



## UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE AUTANT IMPORTANTE QUE MAL CONNUE

### PÉRIMÈTRE BASSMS :

Branche Associative Sanitaire, Sociale et Médico-Sociale

Ce sont 1040 306 salarié·es, soit environ 921000 équivalents temps plein, et 40 % des effectifs de l'ESS - Économie Sociale et Solidaire (2,6 millions). 27 % de salariés non couverts par une organisation professionnelle (donc pas de CCN ou d'application volontaire d'une CCN en tout ou partie).

### QUELQUES CHIFFRES :

En termes de caractéristiques socioprofessionnelles, la photographie au 31 décembre 2021 témoigne d'un fort taux de féminisation (76 % de femmes), moins élevé chez les cadres (66 %) et d'une part importante de salariés en milieu de carrière (entre 30 et 45 ans) Le taux d'encadrement (1 cadre pour 6,8 salariés en moyenne) apparaît quant à lui conforme aux standards du secteur Santé Action sociale, mais en retrait par rapport à d'autres secteurs du tertiaire.

### EMPLOI :

- 20 % de salarié de plus de 55 ans dont 8 % +60 ans ;
- 13 % CDD ;
- 28 % temps partiel.

### MARQUEURS FORTS :

- Faible niveau de rémunération ;
- Secteur sinistré : 25,47 millions de jours d'absence (Maladie, AT/MP, Maternité/paternité) par an, dont 3,34 millions pour l'AT/MP ;
- Difficultés de recrutement de personnel formé et diplômé pour 60 % des établissements (20 540 Siret) ;
- Environ 50 000 postes non pourvus pour la BASSMS, et des projets de recrutement pour plus de 200 000 postes ;
- Plus de 100 000 départs en 2021, dont 52 % de salariés démissionnaires, 11 % de ruptures conventionnelles et 7 % de licenciements pour inaptitude.
- Recours à l'intérim ou aux heures supplémentaires ;
- Fort taux de turnover : 12 % ;
- Cette difficulté entraîne une concurrence au sein du secteur entre les établissements et également de trop nombreuses réorganisations du travail ;
- Métiers en tensions dans l'ensemble des secteurs (Soins / Éducatif et Social / Médical et Paramédical).

Trois emplois en tension les plus représentés :

- Aide-soignant.e
- Accompagnante éducative et sociale
- Éducatrice spécialisée

LUNDI 15  
AVRIL 2024  
12H30

[sante-sociaux.cfdt.fr](http://sante-sociaux.cfdt.fr)



En 2021, la branche SSSMS dépasse le million de salariés (en personnes physiques)

Une augmentation de près de 250 000 salariés (en PP) depuis 2017 soit près de 30%

Une évolution qui s'explique en majeure par l'augmentation du nombre d'établissements (+1 365) et en majeure par l'augmentation du nombre moyen de salariés par établissement (qui passe de 36 à 45)

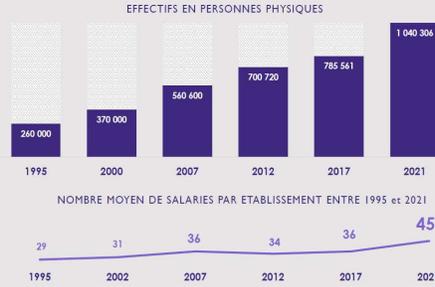


Sources :  
Baremètre  
emploi formation  
- OPCO santé

## BRANCHE SSSMS : EVOLUTION DU NOMBRE DE SALARIÉS ET NOMBRE MOYEN DE SALARIÉS DE 1995-2021

### EVOLUTION DES EFFECTIFS DE LA BRANCHE SSSMS PRIVÉE À BUT NON LUCRATIF

Source : Enquête emploi UNIFAF 1995-2017 et Baromètre Emploi-Formation OPCO Santé 2021



En 2021, la branche SSSMS dépasse le million de salariés (en personnes physiques)  
Une augmentation de près de 250 000 salariés (en PP) depuis 2017 soit près de 30%  
Une évolution qui s'explique en majeure partie par l'augmentation du nombre d'établissements (+1 365) et en majeure partie par l'augmentation du nombre moyen de salariés par établissement (qui passe de 36 à 45)

## BRANCHE SSSMS : EVOLUTION 2007-2021 PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

### EVOLUTION DES EFFECTIFS DE LA BRANCHE SSSMS PRIVÉE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Source : Enquête emploi UNIFAF 1995-2017 et Baromètre Emploi-Formation OPCO Santé 2021



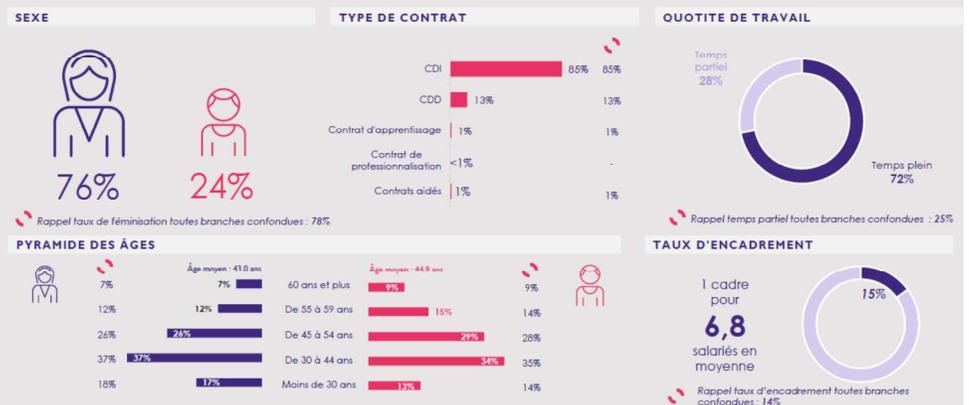
Les évolutions entrevues en termes de répartition des effectifs par secteurs d'activité se confirment voire s'amplifient cette année :  
- La part des effectifs dans le secteur Sanitaire continue de reculer (18% soit -4pts par rapport à 2017)  
- Au profit du secteur Médico-social (64% soit +4pts sur la même période à 64%)  
- Le secteur Social reste quant à lui stable à 18% 13

## PRINCIPAUX MÉTIERS EXERCÉS – BRANCHE SSSMS



Plus d'1 salarié sur 10 (10,2%) exerce le métier d'aide-soignant  
L'Accompagnant éducatif et social devient le 2ème métier le plus représenté dans la branche (86 384 salariés / 8,3% des effectifs) devant Educateur spécialisé (84 496 salariés / 8,1%)  
Bien que présentant un volume de salariés conséquent, le métier d'IDE semble reculer en proportion (6,5% / -0,9pt).

## CARACTÉRISTIQUES DES SALARIÉS DANS LA BRANCHE SSSMS



LUNDI 15  
AVRIL 2024  
12H30

sante-sociaux.cfdt.fr





## DES ENJEUX D'ATTRACTIVITÉ CRIANTS

### DÉCROCHAGE SALARIAL DE LA BRANCHE

Le Livre blanc du travail social indique la « revalorisation des salaires [...] comme fondamentaux de l'attractivité des métiers. »

Depuis les années 2000, le décrochage des salaires dans la branche par rapport au reste des autres secteurs d'activité est largement vécu comme une déconsidération des métiers. À titre d'exemple, le SMIC a évolué de 30,5 % entre 2005 et 2021, quand sur la même période, dans la CCN 66 (principale convention collective du champ) la valeur du point sur laquelle sont indexés les salaires n'a augmenté que de 8,2 %. Sur la même période, les prix augmentaient de 23,3 %.



En 2017, sur le champ des conventions collectives CCN 66 et CCN 51, le salaire moyen se situait à 2 300 € brut, quand la même année l'Insee affichait un salaire moyen dans le privé à 3 155 € brut par mois, soit un écart de 37 %. Quatre ans plus tard, en 2021, le salaire moyen dans la BASSMS ne s'élevait qu'à 2 345 € brut, quand celui dans le secteur privé arrivait à 3 321 € brut, soit un écart de 42 %.

Depuis 2021, avec l'effet de l'inflation, le salaire moyen de base a continué de progresser d'environ 10,5 % jusqu'au 4<sup>e</sup> trimestre 2023. Dans le même temps, les différentes mesures salariales issues du Ségur de la santé (Laforcade et conférence des métiers) ainsi que les mesures de transposition de la fonction publique représentaient une augmentation de plus 14 milliards d'euros de la masse salariale. Pour autant, les écarts constatés restent toujours aussi importants.

### RÉDUIRE LES EFFETS DE CONCURRENCE

Ainsi, selon une étude du cabinet Willis Towers Water France (WTW), société de conseil RH, qui produit chaque année une étude sur les salaires à l'embauche dans un panel de grands groupes en fonction du niveau de qualification on observe les niveaux suivants : à titre de comparaison, au 31 décembre 2023, le salaire d'embauche d'un·e éducateur·trice spécialisé·e ou d'un·e infirmier·e (niveau Licence) dans la CCN 66 est de 25 208 € brut annuel, et dans la CCN 51,

LUNDI 15  
AVRIL 2024  
12H30

Rémunération d'un Jeune Diplômé par niveau de diplôme(s)			
Niveau de diplôme	Salaire Annuel de Base		
	1 <sup>er</sup> quartile	Médiane	3 <sup>e</sup> quartile
BTS, DUT, DEUG	28 000	31 000	38 000
Licence/Maitrise	31 500	36 000	41 000
Ecole d'Ingénieurs ou de Commerce, Master 2 Universitaire	40 500	42 000	44 000
Doctorat d'État, Nouvelle Thèse	42 500	45 500	53 500
MBA, MEB, Double Formation	39 000	42 000	46 000

[sante-sociaux.cfdt.fr](http://sante-sociaux.cfdt.fr)





il peut aller jusqu'à respectivement 29 514 € et 29 404 € brut annuel, Ségur compris. Soit un écart compris entre 22 % et 43 % par rapport à la médiane pour un même niveau de rémunération.

Un dernier exemple : le bilan social de la fonction publique hospitalière affiche un coût salarial moyen chargé pour un agent de catégorie C de 45 600 €, de catégorie B de 54 300 €, de catégorie A de 61 400 €, et pour le corps médical de 135 884 € annuel. En appliquant ces paramètres à la BASSMS au regard de la répartition des emplois, la masse salariale devrait s'élever aux environs de 53 milliards d'euros, alors que celle de la BASSMS est estimée en 2024 à 37,5 milliards d'euros. Redresser des évolutions salariales intervenues en 2022 et 2023, le besoin d'investissement dans la BASSMS serait de l'ordre de 15 à 20 milliards d'euros pour rendre la branche attractive vis-à-vis d'un secteur avec lequel les emplois entrent directement en concurrence.

Pour autant, ce dernier exemple pointe les limites de l'exercice de comparaison car il subsiste à ce jour des désaccords entre partenaires sociaux et pouvoirs publics sur l'étendue même de la BASSMS, du nombre de salariés concernés et du volume de sa masse salariale exacte au regard de l'absence d'extension du périmètre.

### **DES BESOINS IMPORTANTS EN RECRUTEMENTS QUI IMPACTENT LA QUALITÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI**

Ces écarts de rémunération importants ne sont pas sans conséquences sur la capacité de la branche à être attractive. En 2021, 60 % des établissements rencontraient des difficultés de recrutement, particulièrement en Île-de-France ou en PACA, là où justement l'écart de rémunération se fait le plus criant au regard du coût de la vie. Ce sont donc près de 50 000 postes vacants sur le champ de la BASSMS à cause de la pénurie de candidats. La première raison invoquée sur la plupart des métiers est celle de la rémunération. L'enjeu salarial est donc majeur pour combler les manques actuels et à venir, sachant que plus de 180 000 postes seront à pourvoir dans les dix ans à venir du fait des départs en retraite, soit 20 % des effectifs.

D'autant que la qualité de vie au travail se trouve très dégradée et qu'une grande partie des professions sont confrontées à des conditions de travail très difficiles, avec par exemple une « sinistralité record » du secteur du grand âge pointée dans le dernier rapport de la Cour des comptes. Le secteur médico-social se caractérise par un nombre de journées de travail perdues du fait d'accidents de travail ou de maladies professionnelles (AT-MP) trois fois supérieur à la moyenne constatée pour l'ensemble des secteurs d'activité en France. Ce nombre a atteint 3,5 millions en 2019, en augmentation de 41 % par rapport à 2016 et il correspond à 17 000 postes équivalents temps plein (ETP) par an.

Les difficultés de recrutement et de remplacement des professionnel·les mettent en difficulté les personnels restant en poste. Elles sont palliées au mieux par un recours accru aux CDD de courte durée ou à l'intérim. Mais en règle générale elles le sont par des réorganisations en sous-effectif, le glissement de tâche d'un métier à un autre, soit des personnels « faisant-fonction », avec un niveau de technicité réduit du fait de l'absence des qualifications requises. Cela impacte la qualité du travail, la qualité de vie au travail, le sens même donné au travail.

### **UN ENJEU DE SOCIÉTÉ**

Ces conditions de travail difficiles apparaissent insuffisamment « compensées » par le niveau de rémunération qui reste globalement faible à niveau

**LUNDI 15  
AVRIL 2024  
12H30**

[sante-sociaux.cfdt.fr](https://sante-sociaux.cfdt.fr)





de diplôme et responsabilités équivalents avec d'autres secteurs, comme vu précédemment. Rappelons également que la branche est féminisée à 76 %. Il est manifeste que l'enjeu salarial recoupe aussi l'enjeu des inégalités entre les hommes et les femmes. De manière constante, on observe une moindre rémunération dans les professions fortement féminisées par rapport au salaire moyens des hommes tout secteur confondu. Il est ressort la nécessité d'une reconnaissance des compétences des métiers du soin et de l'accompagnement, sujettes aux représentations sociales des rôles des hommes et des femmes, aux idées préconçues sur des compétences dites « induites » ou « naturelles » (représentation de la femme maternelle, soignante, etc.) nécessaires à l'exercice de ces métiers alors même qu'ils nécessitent un haut niveau de qualification.

Aussi, en ce que les professionnel.les de la branche mettent en œuvre les politiques publiques en matière de santé et de solidarité, il en va de l'enjeu d'une société plus inclusive. Faire face à une démographie vieillissante, répondre à une demande sociale croissante, gérer les crises environnementales, sanitaires, migratoires qu'impliqueront le réchauffement climatique, etc.

La branche est à la croisée de tous les défis humains d'aujourd'hui et de demain auxquels nous devons répondre collectivement pour accompagner les plus fragiles d'entre nous, sauf à vouloir une société où chaque individu est renvoyé à lui-même. Les professionnel.les de la branche sont essentiels à notre modèle de « vivre ensemble ». Ils et elles sont les métiers du lien, sans qui la société se délite. Ils et elles méritent la juste reconnaissance de la richesse qu'ils et elles apportent à notre pays.

**LUNDI 15  
AVRIL 2024  
12H30**

#### **PRINCIPALES SOURCES :**

- Livre blanc du travail social [[Lien](#)]
- Baromètre Emploi Formation OPCO Santé [[Lien](#)]
- Études sur les besoins en recrutement OPCO Santé [[Lien](#)]
- Enquêtes jeunes diplômés 2023 WTW [[Lien](#)]
- Caractéristiques des principales branches, données 2021 – Dares [[Lien](#)]
- Caractéristiques de salaires par Cris et pour les principales conventions collectives de branche en 2017 [[Lien](#)]
- Salaire minimum interprofessionnel de croissance, données annuelles de 1980 à 2024 - Insee [[Lien](#)]

[sante-sociaux.cfdt.fr](https://sante-sociaux.cfdt.fr)





## HISTORIQUE : LA BASSMS À TRAVERS LE SÉGUR

Le Ségur et ses suites...

### 13 JUILLET 2020

Signature de l'accord du Ségur de la Santé par la CFDT Santé Sociaux.  
Cette dernière a obtenu l'inscription « qu'un travail spécifique devra être conduit sur la situation particulière des agents et des salariés des établissements sociaux et services médico-sociaux. »

### 13 OCTOBRE 2020

Journée de grève nationale durant le mois de mobilisation #ETNOUS?  
La CFDT Santé Sociaux demande la mise en œuvre de la clause de l'accord relative aux agents et salariés des établissements sociaux et services médico-sociaux, ainsi que l'application de la mesure socle de l'accord Ségur concernant les personnels non médicaux de la FPH aux établissements sociaux et médico-sociaux et sa déclinaison pour le secteur privé.

### 4 DECEMBRE 2020

Lettre de mission du Premier ministre à Michel Laforcade  
Le périmètre de la mission autour de l'attractivité des métiers vise « les seuls professionnels paramédicaux [...] du secteur du handicap et des services de soins infirmiers à domicile » avec une possibilité d'extension à ceux « des établissements financés par l'ONDAM spécifique et des services de protection maternelle et infantile et de l'aide sociale à l'enfance ».

### 12 JANVIER 2021

Mobilisation CFDT Santé Sociaux devant le ministère de la Santé  
Le ministère annonce l'extension du CTI aux établissements sociaux et médico-sociaux rattachés à un établissement de santé dans la FPH.

### 20 JANVIER 2021

Première réunion de la mission Laforcade  
La mission ne propose l'extension du CTI qu'à six métiers paramédicaux. L'ensemble des partenaires sociaux réunis demandent une approche globale pour le champ associatif et d'arrêter le saucissonnage des mesures.

### 26 JANVIER 2021

Deuxième réunion de la mission Laforcade  
La mission propose une ouverture de la liste des métiers concernés par l'extension du CTI à d'autres métiers paramédicaux, et dans un second temps une négociation sur les métiers de l'accompagnement dans le champ du handicap. Le secteur social n'est toujours pas inclus dans le périmètre.  
Le compte n'y est pas.

### 3 FEVRIER 2021

Troisième réunion de la mission Laforcade  
Revirement de la mission sur l'ouverture aux métiers de l'accompagnement. On en revient à la liste des emplois paramédicaux. Unanimité « contre » des partenaires sociaux.

### FEVRIER-MARS 2021

Blackout  
Nous sommes sans nouvelle de la mission. Les arbitrages sont très difficiles à obtenir auprès du gouvernement.

La mission Laforcade

LUNDI 15  
AVRIL 2024  
12H30

[sante-sociaux.cfdt.fr](http://sante-sociaux.cfdt.fr)





LUNDI 15  
AVRIL 2024  
12H30

[sante-sociaux.cfdt.fr](http://sante-sociaux.cfdt.fr)



La mission Laforcade... suite !

Mobilisation

## 25 MARS 2021

Quatrième réunion de la mission Laforcade

La mission propose une ouverture dans un second temps à une revalorisation des métiers de l'accompagnement. Celle-ci doit se faire dans le cadre du « rapprochement effectif des conditions d'emploi et de rémunération dans les branches concernées ». Le secteur social entre dans le périmètre dans un troisième temps avec la perspective d'une conférence de financement. Un accord de méthode est proposé. L'État s'engage sur son financement.

Pour autant, l'état impose l'extension du CTI au 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour les personnels paramédicaux, malgré les objections sur les inégalités salariales. La mission nous indique qu'il n'y a plus de marges de négociation sur le périmètre de l'accord.

## DU 25 MARS AU 2 AVRIL 2021

Seule la CFDT Santé Sociaux envoie des contre-propositions afin d'obtenir des garanties de la part de l'État et des employeurs. Elle ne veut pas que la fenêtre se referme.

## 2 AVRIL 2021

Dernière réunion de la mission Laforcade

La CFDT Santé Sociaux obtient un calendrier contraint et rapide avec la convocation de la conférence des financeurs en décembre 2021, pour inclure le secteur social dans le périmètre des revalorisations, et la mise en œuvre des mesures par la négociation d'accords, dans le cadre unique de la BASSMS en vue du rapprochement effectif des conventions collectives. La balle est donc dans notre camp !

## 8 AVRIL 2021

Décision du Conseil fédéral

Le conseil fédéral CFDT Santé Sociaux vote « POUR » la signature de l'accord de méthode, à condition d'une négociation dans le cadre unique de la BASSMS.

## AVRIL - MAI 2021

En coulisse, les employeurs refusent de négocier pour le rapprochement effectif des conventions collectives dans le cadre unique de la BASSMS, revenant sur leurs engagements et mettant en péril tout l'accord. La CFDT Santé Sociaux menace de ne pas signer l'accord de méthode dans ces conditions, étant donné que seul ce dernier volet nécessite sa signature.

## 28 MAI 2021

Signature de l'accord Laforcade

La CFDT Santé Sociaux a obtenu les engagements écrits des employeurs dans le cadre d'une négociation unique. L'accord est donc signé côté salariés par la seule CFDT Santé Sociaux parmi les organisations syndicales représentatives.

## 3 JUIN 2021

Mobilisation CFDT Santé Sociaux partout en France

Franc succès de la mobilisation des professionnels qui met la pression dans le cadre des négociations qui s'ouvrent.

## JUIN 2021

Groupes de travail au niveau de la BASSMS

Trois réunions de groupe de travail ont lieu sur la revalorisation des métiers de



l'accompagnement. La CFDT Santé Sociaux met sur la table une proposition d'accord de classification et de rémunération unique pour l'ensemble des professionnels de la BASSMS.  
Les partenaires sociaux se mettent d'accord sur les objectifs à atteindre, notamment en matière de rémunération pour un alignement sur le mieux-disant entre les différentes conventions et la FPH.

### 8 JUILLET 2021

Remise à l'État des propositions  
Les employeurs et la CFDT Santé Sociaux présentent leurs axes de travail et demandent 455 millions d'euros à l'État pour le financement de l'alignement des rémunérations.  
Cela concerne les établissements que l'État finance tout ou partie. C'est donc sans compter la part de financement dont devront s'acquitter les départements.

### SEPTEMBRE 2021

AXESS refuse d'entrée en négociation sur la CCUE.  
Refus des employeurs d'entrer en négociation d'une convention collective unique malgré la volonté majoritaire des OS (CFDT et CGT).

### NOVEMBRE 2021

La CFDT demande en CPPNI l'ouverture de la négociation sur la CCUE.  
La CFDT envoie un courrier à la présidence de la CPPNI demandant l'inscription de droit à l'ordre du jour d'une négociation sur les classifications et les rémunérations. La CFDT organise un mouvement social le 30 novembre pour soutenir l'ouverture de ces négociations.

### DECEMBRE 2021

La CFDT présente son projet classification et rémunération pour CCUE en CPPNI. La CFDT présente son projet d'accord. Elle n'obtiendra de réponse à ses propositions de façon parcellaire que dix mois plus tard.

### FEVRIER 2022

Conférence des métiers.  
La Conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social. Le Premier ministre acte l'extension des 183 € à ces métiers. Il sanctuarise par ailleurs une enveloppe de 500 millions d'€ pour la nouvelle CCUE. La CPPNI est mise en CMP.

### MARS - JUILLET 2022

Signature de l'accord du 2 mai 2022 sur la transposition dans la BASSMS de l'extension des 183 € à la suite de la conférence des métiers.  
Aucune proposition employeur sur les classifications et rémunérations et aucune contre-proposition au projet CFDT, première étape de la CCUE. Les autres OS (CGT, FO et SUD) refusent de négocier s'il n'y a pas l'extension à tous les salariés des 183 €.

### SEPTEMBRE 2022

Premier élément de réponse d'AXESS, mais toujours pas de proposition d'accord.  
Les employeurs présentent certains principes d'un futur système de classification différent des engagements pris avec la CFDT devant les pouvoirs publics en juillet 2022. La CGT, FO et SUD restent sur leur position de s'opposer à toute négociation si les 183 € ne sont pas étendus à tous les salariés.

L'accord du 2 mai 2021, dit accord Laforacde

LUNDI 15  
AVRIL 2024  
12H30

[sante-sociaux.cfdt.fr](http://sante-sociaux.cfdt.fr)



LUNDI 15  
AVRIL 2024  
12H30

[sante-sociaux.cfdt.fr](http://sante-sociaux.cfdt.fr)



Une année de négociation pour rien !

- La CFDT rappelle AXESS a ses engagements.  
Face au blocage sur les salaires, la CFDT demande que les employeurs réitèrent par écrit leurs engagements salariaux (alignement au mieux-disant, intégrant les 183 €, notamment sur le fondement légal de l'égalité de traitement) dans le cadre des négociations d'une CCUE. Refus des employeurs.  
Notons qu'à cette occasion, les employeurs s'engagent dès que les financements seront disponibles à étendre les 183 € à tous (nb : ils ont même organisé des manifestations pour demander ces financements!). Alors même que M Combe venait de fermer la porte à une telle extension.

### **OCTOBRE 2022**

- L'État annonce une revalorisation de 3 %.  
L'État annonce donner une enveloppe budgétaire de 3 % de la masse salariale pour les NAO 2022. Après chiffrage, la CFDT estime que l'extension des 183 € entre dans l'enveloppe. Elle demande la signature d'un accord dans ce cadre pour lever les blocages et avancer rapidement sur la négociation d'une CCUE. Refus des employeurs qui ne peuvent ou ne veulent fournir aucun chiffrage d'une telle mesure.

### **NOVEMBRE 2022**

- Échec de la négociation, AXESS passe en force avec des D.U.E. (Fehap, Nexem, Croix-Rouge française)  
Négociation express sur l'utilisation de cette enveloppe qui se solde par des recommandations patronales qui ne couvrent pas les salariés hors conventions collectives. Aucune avancée sur la négociation d'une CCUE.

### **DECEMBRE 2022**

- La CFDT démontre que l'enveloppe des 3% n'est pas utilisée en totalité.  
Les négociations vont au clash car les recommandations patronales ne flèchent pas entièrement l'enveloppe budgétaire sur les salaires.

### **FEVRIER 2023**

- AXESS fait des annonces non suivies d'effet.  
Les employeurs annoncent en CMP que l'État leur aurait garanti que l'extension des 183 € pourrait s'intégrer dans la négociation d'une CCUE si les partenaires sociaux s'engagent. La CFDT propose un accord de méthode au calendrier resserré (2 ans) en termes d'engagement, assorti d'un accord étendant les 183 € à tous les salariés sous conditions (à déterminer avec les employeurs). Aucune réponse d'AXESS en séance, qui n'a toujours pas de mandat.

### **FEVRIER - SEPTEMBRE 2023**

- Négociation d'un accord de méthode intégrant l'extension des 183€ pour tous et des garanties de revalorisation. Premier éléments de salaire de la part des employeurs nettement insuffisant. Ils seront retirés. Aucune proposition sur les niveaux de salaire ne sera faite par la suite.

### **SEPTEMBRE 2023**

- Signature de l'accord de méthode incluant le calendrier de négociation de la CCUE, avec un engagement à conclure sur les classifications et les rémunérations avant juin 2024, 183 pour tous, prime bas salaires.  
Opposition majoritaire.

### **NOVEMBRE - DECEMBRE 2023**

- Annulation des CPPNI.



Séquence actuelle

### **JANVIER 2024**

Pour ne pas perdre les enveloppes budgétaires 2023 et les revalorisations dimanche, jours fériés et travail de nuit, AXESS tente une négociation au forceps en ne tenant aucun compte des retours de la CFDT.  
Aucune OS ne signe cet accord. DUE d'AXESS.

### **FEVRIER 2024**

Refus d'agrément de la DUE d'AXESS  
Renvoi des partenaires sociaux à la négociation sur la politique salariale 2024, avec priorité sur les bas salaires et obligation de convergence conventionnelle.  
Engagement de l'État à financer classification / rémunération si accord avant fin 2024. Pas de financement pour des mesures salariales dans les CCN existantes.

### **MARS – AVRIL 2024**

Négociation d'un accord bas salaire sur la base d'une extension à tous des 183 €. La CFDT continue d'être force de proposition à travers la présentation d'un nouvel accord classification / rémunération et d'un accord d'extension des 183 € à tous dans le cadre de la convergence conventionnelle.  
AXESS ne propose aucun accord à la négociation concernant les classifications et les rémunérations.  
Les autres OS, qui ne souhaitent pas négocier sous la pression du gouvernement.  
Appel à des mobilisations régulières pour dénoncer le cadre de la négociation et le « chantage » du gouvernement

**LUNDI 15  
AVRIL 2024  
12H30**



## OBJECTIFS ET REVENDEICATIONS DE LA CFDT

### UNE CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE POUR ATTEINDRE L'ÉGALITÉ

Aujourd'hui, un établissement applique la CCN 51 s'il a fait le choix d'adhérer à la Fehap; il applique la CCN 66 s'il a fait le choix d'adhérer à Nexem; il n'a aucune obligation d'appliquer une convention s'il n'adhère à aucune chambre patronale du secteur. Pour la CFDT Santé-Sociaux, l'appartenance de l'employeur à une chambre patronale ne doit pas être source de différence de traitement, voire de discrimination pour le salarié.

La plupart des conventions collectives actuelles se sont construites, au fil de l'histoire, par rapport aux types d'établissement et/ou d'usagers accueillis. Pour la CFDT Santé-Sociaux, quel que soit votre métier (aide-soignant, éducateur spécialisé, secrétaire administrative, cuisinier...) et votre établissement (Ehpad, IME, MAS, service SSR...), vous devez avoir les mêmes garanties collectives et, *a fortiori*, le même salaire.

Une convention collective étendue garantit un traitement égalitaire à l'ensemble des salariés d'un secteur.

### UNE OCCASION HISTORIQUE

L'accord Laforcade du 28 mai 2021 signé par la CFDT prévoit la mise en œuvre d'une convention collective unique, ainsi que son financement sur la base des propositions négociées par les partenaires sociaux. Une négociation comme nous ne l'avons jamais connue puisque faite sur la base d'une enveloppe financière ouverte et non prédéfinie.

Le refus d'agrément de la décision unilatérale d'AXESS le 29 février 2023 renvoie les partenaires sociaux à leur responsabilité de négocier et trouver des accords. L'État indique aussi, dans la suite de ses engagements, sa volonté de voir un accord sur les classifications et les rémunérations d'ici la fin novembre 2024. Une occasion historique de voir aboutir ce projet.

Loin d'une CCUE au rabais, globalement, celle-ci sera meilleure que l'existant en ce que les pouvoirs publics ont pris conscience de l'enjeu, et qu'ils s'engagent à revaloriser le secteur pour en assurer l'attractivité et la pérennité.

### LA RECONNAISSANCE PAR LA RÉMUNÉRATION

La CFDT santé-sociaux réaffirme que la base du système de rémunération doit tenir compte :

- du niveau de qualification;
- des compétences et de la nature du travail et des responsabilités;
- de l'expérience professionnelle quel que soit le secteur;
- de la formation tout au long de la vie.

La rémunération est la base de la reconnaissance de la richesse qu'apporte chaque salarié-e. L'enjeu est aussi celui de la reconnaissance d'un secteur et de métiers féminisés dans un objectif d'égalité entre les femmes et les hommes. Pour la CFDT Santé-Sociaux, la hauteur des rémunérations doit rattraper le retard accumulé au fil des années. Il est inadmissible que des salaires conventionnels soient aujourd'hui en dessous du smic dans ce secteur d'activité. Le premier salaire doit être, *a minima*, 15 % au-dessus du smic. Prendre en compte le travail réel.

LUNDI 15  
AVRIL 2024  
12H30

[sante-sociaux.cfdt.fr](https://sante-sociaux.cfdt.fr)





Les conventions collectives actuelles sont construites sur le travail prescrit. La CFDT Santé-Sociaux veut une convention en phase avec ce que vivent les salariés sur le terrain et la juste reconnaissance des compétences et des responsabilités réellement exercées.

Les glissements de tâche, la polyvalence à outrance, les remplacements des collègues, le tutorat des stagiaires et des étudiants doivent être aussi reconnus. Ponctuelles ou inscrites dans la durée, ces activités ou responsabilités doivent être valorisées. En fonction de la particularité du travail, la reconnaissance doit passer par de la rémunération.

**LUNDI 15  
AVRIL 2024  
12H30**

[sante-sociaux.cfdt.fr](https://sante-sociaux.cfdt.fr)

