

# ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU MÉDICO-SOCIAL ET DU SOCIAL UNE CONVENTION VRAIMENT UNIQUE

On le sait, les métiers du social et du médico-social peinent à recruter et fidéliser leurs salariés. C'est particulièrement vrai pour le secteur du privé non lucratif qui est pénalisé par la coexistence de deux conventions collectives différentes. Celles-ci freinent les évolutions de carrière, entravent les possibilités de mobilité professionnelle, créent des inégalités et font peser des risques de dumping social. Portée par la FEHAP et Nexem, une Convention collective unique étendue est en cours de négociation avec l'État et les syndicats. À la clef, une meilleure attractivité et donc, de meilleurs services rendus aux personnes vulnérables et fragilisées.

PAR **JEAN-LOUIS SANCHEZ** ET  
**OLIVIER VAN CAEMERBÈKE**,  
avec le soutien de JEAN-MARIE  
POUJOL, administrateur de  
Nexem et de l'OPCO Santé



## CCUE

Quatre lettres qui font beaucoup parler depuis maintenant deux ans dans le secteur du social et du médico-social.

CCUE pour Convention collective unique étendue. Un texte qui n'existe pas encore et qui fait l'objet de complexes négociations depuis juin 2022 entre Nexem, la FEHAP (les deux principales organisations employeur), les syndicats et le gouvernement.

À première vue, cette CCUE semble être un outil technique visant à organiser les relations de travail entre l'employeur et le salarié (primes, congés, salaires minima, préavis, durée de travail, formation...) pour tous les professionnels de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, appelée Bass. Et c'est bien ce qu'elle est : un texte qui régule. Mais c'est aussi bien plus que cela, puisque cette convention a pour finalité de redonner de l'attractivité à des métiers mal reconnus, mal rémunérés et qui n'attirent pas assez de candidats.

Ce qui est plus que nécessaire comme le précise Alain Raoul, président de Nexem. « *On estime à 10 millions le nombre de personnes vulnérables en France, rappelle-t-il. Or, 80 % d'entre elles sont accompagnées par le secteur associatif; le secteur privé lucratif étant principalement présent dans le domaine des maisons de retraite. Nos professionnels sont les artisans de la cohésion sociale. Pourtant, un certain nombre de postes restent vacants, faute de personnel en raison de la faible attractivité des métiers.* » C'est un des principaux enjeux de cette convention unique.

### UNE CONVENTION UNIQUE... POUR QUI ?

Cette convention qui se construit actuellement ne concernera que les salariés du secteur privé non lucratif. Ceux du secteur lucratif ont leurs propres textes, tout comme ceux de la fonction publique, fonction publique hospitalière, d'État ou territoriale. Ces salariés de la Bass peuvent principalement dépendre, selon leurs employeurs, de deux conventions différentes (il existe cependant d'autres conventions collectives dans le périmètre, de dimension plus modeste). La convention 66 (du 15 mars 1966) pour les organisations professionnelles rattachées à Nexem et la convention 51 (du 31 octobre 1951), pour ceux rattachés à la FEHAP (Fédération des Établissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne privés solidaires).

Ces deux conventions collectives représentent



Alain Raoul, président de Nexem

aujourd'hui plus de 600 000 salariés, sur un total de plus de 800 000 professionnels dans le périmètre de la branche. Cela signifie que quelque 200 000 salariés du secteur ne se voient appliquer aucune convention collective. En effet, les CCN 51 et 66 ne sont pas des conventions dites « étendues », ce qui signifie qu'elles ne sont pas obligatoires. La CCUE serait, comme son nom l'indique, elle, un texte « étendu », et donc auquel aucun employeur ne pourrait se soustraire. « *Chacun devrait donc obéir aux mêmes règles du jeu, évitant ainsi le risque du dumping social et favorisant les parcours professionnels et donc l'employabilité des salariés* », ajoute Alain Raoul.

### UNE CONVENTION UNIQUE... AVEC QUI ?

« *Le secteur du sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif est confronté à de lourdes mutations sociales, politiques et économiques. Les grandes tendances qui traversent aujourd'hui la société interrogent tant la prise en charge des besoins sanitaires, sociaux et médico-sociaux que l'organisation des acteurs pour y répondre* ». Voilà ce qu'écrivaient, déjà, en juin 2017, les principaux acteurs employeurs du secteur que sont la FEHAP, Nexem et Unicancer<sup>1</sup>, la Croix-Rouge française.

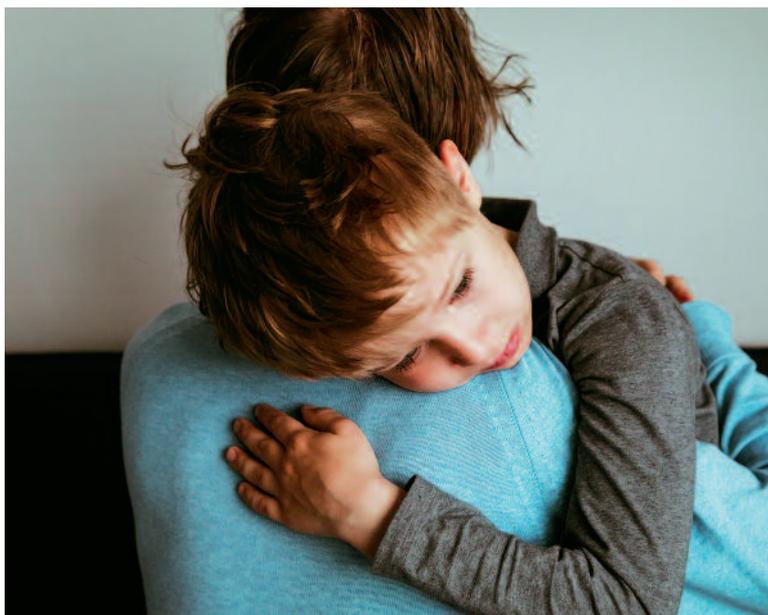
C'est pour mieux répondre aux besoins des salariés

(formation professionnelle, qualité de vie au travail, nouveaux métiers, rémunération...) et pour peser plus sur les décisions politiques et économiques du secteur, que, deux ans plus tard, ils se sont regroupés pour donner naissance à la Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif. Baptisée AXESS, cette dernière, actuellement présidée par Marie-Sophie Desaulle, est devenue la représentation patronale unique. C'est donc AXESS qui est chargée de porter la CCUE tant auprès des organisations syndicales professionnelles que de l'État.

### UNE CONVENTION... POUR CLARIFIER

Ce qu'apportera cette CCUE, défend AXESS, c'est, notamment, une harmonisation des échelles de rémunération, une égalité de traitement, quels que soient le secteur ou l'employeur, une mobilité des salariés, une meilleure reconnaissance de leur niveau de qualification et responsabilités, l'amélioration des dispositifs de prévention des risques professionnels...

*« Que cela soit chez NEXEM ou la FEHAP, nos métiers, métiers du soin ou de l'accompagnement des personnes en situation de vulnérabilité, sont les métiers*



*de l'humain, rappelle Marie-Sophie Desaulle, présidente de la FEHAP et d'AXESS. Ceux dont on a dit qu'ils étaient 'en première ligne' lors de l'épidémie de COVID. Mais des métiers qui ne sont pas assez reconnus et pas assez séduisants. Cette CCUE est nécessaire pour faciliter les recrutements, pour protéger les 200 000 personnes hors convention, pour fidéliser nos salariés et, enfin, pour faciliter les passages d'un territoire à un autre et d'une structure à une autre. »*

La présidente de la FEHAP et d'AXESS illustre ce dernier point en prenant l'exemple d'un salarié d'un établissement pour enfants en situation de handicap dépendant de la Convention 66. *« S'il souhaite enrichir son parcours professionnel en se mettant au service d'un établissement pour adultes en situation de handicap dépendant de la convention 51, la reprise de son ancienneté sera très compliquée. »* Alain Raoul ne dit pas autre chose en estimant que *« les conventions actuelles sont devenues des carcans pour les adhérents. Avec la CCUE, les salariés pourront non seulement plus facilement passer d'une association à une autre, mais aussi d'un secteur à un autre, par exemple, du handicap vers la protection de l'enfance. »*

Au rang des incongruités, on pourrait aussi citer les congés trimestriels. Spécifiques à la CCN 66, ils permettent aux salariés de bénéficier de jours de congé supplémentaires. Mais tous les salariés n'en bénéficient pas pour autant. On le voit : une harmonisation n'a rien de superflu.



Marie-Sophie Desaulle, présidente de la FEHAP et d'AXESS

« Nos conventions, ajoute Alain Raoul, qu'il s'agisse de la 51 ou de la 66, comptent des dispositions qui sont devenues au fil du temps complètement inadaptées pour les salariés, leurs employeurs et donc, par conséquent, pour répondre aux besoins des personnes accompagnées. Notre secteur doit transformer son offre. Et cette CCUE est un outil qui nous permettra de faire face aux conséquences de cette transformation en matière d'organisation de nos établissements, de pratiques professionnelles, de management... Mais au-delà, c'est aussi un objet sociétal qui permettra de participer à la construction d'une société plus solidaire et plus inclusive. »

## UNE CONVENTION UNIQUE... POUR PLUS DE JUSTICE

Les présidents de la FEHAP et de Nexem réclament à l'État l'équité vis-à-vis des salariés de la fonction publique. « Nos structures assurent des missions d'intérêt général, ont la même logique d'accueil universel, sans reste à charge, et elles sont financées à 100 % sur des fonds publics (Assurance maladie, CNSA, collectivités territoriales) », rappelle la présidente de la FEHAP et d'AXESS. Qu'un aide-soignant d'un Ehpad associatif gagne, en moyenne 230 € de moins qu'un aide-soignant en Ehpad territorial de la fonction publique n'est, avance-t-elle, pas justifiable.

« Nos salaires sont en moyenne de 25 % inférieurs aux autres branches professionnelles, déplore Alain Raoul. Par exemple, sur toutes les fonctions support, administratives, hôtelières, d'entretien des bâtiments c'est un frein très lourd pour recruter. »

Mais l'esprit de cette convention collective c'est aussi de faire reconnaître les contributions effectives des personnes dans leur structure. Actuellement, ce sont les diplômes, en l'ancienneté, qui déterminent le niveau de rémunération. « Dans le travail que nous menons avec les organisations syndicales, l'un des enjeux est d'intégrer, dans les salaires, les compétences, le cadre et la réalité de la fonction qui est assurée par les uns et les autres, confirme Marie-Sophie Desaulle. Car ce n'est pas la même chose d'être aide-soignant dans un hôpital, en EHPAD, ou à domicile. Les salaires doivent le refléter. » Cette prise en compte de la nature du travail et de l'acquisition de compétences nouvelles qui, complète Alain Raoul « donnera de la souplesse aux structures dans leurs politiques de Ressources humaines ». Pour ce secteur lucratif solidaire, c'est aussi une manière de ne pas voir ses salariés quitter la branche pour les structures du secteur privé lucratif.

Ce principe de reconnaître la réalité de la contribution individuelle des salariés fait grincer les dents des syndicats les moins réformateurs. Si la CFDT l'approuve, FO,





## LES EXCLUS DU SÉGUR

Depuis 2020, plusieurs séries de professionnels du soin, du social et du médico-social ont bénéficié, dans le cadre du Ségur de la santé, d'une augmentation salariale de 183 € nets par mois.

Les premiers bénéficiaires furent les salariés des établissements hospitaliers et des Ehpad. La prime fut ensuite étendue à ceux qui intervenaient à domicile, à ceux de l'accompagnement du handicap médico-social et social. Mais, certaines professions (assistants familiaux, infirmiers libéraux, personnels salariés du secrétariat et de l'administratif, personnels des services généraux, professionnels de la protection de l'enfance et de la petite enfance, des centres de santé relevant de la CCN 51, des instituts de formation autonomes...), en sont toujours exclus.

Selon le rapport remis par le gouvernement au Parlement en décembre 2023, cela concernerait 120 800 professionnels, dont 92 400 dans le secteur privé non lucratif.

La confédération AXESS estime, elle, à 215 000 les salariés exclus de cette revalorisation salariale.

AXESS et syndicats étaient d'accord pour réparer cette injustice.

SUD et la CGT y sont opposés. « *Quitter ce système (NDLR. De salaires adossés au niveau de diplôme et à l'ancienneté), c'est aligner la rémunération sur les compétences, c'est-à-dire un critère fixé par le seul employeur, plutôt que sur le diplôme qui demeure un acquis social protecteur. C'est choisir l'exploitation plutôt que l'émancipation* », osait Michel Poulet, secrétaire général-adjoint FO Action sociale dans *Les ASH* le 22 mai dernier.

### UNE CONVENTION UNIQUE... À FINANCER

AXESS négocie les termes de cette CCUE avec les syndicats, mais aussi avec les pouvoirs publics. Les deux tables de négociations – État et syndicats - sont indissociables, puisque les employeurs ne signeront pas d'accord sans avoir la certitude d'obtenir les financements permettant de l'appliquer. Les syndicats ont, eux, posé comme préalable à toute avancée sur la CCUE que « les exclus du Ségur » (lire l'encadré) voient leurs salaires revalorisés immédiatement et de manière pérenne avant toute acceptation de la CCUE.

Il faut bien l'admettre, cette convention unique est d'abord une histoire de « gros sous ». Son coût est estimé à 3,4 milliards d'euros annuels (revalorisation Ségur incluse). Un coût supporté par l'État, mais aussi par les acteurs territoriaux. Or, les présidents de la FEHAP et de Nexem ne cachent pas leurs craintes quant à la bonne volonté de ces derniers. « Les acteurs territoriaux ne doivent pas se dédouaner de l'engagement financier

que l'accord signifiera pour eux, insiste la présidente de la FEHAP. C'est un sujet d'inquiétude, car nous avons constaté lors de dernières décisions de revalorisation comme pour la Prime grand âge (NDLR versée, mensuellement, au titre des fonctions exercées auprès des personnes âgées) ou le Ségur, un décalage entre l'agrément par l'État et la réalité des financements locaux. »

Une crainte que partage Alain Raoul qui souligne que « *cet engagement concerne de nombreux acteurs : départements, notamment pour tout ce qui concerne la protection de l'enfance, mais aussi communes, métropoles et régions qui financent, elles, la formation... Les fédérations d'employeurs ne prendront pas le risque de mettre en péril leurs adhérents sans garanties sérieuses de financements.* » Pour éviter que la Bass cesse d'être « *une variable d'ajustement entre l'État et les collectivités locales* », Marie-Sophie Desaulle propose que le Privé Solidaire reçoive, demain, ses financements de la 5<sup>e</sup> branche de la sécurité sociale, celle qui est dédiée à l'autonomie et est gérée par la CNSA.

### DES SOLUTIONS À TROUVER

Mi-mai, l'État s'est engagé sur le financement des salariés de la branche exclus des dispositions du Ségur de façon rétroactive sur 2024. Le 18 juin dernier, la commission mixte paritaire a donc mis à la signature deux projets d'accord. Le premier concerne donc l'octroi du Ségur « *à tous les professionnels qui n'en bénéficiaient pas*

encore, soit une indemnité de 238 € bruts par mois, à compter du 1er janvier 2024 à l'ensemble des salariés non concernés jusqu'à présent, quel que soit leur secteur d'activité ». Le second concerne la CCUE elle-même, les thématiques et les périodes des négociations de chaque point de cette future convention (classification, rémunération, durée et temps de travail Santé au travail, égalité professionnelle, formation...). Cet accord prévoit des « temps de préparation », des « moyens financiers à destination des organisations représentatives », des « actions en faveur de la visibilité du secteur ».

À l'heure où nous bouclons, les deux accords (liés par une clause miroir) ont été signés par la CFDT, la CGT et SUD qui représentent 84,83 % de l'audience syndicale. « Avec cette majorité syndicale, l'opposition n'est plus possible : la prochaine étape est donc celle de l'agrément prévu à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, qui devrait intervenir dans les prochains jours », souligne Alain Raoul. Marie-Desaulle, estime que c'est un « accord historique » pour le secteur du médico-social et eu social. « Nous allons enfin répondre à la question des 'oubliés du Ségur' avec l'assurance d'un

financement de ces accords. Les pouvoirs publics ne peuvent plus reculer. Nous pouvons envisager l'avenir sereinement pour construire une CCUE moderne et attractive. »

## UNE CONVENTION AVANT... UNE FUSION ?

Qu'en conclure ? Les enjeux sont grands, complexes et techniques et on peut comprendre les méandres qu'ils génèrent et le temps qu'ils nécessitent. C'est pourquoi on peut penser que ces difficultés pourraient être plus facilement surmontées par une fusion de ces deux représentants patronaux que sont Nexem et la FEHAP. La perspective n'est pas encore à l'ordre du jour, tant s'en faut ! Ce serait pourtant un signe fort envoyé à tous : simplifier pour mieux gérer, mieux accompagner les salariés dans leur carrière, plus et mieux recruter et finalement mieux accompagner les publics fragilisés. ■

1) Unicancer est la Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer et un réseau de 20 établissements de santé privés, à but non lucratif

