

Paris, le 24 février 2017

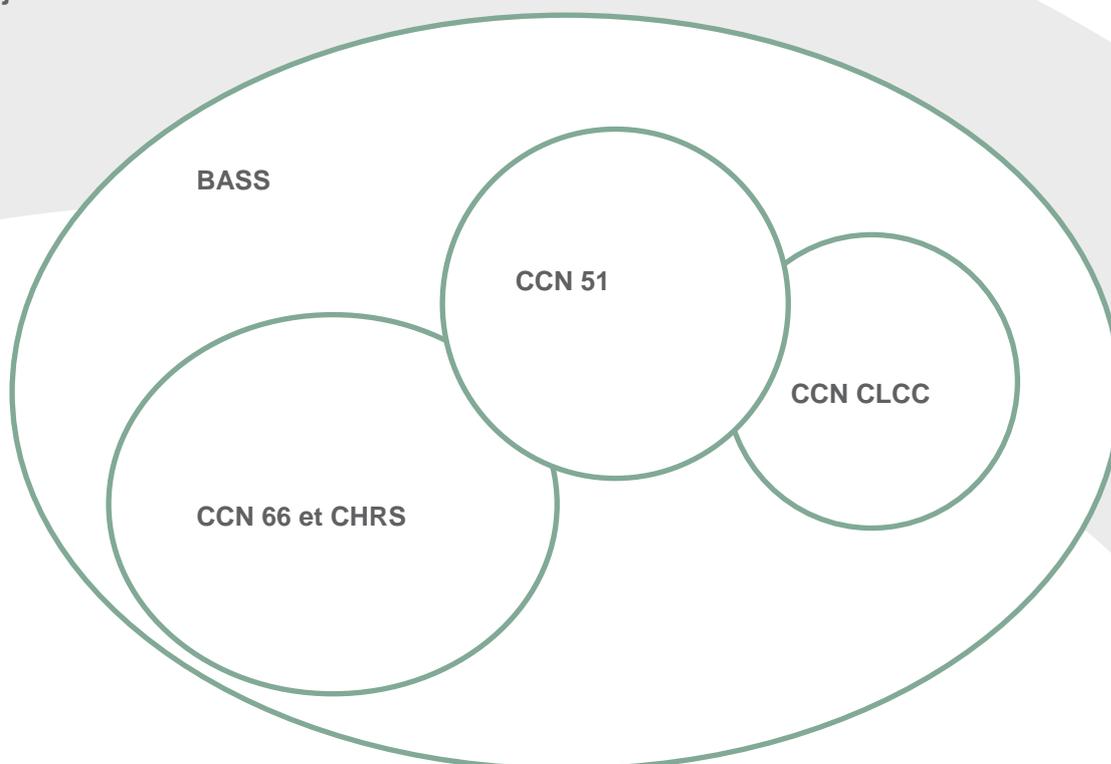
La branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, la représentativité employeur et le projet conventionnel : explication de texte

Une organisation actuelle de la branche inadéquate

Un chevauchement des champs conventionnels au détriment d'une convention collective unique

Actuellement, outre le niveau de la branche sanitaire, médico-sociale et sanitaire à but non lucratif (BASS) reconnu par un champ d'application étendu (accord de branche du 18 février 2005), plusieurs textes conventionnels, dont les champs d'application se chevauchent, ont vocation à s'appliquer dans les organisations ; à savoir : la CCN 66 et CHRS, les accords CHRS, la CCN 51, la CCN CLCC.

Aujourd'hui



Une situation préjudiciable pour les organismes gestionnaires

Ces conventions collectives ou accords, obsolètes, ne permettent pas de répondre aux enjeux de pérennisation et d'adaptation des activités des associations ni de garantir la qualité de l'accompagnement des personnes fragiles.

Le chevauchement des textes et l'absence de cadre juridique global ne permettent pas de construire de véritables parcours métiers pour les salariés, avec des passerelles entre les secteurs social, médico-social et sanitaire, des rémunérations et des grilles de classifications homogènes. **Ils empêchent l'élaboration des réponses coordonnées et transversales**, au service du parcours de vie des personnes accompagnées.

Une situation préjudiciable à la reconnaissance et à la lisibilité du secteur

L'absence d'une convention collective unique, à la lecture de la réforme de la représentativité patronale, représente également un handicap pour la lisibilité et la reconnaissance du secteur.

La réforme de la représentativité (mise en place par la loi du 20 août 2008) impacte aussi bien les organisations syndicales de salariés que les organisations professionnelles, même si elle a été mise en œuvre dans une temporalité différente :

- **la représentativité des organisations syndicales de salariés** a pris effet en 2013, par la publication d'arrêtés au niveau de toutes les branches professionnelles. Pour mémoire, la mesure de la représentativité de ces organisations est effectuée tous les quatre ans, en tenant compte des résultats des élections professionnelles dans chaque entreprise au cours des quatre années précédentes. Ainsi, avant 2013 cinq organisations syndicales étaient reconnues représentatives sans conditions particulières (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO). A partir de cette date, chaque organisation doit prouver dans chaque branche sa représentativité, qui est mesurée en tenant compte du résultat des élections professionnelles. Les prochains arrêtés seront publiés en 2017 ;
- **la représentativité des organisations patronales** prend, quant à elle, effet en 2017, date de la première publication des arrêtés propres à chaque branche professionnelle. Pour prouver sa représentativité, chaque organisation professionnelle doit répondre à un certain nombre de critères, et notamment celui de représenter au moins 8 % des entreprises qui adhèrent à une organisation professionnelle. C'est à ce titre que **Nexem a candidaté à la représentativité au niveau de la CCN 66, des accords CHRS et également à celui de la BASS**. La représentativité de chaque organisation professionnelle sera mesurée tous les quatre ans, par la publication d'arrêtés.

La loi du 5 mars 2014 structurant la représentativité patronale intervient aussi à un autre niveau. Il faut en effet être reconnu comme représentatif pour pouvoir agir dans un périmètre donné. Celui-ci, dit la loi, est celui de la branche professionnelle. Pour identifier ce périmètre, la direction générale du travail (DGT) se fie aux conventions collectives étendues. En effet, une convention collective étendue n'est pas seulement un cadre juridique qui organise les relations entre employeurs et salariés, c'est aussi un domaine qui permet de délimiter les champs d'activités. L'extension, reconnue par la DGT, permet de rendre obligatoires les termes de la convention collective pour tous les employeurs qui sont dans le périmètre. Une convention collective étendue = une branche professionnelle. **La loi induit donc le fait que tout secteur d'activité doit s'incarner dans une branche professionnelle, qui doit s'organiser autour d'une convention collective étendue.**

Pour que notre écosystème réponde au cadre imposé par le législateur, on comprend bien que notre secteur d'activité doit répondre à cette équation.

Le projet conventionnel porté par Nexem et la Croix-Rouge française : la réponse aux enjeux

Seule la structuration d'une branche professionnelle forte, autour d'une convention collective unique, peut donner à notre secteur lisibilité et audience et permettre de relever les défis sociaux, politiques et économiques auxquels nous sommes collectivement confrontés.

Seule une convention collective unique sera en capacité d'accompagner les associations dans leurs missions, leur permettre de préserver la qualité de l'accompagnement qu'elles exercent au quotidien auprès des personnes fragiles, préserver les conditions de travail des salariés et leur offrir de véritables parcours professionnels.

Doter la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif d'une convention collective unique c'est :

- **Intégrer les spécificités et besoins du secteur**, en tenant compte de l'évolution des missions et de l'offre de service, de la multiplication des activités et des métiers. Une nouvelle grille de classification des emplois permettant de tenir compte des compétences des salariés, sans pour autant entraîner de surcoût, pourrait entrer en vigueur. Le secteur gagnerait ainsi en attractivité.
- **Valoriser la cohérence de notre secteur professionnel et mettre en avant la transversalité des accompagnements** en son sein ; et permettre des liens avec des environnements complémentaires (aide à domicile, animation, etc.).
- **Réguler la concurrence entre les organisations gestionnaires**. En effet, pour que toutes les structures comprises dans le champ d'application de la BASS appliquent le futur texte conventionnel (convention collective unique), il est nécessaire que celui-ci soit étendu. L'extension est un mécanisme juridique (arrêté du Ministre du Travail) qui impose à toutes les entreprises d'un environnement conventionnel d'appliquer le texte étendu, afin d'instaurer entre elles les mêmes règles du jeu et de réguler la concurrence. **Nexem, selon les nouvelles règles posées par la loi de 2014 pourra seul demain porter dans la branche un projet conventionnel susceptible d'être étendu. Les arrêtés de représentativité, annoncés avant l'été, le confirmeront en effet comme l'acteur employeur majoritaire, seul à même d'aller chercher l'extension d'un texte.**
- **Permettre aux entreprises de disposer d'un seul outil à même de proposer aux salariés des parcours cohérents et une GPEC pertinente** et disposer d'un outil à même de faciliter et sécuriser les regroupements associatifs.
- **Proposer aux salariés d'évoluer et de construire leurs parcours professionnels** au sein de la BASS. Il est donc important que la mobilité soit encouragée, que les évolutions de carrière soient fluidifiées, et que les employeurs puissent mettre en place une politique d'accompagnement adéquate.
- **Assurer une égalité de traitement entre les salariés** en proposant un système de rémunération unique et cohérent et en prévoyant des dispositions conventionnelles identiques pour tous.

Nexem a investi ces deux dernières années pour initier la réponse à apporter pour notre secteur, en faisant émerger un projet conventionnel susceptible de devenir cette convention collective unique dédiée au secteur. La totalité des représentants employeurs n'a pas souhaité encore s'engager dans cette démarche, mais la Croix-Rouge française a très tôt fait les mêmes constats que Nexem et s'est

investie depuis l'année dernière dans ce projet. Il est aujourd'hui l'un des ciments du partenariat que viennent de signer les deux organisations.

Nexem et la Croix-Rouge française vont convier les partenaires sociaux au printemps pour engager la négociation sur le nouvel environnement conventionnel.

Bass = une convention collective unique étendue

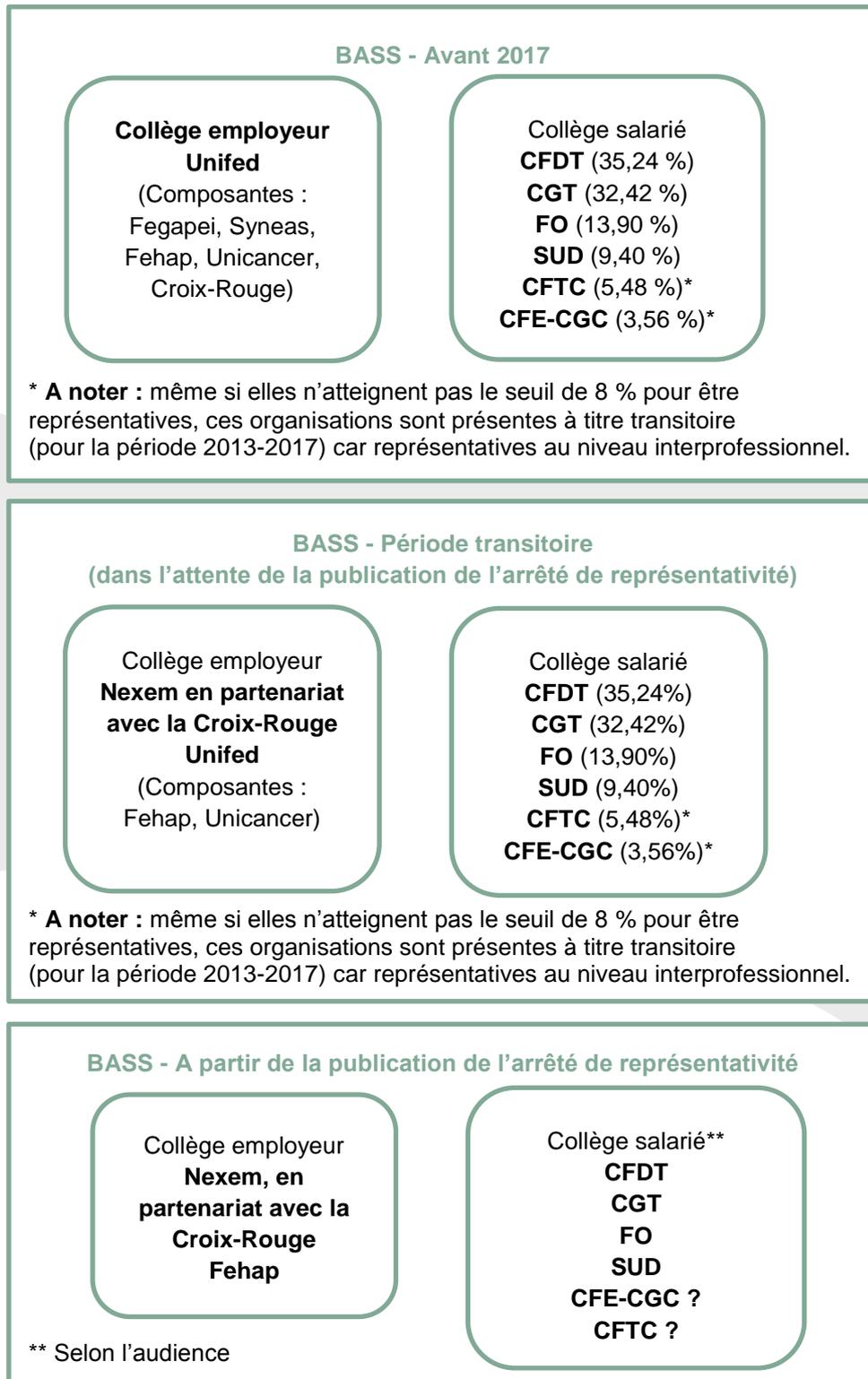
Une période de transition à gérer

C'est ainsi que l'on peut comprendre l'effervescence de ce début d'année : selon le calendrier arrêté, c'est l'année du changement effectif des règles qui régissent le dialogue social du côté des employeurs, c'est l'année du passage d'un mode d'organisation à un autre. Nexem ne fait plus partie de l'Unifed, du fait de la disparition juridique de la Fegapei et du Syneas à la fin de l'année 2016. La Croix-Rouge française a fait le choix de ne plus faire partie de l'Unifed en cohérence avec sa volonté d'initier avec Nexem un projet conventionnel pour la BASS. **Vont donc coexister dans cette période transitoire au niveau des représentants employeurs, Nexem, en partenariat avec la Croix-Rouge française et Unifed, composée de la Fehap et d'Unicancer.**

Cette effervescence, prévisible, est amplifiée par le fait que le législateur n'a pas prévu la gestion de la période de transition : en effet, seuls les arrêtés de représentativité peuvent officialiser les nouvelles règles du jeu. Ceux-ci vont intervenir dans les mois à venir (ils sont annoncés avant l'été). Dans cette attente, nous devons donc vivre une période transitoire. **Au cours de l'année 2017, Nexem va peu à peu disposer des mandats pour faire exister en son nom propre sa représentativité.** Tous les mandats existants du secteur vont être redéployés entre les organisations représentatives : pour ce faire, des démarches sont entreprises auprès de toutes les instances concernées, nationales et locales. Certaines n'attendent d'ailleurs pas les arrêtés de représentativité : nous avons ainsi un mandat Nexem à la commission professionnelle consultative du travail social et de l'intervention sociale (CPC).

C'est cette logique que nous mettons en œuvre au niveau de l'OPCA et des instances paritaires existantes. Nous allons ouvrir une discussion avec les partenaires sociaux pour préparer au mieux et au plus vite l'application de la nouvelle représentation, pour que fin 2017 tout soit prêt. Dans cette attente, **nous sommes en lien constant avec les services de l'OPCA pour nous assurer que la gestion quotidienne des dossiers ne souffre pas du statut transitoire de la situation actuelle.**

Schéma de l'évolution de la BASS



2017 est une année transitoire, mais c'est aussi et surtout une année charnière : celle du passage d'un monde à un autre, avec une actualité sectorielle qui rencontre une actualité électorale et sociétale.

Cette année, à défaut d'être paisible, sera une année riche d'opportunités et d'actions : elle nous permettra de franchir une étape majeure dans la construction de notre environnement, en apportant des réponses à des questions depuis longtemps posées : une négociation sur un cadre conventionnel unique, une gouvernance employeur à la hauteur des enjeux, une branche professionnelle identifiée et reconnue.