



DIRECTION GENERALE DE LA COHESION SOCIALE



**RAPPORT RELATIF AUX AGREMENTS DES CONVENTIONS ET  
ACCORDS APPLICABLES AUX SALAIRES DES ETABLISSEMENTS  
SOCIAUX ET MEDICO-SOCIAUX PRIVES A BUT NON LUCRATIF POUR  
2015 ET AUX ORIENTATIONS EN MATIERE D'AGREMENT DES  
ACCORDS ET D'EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE POUR 2016**

(Article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles)

## SOMMAIRE

---

Préambule .....	3
1/ L'activité de la commission nationale d'agrément en 2015 .....	4
1.1/ Le nombre de textes instruits progresse en 2015 .....	5
A/ En 2015, l'agrément des accords locaux en forte augmentation.....	5
B/ Une diminution des accords thématiques relatifs au contrat de génération, à la prévention de la pénibilité, à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.....	7
B1/ L'agrément des accords relatifs au contrat de génération .....	7
B2/ L'activité liée à l'agrément des accords relatifs à la lutte contre la discrimination hommes/femmes et à la prévention de la pénibilité .....	7
C/ Le nombre d'avenants aux conventions collectives nationales est stable.....	10
D/ Coût et répartition des accords nationaux agréés en 2015.....	10
2/ Les perspectives en matière d'agrément pour l'année 2016.....	12
2.1/ La poursuite de l'activité d'agrément sur un rythme voisin de celui de l'année 2015 .....	12
2.2/ la dematérialisation de la procédure .....	12
2.3/ Les perspectives d'évolution des GVT .....	12
3/ Focus sur la masse salariale et sur l'évolution de l'emploi.....	13
3.1/ Masse salariale, effectifs et salaires moyens en 2014 .....	13
3.2/ Rappel des caractéristiques de l'emploi dans le secteur social et médico-social .....	16
A/ Une hétérogénéité marquée .....	16
B/ Une majorité de structures de moins de 50 salariés .....	18
C/ Une moindre représentation des fonctions éducatives, pédagogiques ou sociales.....	19
D/ Une forte représentation des professionnels para médicaux .....	20
E/ Dans le champ de l'aide à domicile et dans les SSIAD, on dénombre 550000 intervenants .....	21
4/ Evolution de la masse salariale pour l'année 2016.....	23
ANNEXES .....	25

## PREAMBULE

---

Le secteur social et médico-social privé à but non lucratif se compose des personnes morales de droit privé gestionnaires des établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles. Celles-ci accomplissent des missions d'intérêt général et d'utilité sociale décrites à l'article L.311-1 du même code auprès d'enfants ou d'adultes malades, inadaptés, handicapés ou en difficulté sociale et de personnes âgées.

Ces établissements et services sociaux et médico-sociaux mobilisent, pour leur fonctionnement, des financements publics justifiant une autorisation des dépenses par l'autorité de tarification et un contrôle de l'Etat.

Les articles L.314-6 et R.314-197 à R.314-200 du code de l'action sociale et des familles prévoient et organisent la procédure d'agrément ministériel. L'article L.314-6 prévoit, notamment, que les conventions collectives, conventions d'entreprise ou d'établissement applicables au personnel des établissements et services sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif doivent, pour prendre effet et s'imposer aux autorités de tarification, être agréées par le ministre compétent après avis de la commission nationale d'agrément où sont représentés les élus locaux.

Le caractère non réglementaire de ces conventions et accords collectifs ainsi que des arrêtés ministériels d'agrément ou de non agrément qui sont des actes de tutelle, exclut toute compétence de la Commission nationale d'évaluation des normes (TA PARIS décision du 28 août 2015 n° 1503285).

Plusieurs arrêts de la Cour de cassation ont précisé le champ de l'agrément. Dans son arrêt du 16 mai 2007, la Cour a confirmé que les engagements unilatéraux ou les accords collectifs ne pouvaient produire effet que s'ils étaient agréés par le ministre compétent. Au-delà de l'opposabilité aux autorités de tarification, c'est bien la légalité même de l'application des engagements unilatéraux et des accords collectifs qui est concernée par l'agrément ministériel.

## 1/ L'ACTIVITE DE LA COMMISSION NATIONALE D'AGREMENT EN 2015

---

La commission nationale d'agrément (CNA), présidée par un représentant du ministre chargé de l'action sociale, réunit :

- un représentant du ministre chargé du travail ;
- un représentant du ministre chargé de la sécurité sociale ;
- un représentant du ministre chargé du budget ;
- un représentant du garde des sceaux, ministre de la justice ;
- un représentant du ministre chargé des collectivités territoriales ;
- trois présidents de conseil général désignés par l'Assemblée des départements de France ou leurs représentants ;

Elle comprend également à titre consultatif :

- le directeur général de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés ou son représentant ;
- le directeur de la caisse nationale d'allocations familiales ou son représentant ;
- le directeur de la caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés ou son représentant ;
- le directeur de la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie ou son représentant.

Le cas échéant, la CNA peut consulter tout expert qu'elle juge nécessaire d'entendre.

En application du décret n° 2006-672 du 8 juin 2006, relatif à la création, à la composition et au fonctionnement de commissions administratives à caractère consultatif, la CNA se réunit valablement si le quorum de cinq membres est atteint ou, à défaut et après convocation à une nouvelle séance, quelque soit le nombre de représentants.

## 1.1/ LE NOMBRE DE TEXTES INSTRUITS PROGRESSE EN 2015

---

En 2015, la commission nationale d'agrément s'est réunie à 11 reprises (soit 1 commission de plus par rapport à 2014).

Au total 607 textes ont été instruits dans le cadre de la procédure d'agrément (580 en 2014, soit une progression de 5%). La commission nationale d'agrément s'est prononcée sur 450 textes, dont 6 accords relatifs à la prévention de la pénibilité au travail, 80 relatifs au contrat de génération, 118 relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, auxquels s'ajoutent les 157 accords locaux instruits dans le cadre de la nouvelle procédure « silence vaut acceptation ».

Le nombre total d'accords locaux agréés en 2015 s'élève à 346 (contre 182 en 2014). Hors accords portant sur les thématiques relatives au contrat de génération, à l'égalité hommes/femmes, à la prévention de la pénibilité, le nombre de textes soumis à l'examen de la commission nationale d'agrément est resté stable passant de 244 en 2014 à 246 en 2015.

---

### A/ EN 2015, L'AGREMENT DES ACCORDS LOCAUX EN FORTE AUGMENTATION

---

En 2015, le nombre de textes conventionnels locaux agréés après avis de la commission nationale d'agrément est stable passant de 182 en 2014 à 189 accords en 2015, auxquels s'ajoutent les 157 accords locaux agréés via la nouvelle procédure du « silence vaut acceptation » (cf. annexe 7), soit un total de 346 accords locaux agréés en 2015. Ce chiffre représente une augmentation globale de 90% par rapport à 2014. Sur les textes locaux agréés, on dénombre 41 décisions unilatérales dont l'objet porte essentiellement sur la complémentaire santé.

Le coût des accords locaux agréés en 2015 s'élève à 6 536 919 € (dix fois plus que celui des accords locaux agréés en 2014). Les 37 accords locaux agréés ayant un coût portent en majorité sur la complémentaire santé (46%, soit 17 accords). 4 967 227 €, soit 76 % du coût total des accords locaux agréés proviennent d'accords portant sur la thématique complémentaire santé ou la prévoyance, particularité de cette année 2015.

Les autres accords locaux agréés ayant un coût portent sur des changements de conventions collectives, le temps de travail, les congés et les salaires.

En 2015, les accords locaux instruits ont porté principalement sur les thématiques suivantes :

- La durée, l'organisation et la réduction du temps de travail (32 % des accords) ;
- La prévoyance et la complémentaire santé (20 % des accords) ;
- Le droit syndical, le droit d'expression et les institutions représentatives du personnel (14 % des accords) ;
- Les congés et autorisations d'absences (9 % des accords)
- La négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques (9 % des accords) ;

- Les indemnités, primes et rémunérations (7 % des accords)
- Les accords de substitutions (4 % des accords)
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (4 % des accords) ;
- La formation professionnelle (2 % des accords) ;

La proportion d'avis défavorables sur la totalité des dossiers instruits est de 13%, contre 15% en 2014 et 8% en 2013, mais ce taux reste inférieur à la moyenne de 20% de refus observée sur les dix dernières années. Comme les années précédentes, ces refus sont motivés par le non respect des dispositions du code du travail ou par l'existence de mesures dont l'application serait susceptible de mettre l'association en difficulté financière.

---

**B/ UNE DIMINUTION DES ACCORDS THEMATIQUES RELATIFS AU CONTRAT DE GENERATION, A LA PREVENTION DE LA PENIBILITE, A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES**

---

Globalement, une réduction du nombre d'accords instruits sur les trois thématiques (contrat de génération, prévention de la pénibilité, égalité professionnelle entre les hommes et les femmes) est enregistrée en 2015 (passant de 336 en 2014 à 204 en 2015, soit une réduction 39%).

---

**B1/ L'AGREMENT DES ACCORDS RELATIFS AU CONTRAT DE GENERATION**

---

La tendance entrevue en 2014 s'est nettement confirmée, en 2015 les accords relatifs au contrat de génération se sont substitués aux accords relatifs à l'emploi des seniors.

La CNA a examiné 80 textes relatifs aux contrats de génération dont 78 ont été agréés. Les 2 refus sont motivés par le coût de l'accord mais des accords comportant un coût ont tout de même été agréés.

**Accords et plans d'action contrat de génération**

<b>Date des CNA</b>	<b>Dossiers examinés en CNA</b>
Février 2015	2
Septembre 2015	49
Octobre 2015	14
Décembre 2015	15
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>

---

**B2/ L'ACTIVITE LIEE A L'AGREMENT DES ACCORDS RELATIFS A LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION HOMMES/FEMMES ET A LA PREVENTION DE LA PENIBILITE**

---

*- L'agrément des accords et plans d'action relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes*

L'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit une pénalité financière d'un montant maximum de 1% de la masse salariale pour les entreprises d'au moins cinquante salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La circulaire du 28 octobre 2011 prévoit les modalités d'application de l'article 99 de la loi. Cette circulaire précise que, pour les entreprises du secteur social et médico-social privé non-lucratif, la procédure d'agrément prévue à l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles suspend le

délai de mise en demeure<sup>1</sup> jusqu'à la notification de la décision de l'autorité ministérielle en charge de l'agrément.

Pour mémoire, pour ne pas être soumises à la pénalité financière, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action fixant des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés.

Les objectifs prévus dans les accords collectifs ou les plans d'action doivent porter sur la rémunération effective ainsi que sur au moins trois domaines, pour les entreprises de moins de 300 salariés, ou au moins quatre, pour les entreprises de 300 salariés et plus, des huit autres domaines d'action définis par le code du travail :

- L'embauche ;
- La formation ;
- La promotion professionnelle ;
- La qualification ;
- La classification ;
- Les conditions de travail ;
- L'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales.
- La santé et la sécurité au travail (Loi n° 2014-873 du 4 août 2014).

Les accords et plans d'actions concernent pour l'essentiel 3 domaines d'action : l'embauche, la formation et l'articulation entre activité professionnelle et exercice des responsabilités familiales.

- *L'agrément des accords et plans d'action relatifs à la prévention de la pénibilité*

L'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites instaure pour certaines entreprises une obligation de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les entreprises seront redevables d'une pénalité de 1 % maximum, à l'issue de la procédure de mise en demeure de l'inspection du travail, si elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action sur la prévention de la pénibilité.

Sont visées par cette obligation :

- les entreprises qui emploient entre 50 et 299 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord de branche ;
- les entreprises qui emploient 300 salariés et plus même si elles sont couvertes par un accord de branche étendu ;

---

<sup>1</sup> En l'absence d'accord ou de plan d'action conformes au droit, l'inspection du travail met en demeure l'employeur de combler cette carence dans un délai de 6 mois.

- et dont une proportion minimale de 50% des effectifs (25% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018) est exposée à des facteurs de risques professionnels.

Sont exonérées de cette obligation :

- les entreprises employant entre 50 et 299 salariés couvertes par un accord de branche étendu ;

Comme pour les accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, le délai de mise en demeure est suspendu jusqu'à la notification de la décision de l'autorité ministérielle en charge de l'agrément.

Les accords et plans d'action doivent reposer sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité. Ils doivent prévoir les mesures de prévention ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre. Ils doivent aborder au moins trois des six thèmes et un au moins des deux thèmes suivants doit obligatoirement être traité :

- la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ;
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;

Il doit en outre aborder au moins deux des quatre autres thèmes suivants :

- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications ;
- l'aménagement des fins de carrière ;
- le maintien en activité ;

Les dispositions sont assorties d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

La CNA s'est tenue à 2 reprises pour examiner ces textes. Elle s'est prononcée sur 124 accords (118 relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et 6 relatifs aux mesures de prévention de la pénibilité au travail). 6 accords et plans d'action ont été refusés.

Date des CNA	Accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	Accords relatifs aux mesures de prévention de la pénibilité au travail	TOTAL
Janvier 2015	92	0	92
Avril 2015	26	6	32
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>6</b>	<b>124</b>

**C/ LE NOMBRE D'AVENANTS AUX CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES EST STABLE**

Le nombre d'accords nationaux instruits en 2015 se rapproche de celui de 2014. Alors qu'en 2014 la CNA s'était prononcée sur 30 accords nationaux ou recommandations patronales, en 2015 29 accords ont été soumis à l'examen de la CNA. Sur ces textes, 3 accords ont reçu un avis défavorable de la CNA et n'ont pas été agréés.

ANNEE	Accords				
	avis favorables	%	avis défavorable	%	Total
2015	26	90%	3	10%	29

Les principaux accords nationaux portent sur la création d'un régime de complémentaire santé pour l'ensemble des salariés de la branche de l'aide à domicile et de la convention collective du 31 octobre 1951, et sur la révision des régimes de prévoyance pour les salariés de la branche d'aide à domicile et ceux de la convention collective du 31 octobre 1951. Deux accords sont relatifs au salaire minimum conventionnel (pour la convention collective du 31 octobre 1951 et celle de la Croix Rouge Française). 4 accords de branche ont été signés par l'UNIFED pour mettre en œuvre les nouvelles obligations suite à la loi sur la formation professionnelle et un accord du SYNEAS et de la Croix Rouge Française pour appliquer l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

**D/ COUT ET REPARTITION DES ACCORDS NATIONAUX AGREES EN 2015**

Dans le cadre fixé par le taux d'évolution de la masse salariale en 2015 (1,4%), le coût des accords nationaux agréés en 2015 est le suivant :

Coût 2015	dont Etat 2015	dont Objectif Global des Dépenses	dont Conseils Départementaux	Autres caisses	Effet report 2015 sur 2016
18 125 644 €	563 636 €	4 159 144 €	10 220 288 €	3 182 577 €	18 882 032 €

L'importance des effets reports sur 2016 est due à l'agrément d'avenants à la convention collective de la branche de l'aide à domicile relatifs au régime de prévoyance et de complémentaire santé (révision et portabilité) et d'un avenant pour la convention collective nationale du 15 mars 1966 sur la prévoyance, ainsi qu'un avenant sur la complémentaire santé de la convention collective du 31 octobre 1951.

Le tableau ci-après rappelle les paramètres financiers de l'agrément en 2015 et présente l'impact des accords agréés sur la masse salariale au cours de l'année écoulée.

**Taux d'évolution de la masse salariale pour l'année 2015**

	<b>CC du 31/10/1951</b>	<b>Croix Rouge Française</b>	<b>CHRS</b>	<b>UNISSS</b>	<b>CC du 15/03/1966</b>	<b>BAD</b>
Taux d'évolution de la masse salariale 2015	1,40%	1,40%	1,40%	1,40%	1,40%	1,40%
GVT déclaré	0,47%	0,90%	0,90%	0,70%	0,90%	0,45%
Solde début 2015	0,93%	0,50%	0,50%	0,70%	0,50%	0,95%
Effets reports des mesures agréées en 2014/2015	0,36%	0,26%	0,45%	0,25%	0,43%	0,53%
Coût des mesures agréées en 2015	0,16%	0,07%	0,0001%	0,34%	0,0164%	0,26%
<b>Solde fin 2015 à effectif constant</b>	<b>0,41%</b>	<b>0,17%</b>	<b>0,05%</b>	<b>0,11%</b>	<b>0,05%</b>	<b>0,16%</b>

## 2/ LES PERSPECTIVES EN MATIERE D'AGREMENT POUR L'ANNEE 2016

---

### 2.1/ LA POURSUITE DE L'ACTIVITE D'AGREMENT SUR UN RYTHME VOISIN DE CELUI DE L'ANNEE 2015

---

Comme en 2015, l'activité de la commission nationale d'agrément devrait rester soutenue en 2016, compte tenu notamment de la poursuite de l'examen des accords relatifs à la complémentaire santé, à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et du développement des accords relatifs au contrat de génération. Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la DGCS recense 130 accords reçus au dernier trimestre 2015 qui n'ont pas encore été instruits. A ce stock de textes, viendront s'ajouter ceux signés et déposés à l'agrément au cours de l'année 2016.

### 2.2/ LA DEMATERIALISATION DE LA PROCEDURE

---

La direction générale de la cohésion sociale souhaite engager la dématérialisation de la procédure d'agrément. Le scénario retenu à l'issue de l'étude avant-projet réalisée en 2014 consiste à enregistrer le dépôt de la demande d'agrément depuis le portail informatique DACCORD par l'intermédiaire duquel les entreprises déposent les accords collectifs et les décisions unilatérales auprès des DIRECCTE. Les entreprises pourraient donc réaliser l'ensemble des formalités de dépôt en une seule démarche et sans envoi de courrier. L'ensemble de l'instruction et des échanges entre l'administration et l'association serait dématérialisé du dépôt de la demande à la notification de la décision. Il en est attendu une simplification des formalités administratives pour les associations et des gains de productivité dans le traitement des dossiers pour l'administration. L'application devrait être développée en 2016 pour entrer en service en 2017.

### 2.3/ LES PERSPECTIVES D'EVOLUTION DES GVT

---

#### GVT\* déclarés par les employeurs pour l'année 2016

CC du 31/10/1951	CC du 15/03/1966	Croix Rouge Française	UNISSS	CHRS	BAD
0,40 %	0,90 %	0,90 %	0,70 %	0,90 %	0,48 %

\*En l'absence de communication des employeurs, sont repris les GVT de l'année précédente.

### 3/ FOCUS SUR LA MASSE SALARIALE ET SUR L'EVOLUTION DE L'EMPLOI

#### 3.1/ MASSE SALARIALE, EFFECTIFS ET SALAIRES MOYENS EN 2014

La DGCS a mis en place un système d'information sur la masse salariale des établissements sociaux et médico-sociaux (SIMS).

Ces données permettent d'établir un descriptif de l'emploi et des salaires dans les ESMS privés à but non-lucratif.

Les chiffres présentés ci-après sont issus de SIMS, lui-même alimenté par une extraction des déclarations automatisé des données sociales remplies chaque année par les employeurs.

**Tableau n°1 : Masse Salariale de 2012 à 2014 (en millions d'€)**

(La masse salariale décrite ici est la base brute sécurité sociale hors cotisations sociales patronales).

Convention collective	2012	2013	2014	var 2012 %	var 2013 %	var 2014 %
Convention collective du 15 mars 1966	6 142	6 354	6 475	2,9	3,4	1,9
Convention collective du 31 octobre 1951	3 478	3 645	3 820	2,6	4,8	4,8
Branche de l'aide à domicile	2 650	2 655	2 750	4,6	0,2	3,5
Convention collective d'entreprise de la Croix Rouge	238	247	256	6,1	3,6	3,6
Convention collective des CHRS du SYNEAS	225	239	247	6,5	6,2	3,3
UNISSS	86	74	87	-21,7	-13,7	17,5
<b>Total</b>	<b>12 819</b>	<b>13 213</b>	<b>13 635</b>	<b>3,1</b>	<b>3,1</b>	<b>3,1</b>

Source: SIMS 2014

La rémunération (base brute SS hors cotisations patronales) des salariés des établissements sociaux et médico-sociaux entrant dans le champ de l'article L314-6 du CASF représentait, en 2014, 13,6

milliards d'euros. Elle a progressé de 3,1% entre 2013 et 2014, soit une évolution constante depuis 2012.

Cette évolution est liée à l'augmentation des effectifs salariés de + 2,9 % entre 2013 et 2014.

**Tableau n°2 : Nombre de salariés en équivalents temps plein**

Convention collective	2012	2013	2014	var 2012 %	var 2013 %	var 2014 %
Convention collective du 15 mars 1966	222 991	228 167	230 804	2,9	2,3	1,1
Convention collective du 31 octobre 1951	128 945	134 159	140 075	2,5	4	4,4
Branche de l'aide à domicile	133 209	131 205	136 507	4,4	-1,5	4
Convention collective d'entreprise de la Croix Rouge	8 528	8 972	9 319	0,2	5,2	3,8
Convention collective des CHRS du SYNEAS	9 150	9 557	10 036	6,6	4,5	5
UNISSS	3 240	2 799	3 269	-23,3	-13,6	16,8
<b>Total</b>	<b>506 063</b>	<b>514 859</b>	<b>530 010</b>	<b>3,0</b>	<b>1,7</b>	<b>2,9</b>

Source: SIMS 2014

En 2014, l'évolution globale de la masse salariale (+ 3,1 %) est identique à celle de 2013 mais elle ne se décompose pas de la même manière. En 2014, la progression est presque exclusivement due à la progression des effectifs (+ 2,9 %) tandis que le salaire moyen est stable + 0,1 %. En 2013, la composition de la progression de la masse salariale était due à la fois à la croissance des effectifs (+ 1,7 %) mais aussi à celle du salaire moyen (+ 1,3%).

Les salaires moyens annuels des conventions collectives du 15 mars 1966, du 31 octobre 1951, de la Croix Rouge Française sont supérieurs à 27 000 €.

La rémunération moyenne annuelle des salariés relevant des accords des CHRS du SYNEAS s'établit à 24 680 € en 2014.

Enfin, le salaire annuel moyen dans la branche de l'aide à domicile est sensiblement inférieur avec 20 151 € en 2014. Cet écart s'explique par la structure de qualification des emplois de cette branche professionnelle.

A titre de comparaison, le salaire annuel moyen brut pour un équivalent temps plein dans le secteur privé et les entreprises publiques était de 34 944 € en 2013 (INSEE).

**Tableau n°3 : Salaire moyen brut (en € par an pour un ETP)**

<b>Convention collective</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>var 2012 %</b>	<b>var 2013 %</b>	<b>var 2014 %</b>
Convention collective du 15 mars 1966	27 546	27 847	28 053	0	1,1	0,7
Convention collective du 31 octobre 1951	26 970	27 168	27 273	0,1	0,7	0,3
Branche de l'aide à domicile	19 895	20 236	20 151	0,2	1,7	-0,4
Convention collective d'entreprise de la Croix Rouge	27 890	27 476	27 567	5,8	-1,5	0,3
Convention collective des CHRS du SYNEAS	24 644	25 006	24 683	0,2	1,5	-1,3
UNISSS	26 434	26 523	26 789	1,6	0,3	1
<b>Total</b>	<b>25 331</b>	<b>25 664</b>	<b>25 752</b>	<b>0,1</b>	<b>1,3</b>	<b>0,1</b>

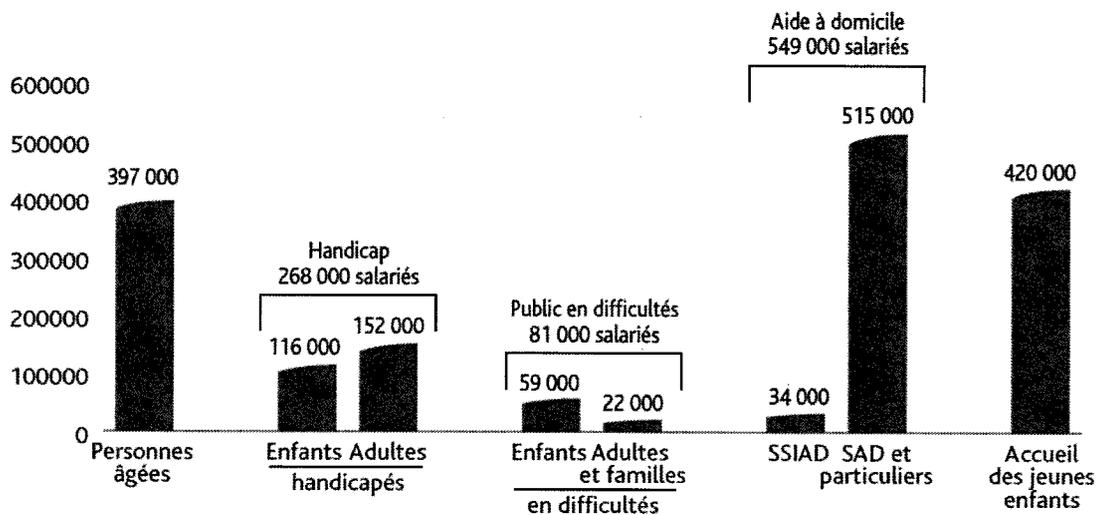
Source: SIMS 2014

### 3.2/ RAPPEL DES CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL

#### A/ UNE HETEROGENEITE MARQUEE

Les activités dans le secteur social et médico-social sont très diversifiées : soin, hébergement des personnes âgées et hébergement d'urgence, prise en charge des handicaps, petite enfance... et on dénombre une multiplicité de types d'établissements et services (plus de 40 000).

#### Effectifs salariés dans le secteur social et médico-social



Sources: DREES - Enquêtes EHPA (2007), ES « Handicap » (2006), ES « Difficultés sociales » (2008), SSIAD (2008), IAD (2008), SSIAD: services de soins infirmiers à domicile; SAD: services d'aide à domicile.

On peut estimer que le secteur social et médico-social emploie environ 1,7 millions, soit environ 6,7% des actifs occupés en France.

L'accompagnement des personnes âgées est la principale activité du secteur en termes d'emploi.

### Les établissements et les professionnels du secteur social et médico-social

		Etablissements et services	Salariés	Répartition en %
Etablissements et services sociaux et médico-sociaux	Personnes âgées	10 306	397 351	22,4
	Personnes handicapées	9 486	268 159	15,1
	Publics en difficulté	3 786	80 849	4,6
	Aide à domicile (PA et PH)	7 725	548 733	30,9
	<i>s/Total</i>	<b>31 303</b>	<b>1 295 092</b>	<b>73,0</b>
Petite enfance	Assistantes maternelles	-	309 506	17,4
	Accueil collectif	10 212	125 400	7,1
	<i>s/Total</i>	<b>10 212</b>	<b>434 906</b>	<b>24,5</b>
Médiateurs sociaux		-	5 500	0,3
Autres travailleurs sociaux territoriaux		-	39 100	2,1
<b>TOTAL</b>		<b>41 515</b>	<b>1 774 598</b>	<b>100</b>

Source : DREES, IRCEM, IFOP

---

## B/ UNE MAJORITE DE STRUCTURES DE MOINS DE 50 SALARIES

---

Plus de 40% des établissements sociaux et médico-sociaux (ESMS) hors SAD, SSIAD et EAJE emploient moins de 20 salariés et 20 % emploient moins de 10 salariés.

Au sein de ces établissements, les EHPAD semblent se distinguer : près de 30 % d'entre eux comptent plus de 50 salariés. En revanche, les deux tiers des établissements qui accueillent les personnes en difficulté emploient moins de 20 salariés.

### Nombre moyen de salariés par établissement

Public	Nombre moyen de salariés par établissement	Part des établissements employant :		
		de 1 à 19 salariés	de 20 à 49 salariés	50 salariés et plus
Personnes âgées	39	32%	41%	27%
Personnes handicapées	28	47%	37%	16%
Publics en difficulté	22	66%	24%	10%
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>43%</b>	<b>37%</b>	<b>20%</b>

Source : DREES, ES 2006, EHPA 2007, ES 2008 – SIMS

---

**C/ UNE MOINDRE REPRESENTATION DES FONCTIONS EDUCATIVES, PEDAGOGIQUES  
OU SOCIALES**

---

Les 750 000 salariés exerçant dans le secteur, hors SAD, SSIAD et EAJE, représentent 611 000 ETP. La quotité moyenne de travail est de l'ordre de 80 %. La majorité (53%) de ces professionnels exerce son activité au sein d'établissements d'hébergement pour personnes âgées

	Nombre de salariés	dont : secteur à but non lucratif	dont : secteur commercial	dont : secteur public	ETP
Personnes âgées	397 351	99 820	61 684	235 846	339 967
Personnes handicapées	268 159	237 125	523	30 511	202 451
Publics en difficulté	80 849	59 632	933	20 284	68 949
<b>TOTAL</b>	<b>746 359</b>	<b>396 577</b>	<b>63 141</b>	<b>286 642</b>	<b>611 367</b>

**Nombre de salariés selon le public accueilli et le statut juridique**

Source : DREES, ES 2006, EHPA 2007, ES 2008 – SIMS

18 % des salariés exercent des activités de gestion administrative ou occupent des fonctions dans les services généraux. Plus de 30 % exercent des activités médicales et paramédicales. Un quart des salariés ont des activités éducatives, pédagogiques et sociales (47 % dans les établissements pour personnes handicapées et 55 % pour les publics en difficulté).

**Répartition des salariés selon le domaine d'activité**

Catégorie d'activité	Personnes âgées	Personnes handicapées	Publics en difficulté	Total
Direction et administration	7%	13%	13%	10%
Services généraux	8%	10%	8%	8%
Agents de service - Surveillants de nuit	35%	10%	15%	24%
Personnel éducatif, pédagogique et social	7%	46%	55%	26%
Personnel Médical	2%	3%	1%	2%
Personnel paramédical ou soignant	41%	18%	8%	30%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : DREES, ES 2006, EHPA 2007, ES 2008 – SIMS

## D/ UNE FORTE REPRESENTATION DES PROFESSIONNELS PARA MEDICAUX

Les aides soignants représentent 16 % des emplois (environ 120 000 salariés). Le poids cumulé des aides-soignants et des infirmiers représente 22% de nombre total de salariés. Ils exercent essentiellement leur activité auprès des personnes âgées (80 % des cas).

Suivent les métiers du travail social : les aides médico-psychologiques, les éducateurs spécialisés, les moniteurs éducateurs et les directeurs d'établissements.

### Les 10 métiers les plus représentés dans les établissements sociaux et médico-sociaux

Rang	Métier	Nombre	% dans le total des emplois	Répartition par public %		
				Pers. âgées	Pers. handic.	Pers. difficult.
1	Aide-soignant	119 820	16,1	89,6	10,0	0,4
2	Infirmier	43 531	5,8	80,3	18,2	1,5
3	Aide médico-psychologique	39 592	5,3	24,3	74,5	1,2
4	Educateur spécialisé	38 892	5,2	0,3	62,2	37,5
5	Moniteur éducateur	26 174	3,5	0,5	67,6	31,9
6	Directeur	16 844	2,3	40,5	44,6	15,0
7	Psychologue	15 056	2,0	24,0	59,2	16,8
8	Moniteur d'atelier	13 735	1,8		97,2	2,8
9	Auxiliaire de vie sociale	10 233	1,4	94,3	5,7	
10	Chef de service éducatif	8 264	1,1		67,1	32,9

Source : DREES, ES 2006, EHPA 2007, ES 2008 - SIMS

---

E/ DANS LE CHAMP DE L'AIDE A DOMICILE ET DANS LES SSIAD, ON DENOMBRE  
550000 INTERVENANTS

---

D'après les données de la DREES, près de 550 000 personnes interviennent auprès des personnes fragilisées en 2008, dont 33 700 dans le cadre de SSIAD. Un nombre important de salariés sont directement employés par les particuliers (environ 120 000).

Ces activités s'exercent, dans leur grande majorité, à destination des personnes âgées : près de 85 % des bénéficiaires sont des personnes âgées.

Les SSIAD sont composés à près de 90 % de personnels soignants. Les aides-soignants constituent la profession la plus représentée dans ces structures : ils représentent près de trois quarts des effectifs, contre 13 % pour les infirmiers. Les autres personnels soignants sont très peu représentés : parmi ceux-ci, les aides médico-psychologiques représentent environ 1 % des effectifs. Les personnels administratifs représentent 10 % de l'ensemble des salariés.

**Répartition des salariés par métier dans les SSIAD**

	Nombre	Répartition en %
Infirmiers	4 416	13,1
Aides-soignants	25 115	74,5
Autres personnels soignants	565	1,7
Autres personnels administratifs	3 637	10,7
<b>TOTAL</b>	<b>33 733</b>	<b>100</b>

Source : Les services de soins infirmiers à domicile en 2008, DREES, Etudes et résultats n°739, septembre 2010

Bien représentés dans les SSIAD, les personnels soignants occupent une place marginale dans le champ de l'aide à domicile. Selon l'observatoire de la branche de l'aide à domicile, ils représentent moins de 5 % des CDI de la branche. 84 % des salariés en CDI employés dans la branche sont des aides à domicile.

### Répartition des salariés par métier dans l'aide à domicile

	Répartition en %
Aide à domicile	82,8
Technicien de l'intervention sociale et familiale	3
Responsable de secteur	2
Aide médico-psychologique	0,1
Aide soignant	4
Infirmier	1,4
Directeur	0,7
Personnel administratif	4
Autres personnels	2
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

Source : Etude nationale 2008 : rapport final, Observatoire de la Branche Aide à Domicile

#### 4/ EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE POUR L'ANNEE 2016

La détermination du taux global d'évolution de la masse salariale suppose la prise en compte des points suivants :

- Le cadre général des lois de finances de l'année considérée (PLF et PLFSS)
  
- Le taux d'évolution est celui de la masse salariale à offre constante, les éventuelles mesures de diminution ou de création de places ont, par ailleurs, un effet sur l'importance de la masse salariale ;
  
- Les conventions collectives nationales applicables dans le secteur social et médico-social privé à but non lucratif, sont transversales à plusieurs catégories d'établissements dont les financements relèvent soit de la loi de financement de la sécurité sociale, soit de la loi de finances de l'Etat, soit des budgets des collectivités locales ;
  
- Le taux d'évolution de la masse salariale fixé annuellement s'applique aux accords portant avenant aux conventions collectives et ayant une portée nationale. Concernant les accords d'entreprise ou d'établissement, l'agrément est conditionné à la soutenabilité du coût dans le cadre du financement annuel de l'établissement concerné ;
  
- L'agrément d'un accord, avenant à une convention collective ou accord d'entreprise ou d'établissement rend cet accord opposable aux autorités compétentes en matière de tarification, à l'exception des conventions collectives et des accords d'entreprise ou d'établissement applicables au personnel des établissements d'hébergement pour personnes âgées ayant signé un contrat pluriannuel ou une convention pluriannuelle mentionnés aux articles L313-11 ou L313-12 du code de l'action sociale et des familles.
  
- Pour l'ensemble des établissements et services sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratifs, les accords agréés sont opposables aux employeurs concernés. Il appartient aux responsables des établissements et des services d'effectuer les arbitrages nécessaires pour que leur budget reste compatible avec les enveloppes limitatives concernées ;

Pour l'année 2016, le taux d'évolution de la masse salariale pour l'ensemble des conventions collectives de la branche sanitaire sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, de l'UNISSS et de la branche de l'aide à domicile est fixé à 1%.

Le taux d'évolution de la masse salariale pour 2016 a été fixé en intégrant l'effet des mesures d'exonérations de cotisation patronale du pacte de responsabilité sur la masse salariale des établissements sociaux et médico-sociaux. Elles consistent en :

- une baisse de 1,8 point du taux de cotisation famille pour les rémunérations n'excédant pas 3,5 SMIC à partir de 2016 ;
- une exonération totale de cotisation au niveau du SMIC : afin d'atteindre un niveau « zéro cotisation URSSAF » au niveau du SMIC, la différence de traitement existant actuellement entre les entreprises de moins de 20 salariés et celles de 20 salariés et plus au détriment de ces dernières sera supprimée, ainsi outre la baisse du taux de cotisation famille, l'allègement général permettra d'exonérer 27,95 points (entreprises de moins de 20 salariés) ou 28,35 points (entreprises de 20 salariés et plus) de cotisations sociales au niveau du SMIC.

En 2016, l'impact est évalué à 0,24 % de la masse salariale des établissements et services privés.

Les partenaires sociaux pourront donc négocier des accords de travail, dans la limite du taux d'évolution de 1 %, qui seront financés à la fois par un apport des financeurs publics et par un redéploiement de crédits au sein des ESMS.

La branche de l'aide à domicile ne bénéficie pas des effets du pacte de responsabilité mais le taux d'évolution de sa masse salariale a été fixé à 1 % afin de couvrir l'effet report des avenants qui permettent de sauvegarder l'équilibre financier du régime de prévoyance de la branche et la mise en œuvre du nouveau dispositif de complémentaire santé.

#### Marge d'évolution estimée de la masse salariale pour l'année 2016

	CC du 31/10/1951	Croix Rouge Française	CHRS	UNISSS	CC du 15/03/1966	BAD
Taux d'évolution de la masse salariale	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
GVT* prévisionnel	0,40 %	0,90 %	0,90 %	0,70 %	0,90 %	0,48 %
Effets reports 2015/2016	0,16 %	0 %	0%	0 %	0,016%	0,28 %
<b>Solde début 2016</b>	<b>0,44 %</b>	<b>0,10%</b>	<b>0,10 %</b>	<b>0,30%</b>	<b>0,084 %</b>	<b>0,24 %</b>

\* Dernière estimation communiquée par les fédérations d'employeurs