



**SANTÉ  
SOCIAUX**  
S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# **BASSMS**

## **Note d'information**

Paris, le 17 juin 2022

### **Comment s'assurer de la bonne application de l'accord du 2 mai 2022 dans la BASSMS ?**

Dans un communiqué daté du 8 juin 2022, la CGT indique ne pas avoir notifié par écrit son opposition à l'accord BASSMS du 2 mai 2022 relatif à la mise en place du complément de rémunération de 238 € brut aux personnels socio-éducatifs. De ce fait, les conditions telles qu'indiquées à l'article L2231-8 du code du travail ne sont pas remplies. L'opposition n'est donc pas majoritaire et l'accord est valide. La CFDT Santé Sociaux a déposé l'accord au ministère du travail le 9 juin 2022.

#### 1- Entrée en vigueur de l'accord

L'article 6 de l'accord prévoit que « *les dispositions du présent accord entreront en vigueur, sous réserve de leur agrément, au 1er avril 2022.* ».

Ainsi, dès l'agrément de l'accord, la prime de 238 € brut mensuel est due, rétroactivité à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, pour tous les salariés entrant dans le champ d'application de l'accord, si l'employeur est adhérent à l'une des chambres patronales (AXESS, NEXEM, FEHAP). L'accord s'applique à la Croix Rouge Française.

Pour information, à l'heure où nous écrivons ces lignes, l'accord a reçu un avis favorable de la commission d'agrément et doit paraître au Journal Officiel dans les prochains jours.

Pour les entreprises non-adhérentes à une chambre patronale, il faudra attendre l'extension de l'accord. A priori, il n'y aura pas d'effet rétroactif pour ces entreprises. Or, les financements sont bien prévus à compter du 1<sup>er</sup> avril pour tous. Rien n'empêche l'anticipation de la mesure dans ces entreprises par décision unilatérale en l'attente de l'extension. Chaque équipe syndicale doit en faire la demande dès maintenant.

Pour information, cette extension sera rapide et devrait intervenir dans les prochaines semaines.

**Il s'agit donc désormais de s'assurer que l'ensemble des salariés qui peuvent bénéficier de la prime de 238 € brut la reçoivent sur leur fiche de paie.**

« TODO LIST » DES PRATIQUES SYNDICALES

- S'assurer auprès de l'employeur du versement rapide de la prime ;
- Etablir la liste CFDT des salariés de l'entreprise devant bénéficier de la prime ;
- Négocier avec l'employeur le périmètre le plus large possible d'attribution de la prime ;
- Saisir le syndicat en cas de litige pour une action prud'homale ou pour une saisine de la commission d'interprétation via la fédération.
- Recueillir les pièces nécessaires le cas échéant lorsque le litige porte sur l'exercice à titre principal d'une fonction socioéducative ;
- Valoriser l'action de la fédération et votre action locale dans l'entreprise ;
- Proposer l'adhésion sur la base des avancées obtenues par la CFDT Santé Sociaux ;
- Exiger l'adhésion pour chaque traitement de cas individuel ;
- Demander en NAO l'extension aux salariés non concernés par l'accord de branche.

2- La question du financement de la prime

Contrairement à la décision unilatérale des employeurs de décembre 2021 pour les personnels soignants des établissements du secteur handicap, l'accord ne comprend aucune clause conditionnant le versement de la prime à l'obtention des financements nécessaires. Le refus d'un employeur de verser la prime sous ce motif est donc illégal.

Le financement est assuré par le financeur ordinaire (Conseil départemental, ARS, etc...) qui fait donc l'avance des fonds. L'Etat remboursera ensuite à hauteur de 70% le coût de la mesure auprès des conseils départementaux. Ce dernier ne peut donc pas argumenter l'absence du financement de l'Etat pour ne pas verser les fonds nécessaires.

D'autant que le budget final sera déterminé en fonction du déclaratif de l'employeur des personnels entrant dans le périmètre de l'accord. Plus de salariés bénéficieront de la prime, plus le budget sera important.

Il n'y a donc pas de limitation dans le principe à ce qu'un maximum de salariés bénéficient de la prime de 238 € brut du moment où ceux-ci « *exercent, à titre principal, des fonctions socio-éducatives dans le cadre de l'accompagnement global des personnes accueillies* ».

Qu'en est-il des soignants dans les établissements handicap ?

Aide-soignant.e, auxiliaire de puériculture, infirmier.e, cadre infirmier.e, aide médico-psychologique, accompagnant éducatif et social, assistant de vie sociale, masseur-kinésithérapeute, ergothérapeute, orthophonistes, orthoptistes, audioprothésistes, diététicien, psychomotricien dans les établissements pour personnes handicapés sont couverts par la décision unilatérale du 21 décembre 2021.

Malheureusement, elle comprend une clause dans son article 6 indiquant que « Le versement de l'indemnité mensuelle est conditionnée [...] à l'octroi du financement [...] par les pouvoirs publics [...]. A défaut [...] l'établissement concerné ne sera pas tenu de verser ladite indemnité ».

De plus, la décision unilatérale ne s'applique qu'aux adhérents d'AXESS (NEXEM ou FEHAP) et pas aux autres entreprises.

Nous avons une connaissance parcellaire de la situation mais il semble que de nombreux professionnels ne bénéficient pas de la prime :



**SANTÉ  
SOCIAUX**  
S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

- Soit parce que le conseil départemental n'a pas versé les financements nécessaires
- Soit parce que l'employeur est non-adhérent à la chambre patronale et n'a pas signé d'accord ou pris de décision unilatérale sur l'octroi de la prime pour son propre établissement.

« TODO LIST » SI UN ETABLISSEMENT QUI NE VERSE PAS LA PRIME

- Vérifier l'origine du blocage ;
- Renseigner le tableau fédéral <https://forms.gle/USeYymGkZxU6pvtcA> afin d'avoir une vision globale et faire remonter les différentes situations (1 réponse par établissement) ;
- Interpeler par une action syndicale (débrayage, tract, presse, etc...) le conseil départemental, l'ARS ou l'employeur en fonction de l'origine du problème

### 3- La question du périmètre

**Le périmètre de l'accord est double : celui des établissements/activités et celui de la fonction exercée par le salarié. Ces deux critères sont cumulatifs.**

#### a) Sur le périmètre des établissements :

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

- *accompagnement des personnes âgées (y compris les établissements ou services à caractère expérimental visés au 12° du I. de l'article L. 312-1 du CASF).*
- *accompagnement des personnes handicapées ; (y compris les habitats inclusifs destinés aux personnes handicapées et aux personnes âgées de l'article L281-1 du CASF, y compris les établissements ou services à caractère expérimental visés au 12° du I. de l'article L. 312-1 du CASF).*
- *protection et aide sociale à l'enfance ;*
- *protection judiciaire de la jeunesse ;*
- *protection juridique des majeurs ;*
- *accompagnement des publics en difficultés spécifiques ;*
- *accompagnement des adultes et jeunes adultes en difficulté sociale (champ des structures d'accueil et hébergement des personnes sans domicile, y compris les accueils de jour, des équipes mobiles chargées d'aller au contact des personnes sans abri visées au 2° de l'article D345-8 du CASF ; des foyers de jeunes travailleurs et du logement accompagné ou intermédié au sens du code de la construction et de l'habitation visés aux articles L312-1 du CASF et aux articles L631-11, L633-1 et L. 365-4 du CCH, de l'accueil et de l'accompagnement des demandeurs d'asile relevant du CASF et du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile). »*

Le périmètre des établissements se définit au regard des publics accueillis et non par des typologies d'établissements. Il est seulement spécifié pour le périmètre des établissements accompagnant des adultes et jeunes adultes en difficulté sociale des activités particulières. C'est à la seule condition que les établissements exercent ces activités, en plus d'accueillir ce public, que les établissements entrent dans le périmètre. Ce qui exclut de fait les autres.

L'ensemble des salariés qui ne relèveraient pas d'un de ces établissements, services, résidences ou structures autorisés n'entrent pas dans le périmètre de l'accord. Il s'agit notamment des structures d'insertion par le travail à titre exclusif lorsqu'elles accompagnent des adultes et jeunes adultes en difficulté sociale.

b) Sur le périmètre des fonctions :

Sont éligibles les salariés exerçant à titre principal l'une des fonctions suivantes :

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

Il est à noter que c'est la **fonction** et non le métier, le diplôme ou l'intitulé de poste qui détermine si le salarié bénéficie ou non de la prime. Ainsi les « faisant-fonctions » sont concernés.

L'annexe à l'accord prévoit une grille de correspondance avec les intitulés des emplois conventionnels pour les CCN 51, 66, CHRS et les accords Croix Rouge Française. Il s'agit d'une aide illustrative pour faciliter l'identification des professionnels éligibles, selon la CCN appliquée par les établissements. Les salariés dont l'intitulé conventionnel est recensé dans le tableau sont éligibles si les fonctions occupées correspondent à l'intitulé générique de la 1ère colonne.

Il faut considérer a priori que l'ensemble des personnels dans les établissements entrant dans le périmètre dont l'intitulé d'emploi correspond à ceux mentionnés dans la grille en annexe doivent bénéficier de la prime. D'autant que **le financement est sur la base d'un déclaratif. De ce fait, il n'y a aucune raison d'aller vérifier pleinement l'exercice de la fonction derrière l'un de ces intitulés de postes. Il faut considérer dès lors que la prime doit leur être « de droit » octroyée.**

c) Sur les personnels soignants, paramédicaux, AMP, AES et AVS :

Par ailleurs, les personnels soignants exerçant dans l'un des établissements entrant dans le périmètre de l'accord sont concernés par cette mesure. À savoir :

- Les aides-soignant-e-s ;
- Les infirmiers-ères (toutes catégories) ;
- Les cadres infirmiers-ères et cadres infirmiers-ères psychiatriques ;
- Les masseurs-ses-kinésithérapeutes ;
- Les orthophonistes ;
- Les orthoptistes ;
- Les ergothérapeutes ;

- Les audio-prothésistes ;
- Les psychomotriciens-nes ;
- Les auxiliaires de puériculture ;
- Les diététiciens-nes
- Les aides médico-psychologiques, les auxiliaires de vie sociale, les accompagnants éducatifs et sociaux cités dans le décret n°2016-74 du 29 janvier 2016.

d) Cas des entreprises n'appliquant pas une des conventions collectives :

Pour les entreprises n'appliquant pas l'une des classifications des conventions collectives du champ, il s'agira pour chaque équipe syndicale de travailler sur la concordance entre les fonctions éligibles et les intitulés propres à leur entreprise.

e) Cas des faisant-fonctions :

L'annexe prévoit que « en dehors des intitulés mentionnés, les professionnels qui exercent, à titre principal, des fonctions socio-éducatives dans le cadre de l'accompagnement global des personnes accueillies sont visés » par le bénéfice de la prime de 238 € brut.

Il s'agira donc pour les équipes syndicales :

- De recenser les personnels potentiellement éligibles
- En cas de refus de l'employeur de leur verser la prime, d'objectiver leur fonction socio-éducative à l'aide des éléments suivants :
  - Contrat de travail et ses avenants ;
  - Fiche de poste/ fiche de mission ;
  - Entretien professionnel ou entretien d'évaluation ;
  - Projet d'établissement, projet de service, projet éducatif, fiche action, etc... ;
  - Évaluation interne/externe ;
  - Planning ;
  - Témoignage circonstancié sur document CERFA (accompagné de la copie des documents d'identité de la personne) ;
  - État des lieux détaillé des salariés bénéficiant du versement de la prime ;
  - Tout élément décrivant l'activité ou établissant un faisceau d'indices attestant de l'activité à titre principale une fonction socio-éducative.
  -

**Le « titre principal » pour ces professionnels s'apprécie en termes de temps consacré à cette fonction (au moins 50% du temps de travail).**

La DGCS nous a donné par ailleurs une définition des faisant-fonctions :

*« Les professionnels (salariés d'un établissement/structure/service/activité éligible) dont l'intitulé de poste n'apparaît pas dans le tableau et l'accord de branche mais qui exercent directement et à titre principal la fonction d'un des métiers listés dans le tableau peuvent être revalorisés par l'employeur. Ces situations de non-correspondance avec la liste des métiers s'apprécient au cas par cas par l'employeur, compte tenu des conditions d'emploi dans la structure. La reconnaissance de ces cas spécifiques permet de prendre en compte des situations particulières d'emploi dans ces structures, que l'intéressé détienne ou non un diplôme socioéducatif, dès lors qu'il assure des fonctions socioéducatives à titre principal correspondant aux emplois expressément mentionnés, sans que l'intitulé précis de l'emploi retenu par l'employeur ne corresponde à une de ces dénominations. Cette souplesse est nécessaire au regard des conditions*

*concrètes d'emploi, mais elle ne peut conduire à intégrer dans le champ des revalorisations des catégories entières de professionnels ne relevant pas du périmètre initial. »*

Néanmoins, dans le cadre d'un accord collectif, **il appartient aux partenaires sociaux et non à l'administration d'interpréter les conditions de son application**. Pour les cas litigieux ou contestés par l'employeur, les équipes syndicales devront porter ces cas à la fédération, via leur syndicat départemental, avec le maximum de pièces nécessaires à l'objectivation de la situation (cf. plus haut).

#### 4- Résolution des litiges

Divers litiges peuvent voir le jour qui auront attiré à ces trois points : le financement, le périmètre établissements, le périmètre des métiers et fonctions.

**TOUTES LES SITUATIONS LITIGIEUSES DOIVENT ÊTRE REMONTÉES AU SYNDICAT DÉPARTEMENTAL qui avisera des démarches à suivre : référé prud'homal ou dossier en interprétation.**

L'objectif est ici de favoriser la voie la plus rapide de résolution des litiges afin que les salariés concernés perçoivent le plus rapidement les sommes dues.

**Au préalable de toutes procédures, il s'agira d'entreprendre toute action syndicale que vous jugerez utile : rappel aux règles, courrier A/R, entretien, débrayage, grève, etc...**

Prenez conseil avant toutes démarches. En cas de saisine en interprétation, veuillez contacter [eloesel@sante-sociaux.cfdt.fr](mailto:eloesel@sante-sociaux.cfdt.fr)

Voici quelques exemples de cas :

- L'employeur ne veut pas verser la prime d'une manière générale ou en décale le versement dans le temps, pour absence de financement notamment.
- ➔ La prime est due dans les conditions énoncées au point 1 de la note concernant l'article 6 de l'accord. Il n'y a pas à traiter la question au fond : après s'être assuré que l'établissement entrait bien dans le périmètre, un référé prud'homal est possible qui obligera le versement à l'employeur sous astreinte.
- L'employeur considère que l'établissement n'entre pas dans le périmètre.
- ➔ Il s'agit de vérifier la concordance de la définition du champ d'application inscrit à l'article 1 de l'accord avec votre établissement. La nature du public est le seul critère, sauf pour les adultes et jeunes adultes en difficulté sociale.

Si la situation vous semble explicite, un référé prud'homal est possible.

Dans le cas contraire, il faut remonter la situation au syndicat départemental qui fera une demande à la fédération de saisine de la commission d'interprétation.

- L'employeur ne veut pas verser la prime à certains salariés dont il considère qu'ils n'ont pas une fonction socio-éducative conformément à l'accord.

Si l'intitulé du poste du salarié correspond à l'un des intitulés pointés en annexe, il n'y a pas a priori de jugement au fond : un référé prud'homal est possible.



**SANTÉ  
SOCIAUX**  
S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

Si l'intitulé du poste ne correspond pas à l'un des intitulés pointés en annexe, il s'agit de vérifier que les salariés exercent ou non, à titre principal, une fonction socio-éducative. (cf. point 3-e) ). Après avoir réuni les pièces nécessaires à l'objectivation de l'activité du salarié, il faut remonter la situation au syndicat départemental qui fera une demande à la fédération de saisine de la commission d'interprétation.

**Si la saisine en interprétation n'aboutit pas, le recours au conseil des prud'hommes classique est toujours possible. Néanmoins la procédure risque d'être longue... c'est le dernier recours.** Il est toujours possible aussi de faire une procédure accélérée au fonds (dite PAF) qui allie décision au fond et rapidité.