

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

Préambule

Le mouvement de structuration du secteur sanitaire, social et médico-social non lucratif s'est engagé depuis plus de 20 ans notamment à travers l'évolution de l'offre qui implique notamment 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 professionnels 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 et de la fidélisation des professionnels dans tous les types d'activités.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la Branche des activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif (BASS) ont décidé d'engager une négociation pour construire une convention collective Commune unique de Haut Niveau susceptible d'être étendue (CCCHN). Cette nouvelle convention se superposera aux conventions actuellement existantes et devra reprendre le meilleur de chaque convention (Principe de faveur).

Cet engagement s'inscrit également dans la volonté d'affirmer le rôle essentiel que remplit le champ sanitaire, social et médico-social non lucratif dans la construction d'une société impliquée et solidaire en particulier envers ses membres les plus fragiles, soucieuse d'être au rendez-vous de leur présent comme de leur devenir.

Les pouvoirs publics ont indiqué être prêts à prendre des engagements de financement des 2023 à la fois sur le coût global de la CCCHN mais également sur une mesure bas salaires dès lors que les parties s'engagent avec détermination à accélérer les négociations. Cet engagement de financement est corrélé à l'intégration totale, dans la négociation sur le thème « Classification-Rémunération », des problématiques des bas salaires et de la généralisation des mesures de revalorisations « Ségur / Laforcade / Conférence des métiers » aux professionnels qui en sont actuellement exclus.

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

- La CCCHN doit contribuer à l'affirmation du rôle essentiel que remplit le secteur sanitaire, social et médico-social non lucratif dans la construction d'une société 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 CCCHN doit être un outil favorisant l'adaptation continue de l'offre sanitaire, sociale et médico-sociale et permettre la mobilité, notamment choisie, des professionnels au sein de l'ensemble du périmètre couvert par la BASS.
- Par son extension, la CCCHN 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 CCCHN doit assurer une attractivité pérenne par un haut niveau de garanties collectives.

A titre liminaire, il est rappelé que toute négociation relative aux rémunérations suppose au préalable la résolution de la situation des « Oubliés du Ségur », et l'attribution pour tous des 238€ brut dit LAFORCADE.

D'un point de vue salarial, la convention inscrit son dispositif de « Classification-Rémunération » dans une démarche de revalorisation générale des professionnels et garantissant une évolution de rémunération linéaire et non aléatoire.

Elle met également en place des modalités apportant une réponse à la problématique des bas salaires, avec une entrée de rémunération mensuelle horaire minimale **de base** à 2530€ Brut.

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 CCCHN doit permettre à tous les salariés de faciliter:
 - La lisibilité de leurs droits,
 - Les parcours et évolutions professionnelles au sein de la Branche,
 - L'adaptation et l'amélioration de leurs compétences et connaissances.
- La CCCHN doit garantir un traitement égalitaire à l'ensemble des salariés de la branche.
- Dans un secteur fortement féminisé, la CCCHN 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 CCCHN doit prendre en compte et rendre accessible à toutes et tous l'ensemble des éléments qui concourent à la santé et à la qualité de vie des salariés.

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

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

Il est rappelé que plusieurs accords sont d'ores et déjà applicables au niveau de la BASS : mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale, formation et développement des compétences, Pro A, temps partiel, reconduction de l'accord OETH relatif aux travailleurs en situation de handicap, ...

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

Les négociations débuteront à compter de la régularisation des indemnités LAFORCADE à l'ensemble des salariés suivant le calendrier prévisionnel suivant.

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

Ensemble de thématiques	Début des négociations
Classification-Rémunération Durée et temps de travail Egalité professionnelle Modes d'accompagnement spécifiques : assistants familiaux et accueillants familiaux	<u>1^{er} trimestre suivant la régularisation</u>
Santé au travail / Qualité de vie au travail Protection sociale complémentaire : prévoyance lourde et complémentaire santé	4 ^{ème} trimestre suivant la régularisation
Dialogue social / Représentation du personnel / Droit syndical	5 ^{ème} trimestre suivant la régularisation
Formation professionnelle	6 ^{ème} trimestre suivant la régularisation
La relation contractuelle (du recrutement à la rupture)	7 ^{ème} trimestre suivant la régularisation

A l'occasion de points d'étapes paritaires, les dates de début des négociations par thématiques ainsi convenus pourront faire l'objet d'aménagements en fonction des nécessités.

Concernant le calendrier prévisionnel établi, il ne pourra être cadencé ou enfermable, en ce sens que, dans la situation où les parties n'arriveraient pas à un accord sur un bloc, ce dernier sera révisé sans pouvoir permettre à l'une des parties d'opposer les échéances avancées dans cet avenant.

Pour terminer, il est rappelé qu'aucune signature blocs par blocs n'est envisageable, mais que cela se fera uniquement sur l'économie générale du texte proposé une fois les négociations de l'ensemble des blocs finalisés.

Article 2 : Modalités et moyens de la négociation.

Calendrier et format des réunions :

Afin de permettre une négociation constructive et ambitieuse, la CPPNI se réunira selon un calendrier défini paritairement. Ainsi, à compter de 2023, les séances de négociation se tiendront toutes les 3 semaines selon le calendrier convenu avec 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).

Il est rappelé que la future convention a vocation à se superposer aux conventions existantes qui continuent de s'appliquer.

Les discussions relatives aux conventions existantes doivent se poursuivre au sein de chaque CMP indépendamment de la négociation de cette convention unifiée.

Elles doivent notamment aboutir à la généralisation de l'indemnité LAFORCADE à l'ensemble des salariés, préalable à toute signature relative à la convention unifiée.

Envoi des documents et établissement des PV :

Compte tenu de la périodicité des réunions de négociation, les informations nécessaires à la négociation y compris les présentations PowerPoint, sont adressées préalablement aux réunions, au moins 15 jours calendaires avant la date prévue pour la réunion de négociation.

Autorisations d'absences :

Compte tenu de l'ampleur des travaux liés à la négociation d'une CCCHN, 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 non lucratif, dispose, en sus des autorisations d'absence prévues à l'article 5.3 de l'accord « CPPNI » n°2019-02 du 29 octobre 2019, d'un **forfait de 110 jours de temps de préparation supplémentaire attribué par année civile à compter du 1^{er} janvier 2023.**

L'Association Paritaire de Financement des Instances Paritaires (AFIP) éditera autant de « bons paritaires » valant autorisation d'absence que nécessaire par organisation syndicale. Ces bons paritaires seront exprimés en journées.

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 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,

Mise en place de formations paritaires : *[sous réserve de la réévaluation du budget actuellement en cours]*

Afin d'appréhender les aspects techniques de certaines thématiques de négociation, des formations paritaires seront mises en place.

Les membres de la CPPNI détermineront le(s) prestataire(s) conformément aux modalités de prise de décision de l'accord « CPPNI » n°2019-02 du 29 octobre 2019.

Un budget de 25 000 € par an pendant trois ans est consacré au financement de ces formations.

Article 3 : Renforcement de la visibilité de la branche et de ses métiers. *[sous réserve de la réévaluation du budget actuellement en cours]*

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

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

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

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

Un cahier des charges paritaire sera arrêté sur la base des objectifs fixés ci-dessus par la CPPNI de la BASS sur proposition d'un document de cadrage élaboré au cours de 2 réunions d'un GT paritaire dédié.

En conséquence, l'article 5.2.2 de l'accord « CPPNI » n°2019-02 du 29 octobre 2019 est complété. Après la phrase « *ainsi que les salaires des participants aux préparations et réunions paritaires* » est ajoutée la

phrase suivante : « *Les fonds collectés sont également destinés à financer les actions de communication de la Branche et la formation des mandatés.* »

Article 4 : Dispositions finales.

Article 4.1 : Entrée en vigueur, durée de l'avenant et agrément.

Le présent avenant est conclu à durée déterminée et prendra fin au terme des négociations relatives à la CCHN.

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

Compte tenu de l'objet particulier du présent avenant, le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de son dépôt.

Article 4.2 : application aux petites et moyennes entreprises.

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

Article 4.3 : Dépôt et publicité.

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

Article 4.4 : Extension.

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant afin de rendre ce texte applicable à tous les établissements, entreprises et services concernés par le champ d'application.

Fait à Paris, le ...

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 – Action Sociale

Force Ouvrière – Santé Privée

SUD Santé Sociaux