnité forfaitaire mensuelle dites SEGUR/LAFORCADE et les salariés qui en sont exclus,
- » la transposition des mesures octroyées dans la fonction publiques hospitalières,
- » la revalorisation générale des salaires.

#### Article 3 - Rattrapage de l'indemnité forfaitaire de 238 (ou 240) euros bruts mensuels soit 183 euros nets :

##### Article 3.1 : « indemnité égalité » SEGUR/ Laforcade

Afin de mettre en place le complément de rémunération, dite indemnité mensuelle « Ségur/ Laforcade », au bénéfice de l'ensemble des salariés des établissements et services entrant dans le champ d'application du présent accord, les organisations représentatives décident de mettre en place une indemnité correspondant à la somme de l'indemnité forfaitaire SEGUR/ LAFORCADE à destination des salariés exclus de ces mesures.

L'indemnité est appliquée de la façon suivante :

▶▶ 183€ nets à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024

Cette indemnité « égalité SEGUR/LAFORCADE » est versée mensuellement. Elle est proratisée au temps de travail contractualisé.

Cette indemnité n'est pas à prendre en compte dans la comparaison au SMIC.

### **Article 3.2 : « Prime d'exclusion »**

A tous les salariés travaillant dans le champ sanitaire, social et médico-social à but non lucratif et qui ne sont pas éligibles aux mesures dites SEGUR/LAFORCADE, il est procédé au versement de la somme cumulée de 238 / 240 euros bruts mensuels soit 183 euros nets non perçus depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022.

La somme globale à verser à chaque salarié est calculée du 1<sup>er</sup> avril 2022, ou de la date d'embauche si ultérieure, à la date d'entrée en vigueur de l'accord. Ce montant est proratisé au temps de travail contractualisé.

Cette indemnité n'est pas à prendre en compte dans la comparaison au SMIC.

### **Article 4 - revalorisation des salaires :**

Le secteur associatif de la BASS souffre d'une absence de revalorisation régulière des salaires depuis des dizaines d'années, d'un système de financement inadapté à ses besoins ayant ainsi créée progressivement une situation de dégradation des salaires et des conditions de travail entraînant une désertion professionnelle, un nombre d'arrêts et de démissions record, un salariat précaire.

De plus, la situation des salariés dont le salaire de base ne permet pas d'atteindre le montant du SMIC en vigueur doit être résolu dans les plus brefs délais.

### **Article 4.1 : lutte contre les bas salaires**

De nombreuses dispositions conventionnelles non étendues s'appliquent aux salariés du secteur de façon non égalitaire pour un grand nombre de salariés du secteur de la Bass. Le constat est partagé qu'il existe, dans cet environnement multi conventionnel, des salariés dont le salaire de base doit être complété d'une indemnité (différentielle, de sujétion, autre) pour atteindre le montant du SMIC en vigueur.

Au vu de l'urgence et en l'absence de système commun de rémunération sur le périmètre étendu, les partenaires sociaux disent que dès à présent

aucun salaire de base sur le périmètre du présent accord ne peut être inférieur à 2 000 euros bruts.

### **Article 4.2 : transposition des mesures de la FPH et revalorisation générale des salaires :**

En juillet 2023, la Fonction Publique Hospitalière s'est vue octroyée une revalorisation du point d'indice de 1,5 %. Les interlocuteurs sociaux décident d'acter la transposition de cette revalorisation pour l'ensemble des salariés de la BASS.

Cependant, au regard de la situation sociale et salariale des salariés du secteur, les interlocuteurs sociaux estiment nécessaire de compléter cette transposition par une revalorisation complémentaire de 3,5 % du salaire de base.

Ces mesures représentent donc une revalorisation générale des salaires de 5 % permettant de lutter à la fois contre la précarité des « bas salaires », particulièrement ceux dont les salaires de bases sont en dessous du SMIC en vigueur, et contre l'effet de tassement des salaires induit.

### **Article 5 - 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, la transposition des mesures octroyées dans la Fonction Publique Hospitalière, les interlocuteurs sociaux ont décidé d'inclure ces transpositions dans le cadre global d'un accord de politique salarial 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<sup>er</sup> janvier 2024 et ceci dans l'attente de l'entrée en vigueur de la CCUE.

#### **5.1. Travail de nuit :**

Le travail de nuit est actuellement encadré par un accord de branche étendu. Le taux horaire de base est majoré de 25% pour tous les salariés travaillant sur la plage horaire définie à l'article 1 de l'accord n° 2002-01 du 17 avril 2002 de la Branche Associative Sanitaire et Sociale à but non lucratif, relatif au travail de nuit.

Toute heure travaillée sur la plage horaire de nuit ouvrira droit à un repos compensateur de 25% de la durée travaillée.

Ce repos compensateur devra être pris conformément aux dispositions applicables aux repos.

## 5.2. Travail le dimanche et jour férié :

Le taux horaire de base est majoré de 100% pour toutes les heures travaillées un dimanche ou un jour férié.

Cette disposition est cumulable avec les dispositions de l'article 5.1.

## 5.4 Modalités d'application :

Lorsque des dispositions d'un même niveau de norme sont applicables aux salariés, il est appliqué le principe de faveur.

Ainsi, l'article 5 se substitue à toutes les dispositions des conventions collectives existantes ayant le même objet, à savoir sur la rémunération du travail de nuit, des jours fériés et des dimanches, lorsque celles-ci sont moins favorables.

A fortiori, les dispositions de l'article 1 se substituent aux dispositions de l'article 5 et 7 de l'accord n° 2002-01 du 17 avril 2002 de la Branche Associative Sanitaire et Sociale à but non lucratif, relatif au travail de nuit.

La compensation en repos pour le travail de nuit prévue à l'article 1 relève de l'article L2253-2 du Code du travail concernant la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1. A ce titre, il ne pourra pas y être dérogé par convention d'entreprise conclue postérieurement à cet accord dans des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

## Article 6 - Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra faire l'objet d'une substitution dans le cadre de dispositions présentant des garanties au moins équivalentes de la future convention collective étendue sur l'ensemble du secteur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent accord entreront en vigueur, sous réserve de leur agrément, au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

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

## Article 7 - Application aux petites et moyennes entreprises

Les garanties prévues dans le cadre de cet accord s'appliquent à toutes les entreprises du champ d'application indépendamment de leurs effectifs.

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.

## Article 8 - Extension

La partie la plus diligente demandera l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 19 mars 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**