

Revalorisation de la filière socio-éducative des établissements
et services sanitaires, médico-sociaux et sociaux

JUIN 2022

ACCORD DE BRANCHE

183 € NET

POUR LES « PERSONNELS SOCIO-ÉDUCATIFS »

QUI PEUT

VÉRITABLEMENT

EN BÉNÉFICIER ?



**ACTION
SOCIALE**

Le 2 mai 2022, l'organisation patronale AXESS a mis à signature « l'Accord 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 ». Cet accord signé par une seule organisation syndicale a été agréé par arrêté du 17 juin et publié au Journal Officiel le 23 juin 2022. Cela a été rendu possible car la CGT a « omis » d'envoyer son courrier d'opposition aux employeurs. Ainsi cette opposition ne fut pas majoritaire. Mais passons. Nous pensons conformément à notre mandat que nous avons eu raison de faire opposition à un tel texte. La preuve par la présentation de son contenu officiel et caché.

EN QUOI CONSISTE CETTE REVALORISATION ?

Cette revalorisation est un complément de rémunération, dite indemnité mensuelle « métiers socio-éducatifs ». Elle s'élève à 238 € brut par mois pour un salarié à temps plein et doit figurer sur la fiche de paie sur une ligne dédiée.

L'indemnité est versée au prorata du temps de travail. Elle est prise en compte, le cas échéant, pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :

- au 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 ;
- à l'indemnité de congés payés ;
- aux indemnités de rupture (notamment indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).

C'est la touche finale pour notre secteur privé à but non lucratif de l'accord de méthode Laforcade de juin 2021, un an après sa signature et deux ans après le Ségur de la Santé. Accord qui avait prévu que les salariés du Social et du Médico Social, à l'époque désignés « les soignants » et « les accompagnants » puissent bénéficier des 183 euros alloués au secteur public de la Santé. Les soignants relevant de certains établissements sont concernés par le Laforcade 1, et les accompagnants sont concernés par ce Laforcade 2.

DANS QUELS ETABLISSEMENTS L'ACCORD S'APPLIQUERA-T-IL ?

Les établissements concernés par cet accord seront ceux du champ professionnel défini par l'avenant n°3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005 et conformément au champ fixé suite à la Conférence des métiers du 18 février 2022.

Seront donc concernés les établissements, services, résidences et structures autorisées, déclarées, habilitées ou agréées accompagnant les publics vulnérables des secteurs suivants :

- accompagnement des personnes âgées (y compris les établissements ou services à caractère expérimental visés au 12° du I. de l'article L. 312-1 du CASF) ;
- accompagnement des personnes handicapées (y compris les habitats inclusifs destinés aux personnes handicapées et aux personnes âgées de l'article L281-1 du CASF, y compris les établissements ou services à caractère expérimental visés au 12° du I. de l'article L. 312-1 du CASF) ;
- protection et aide sociale à l'enfance ;
- protection judiciaire de la jeunesse ;
- protection juridique des majeurs ;
- accompagnement des publics en difficultés spécifiques ;
- accompagnement des adultes et jeunes adultes en difficulté sociale (champ des structures d'accueil et hébergement des personnes sans domicile, y compris les accueils de jour, des équipes mobiles chargées d'aller au contact des personnes sans abri visées au 2° de l'article D345-8 du CASF ; des foyers de jeunes travailleurs et du logement accompagné ou intermédiaire au sens du Code de la construction et de l'habitation visés aux articles L312-1 du CASF et aux articles L631-II, L633-1 et L. 365-4 du CCH, de l'accueil et de l'accompagnement des demandeurs d'asile relevant du CASF et du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile).

En dehors de ces champs d'activités, point de salut !

Comme tant d'autres, les salariés de l'Aide à Domicile ne sont donc pas concernés. L'Avenant 43 sert de prétexte pour exclure ces salariés de cette revalorisation. Alors qu'en même temps l'application même de cet avenant est source de conflits importants avec les employeurs de l'Aide à Domicile qui reclassent beaucoup de salariés illégalement au moins disant.

EXISTE-T-IL UNE CONDITION DE VERSEMENT DE LA SUBVENTION AUX ÉTABLISSEMENTS ? NON...ET OUI !

► **NON**... Car contrairement à la recommandation patronale « Laforcade 1 », aucune condition liée au versement des subventions n'est imposée formellement dans l'accord. En d'autres termes, peu importe le financeur (Conseil Départemental, État, ARS, Ville...), l'employeur ne peut légalement se dérober à l'application de l'accord.

► **Mais OUI** ! Car en la matière, la doctrine de l'État, par exemple pour le secteur de l'accueil-l'hébergement et l'insertion, précise que pour les employeurs n'appliquant pas de convention collective de « la soutenabilité financière des accords d'entreprise ou décisions unilatérales, dépendra l'agrément » ! Nous y reviendrons précisément plus loin.

À QUELLES CONDITIONS UN SALARIÉ PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Une double condition s'applique à tous. Ainsi pour être éligible, il faut travailler dans les champs professionnels concernés et y exercer « à titre principal » l'une des fonctions listées par l'accord.

QUE VEUT DIRE « À TITRE PRINCIPAL » ?

Le diplôme n'est pas un critère !

C'est confirmé par la doctrine du gouvernement exposée dans un document à l'adresse des employeurs intitulé « Mise en œuvre des revalorisations annoncées lors de la conférence des métiers de l'accompagnement social et du médico-social du 8 février 2022 » qui s'applique au secteur Accueil-Hébergement-Insertion.

Celui-ci précise : « La revalorisation n'est pas versée aux salariés détenant un diplôme particulier mais bien à ceux qui exercent effectivement et à titre principal les fonctions, listées ci-dessous. Cela permet également de prendre en compte des métiers dont les intitulés peuvent varier en fonction des conventions ou accords collectifs. La revalorisation est donc octroyée à tous les professionnels **« exerçant une fonction à titre principal »** correspondant aux intitulés indiqués ci-après : cet exercice principal correspond à une fonction a minima à hauteur de 50 % du temps de travail envisagé.

QUELS SONT LES SALARIÉS ÉLIGIBLES AU TITRE DE LEURS FONCTIONS ?

Pour bénéficier de ce complément de rémunération de 183€ net, il faut donc exercer à titre principal des fonctions socio-éducatives dans le cadre d'un accompagnement social global mais aussi faire partie de la liste suivante :

- Educateur spécialisé ou technique (ou autre éducateur dès lors qu'il exerce cette fonction) ;
- Encadrant éducatif de nuit, dont surveillant de nuit qualifié ;
- Maître et maîtresse de maison, assurant une fonction éducative ;

- Educateur de jeunes enfants ;
- Moniteur éducateur ;
- Moniteur d'atelier ;
- Chef d'atelier, responsable ou encadrant technique d'atelier ;
- Moniteur d'enseignement ménager ;
- Assistant de service social, assistant social spécialisé ;
- Technicien de l'intervention sociale et familiale ;
- Conseiller en économie sociale et familiale ;
- Psychologue, neuropsychologue ;
- Cadre de service éducatif et social, paramédical, responsable et coordonnateur de secteur ;
- Chef de service éducatif, pédagogique et social, paramédical ;
- Mandataire judiciaire, délégué aux prestations sociales ou délégué aux prestations familiales ;
- animateur et moniteur exerçant une fonction éducative au bénéfice des personnes vulnérables ;
- Technicien en compensation sensorielle (notamment les interprètes en langue des signes, les instructeurs de locomotion, les avéjistés, les codeurs LPC).

S'y ajoutent également les personnels soignants, paramédicaux et AMP, AES, AVS qui n'auraient pas bénéficié de la recommandation patronale du 21 décembre 2021, à savoir :

- Les aides-soignants ;
- Les infirmiers (toutes catégories) ;
- Les cadres infirmiers-ères et cadres infirmiers psychiatriques ;
- Les masseurs-kinésithérapeutes ;
- Les orthophonistes ;
- Les orthoptistes ;
- Les ergothérapeutes ;
- Les audio-prothésistes ;
- Les psychomotriciens ;
- Les auxiliaires de puériculture ;
- Les diététiciens
(Métiers listés aux articles L.4321-1, L.4322-1, L.4331-1, L.4332-1, L.4341-1, L.4342-1, L.4371-1, L.4391-1 et L.4392-1 du Code de la santé publique.)
- Les aides médico-psychologiques, les auxiliaires de vie sociale, les accompagnants éducatifs et sociaux cités dans le décret n°2016-74 du 29 janvier 2016.

Cet accord est complété d'une liste des emplois et fonctions concernés selon les intitulés inscrits dans les grilles de classification des conventions collectives suivantes : la CCN 51, la CCN 66, les Accords CHRS et l'Accord Croix-Rouge Française. Sont exclus les emplois spécifiques de la Convention collective UNICANCER.

QUE SE PASSE-T-IL POUR CEUX QUI NE SONT PAS DANS LA LISTE ?

RIEN pour eux ! Alors même que la plupart ont des salaires déjà en dessous du SMIC, ils ne bénéficieront pas de cette revalorisation, parmi eux, les personnels exerçant à titre principal des fonctions techniques et administratives, les personnels des services généraux (entretien, cuisine, espace vert...), les assistants familiaux.

A noter : les directeurs sont également exclus de cette revalorisation.

QUELLE CONSÉQUENCE SI ON CHANGE DE POSTE OU D'ÉTABLISSEMENT ?

Puisque c'est l'exercice même des missions d'accompagnement qui détermine l'octroi de la revalorisation, un changement de poste ou d'établissement peut faire perdre le bénéfice de celle-ci.

Si l'on n'exerce plus ces missions ou si leur exercice effectif est réduit à moins de la moitié du temps de travail, la revalorisation n'est plus applicable.

QUI D'AUTRE PEUT EN ÊTRE EXCLU ?

En plus de tous les salariés qui ne sont pas dans la liste des métiers ou des établissements cités ainsi que tous les salariés qui n'exercent pas leurs fonctions à titre principal, d'autres salariés sont possiblement exclus de cette juste mais insuffisante revalorisation salariale.

Ainsi vont les rejoindre tous les salariés des employeurs qui n'appliquent pas une convention collective et dont les accords collectifs d'entreprise ou décisions unilatérales ne rentreraient pas dans la « soutenabilité financière ».

C'est ce que précise la doctrine gouvernementale de mise en application au secteur Accueil-Hébergement-Insertion concernant les 183 euros.

Ainsi, malgré un accord de Branche agréé, par arrêté du 17 juin et publié au Journal Officiel le 23 juin 2022, et certainement prochainement étendu, et, contrairement aux annonces patronales et de l'organisation signataire, les salariés de ces secteurs qui n'ont pas la chance d'avoir un employeur appliquant une convention collective pourraient ne pas voir la couleur de l'argent.

Ils s'ajouteront aux 240 000 salariés non listés et à ceux qui n'exercent pas à titre principal leurs fonctions. C'est donc une mécanique incidieuse de triple exclusion, alors que la crise économique est là et que l'inflation atteint des records.

Alors que nos secteurs professionnels ont subi plus de 40 ans de blocage des salaires, les salariés sont déjà dans la cohorte des salariés pauvres puisqu'on trouve en dessous du SMIC pas moins de 12 indices dans la convention collective 65, 1 coefficient mais qui représente 80 % des salariés dans les Régies de quartier, 8 emplois-repères dans la convention collective ALISFA, 11 métiers dans Familles Rurales, 15 échelons dans les Accords CHRS, 2 échelons sur 6 soit près de 60 % des salariés pendant 8 ans dans l'Aide à Domicile et pas moins 6 coefficients dont 67 métiers dans la convention collective 51 et 9 grilles dans la convention collective 66.

Comme pour tous les salariés déjà exclus, il est inacceptable que cet accord, pour des raisons de moyens financiers insoutenables, puisse ne pas s'appliquer à eux, et rajoute de l'exclusion.

Dès lors, et sans trop présager de l'avenir, que peut-on attendre de la mise en application éventuelle d'une « future » Convention Collective Unique et Etendue si, à cette occasion, la même doctrine gouvernementale s'applique après son extension ?

À FO Action Sociale nous n'oublions pas que les Aides à Domicile en savent quelque chose au regard de l'application à géométrie variable, faite par les employeurs, de l'avenant sur les classifications dit Avenant 43, pourtant agréé et étendu.

Finalement, et conformément aux résultats de la mission Laforcade, le gouvernement décide et les employeurs appliquent, et en plus, ils devront justifier du bien fondé de leur demande.

Nous assistons bien à une prise en main par le gouvernement de toutes nos négociations collectives, avec une facilité de leur part à ne pas respecter le droit issu de l'agrément et de l'extension d'un accord. Mais rien de surprenant puisqu'il faut faire payer la crise aux salariés, rembourser sans attendre la dette publique et participer à l'effort de guerre !

QUAND VA-T-IL S'APPLIQUER ET EST-IL RÉTROACTIF POUR CEUX QUI PEUVENT EN BÉNÉFICIER ?

Cet accord s'applique de plein droit depuis sa publication au Journal officiel et son agrément dans les limites exposées plus haut avec un effet rétroactif au 1^{er} avril 2022.

EN GUISE DE CONCLUSION PROVISOIRE

Pour FORCE OUVRIERE ACTION SOCIALE, cet accord exclut non seulement 240 000 salariés mais également tous ceux qui ne rentreront pas dans le triple critère imposé par le gouvernement et par des employeurs aux ordres.

Cette faible augmentation, pour ceux qui pourront en bénéficier est loin de compenser les 40 ans de blocage de salaires et l'inflation sans précédent.

Les employeurs, avec leurs complices, viennent d'inscrire l'injustice salariale au cœur de leur projet conventionnel. Ils balkanisent un peu plus les salaires.

Ce premier jalon d'une Convention Collective Unique Etendue est bien synonyme de la casse annoncée de nos droits conventionnels, comme nos grilles de salaires reconnaissant les diplômes d'État, l'ancienneté reconnue dans nos grilles de classifications. Le chemin est tout tracé pour s'en prendre à nos congés supplémentaires !

Le paritarisme est en danger puisque l'ouverture de la négociation sur la CCUE, qui pourrait s'accélérer depuis l'échec de l'opposition à cet accord du 2 mai 2022, a pour conséquence de geler toute négociation salariale dans les conventions collectives existantes !

Et que dire du projet envisagé par le gouvernement de modifier le Code du Travail. Il veut créer un nouveau critère de restructuration des Branches, qui dit : *« La faiblesse du nombre d'accord garantissant des minima conventionnels au niveau du SMIC est un élément caractérisant la faiblesse de la vie*

conventionnelle d'une Branche permettant au ministre chargé du Travail de procéder à la fusion administrative des Branches dans cette situation ».

Avec ce nouveau critère, s'il devient force de loi, le cynisme l'emporte. Tous nos accords sont soumis à agrément et extension, et c'est bien ce même gouvernement qui, au nom de l'austérité budgétaire, refuse à l'agrément et à l'extension nos accords de salaires ou d'augmentation de valeurs de points.

De même, nos employeurs, réunis sous la confédération patronale AXESS (NEXEM, FEHAP, CROIX-ROUGE), continuent de communiquer partout, comme avec l'UNIOPSS, sur « les 183 euros pour tous ». Pourtant, ce sont les mêmes qui ont rédigé et signé cet accord qui exclut un si grand nombre de salariés.

À FO Action Sociale, nous restons attachés au maintien et à l'amélioration de nos conventions collectives existantes. Nous sommes fermement opposés aux critères classants.

Nous refusons de nous soumettre aux injonctions gouvernementales en la matière et exigeons le retour à la liberté de négociation sans contrainte budgétaire.

Dans cette situation inédite et grave de remise en cause incidieuse de nos droits, la FNAS FO encourage l'ensemble de ses syndicats, avec les salariés et dans l'unité, à revendiquer et se mobiliser pour l'extension des 183 € à tous les salariés sans exception et à amener, par le rapport de force, les employeurs à négocier partout où cela sera possible des accords d'entreprise en ce sens.

Nous le rappelons, un employeur peut revaloriser l'ensemble des salariés par la signature d'un accord d'entreprise ou par décision unilatérale. Déjà des associations ou des fondations l'ont décidé. Ce sont des points d'appui.

Pour la FNAS FO, qui revendique les 183 euros pour tous depuis bientôt deux ans, les autres revendications que nous portons lors de notre journée de mobilisation du 9 juin 2022 sont toujours d'une brûlante actualité :

L'augmentation immédiate des salaires, au minimum à hauteur de l'augmentation du coût de la vie ;

Le rattrapage des 40 ans de blocage des salaires ;

Le maintien et l'amélioration de toutes les conventions collectives ;

L'abandon immédiat de tout projet de convention collective unique étendue ;

Un plan d'urgence de financement de nos secteurs à hauteur des besoins.

