



Rapport relatif à l'agrément des accords collectifs 2024

Rapport relatif aux agréments des conventions et accords applicables aux salariés des établissements sociaux et médico-sociaux privés à but non lucratif pour l'année 2023 et aux orientations en matière d'agrément des accords et d'évolution de la masse salariale pour l'année 2024

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



SOMMAIRE

Sommaire.....	1
Préambule	2
1 - L'activité de la commission nationale d'agrément en 2023	6
1.1 Les accords nationaux.....	7
1.2 Les accords locaux.....	13
1.3 Actualité de l'agrément	20
1.3.1 Une procédure d'agrément plus agile et transparente en 2023 pour les établissements et financeurs	20
1.3.2 Les mesures à destination des bas salaires	21
1.3.2 Les mesures de transposition de la valeur du point d'indice.....	23
1.3.3 Les accords relatifs à la mise en place de la prime de partage de la valeur	24
1.3.4 Les accords relatifs aux mesures destinées aux non bénéficiaires du Ségur	25
1.3.5 Les accords relatifs à la qualité de vie au travail	28
1.3.6 Les accords relatifs au télétravail	30
1.3.7 Les accords relatifs à l'égalité professionnelle femmes / hommes.....	33
1.3.8 Les accords relatifs à la mobilité durable	36
2 -Les perspectives en matière d'agrément pour l'année 2024	38
2.1 Les enjeux de l'agrément en 2024	38
2.2 Vers une simplification de la procédure d'agrément pour redynamiser le dialogue social au sein des ESSMS	39
3 -Elements sur la masse salariale et sur l'évolution de l'emploi ..	Erreur ! Signet non défini.
4 -Les perspectives salariales pour l'année 2024.....	44
Annexes	45
Annexe 1 : structuration du secteur social et médico-social privé à but non-lucratif.....	46
Annexe 2 : récapitulatif des revalorisations salariales des métiers du soin et de l'accompagnement socioéducatif	49
Annexe 3 : textes nationaux du secteur social et médico-social soumis à la procédure d'agrément en 2023.....	50
Annexe 4 : liste des accords locaux instruits en 2023 par département et typologie	52
Annexe 5 : évolution des décisions d'agrément et de refus des accords nationaux sur les 15 dernières années (2008-2023).....	82



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 (CASF). Celles-ci accomplissent des missions d'intérêt général et d'utilité sociale décrites à l'article L. 311-1 dans les domaines de la protection de l'enfance, de l'intervention auprès des familles en difficulté, de l'accompagnement et de l'hébergement d'adultes en difficulté sociale, de personnes handicapées, de personnes âgées ou de personnes connaissant des difficultés spécifiques.

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

Les articles L.314-6 et R.314-197 à R.314-200 CASF prévoient et organisent la procédure d'agrément ministériel. L'article L.314-6 CASF précise ainsi 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 (CNA) où sont représentés les élus locaux. La procédure nationale d'agrément préalable des accords locaux des établissements sociaux et médico-sociaux ne s'applique pas dès lors que les ESSMS sont signataires avec une Agence Régionale de Santé (ARS) d'un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) mentionné au IV ter de l'article L.313-12 et à l'article L.313-12-2 du CASF. Cette disposition entraîne, par conséquent, la fin de l'opposabilité financière de ces accords aux autorités de tarification pour ces établissements et services médico-sociaux.

La procédure d'agrément est applicable aux employeurs de services et établissements relevant principalement du champ social et médico-social suivant :

Intitulé de la branche professionnelle	Nom de la convention collective nationale	Organisation professionnelle représentative des employeurs	
Branche associative sanitaire et médico-sociale à but non lucratif (BASS)	Etablissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951	Fédération des Établissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne privés solidaires (FEHAP)	AXESS
	Etablissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966	NEXEM	
	Centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) de 2010		
	Croix Rouge Française (CRF)	France Terre d'Asile...	
	Personnel salarié de grandes associations régi par accords d'entreprise : ex. France Terre d'Asile, l'Arche en France ou encore le réseau du groupe SOS	Employeur n'adhérant à aucune organisation professionnelle	
UNISSS (non étendu)	Etablissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux de 1965	Union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux (UNISSS)	
Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) (étendue)	Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010	ADEDOM	USB-Domicile
		ADMR	
		FNAAP/CSF	
		UNA	

A titre dérogatoire, le décret n° 2014-1287 du 23 octobre 2014 relatif aux exceptions à l'application du délai de deux mois générant des décisions implicites d'acceptation prévoit que les décisions prises en application de la procédure d'agrément des

accords collectifs, définie aux articles L 314-6 et suivants du CASF, ne valent agrément implicite qu'au terme d'un délai fixé à quatre mois.

Le caractère non réglementaire de ces conventions et accords collectifs 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 par ailleurs le champ de l'agrément. Dans son arrêt du 16 mai 2007 (06-40345), la Cour a confirmé que les engagements unilatéraux ou les accords collectifs ne pouvaient produire d'effet que s'ils étaient agréés par le ministre compétent. Au-delà de l'opposabilité aux autorités de tarification, c'est bien l'entrée en vigueur même de l'application des engagements unilatéraux et des accords collectifs qui est conditionnée par l'agrément ministériel.

La commission nationale d'agrément (CNA), présidée par un représentant du ministre chargé de l'action sociale, réunit¹ :

- 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 départemental désignés par l'Assemblée des départements de France ou leurs représentants².

Elle comprend également à titre consultatif :

- le directeur général de la caisse nationale d'assurance maladie ou son représentant ;
- le directeur de la caisse nationale d'allocations familiales ou son représentant ;
- le directeur de la caisse nationale d'assurance vieillesse ou son représentant ;

¹ Article R.314-198 CASF

² A noter toutefois que Départements de France n'a pas nommé de représentants des conseils départementaux depuis 2009, ne permettant pas ainsi à la Commission Nationale d'Agrément de recueillir l'avis des départements avant agrément.



- 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, quel que soit le nombre de représentants.

1 - L'ACTIVITE DE LA COMMISSION NATIONALE D'AGREMENT EN 2023

En 2023, la commission nationale d'agrément (CNA) s'est réunie à 10 reprises.

Au total, **533 textes ont été instruits en 2023 dans le cadre de la procédure d'agrément** :

- 519 accords locaux ont été déposés et examinés en CNA : 225 accords présentaient un impact financier et 294 ne présentaient aucun impact financier.
- 14 accords nationaux dont 5 présentant un impact financier et 9 sans impact financier.

Alors que le nombre de textes instruits avait tendance à augmenter chaque année depuis 2018, il est en baisse en 2023 par rapport à 2022 avec 176 textes instruits en moins.

En effet, à l'exception de l'année 2019 caractérisée par la mise en place des comités sociaux économiques avec 1 047 textes instruits, le nombre de textes instruits avait enregistré une progression constante depuis 2018 :

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de textes instruits (locaux + nationaux)	519	1047	552	605	709	533

Pour les accords locaux, cette baisse en 2023 s'explique par la fin de la transposition des mesures Ségur et Laforcade. De plus, suite à la crise Covid, de nombreux accords relatifs au télétravail avaient été signés en 2021 et 2022 : ce type d'accords a connu un ralentissement en 2023.

Concernant les accords nationaux, la branche de l'action sanitaire et sociale a entamé un travail de négociation d'une convention collective nationale unique étendue (CCNUE). Soucieux de pouvoir encourager la mise en place de cette convention collective unique, les pouvoirs publics ont incité à des accords à l'échelle de la branche. Les difficultés de négociation d'un accord de méthode relatif à la CCNUE tendent à expliquer pour partie la baisse du nombre d'accords nationaux enregistrés.

En revanche, la branche de l'aide à domicile a maintenu son activité de négociation en 2023 : 4 accords en 2023 (6 accords en 2022 et 4 accords en 2021).

En 2023, ces textes nationaux ont pris principalement la forme d'avenants et d'accords. Aucune recommandation patronale n'a été soumise à l'agrément alors qu'en 2022, 8 recommandations patronales avaient été agréées au niveau de la BASS sur les 26 accords présentés à l'agrément, soit près d'un tiers des textes du secteur (aucune pour la BAD). A noter que pour tous les secteurs confondus, les recommandations patronales avaient représenté moins de 2% du total des accords de revalorisation salariale entrés en vigueur en 2022. Le recours plus fréquent aux recommandations patronales au sein de la branche de l'action sanitaire et sociale constitue ainsi à cet égard une spécificité du secteur.

1.1 LES ACCORDS NATIONAUX

En 2023, **14 accords nationaux ont été soumis à la procédure d'agrément et tous ont fait l'objet d'un agrément**. Il convient de noter que cette année, aucun texte national n'a fait l'objet d'un refus d'agrément.

Ces accords nationaux agréés portent sur :

- Les mesures salariales : sur les 14 accords nationaux soumis à l'agrément, 4 concernent les mesures salariales.
- **Mesures d'augmentation de la valeur du point** (UNISSS et BAD) : conformément aux précisions apportées lors de la conférence salariale d'octobre 2022 (augmentation de la valeur du point dans la limite d'une augmentation de 3% de la masse salariale, correspondant à l'impact moyen de l'augmentation de 3,5% du point sur la rémunération d'un agent d'un ESSMS de la FPH)³.
 - L'UNISSS a ainsi prévu une augmentation de 3% de la valeur du point (qui passe de 5,30€ à 5,459€).

Pour rappel, les fédérations de la branche de l'action sanitaire et sociale avaient déjà transposé ces mesures par recommandations patronales, agréées lors de la CNA de décembre 2022 et ne figurant donc pas dans le présent rapport qui retrace l'activité de la commission nationale d'agrément au titre de l'année 2023.

³ UNISS : de 5,285€ à 5,30€ ; FEHAP : de 4,447€ à 4,58€ ; NEXEM : de 3,82€ à 3,93€ ; Croix Rouge française : de 4,48€ à 4,614€ ; Branche de l'aide à domicile : de 5,50€ à 5,51€ puis 5,62€



- La BAD a quant à elle augmenté la valeur du point de 2,66% qui passe de 5,62€ à 5,77€.
- **Mesures ciblées à destination des bas salaires (UNISSS, BAD) :**
 - L'UNISSS met en place un salaire minimum garanti qui correspond au montant du SMIC mensuel auquel s'ajoute 50€ brut. Le salaire minimum garanti a donc vocation à évoluer quand le montant du SMIC augmente. Les dispositions sont entrées en vigueur rétroactivement au 1^{er} juillet 2022.
 - L'avenant 61 de la BAD prévoit d'augmenter la valeur des premiers coefficients conventionnels (sans modifier la valeur de point) au 1^{er} janvier 2024. Cet avenant permet ainsi de faire passer le premier coefficient conventionnel légèrement au-dessus du SMIC de janvier 2024.
- **Mesure relative à la rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation et sous contrat d'apprentissage :** l'avenant 56 de la BAD apporte les précisions attendues sur l'attribution des nouveaux Eléments Complémentaires de Rémunération (ECR), après une année d'application des dispositions : aucune condition spécifique à la nature du contrat de travail n'est prévue pour l'attribution de ces ECR. Ainsi, les ECR ne sont jamais réduits du fait du temps passé en formation, ce temps étant considéré comme du temps de travail effectif.
- La prévoyance et la complémentaire santé :

Quatre accords nationaux ont été négociés en 2023 relatifs à la complémentaire santé et au régime de prévoyance pour actualiser notamment les garanties et préserver l'équilibre économique des régimes au regard du taux de sinistralité constaté dans le secteur.

- Pour l'UNISSS, dans le cadre de la révision des conditions de la couverture collective obligatoire en matière de prévoyance, l'avenant prévoit une baisse de l'indemnité journalière en fin de droits de maintien de salaire (soit à compter du 91^{ème} jour et jusqu'au 1 095 jours d'arrêt de travail continu), avec un versement de l'indemnité journalière désormais égal à 75% du salaire brut, contre 78% précédemment.

- Pour les CHRS (CCN 65), le protocole 165 modifie les cotisations au régime de prévoyance afin de garantir l'équilibre et la préservation de la mutualisation. En effet, sans cette mutualisation par recommandation d'organismes assureurs, la tarification en prévoyance serait effectuée selon un modèle économique plus favorable aux assureurs, notamment sur les frais de gestion contenus à 11% dans la mutualisation, contre 15 à 20% sur le marché. Les partenaires sociaux ont donc souhaité rétablir l'équilibre global du régime de prévoyance mutualisé. Aussi, ont-ils consenti à une augmentation de la cotisation partagée entre employeur et salarié de 5%.

- La BAD : les avenants 55 et 60 apportent des modifications au régime de complémentaire santé.

Depuis 2019 la cotisation est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS)⁴. En raison de la crise Covid, le montant du PMSS est resté inchangé sur les années 2020, 2021 et 2022. En revanche, au 1^{er} janvier 2023, le PMSS a augmenté significativement (+6,9%). Le montant de la cotisation complémentaire santé a donc augmenté en conséquence à l'instar des autres secteurs. Les partenaires sociaux de la branche ont alors engagé des discussions avec les organismes assureurs pour améliorer les niveaux de garantie à coût constant.

Ainsi, les niveaux de garantie sont renforcés, tant pour le régime de base que pour les régimes optionnels. A titre d'exemple, sont concernés l'hospitalisation médicale, chirurgicale et la maternité, les consultations chez des médecins spécialistes, l'orthodontie, les prothèses dentaires, les verres et les lentilles, l'aide auditive.

En outre, l'avenant 60 introduit une prise en charge pour les actes d'ostéopathie et autres médecines douces, dans le cadre de la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) professionnels.

⁴ Le plafond de la Sécurité sociale est le montant maximum des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations. Le plafond mensuel de la Sécurité sociale (PMSS) est le plafond de référence pour calculer les cotisations sociales. La valeur du plafond est fixée chaque année par arrêté ministériel, à partir du plafond applicable au cours de l'année antérieure. Son montant varie notamment en fonction de l'évolution générale des salaires. En 2021 et 2022, le PMSS a exceptionnellement stagné en raison de la crise sanitaire. En 2023, il est passé de 3 428€ en 2022 à 3 666€, soit une hausse de 6,9%. Cette hausse de 2023 tient compte de l'évolution du salaire moyen par tête pour l'année 2022, ainsi que de la croissance des salaires entre 2020 et 2021.

- La formation professionnelle : l'avenant 58 de la BAD met à jour les dispositions conventionnelles relatives au dispositif Pro-A⁵ (initialement instauré par l'avenant 39/2019) visant à obtenir l'extension complète du texte auprès des services du ministère du travail. L'avenant 39 avait été modifié en 2022 mais deux des dispositions avaient été exclues de la procédure d'extension. Cet avenant 58 corrige une erreur matérielle et modifie la liste des certifications éligibles en supprimant deux certifications professionnelles (BEPA SAP et BAPAAT).

- Congés payés (BAD et UNISSS) :
L'avenant 57 de la BAD apporte des précisions sur les dispositions relatives à la maladie du salarié et au report des congés payés :
Si l'arrêt maladie a débuté avant la période de congés initialement fixée : le salarié placé en arrêt maladie conserve ses droits à congés et bénéficiera de l'intégralité de ce congé non pris dès la fin de son arrêt maladie, que l'arrêt prenne fin pendant ou après la période de congés initialement prévue.
Si l'arrêt maladie a débuté pendant la période de congés initialement fixée : la période de congés payés est automatiquement interrompue à compter de la date mentionnée sur l'arrêt maladie. Le salarié bénéficie du reliquat de ce congé dès la fin de l'arrêt maladie, que l'arrêt prenne fin pendant ou après la période de congés initialement prévue.

- L'UNISSS prévoit que les congés pour enfant malade (3 jours) sont rémunérés comme des congés payés.
Conformément à l'article L.1225-61 du code du travail, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. Toutefois, des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent prévoir une rémunération pour ce congé.

- Conditions de travail (BASS) :
L'accord de la BASS définit la liste des métiers et activités particulièrement exposés aux risques professionnels mentionnés au 1^o du I de l'article L4161-1 du code du travail (par exemple : manutention manuelle de charges, postures

⁵ La reconversion ou la promotion par alternance (ex-période de professionnalisation), dite Pro-A, vise à permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. Ce parcours alterne enseignements théoriques et activité professionnelle.



pénibles définies comme positions forcées des articulation, vibrations mécaniques).

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 17 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 du 14 avril 2023 qui crée un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU). Cette loi ouvre la possibilité pour les branches de négocier des listes de métiers et activités particulièrement exposés aux facteurs ergonomiques. Ces listes permettront à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) de définir une cartographie des métiers et activités particulièrement exposés, et d'établir les orientations du fonds pour cibler l'affectation des crédits.

- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (BAD) : l'avenant 59 de la BAD affirme la nécessité d'améliorer les dispositifs de résorption des inégalités, d'agir sur l'ensemble des causes et de prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Il prévoit des mesures spécifiques pour les structures de moins de 50 ETP afin de promouvoir la mixité et l'égalité (recueil d'informations portant sur l'égalité). L'avenant prévoit notamment la mise à disposition d'un support pour faciliter l'élaboration d'un diagnostic et le suivi du plan d'action fixant les objectifs de progression et les actions permettant de s'inscrire dans au moins deux des domaines retenus par la branche (embauche, formation, évolution professionnelle, rémunération, conditions de travail et conciliation vie professionnelle et vie privée).

Le coût des accords nationaux ayant fait l'objet d'un agrément en 2023 s'élève à 142,81 M€⁶ contre 2,3 Md€ en 2022.

Le détail des coûts par accord est présenté dans le tableau ci-dessous :

⁶ Le coût total des accords nationaux agréés en 2023 se décompose comme suit : 36,11 M€ pour l'effet rétroactif sur 2022, 58,75 M€ pour effet sur 2023 et 47,95 M€ pour effet sur 2024.



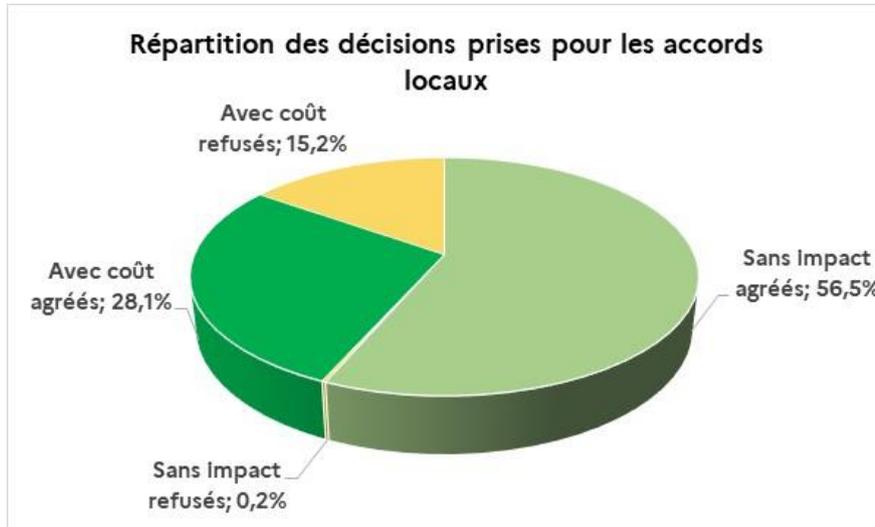
BRANCHE ou CCN	Thèmes	coût total de l'accord en M€	dont coût sur 2022	dont coût sur 2023	dont Etat	dont ONDAM	dont CD	dont caisses (1)	effet report sur 2024
AXESS	protocole 165 relatif au régime de prévoyance	0,25	-	0,23	0,25	-	-	-	0,02
Total BASS		0,25	0,00	0,23	0,25	-	-	-	0,02
BAD	avenant 54/2022 relatif à la revalorisation de la valeur du point	79	32,92	46,08	-	7	57	15	-
BAD	avenant 55/2022 relatif au régime complémentaire de prévoyance de la branche	9,25	-	9,25	-	0,82	6,67	1,76	-
BAD	avenant 61/2023 relatif à la revalorisation des premiers coefficients de salaire (2)	47,93	-	-	-	-	-	-	47,93
Total BAD		136,18	32,92	55,33	-	7,82	63,67	16,76	47,93
UNISSS	avenant 04-2022 relatif à la valeur du point et salaire minimum	6,38	3,19	3,19	-	4,53	1,85	-	-
Total UNISSS		6,38	-	3,19	-	4,53	1,85	-	-
Total général		142,81	36,11	58,75	0,25	12,35	65,52	16,76	47,95

(1) CNAV, CNAF, CNAM

(2) cet avenant agréé en décembre 2023 a un effet seulement sur 2024 de 47,9 M dont 34,7 M€ à la charge des conseils départementaux, 5,5 M€ à la charge de l'ONDAM et 7,7 M€ à la charge des caisses de sécurité sociale.

1.2 LES ACCORDS LOCAUX

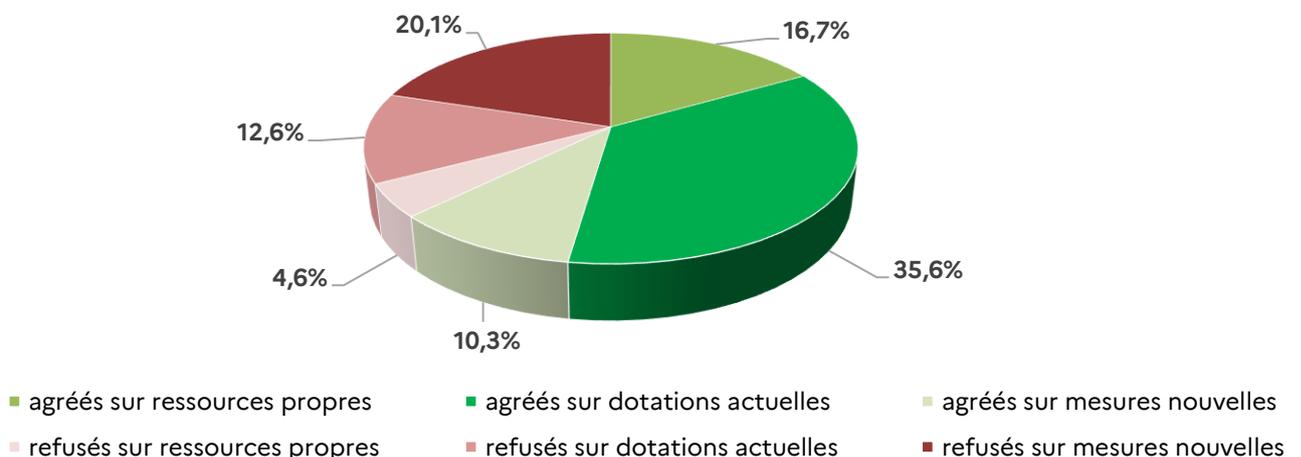
En 2023, sur les 519 accords locaux instruits, 439 ont été agréés (contre 598 en 2022), soit un taux d'agrément favorable qui s'élève à 84,5% (contre 88% en 2022). Ce taux varie toutefois fortement en fonction de l'impact financier et selon le mode de financement envisagé de l'accord.

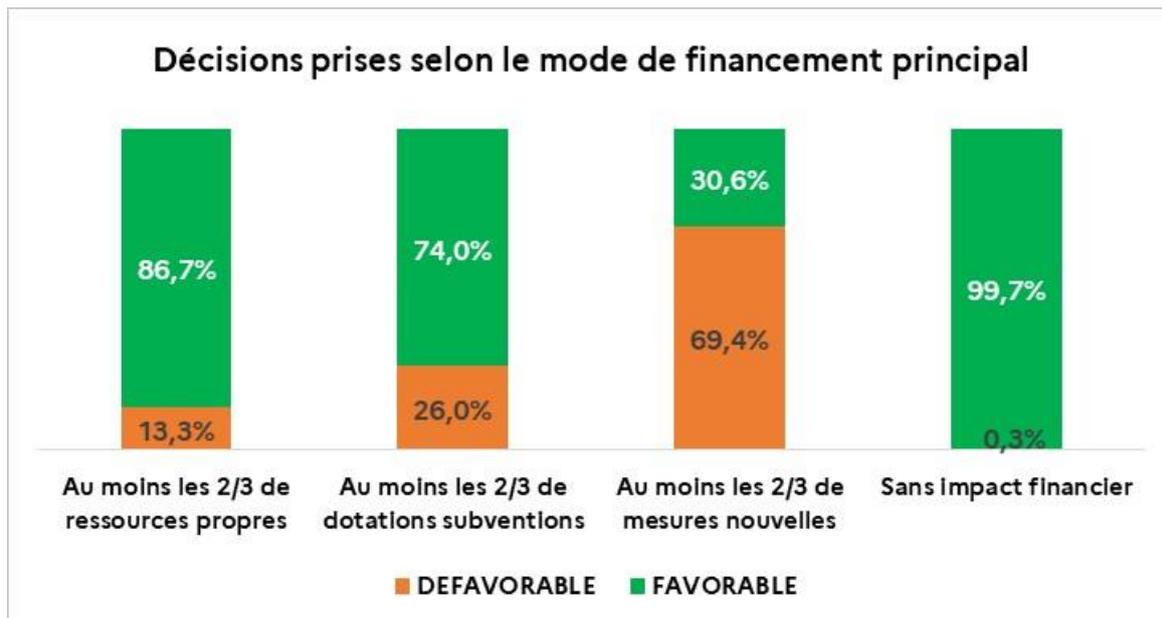


Parmi ces 519 accords locaux instruits :

- 224 accords locaux présentaient un impact budgétaire :
 - o 78 accords ont été refusés, soit un taux d'avis défavorable de 34,8% ;
 - o 146 accords ont été agréés, soit un **taux d'avis favorable de 65,2% pour les accords locaux présentant un impact budgétaire** : ils étaient financés sur les ressources propres (20%), sur les dotations ou subventions actuelles (40%) ou sur des mesures nouvelles (40%).

Répartition des décisions d'agrément des accords locaux avec impact financier



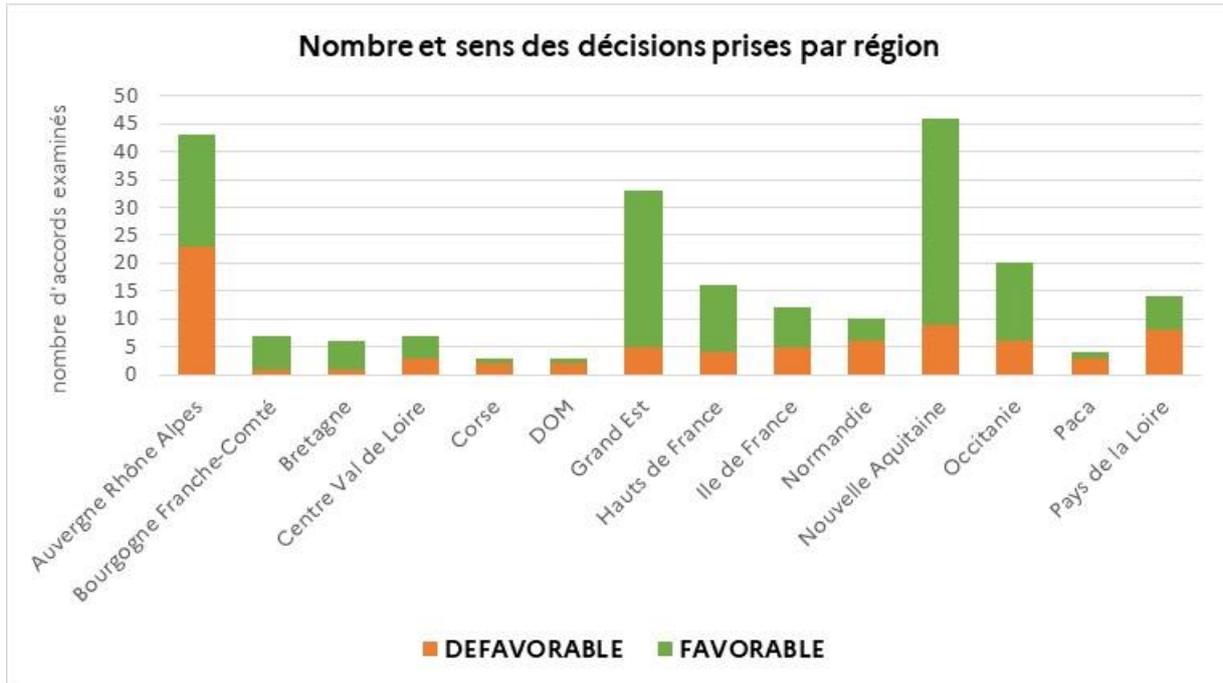


- 295 accords locaux ne présentaient pas d'impact financier :
 - o un accord a été refusé, soit un taux d'avis défavorable de 0,3%. Cet accord prévoyait l'extension des congés trimestriels au secteur adultes de l'établissement. Dans la mesure où cette disposition n'était pas prévue dans la convention collective, elle risquait d'entraîner un surcoût lié au remplacement des salariés absents pendant ces congés, non soutenable pour les autorités de tarification.
 - o 293 accords ont été agréés, soit un taux d'avis favorable de 99,7%.

Pour les 224 dossiers présentant un impact financier, les régions pour lesquelles le plus d'accords ont été examinés sont la Nouvelle Aquitaine (20,5%), Auvergne Rhône Alpes (19,2%) et le Grand Est (14,7%). Le taux d'avis défavorable par région varie de 14% pour la Bourgogne Franche-Comté à 75% pour Provence Alpes Côte d'Azur.

Les départements comptant le plus d'accords déposés sont le Rhône (11 dossiers), le Bas Rhin, la Gironde et l'Isère (10). A contrario, dans 24 départements, aucun accord n'a été déposé à l'agrément. Le taux de refus pour les départements dans lesquels au moins 5 accords ont été déposés varie entre 0% (Marne) et 100% (Seine Maritime).

Dans plusieurs situations, les autorités de tarification n'étaient pas en mesure d'accorder des crédits supplémentaires pour financer des mesures nouvelles. De plus, certains accords instaurant une prime pour les non bénéficiaires du Ségur ont également dû être refusés car ils fixaient une prime pérenne pour les ESSMS financés par la branche autonomie ou des programmes budgétaires de l'Etat alors qu'aucun crédit n'a été prévu au niveau national.



En raison de la performance du nouveau système d'information ACCOLADE (voir infra partie 2.3), **tous les accords déposés ont fait l'objet d'un examen devant la CNA, y compris les accords sans impact financier**. Désormais, ces derniers, après instruction, sont soumis à la CNA suivante afin de **permettre leur agrément rapidement** et ainsi réduire les délais de leur entrée en vigueur. La procédure du « silence vaut acceptation » appliquée les années précédentes a été ainsi abandonnée pour ne pas pénaliser les structures dans les dates d'entrée en vigueur des accords négociés.

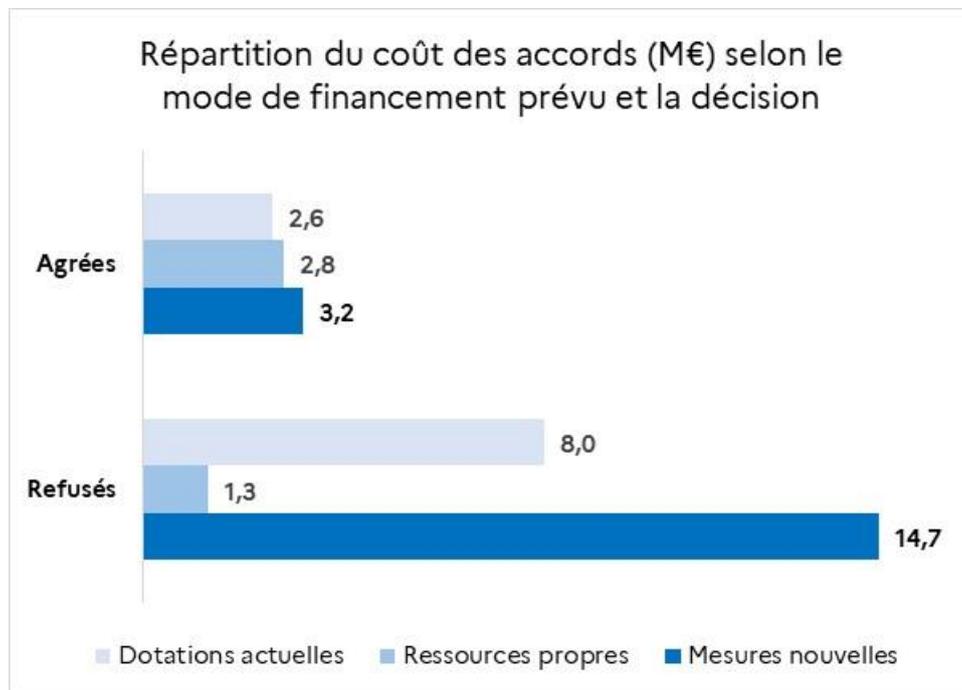
8 accords ont fait l'objet d'un recours gracieux et la majorité (5 accords) a pu être agréée à la suite de ces recours. En effet, le Ministère a accepté de réexaminer sa décision de refus d'agrément en raison de l'absence de demande de financement supplémentaire de l'association pour financer sa mesure ou bien d'un redéploiement interne des crédits au sein de la dotation initialement prévue, sans financement supplémentaire.

La durée moyenne d'instruction des accords locaux examinés en CNA a été de 51,5 jours en 2023. Cette amélioration a été rendue possible notamment par le traitement plus rapide des dossiers ne présentant pas d'impact financier (soit une diminution de 11,8% de jours de traitement par rapport à 2022). A noter toutefois que la réduction du délai d'instruction n'a pas été proportionnelle à la baisse du nombre d'accords locaux enregistrée sur la même période, à savoir une baisse de 23,6%. La durée des délais d'instruction pourrait encore être réduite si les établissements et autorités de tarification actualisaient leurs données dans FINESS (voir infra 2.3).

Pour les accords présentant un impact financier, la durée moyenne d’instruction a été de 67 jours en 2023. Cette durée plus longue s’explique notamment par les délais liés à la saisine pour avis des autorités de tarification concernées.

Le coût des accords locaux déposés⁷ et agréés en 2023 s’élève 8,6 M€ (contre 27,55 M€ en 2022). Il convient de noter que cet impact budgétaire est financé principalement par le biais de mesures nouvelles demandées aux autorités de tarification (37% du coût total) puis sur les ressources propres des associations (32%) et sur les dotations actuelles des établissements (30%).

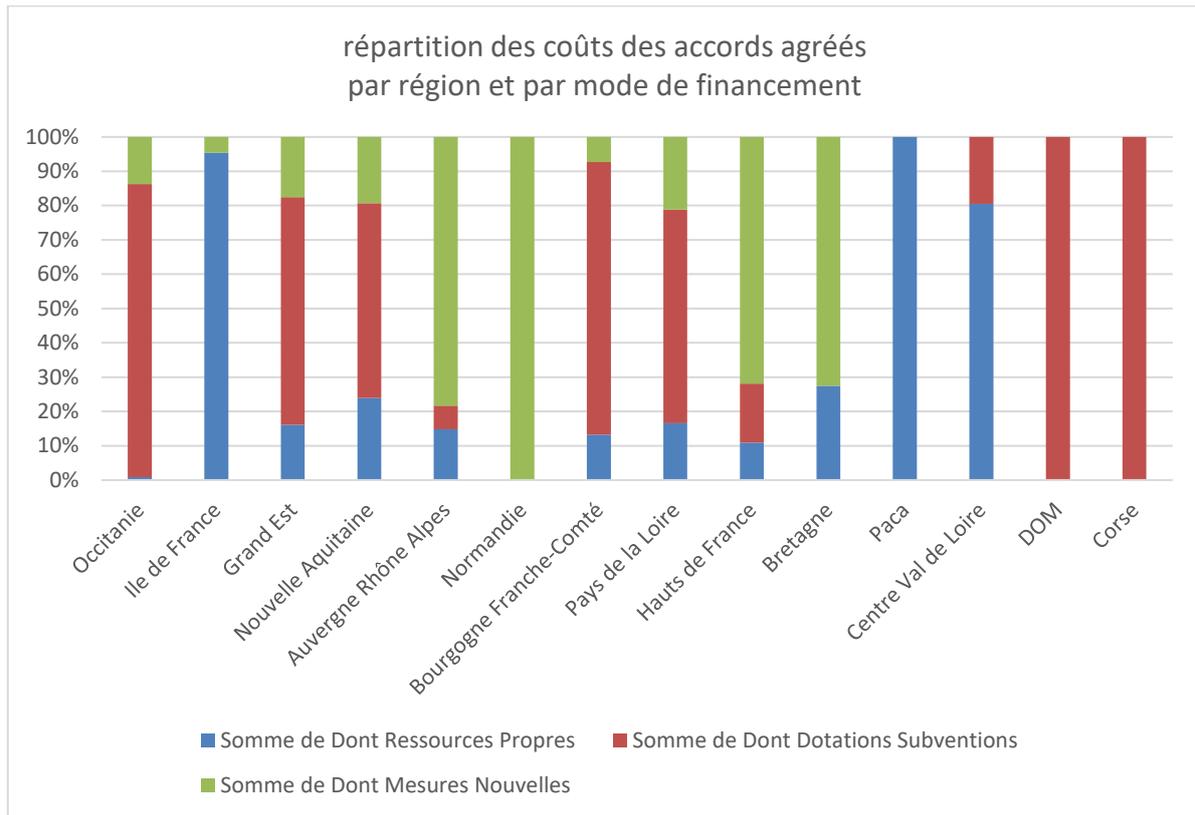
Le coût des accords locaux se répartit selon le mode de financement comme indiqué dans le graphique ci-dessous :



Au niveau géographique, les régions où l’impact financier global des accords agréés est le plus important sont l’île de France (2 M€), le Grand Est (1,6 M€), la Nouvelle Aquitaine (1,4 M€), l’Occitanie (1,2 M€), l’Auvergne Rhône Alpes (1 M€), la Bourgogne Franche Comté (0,4 M€) et la Normandie (0,3 M€).

Au niveau des départements, l’impact est le plus élevé pour Paris (1,9 M€), le Bas-Rhin (1 M€), le Rhône (0,7 M€), l’Aveyron (0,6 M€), le Tarn, les Landes et la Saône-et-Loire (0,3 M€).

⁷ Les associations ayant conclu un CPOM avec une ARS n’entrent pas dans le champ de l’agrément.



Ces disparités territoriales s'expliquent par différents facteurs : typologie des accords présentés, type d'établissements et politiques territoriales des autorités de tarification.

Soucieuse de veiller au principe de libre administration des collectivités territoriales et de ne pas se substituer au nécessaire dialogue entre l'ESSMS et son autorité de tarification en amont de la négociation d'un accord, **la commission nationale d'agrément suit très largement les avis des autorités de tarification sollicitées systématiquement dans la procédure d'instruction.** Lorsqu'un ESSMS dépend de plusieurs autorités de tarification, la CNA suit l'avis des financeurs majoritaires et veille à une absence de rupture d'égalité des salariés selon l'autorité de financement. En l'absence d'avis transmis par les autorités de tarification dans un délai de 4 mois, la commission nationale d'agrément se prononce au regard de plusieurs critères tenant notamment au ratio du coût de l'accord par rapport à la masse salariale du gestionnaire et au mode de financement.

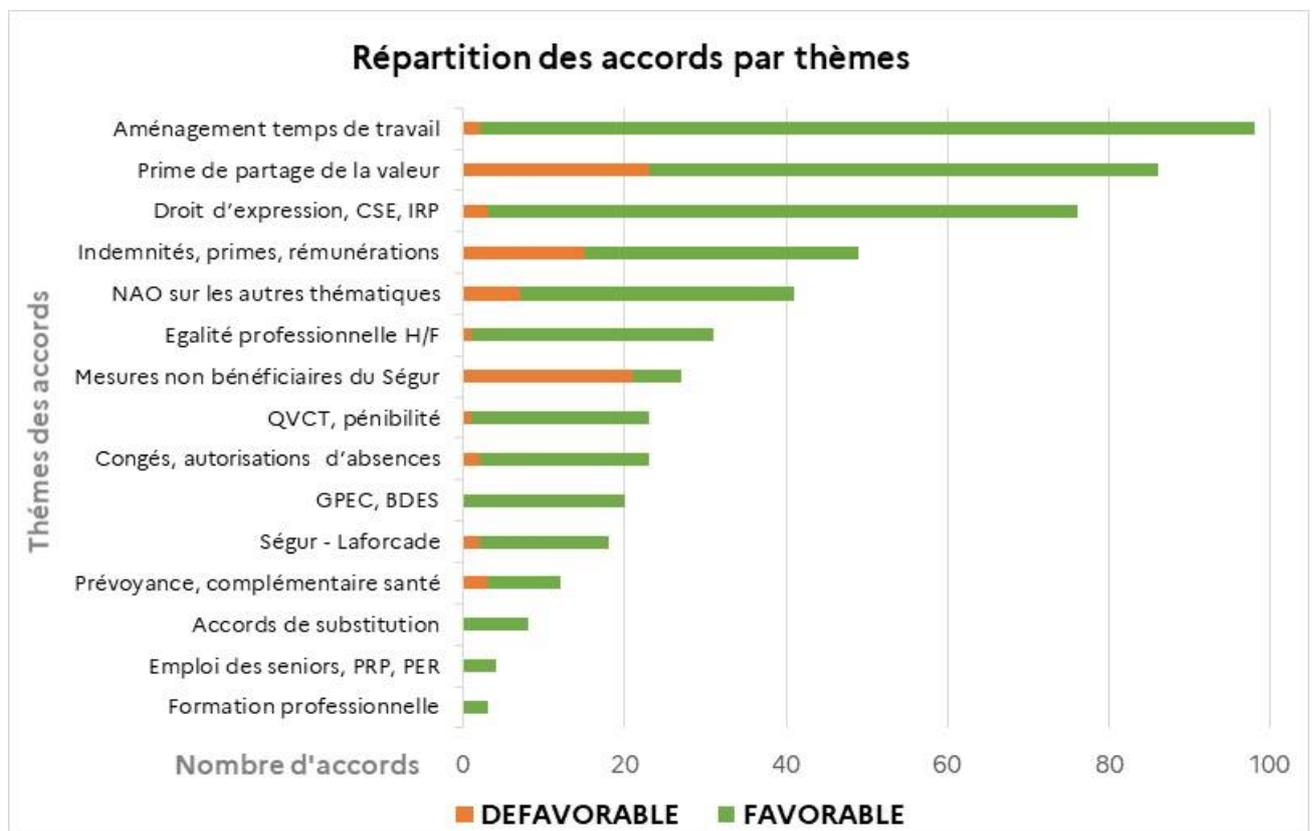
En termes de mesures nouvelles devant être financées par les autorités de tarification au titre du principe d'opposabilité des accords locaux agréés, le montant de 1,14 M€ se décompose comme suit :

- 893 000 € pour les départements dont principalement le Conseil départemental de la Manche (653 000 €), l’Ariège (70 400 €), et la Meurthe et Moselle (49 700 €) ;
- 152 000 € pour la sécurité sociale dont principalement l’ARS Occitanie (71 300 €) et l’ARS Hauts de France (64 300 €) ;
- 98 400 € pour les DREETS dont principalement la Bretagne (40 400 €) et la Nouvelle Aquitaine (33 300 €.)

Le coût total des accords locaux agréés (8,6 M€) comprend majoritairement les accords relatifs à la prime de partage de la valeur (3,2 M€) et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (1,9 M€). Viennent ensuite **les indemnités, primes et rémunérations (1 M€)**, le versement des mesures Ségur et Laforcade (0,8 M€) et l’attribution d’une prime exceptionnelle aux non bénéficiaires du Ségur (0,6 M€).

Pour rappel, l’impact financier induit par les accords locaux visant à transposer la mesure socle du Ségur de la santé est compensé forfaitairement par des crédits spécifiques de la sécurité sociale, conformément aux lois de financement de la sécurité sociale pour 2021 et pour 2022.

Répartition des accords locaux par typologie :



En 2023, les thématiques des accords locaux instruits et leur proportion, sont assez similaires à celles de l'année dernière :

- les indemnités, primes et rémunérations (35,7% du nombre total d'accords, dont 66,1% agréés et 33,9% refusés). La prime de partage de la valeur occupe 12,1% du nombre total des accords locaux (dont 81% agréés et 19% refusés) ;
- l'aménagement du travail (durée, organisation du temps de travail) et dispositifs de Compte Epargne Temps (CET) (18,9% du nombre total d'accords, dont 98% agréés et 2% refusés) : une légère baisse par rapport à 2022 (23,7% du nombre total d'accords) ;
- le droit syndical, le droit d'expression, les comités sociaux et économiques (CSE), IRP (14,6% du nombre total d'accords, dont 96% agréés et 4% refusés) : légère hausse par rapport à 2022 (9,6% du nombre total d'accords) ;
- la négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques (7,9% du nombre total d'accords, dont 83% agréés et 17% refusés) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (6% du nombre total des accords, dont 96,8% agréés et 3,2% refusés) ;
- la qualité de vie au travail (4,4% du nombre total d'accords, dont 95,7 agréés et 4,3% refusés) ;
- les congés et autorisations d'absences (4,4% du nombre total d'accords dont 91,3% agréés et 8,7% refusés) : légère augmentation (1,9% du nombre total d'accords en 2022) ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (3,8% du nombre total d'accords, tous agréés) ;
- la prévoyance et la complémentaire santé (2,3% des accords, dont 75% agréés et 25% refusés) ;
- les accords de substitution (1,5% du nombre total d'accords, tous agréés) ;
- la formation professionnelle (moins de 1% du nombre total d'accords, tous agréés) ;
- L'emploi des séniors, la préretraite progressive, le plan d'épargne retraite (moins de 1%, tous agréés) ;

1.3 ACTUALITE DE L'AGREMENT

1.3.1 Une procédure d'agrément plus agile et transparente en 2023 pour les établissements et financeurs

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le nouveau système d'information ACCOLADE a remplacé l'ancien SI DEMAT-AGREMENT. Ce nouvel outil simplifie ainsi les formalités administratives pour les organismes gestionnaires, tout en renforçant l'efficacité et la transparence dans l'instruction des dossiers pour l'administration.

Les bénéfices de la plateforme Accolade ont été constatés à plusieurs niveaux :

- **pour les établissements et services sociaux et médico-sociaux** : la création d'un compte unique a simplifié leur demande d'agrément des accords locaux et des décisions unilatérales (DUE) et la décision d'agrément a été reçue dans des délais plus courts ;
- **pour les autorités de tarification** : elles peuvent facilement accéder à toutes les informations transmises par les établissements relevant de leurs compétences et émettre directement sur la plateforme un avis consultatif sur la soutenabilité des demandes d'agrément reçues. Dans le cas d'un co-financement, elles peuvent accéder à l'avis des autres autorités de tarification ;
- **pour l'administration** : le recueil des avis des financeurs a été fluidifié et le temps d'instruction des dossiers réduit.

Aujourd'hui, la **procédure d'agrément est presque intégralement dématérialisée** pour les accords locaux, du dépôt de la demande à la notification de la décision : 99,5% des accords locaux ont été transmis par voie dématérialisée en 2023 (85% en 2020, 93% en 2021, 97,2% en 2022).

Un travail important d'accompagnement a été réalisé auprès des associations et des autorités de tarification pour leur permettre de prendre rapidement en main le nouvel outil (campagne de communication par mail avec la rédaction de guides d'utilisation et assistance par téléphone ou mail par la DGCS).

Certaines associations ont pu rencontrer des difficultés pour créer leur compte en raison de l'absence de mise à jour de la liste de leurs établissements au niveau des données FINESS (Fichier national des établissements sanitaires et sociaux), rallongeant ainsi le délai de traitement de leur demande. Le système ACCOLADE étant directement lié à la base FINESS, il convient que les associations actualisent leurs données dans la base FINESS en se rapprochant de l'autorité de régulation en charge de l'enregistrement FINESS, autorité qui dépend du secteur dans lequel l'établissement intervient : l'ARS géographiquement compétente si l'établissement

intervient dans le secteur sanitaire et médico-social et la DREETS géographiquement compétente si l'établissement intervient dans le secteur social⁸.

1.3.2 Les mesures à destination des bas salaires

Le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) horaire brut est fixé, depuis le 1er janvier 2024 à 11,65 € (revalorisation de + 1,13 % par rapport au niveau du SMIC du 1er mai 2023), soit 1766,92 € bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

Contrairement au SMIC qui est revalorisé annuellement, la revalorisation du salaire minimum conventionnel dépend des négociations collectives engagées par les partenaires sociaux et n'est donc pas automatique. Dans l'hypothèse où le salaire minimum conventionnel est inférieur au SMIC, les salariés concernés bénéficient d'une indemnité différentielle pour assurer une rémunération au niveau du SMIC.

Malgré les derniers avenants visant à revaloriser la valeur du point, il est observé un décrochage progressif des classifications conventionnelles par rapport au SMIC : du fait des augmentations successives du SMIC, une part de plus en plus importante de salariés bénéficient d'une rémunération proche du SMIC, et ce, malgré l'instauration du salaire minimum conventionnel. Par conséquent, il est constaté une situation de tassement des grilles conventionnelles avec de plus en plus de salariés qui ont une rémunération équivalente au SMIC dans la mesure où les coefficients conventionnels de référence s'éloignent de la valeur du SMIC. Ainsi, à l'échelle de la BASS, environ 1 salarié sur 5 a une rémunération réelle comprise entre 1 et 1,2 SMIC, ce qui illustre ce phénomène de tassement des grilles que n'a pas permis d'enrayer le Ségur. Au niveau de la BAD, le minima conventionnel est repassé légèrement au-dessus du SMIC (+10 euros) avec l'agrément fin 2023 de l'avenant 61.

Aujourd'hui, la branche de l'action sanitaire et sociale n'est pas unifiée et plusieurs conventions collectives nationales coexistent au sein du secteur social et médico-social associatif. Afin de répondre à la problématique des bas salaires, et plus globalement à la revalorisation durable des parcours professionnels de l'ensemble des personnels du secteur, la construction d'une convention collective unique pour la branche de l'action sanitaire et sociale représente un enjeu majeur.

⁸ Arrêté du 23 septembre 2022 relatif à la mise en œuvre du « Répertoire national des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux »

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche de l'action sanitaire et sociale ont engagé des négociations pour parvenir à un accord de méthode visant à préfigurer une future convention collective unique et répondre à la problématique des bas salaires, en contrepartie de l'engagement financier des pouvoirs publics.

Un projet d'accord de méthode fixant un premier calendrier et l'engagement des partenaires sociaux à construire la future convention collective d'une part, et l'attribution d'une « prime bas salaires », d'autre part, a fait l'objet d'une opposition majoritaire des organisations syndicales représentatives. Cet accord de méthode prévoyait l'introduction d'une prime dégressive pour les salariés percevant moins de 1,2 SMIC, pouvant aller jusqu'à 1 500 euros bruts annuels. En pratique, cette prime à effet rétroactif au 1^{er} juillet 2023, aurait bénéficié très largement à des salariés qui n'avaient pas bénéficié de la prime Ségur.

L'Etat était prêt à mobiliser une enveloppe financière dès 2023 en faveur d'une mesure bas salaires en préfiguration de la convention collective unique étendue. C'est au total 450M€ cumulés sur 2023 et 2024 de financements de la sécurité sociale, qui ont été proposés par les pouvoirs publics pour permettre aux professionnels ayant les plus bas salaires de se voir revalorisés à l'échelle de la branche.

Comme cela a été rappelé aux partenaires sociaux lors de la conférence salariale du 28 février 2024, les négociations avec les partenaires sociaux doivent donc se poursuivre pour aboutir à la conclusion d'une convention collective nationale unique étendue (CCNUE).

Concernant la branche de l'aide à domicile, elle intervient en 2023 en faveur des bas salaires, soit par l'augmentation de la valeur du point, soit par l'augmentation des premiers coefficients conventionnels.

Tout d'abord, il convient de noter l'augmentation de la valeur du point à hauteur de 2,66% par l'avenant 54 agréé en 2023, avec effet au 1^{er} août 2022. L'impact cumulé des avenants 51, 52 et 54 de la BAD représente ainsi une augmentation de 4,9% en valeur du point et en année pleine, en 2023 par rapport à 2021.

Pour rappel, concernant la BAD, les avenants 51 et 52 avaient été signés et agréés en 2022 afin de prendre en compte les évolutions du SMIC intervenues en 2021 et 2022 :

- Avenant 51 : modification des coefficients conventionnels les plus bas et augmentation de la valeur du point de 0,2%, avec une entrée en vigueur fixée rétroactivement au 1^{er} janvier 2022 ;

- Avenant 52 : reprise des coefficients de l'avenant 51 et augmentation de la valeur du point à hauteur de 2%, avec une entrée en vigueur fixée rétroactivement au 1^{er} juillet 2022.

Enfin, l'avenant 61 de la BAD, agréé en 2023, prévoit d'augmenter la valeur des premiers coefficients conventionnels au 1^{er} janvier 2024, sans modifier la valeur du point. Cet avenant permet de faire passer le premier coefficient conventionnel au niveau du SMIC de janvier 2024.

1.3.2 Les mesures de transposition de la valeur du point d'indice

En 2022, le Gouvernement a souhaité mener une action en profondeur afin de garantir l'égalité de traitement de tous les professionnels du secteur sanitaire et social et améliorer durablement l'attractivité de ce secteur. Pour faire face à l'inflation, le point d'indice de la fonction publique a connu une revalorisation de 3,5% le 1^{er} juillet 2022 : l'effet moyen sur les salaires chargés des ESSMS de la fonction publique a été évalué à 3% (une partie des rémunérations de la fonction publique n'étant pas indexée sur le point d'indice).

Le Gouvernement a souhaité qu'une transposition de la mesure puisse être négociée dans le champ de la branche de l'action sanitaire et sociale (BASS).

Plusieurs textes conventionnels ont ainsi été agréés avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2022. Les recommandations patronales pour la CCN 51 et la CCN 66 ainsi que la décision unilatérale de l'employeur de la Croix-Rouge française ont été agréées en 2022. En 2023, l'avenant de l'UNISSS a été agréé, avec également un effet rétroactif au 1^{er} juillet 2022.

Les établissements et services sociaux et médico-sociaux privés non lucratifs relevant du périmètre de l'agrément et adhérents à l'une des conventions collectives de la BASS appliquent directement ces mesures. En revanche, elles devaient faire l'objet de transpositions au niveau local pour les employeurs n'adhérant à aucune organisation représentative des employeurs. En 2023, il n'y a pas eu toutefois d'accord local présenté à l'agrément dans ce domaine, et ce alors même que les crédits avaient été délégués uniformément à l'ensemble des employeurs leur permettant ainsi de transposer la mesure. **La sous transposition des mesures arbitrées nationalement par les employeurs ne relevant pas d'une convention collective nationale** de la branche de l'action sanitaire et sociale pose de véritables enjeux de politiques publiques alors que près de 20% des salariés se trouvent de facto exclus de ces mesures de revalorisation salariale dans un contexte de crise d'attractivité des métiers. Si ce sujet

peut appeler à une vigilance renforcée de la part de l'ensemble des autorités de tarification et un travail d'accompagnement des petits employeurs, il témoigne aussi de la nécessité à parvenir à construire un cadre conventionnel unifié dans le secteur, seul à même de garantir l'égalité de traitement de l'ensemble des salariés de la branche.

1.3.3 Les accords relatifs à la mise en place de la prime de partage de la valeur

Le dispositif de la prime de partage de la valeur (PPV) a été introduit par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. Il fait suite à un premier dispositif de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) qui a pris fin au 31 mars 2022.

Reprenant les principes de la PEPA, la prime PPV peut être versée rétroactivement depuis le 1^{er} juillet 2022 en une ou plusieurs fois, avec un maximum d'un versement par trimestre. Il s'agit d'un dispositif d'exonérations pérennes, que les employeurs peuvent mettre en place chaque année, selon des conditions évolutives.

L'article 9 de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise a modifié le dispositif pour introduire de nouvelles modalités d'attribution de versement de la prime.

Les employeurs peuvent attribuer sans condition jusqu'à deux primes d'un montant global de 3 000 € maximum par an et par bénéficiaire. Ce plafond est porté à 6 000 € dans les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement ou de participation volontaire.

Le dispositif prévoit des régimes d'exonérations distincts en fonction de la rémunération du bénéficiaire et du moment de versement de la prime. La prime de partage de la valeur bénéficie d'une exonération :

- De l'ensemble des cotisations sociales, dans la limite de 3 000 € ou 6 000 € ;
- De la contribution sociale généralisée (CSG), de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), dans la limite de 3 000 € ou 6 000 €, lorsqu'elle est versée entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023 aux salariés percevant une rémunération sur les 12 mois précédant le versement de la prime inférieure à 3 SMIC.
- Du forfait social lorsqu'elle est versée entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023 aux salariés percevant une rémunération sur les 12 mois précédant le

versement de la prime inférieure à 3 SMIC sur les 12 mois précédant le versement de la prime.

À compter du 1^{er} janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2026, ce régime social et fiscal est applicable aux seules primes versées par des entreprises employant moins de 50 salariés à des salariés percevant une rémunération inférieure à 3 SMIC sur les 12 mois précédant le versement de la prime.

L'ensemble des établissements et services sociaux et médico-sociaux privés non lucratifs relevant du périmètre de l'agrément entrent dans le champ d'application de ce dispositif.

En 2023, **86 accords collectifs ou DUE relatifs à la PPV** ont fait l'objet d'un passage en CNA : 63 demandes ont été agréées et 23 demandes ont fait l'objet d'un refus soit un taux de refus de 26%.

La possibilité d'octroi de cette prime est conditionnée à la capacité des organismes gestionnaires de soutenir financièrement une telle mesure pour l'ensemble de leurs salariés, soit dans le cadre de leur dotation, soit en mobilisant des fonds propres.

Parmi les demandes qui ont fait l'objet d'un refus : 9 correspondaient à des mesures nouvelles auxquelles les autorités de tarification n'ont pas pu répondre.

Parmi les demandes agréées, 10 étaient financées sur des fonds propres de l'établissement dont 9 à hauteur de 100%.

Tableau de l'évolution du nombre de demandes d'agrément de la prime PEPA et de la prime PPV de 2020 à 2023 :

Prime	Année	Nombre de demandes d'agrément déposées	Demandes agréées	Demandes refusées
PEPA	2020	112	84	23
PEPA	2021	122	90	32
PEPA	2022	102	73	29
PPV	2022	11	10	1
PPV	2023	86	63	23

Par rapport à la prime PEPA, il est constaté une baisse des demandes d'agrément de la prime PPV en 2023, et ce en dépit des nouvelles potentialités offertes par le cadre réglementaire

1.3.4 Les accords relatifs aux mesures destinées aux non bénéficiaires du Ségur

Le déploiement des mesures issues du Ségur de la santé et de ses suites s'est traduit par la signature de plusieurs accords collectifs ou décisions unilatérales de l'employeur (DUE) de 2020 à 2022.

Pour rappel, la nécessité pour les employeurs de transposer au niveau local les mesures nationales concernent les revalorisations salariales suivantes :

- Transposition nécessaire pour la mise en œuvre des mesures du Ségur¹, Laforcade, Castex :
 - Mesure socle du Ségur de la santé : **revalorisation nette mensuelle de 183€ pour l'ensemble des personnels non médicaux exerçant en EHPAD** à compter de septembre 2020. En l'absence d'accord national étendu, les accords du Ségur signés le 13 juillet 2020 ont nécessité dans le secteur privé non lucratif une transposition par accord collectif ou DUE afin de prévoir le versement de la mesure aux personnels non médicaux des EHPAD et bénéficier de la compensation financière prévue de l'Assurance Maladie. La transposition de la mesure au niveau local a été mise en œuvre en 2020 et 2021 par les employeurs.
 - Mesures issues de la mission Laforcade : **revalorisation nette mensuelle de 183 € pour l'ensemble des personnels paramédicaux, aides médico-psychologiques, auxiliaires de vie sociale et accompagnants éducatifs et sociaux exerçant dans les ESSMS accueillant des personnes âgées et des personnes handicapées** financés ou non par des crédits d'Assurance maladie, à compter du 1er novembre 2021. Une recommandation patronale a été signée le 21 décembre 2021 par AXESS au niveau de la BASS. En l'absence d'extension⁹, ce texte est donc uniquement applicable aux employeurs adhérents à l'une des fédérations signataires du texte. Pour les autres employeurs, une transposition par accord collectif local ou DUE était nécessaire.
 - Mesures issues de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social du 18 février 2022 : **prime de revalorisation d'un montant de 517 € bruts mensuels pour les médecins coordonnateurs et les médecins salariés**

⁹ La recommandation patronale se distingue de l'accord national collectif en ce qu'elle est signée unilatéralement par l'employeur. Seuls les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels peuvent faire l'objet d'une extension par arrêté ministériel (Articles L2261-24 à L2261-31 du code du travail). L'extension d'une convention ou d'un accord collectif rend les dispositions obligatoires pour tous les employeurs compris dans son champ d'application, notamment ceux qui n'ont pas adhéré une fédération signataire d'une convention collective nationale.

exerçant en ESSMS. Cette mesure a fait l'objet d'une recommandation patronale signée par AXESS le 27 juin 2022. Une transposition par accords collectifs ou DUE est nécessaire pour les employeurs non adhérents à l'une des fédérations signataires de la recommandation patronale. 4 ont fait l'objet d'un passage en CNA en 2022.

- Transposition nécessaire pour la mise en œuvre des mesures du Ségur 2 :
 - **Revalorisation mensuelle de 35€ net en moyenne pour les personnels paramédicaux exerçant dans les ESSMS financés ou cofinancés par l'assurance maladie** à compter du 1^{er} janvier 2022. La mesure n'ayant pas fait l'objet d'un accord collectif signé au niveau de la BASS, une transposition par accord collectif est nécessaire pour les employeurs non adhérents de l'une des fédérations nationales.

En revanche, il n'a pas été nécessaire de transposer au niveau local la revalorisation nette mensuelle de 183€ pour l'ensemble des personnels exerçant des fonctions d'accompagnement socio-éducatif et des personnels paramédicaux exerçant dans les ESSMS jusque-là non revalorisés dans le cadre des mesures issues du Ségur de la santé ou de la mission Laforcade à compter du mois d'avril 2022. Cette mesure avait été prise suite à la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social du 18 février 2022. La transposition de la mesure dans le secteur privé a fait l'objet d'un accord collectif signé au niveau de la branche par AXESS et les organisations syndicales représentatives (accord du 2 mai 2022). Cet accord a fait l'objet d'une extension par les services du ministère du travail, qui rend les dispositions obligatoires pour l'ensemble des employeurs de la branche.

En **2021, 12 accords locaux de transposition** ont été déposés, mettant en œuvre la mesure socle du Ségur 1.

En **2022, 38 accords locaux de transposition** ont été déposés, mettant en œuvre les mesures du Ségur et de ses suites. Et 4 accords ont été déposés relatifs à la prime destinée aux médecins.

Enfin en **2023, il a été répertorié 18 accords locaux de transposition** destinés à transposer les mesures issues du Ségur de la Santé et de ses suites.

Ces chiffres peuvent être considérés comme relativement faibles, compte tenu du nombre d'ESSMS concernés et de la part d'employeurs n'adhérant à aucune fédération signataire d'une convention collective nationale.

Pour les salariés qui n'ont pas été bénéficiaires des mesures « Laforcade » et « métiers socio-éducatifs », certains employeurs ont mis en place des dispositifs destinés à compenser le non-bénéfice des revalorisations salariales. Ces **accords à destination des non bénéficiaires du Ségur** concernent essentiellement les métiers administratifs, techniques et logistiques et peuvent prendre trois formes :

- le versement d'une prime exceptionnelle annuelle ;
- le versement temporaire de la mesure « 183€ net » ;
- le versement d'une prime mensuelle pérenne.

Dans la mesure où ces demandes ne sont pas couvertes par des crédits nationaux (comme les mesures Ségur 1 et ses suites), mais qu'elles proposent une option de compensation financière, l'avis des autorités de tarification a été sollicité.

La doctrine ministérielle concernant les accords destinés aux « exclus du Ségur » est la suivante :

- pour le **versement d'une prime exceptionnelle annuelle** : demande de l'avis des autorités de tarification ;
- pour le **versement temporaire de la mesure « 183€ net »** : demande de l'avis des autorités de tarification ;
- pour le **versement d'une prime mensuelle pérenne** : refus des dispositifs pour les ESSMS financés par l'Assurance maladie (dans la mesure où il n'y a pas de crédits prévus au niveau national), mais demande de l'avis des conseils départementaux pour les ESSMS financés par ces derniers.

En 2023, **27 accords locaux** ont été déposés à destination des « exclus du Ségur » : 6 ont été agréés et 21 ont été refusés.

1.3.5 Les accords relatifs à la qualité de vie au travail

L'ANI du 9 décembre 2020 sur la santé au travail a fait évoluer la notion de la qualité de vie au travail (QVT) devenue qualité de vie et des conditions de Travail (QVCT).

L'ANI QVT de juin 2013 définit la qualité de vie au travail comme « les actions qui permettent de concilier amélioration des conditions de travail pour les salariés et performance globale de l'entreprise ».

L'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail représente un enjeu fort pour les ESSMS alors que le taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans les EHPAD est trois fois supérieur à celui des autres secteurs et qu'un tiers des établissements sociaux et médico-sociaux avaient 5 salariés ou plus absents fin 2021.

L'amélioration de la QVCT constitue un axe majeur du plan d'attractivité des métiers du grand âge et de l'autonomie et du programme prioritaire du Gouvernement « Recruter et fidéliser dans les métiers du secteur sanitaire et social ». Le Gouvernement entend déployer des programmes volontaristes dans ces domaines, en se basant sur des expériences réussies et les bonnes pratiques existantes.

Des moyens importants sont alloués chaque année par les ARS aux ESSMS pour promouvoir les actions de QVCT. Depuis 2018, 13 M€ par an sont délégués aux ARS auxquels s'ajoutent des crédits complémentaires mobilisés sur leur fonds d'intervention régional. En 2022, les crédits consommés par les ARS au titre de la QVCT représentent environ 50 M€¹⁰ (pour les 500 000 ETP du secteur PA-PH financé par la branche autonomie, cela représente une dépense annuelle moyenne de QVT de 100€ par ETP). Les crédits QVCT consommés en 2023 par les ARS selon la CNSA s'élèvent à 57 M€¹¹ (soit 114€ par ETP).

Au-delà de l'obligation légale de négocier sur la qualité de vie au travail (article L. 2242-17 du code du travail), les établissements sociaux et médico-sociaux se saisissent de plus en plus de la démarche QVCT et mettent en place des actions pour améliorer les conditions de travail.

Dans le cadre de l'agrément, en 2023, il est dénombré 23 accords locaux (22 agréés et un refusé), soit 4,4% du nombre total d'accords locaux présenté à l'agrément. Ce taux est constant par rapport à celui de l'année dernière.

Ce chiffre ne reflète toutefois pas l'ensemble des actions de QVCT qui peuvent se retrouver dans d'autres accords, tels que ceux qui traitent des négociations annuelles obligatoires, du télétravail, de l'aménagement du temps de travail ou de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

¹⁰ Source : crédits consommés déclarés par les ARS en 2022

¹¹ Source : outil SIDOBA de la CNSA – crédits QVCT 2023

Par ailleurs, les associations ont pris des mesures visant à :

- L'équilibre des temps de vie afin de concilier la vie privée et la vie professionnelle : aménagement et organisation du temps de travail, parentalité et solidarités familiales, facilitation du quotidien des professionnels, mise en place et régulation du télétravail, aménagement des fins de carrière ;
- L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés : groupe d'expression, de parole sur tous les aspects qui définissent les conditions d'exercice de leur travail (caractéristiques du poste de travail, environnement matériel et humain, contenu et organisation du travail) ;
- La prévention de la pénibilité
- Le droit à la déconnexion
- Le soutien des équipes : groupes d'échanges et d'analyse des pratiques professionnelles, soutien spécifique en cas de circonstances exceptionnelles (violence, harcèlement)
- Des mesures concernant le handicap, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

1.3.6 Les accords relatifs au télétravail

Le développement du télétravail s'est accéléré au cours des vingt dernières années, concomitamment au développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Introduit dans le code du travail par la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, son cadre légal évolue avec l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.

La crise sanitaire a eu un impact important sur l'organisation de travail des salariés. Initialement vécue par une partie des salariés du secteur social et médico-social comme une modalité exceptionnelle et contrainte, cette nouvelle forme de travail s'est diffusée plus largement dans le secteur au travers d'un accord interprofessionnel du 26 novembre 2020 négocié par les partenaires sociaux. Les grands principes du code du travail en matière de télétravail ont été précisés dans cet accord, notamment le principe de volontariat des salariés, la réversibilité, le nécessaire équilibre avec le bon fonctionnement de chaque service, la prise en charge des frais professionnels issus du télétravail, ou encore la préservation de la santé et de la sécurité des télétravailleurs. En outre, **l'employeur a l'obligation de prévoir un**

remboursement des coûts engendrés par le télétravail et peut bénéficier dans ce cadre d'une exonération totale de cotisations sociales.

Dans ce contexte, de nombreux accords locaux sur le télétravail ont été négociés dès 2021, ainsi qu'un accord national signé par la Croix Rouge française le 7 janvier 2021 afin de pérenniser l'organisation du travail à distance. Les autres fédérations de la BASS n'ont pas négocié d'accord-cadre en ce domaine.

La Croix Rouge française définit les activités « télétravaillables » comme « des fonctions dont une partie significative peut être matériellement et techniquement réalisée à distance sans entraver le bon fonctionnement de l'Association ou du service ». Ne sont donc pas concernés les salariés exerçant des fonctions requérant une présence permanente dans les locaux de l'établissement et/ou une disponibilité en permanence auprès des bénéficiaires, familles, étudiants, clients, visiteurs, et/ou une participation quotidienne à des réunions organisées en présentiel.

Au-delà de la crise sanitaire, les accords insistent sur la volonté d'améliorer la qualité de vie au travail (articulation vie professionnelle / vie personnelle, contraintes liées au temps de transport).

En 2023, tout comme l'année 2022, aucun accord national n'a été signé.

Toutefois, l'année a été marquée, au niveau local, par la poursuite de la négociation d'accords portant sur le télétravail : 20 accords ont été présentés à l'agrément, dont 19 agréés et un refusé. Ils constituent une part faible du nombre total d'accords (3,85%)

Seulement 5 accords présentaient un impact financier, soit 2,2% des accords ayant un impact financier. Ce taux a baissé en 2023 puisqu'en 2022, 18 accords avec impact financier avaient été examinés, soit 6,5%. La baisse de ce taux s'explique par le fait qu'une grande partie des accords instaurant le télétravail ne fixe pas, dans l'accord, le montant de la prise en charge des frais engagés par le télétravail.

Les accords signés, reprennent les grands principes du télétravail et prévoient un ou plusieurs jours de télétravail par semaine.

Selon les associations, des variations sont observées au niveau du nombre de jours de télétravail par semaine, par mois ou par an, ainsi que du montant de l'allocation forfaitaire pour compenser les coûts du télétravail, exonérée de cotisations sociales, qui peut être versée mensuellement ou par jour télétravaillé.

Il est à noter que pour l'année 2023, la tendance est à la restriction du nombre de jours autorisés de télétravail par semaine ou par mois.

En 2021, les accords prévoyaient majoritairement un seul jour de télétravail par semaine alors qu'en 2022 la plupart des accords ont porté ce nombre de jours à deux. En 2023, le nombre de jours accordé s'élève le plus souvent à un seul jour par semaine, voire moins.

La fixation de l'indemnité de télétravail s'appuie le plus souvent sur le barème maximum de l'URSSAF exonéré de cotisations et contributions sociales, soit, en 2023, 2,60 euros par jour télétravaillé avec un maximum de 13 euros par mois pour un jour de télétravail par semaine.

Tableau des mesures observées dans les accords locaux relatifs au télétravail en 2023 :

Nombre de jours télétravaillés majoritairement fixé dans les accords locaux	Variations observées
1 jour par semaine maximum	<p><u>Plus de 1 jour par semaine :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- 2 jours par semaine et 2 journées flexibles dans le mois- 2 jours par semaine et possibilité de télétravail occasionnel supplémentaire avec justification- 2 jours par semaine <p><u>Moins de 1 jour par semaine :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- 3 jours par mois- 1 jour tous les quinze jours- 10 ou 20 jours par an selon les métiers- 40 jours par an- pas de télétravail durant la période estivale, ½ jour par semaine pour les éducateurs et 1 jour par semaine pour les autres métiers

Montant de l'indemnisation couvrant les frais engendrés par le télétravail (hors équipement)	Variations observées
---	-----------------------------

majoritairement fixé dans les accords	
Barème URSSAF 2023 : 2,60 euros par jour de télétravail dans la limite de 13 euros par mois pour un jour de télétravail par semaine	<u>Allocation forfaitaire mensuelle :</u> - 10 euros par mois si 1 jour par semaine <u>Allocation par jour télétravaillé :</u> - 2 euros

Malgré la volonté du secteur de mettre en place une organisation du télétravail, il convient de rappeler que beaucoup de fonctions dans le secteur de l'aide à la personne ne sont en général pas télétravaillables, ce qui peut nourrir un sentiment d'iniquité et freiner sans doute la mise en place de négociations sur le sujet.

1.3.7 Les accords relatifs à l'égalité professionnelle femmes / hommes

L'obligation de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes résulte du constat de la persistance de différences de traitement entre des salariés de sexe masculin et de sexe féminin. Au-delà de la rémunération qui reste un élément important, les employeurs doivent notamment porter une attention aux conditions de recrutement, à la promotion, à l'accès à la formation, aux conditions de travail et à l'articulation entre vie professionnelle et personnelle.

Si les métiers de la branche de l'action sanitaire et sociale et de la branche de l'aide à domicile sont fortement féminisés, les enjeux de l'égalité professionnelle n'en demeurent pas moins importants et sont étroitement liés aux enjeux d'attractivité de ces métiers. Peuvent être cités les enjeux suivants pour le secteur :

- l'articulation vie privée et vie professionnelle : permettre une meilleure articulation constitue un enjeu important pour l'attractivité d'un secteur caractérisé par des amplitudes horaires importantes, du travail fractionné et une demande de forte disponibilité. Des accords peuvent permettre d'innover en la matière et de tester d'autres formes d'organisations ;
- le recrutement : favoriser un changement de regard sur certains postes pour améliorer la parité dans le secteur ;
- la formation professionnelle : promouvoir un égal accès à la formation et à la qualification pour éviter un effet « plafond de verre » des carrières féminines.

En vertu de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les entreprises d'au moins 50 salariés ont l'obligation de conclure un accord ou à défaut d'établir un plan d'actions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette obligation a été précisée par l'ordonnance du 22 septembre 2017 qui détaille le contenu des accords et des plans d'actions, mettant l'accent sur la réduction des écarts de rémunération. Cette ordonnance définit également une pénalité financière d'un montant maximum de 1% de la masse salariale pour les entreprises qui n'auraient pas rempli cette obligation.

L'ordonnance 2017-1718 du 22 septembre 2017 prévoit en outre que les employeurs de plus de cinquante salariés doivent mettre à disposition du comité économique et social (CSE) ou des représentants du personnel une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) : la BDESE rassemble les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Elle comprend des mentions obligatoires relatives notamment à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'employeur doit indiquer les informations suivantes :

- analyse de la situation respective des femmes et des hommes par catégorie professionnelle en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. L'employeur doit présenter des données chiffrées ;
- analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise ;
- mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel enrichit le contenu de l'accord ou du plan d'actions en précisant que lorsque les résultats obtenus par l'entreprise sont insuffisants, la négociation sur l'égalité professionnelle porte également sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit désormais publier chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Il doit insérer des informations sur la méthodologie et le contenu de ces indicateurs relatifs aux écarts de rémunération.

Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail est venu préciser la méthodologie de calcul des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions devant être mises en œuvre pour les supprimer, ainsi que leurs modalités de publication. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est ainsi calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents.

Cette obligation a été renforcée depuis le 1er mars 2022 par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle et le décret n° 2022-243 du 25 février 2022 imposant la publication de l'index et des indicateurs sur le site du Ministère du travail.

Dans ce contexte, les acteurs du secteur médico-social ont proposé à l'agrément des accords ou des avenants aux accords relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes. Les organisations proposent des plans d'actions afin de promouvoir l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou à la réduction des inégalités constatées.

Ainsi, en 2023, un accord national et 30 accords locaux relatifs à l'égalité professionnelle femmes / hommes ont fait l'objet d'un agrément. Une baisse est constatée par rapport à l'année précédente (58 accords locaux agréés en 2022)

La BAD a signé un avenant 59 à la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les acteurs de la BAD se sont engagés dans une démarche de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle, et de lutte contre toutes les formes de discrimination directe et indirecte en ce qui concerne notamment l'embauche, la rémunération, le déroulement de carrière, l'évolution professionnelle, l'organisation et les conditions de travail etc.

Cet avenant prévoit des outils de suivi et d'évaluation pour permettre aux structures de recueillir des informations portant sur l'égalité, d'élaborer un diagnostic et le suivi des actions visant la résorption des inégalités dans les domaines d'actions retenus par

la branche que sont l'embauche, la formation, l'évolution professionnelle, la rémunération, les conditions de travail et la conciliation vie professionnelle et vie privée.

Concernant les accords locaux, ils concernent 6% du nombre total des accords locaux, soit 31 accords (30 agréés et un refusé). Ce taux est en légère baisse par rapport à 2022 où ils représentaient 8,5%. Cette baisse est marquée depuis 2018 (12% en 2018, 10% en 2019, 8% en 2020 et 7,5% en 2021).

Les accords locaux traitent principalement de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective, et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Il est le plus souvent fait mention d'un diagnostic, des mesures prises au cours de l'année écoulée, ainsi que les objectifs de progression pour l'année à venir avec des indicateurs associés et une définition qualitative et quantitative des mesures permettant de les atteindre, une évaluation de leur coût si nécessaire et un échéancier.

1.3.8 Les accords relatifs à la mobilité durable

La loi n°2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte et l'article 82 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités ont instauré la possibilité pour l'employeur de participer, sous la forme d'un forfait mobilité durable, aux frais de déplacements domicile-travail de leurs salariés effectués en « mobilité douce » ou « alternatifs » (déplacements à vélo, vélo à assistance électrique ou en covoiturage).

L'article 3 de la loi de finances pour 2019 a institué une prise en charge facultative par l'employeur, sous forme d'une indemnité forfaitaire, des frais engagés par les salariés dans le cadre de leur déplacement à vélo ou en covoiturage. Cette indemnité était plafonnée à 400 euros nets par année civile.

La loi de finances rectificative pour 2022 du 16 août 2022 a amélioré ce dispositif en prévoyant la prise en charge facultative par leur employeur de tout ou partie des frais de transports personnels entre le domicile et le lieu de travail (frais de carburant, frais engagés pour l'alimentation de véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène) jusqu'à 800 € par an (au lieu de 600 € par an).

En 2023, 3 accords sur cette thématique (contre 11 en 2022) ont été agréés. On constate donc une **baisse significative de la négociation dans ce domaine.**

Sont concernés les moyens de transports suivants :



- les vélos et vélos à assistance électrique (personnel et en location) ;
- la voiture dans le cadre d'un covoiturage (en tant que conducteur ou passager) ;
- les engins de déplacement personnels, cyclomoteurs et motocyclettes en location ou en libre-service (scooters, trottinettes électriques en libre-service) ;
- les engins de déplacement personnel motorisés des particuliers (trottinettes, mono roues, gyropodes, skateboard, hoverboard...);
- l'autopartage avec des véhicules électriques, hybrides rechargeables ou à hydrogène ;
- les transports en commun (autres que ceux concernés par la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement).

Le forfait est exonéré d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales dans la limite de :

- 700 € par personne et par an pour les années 2022 et 2023 (dont 400 € au maximum de frais de carburant) ;
- 800 € en cas de cumul du forfait mobilités durables et de la prise en charge par l'employeur de l'abonnement de transport en commun.

De plus, pour les années 2022 et 2023, la prise en charge des frais de carburant des salariés ou des frais d'alimentation de leur véhicule est cumulable avec la prise en charge obligatoire de 50% du coût des abonnements aux transports publics.

Enfin, au titre des années 2022 et 2023, l'employeur peut rembourser jusqu'à 75% du coût de l'abonnement aux transports publics (métro, train, tram, services publics de location de vélos) à ses salariés, soit + 25% par rapport au taux légal obligatoire, fixé à 50%. Les exonérations fiscales et sociales applicables à la prise en charge obligatoire par l'employeur sont étendues jusqu'à 75% du prix des titres au maximum.

2 - LES PERSPECTIVES EN MATIÈRE D'AGREMENT POUR L'ANNEE 2024

2.1 LES ENJEUX DE L'AGREMENT EN 2024

L'année 2024 devrait être marquée par la poursuite de l'instruction des accords locaux ou DUE relatifs au **versement d'une prime de partage de la valeur (PPV)**, tant au titre de l'année 2023 que de l'année 2024.

En effet, afin d'instruire les demandes de versement d'une seconde prime en 2023, un délai de tolérance a été accordé par la Direction de la Sécurité sociale du ministère pour les accords ou DUE qui auraient été signés avant le 31 décembre 2023 mais déposés sur ACCOLADE après cette date. Pour ces employeurs, le versement tardif est toléré jusqu'au 30 avril 2024.

La loi du 29 novembre 2023 prolonge le dispositif de la PPV jusqu'en 2026 mais les modalités des exonérations évoluent. Pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'exonération des cotisations sociales (sauf de la CSG et la CRDS) est maintenue ; en revanche, l'exonération d'impôts sur le revenu est supprimée. Ce régime plus restrictif devrait entraîner une baisse des demandes de versement de la prime PPV en 2024.

Au niveau national, en 2024, le gouvernement appelle la branche de l'action sanitaire et sociale à reprendre les négociations portant sur une convention collective nationale unique étendue (CCNUE, voir supra 1.3.1) afin, notamment, d'aboutir à une convergence au niveau des rémunérations. La branche est invitée à poursuivre le dialogue pour aboutir à la conclusion d'un accord intermédiaire avant la fin du mois de juin, portant sur la revalorisation des bas salaires, et d'un accord partiel avant la fin du mois de novembre, portant a minima sur les classifications, les rémunérations et les congés).

Le **travail de nuit de l'ensemble des professionnels des ESSMS** constitue également une préoccupation majeure du Gouvernement. Suite aux annonces de la Première ministre du 31 août 2023, plusieurs mesures en faveur du travail de nuit de la fonction publique hospitalière (FPH) ont été prises dans le cadre d'un plan complémentaire d'attractivité pour les personnels hospitaliers et sont inscrites dans le PLFSS 2024.

Le Gouvernement a souhaité que les ESSMS de la branche de l'action sanitaire et sociale puissent bénéficier d'une mesure équivalente. Aussi, la branche autonomie de la Sécurité Sociale allouera une enveloppe de 80 M€ à la BASS en 2024 afin de lui

permettre de mettre en place un système de rémunération du travail de nuit revalorisé et convergent à l'échelle de la branche.

Enfin, au niveau de la branche de l'aide à domicile, le sujet de **la revalorisation des indemnités kilométriques des aides à domicile** fera partie des priorités en 2024. La proposition de loi portant mesures pour bâtir la société du bien vieillir en France, actuellement en cours d'examen, propose plusieurs articles destinés à soutenir spécifiquement les professionnels du domicile. Son article 7 prévoit la création d'un fonds de soutien à la mobilité des aides à domicile, à hauteur de 100 M€, destiné à soutenir les dépenses des conseils départementaux en la matière. Ainsi, la branche de l'aide à domicile est invitée en 2024 à négocier en ce sens.

2.2 VERS UNE SIMPLIFICATION DE LA PROCEDURE D'AGREMENT POUR REDYNAMISER LE DIALOGUE SOCIAL AU SEIN DES ESSMS

La réforme de la procédure d'agrément est un sujet au cœur de l'actualité en 2024.

Les **difficultés liées à la procédure d'agrément actuelle** sont multiples et ont été présentées au comité des financeurs, instance de dialogue avec les départements mise en place à la suite de la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social du 18 février 2022 :

- la procédure d'agrément des accords locaux est lourde et disproportionnée : l'instruction complexe au regard du manque de visibilité de l'administration au niveau national, sur l'état financier et le coût réel induit par les conventions d'établissement ;
- cette procédure est par ailleurs devenue obsolète au vu de la contractualisation croissante du secteur ;
- Les départements ne participent pas à la commission nationale d'agrément, faute de désignation des membres ;
- La construction du taux de référence d'évolution de la masse salariale qui sert à apprécier la soutenabilité financière des accords manque de transparence.

Une réforme de la procédure permettrait de répondre aux enjeux importants de maîtrise du financement public de la masse salariale du secteur :



- en améliorant le cadrage financier pour apporter plus de transparence, une meilleure collaboration entre les autorités de tarification, et notamment les conseils départementaux ;
- en apportant plus de visibilité en matière d'évolution de la masse salariale du secteur.

Cette réforme s'inscrit dans un objectif plus général de garantir une **collaboration étroite entre l'Etat et les départements**, financeurs importants des ESSMS dont les textes conventionnels sont soumis à la procédure d'agrément. Elle manifeste également une volonté de **simplification des normes**, tel que l'a annoncé le Président de la République dans son discours du 16 janvier 2024.

Les **modalités d'évolution de la procédure d'agrément** ont fait l'objet d'échanges réguliers avec les départements et les propositions avancées sont les suivantes :

- la suppression de la procédure d'agrément et de l'opposabilité des accords locaux ;
- le maintien de la procédure pour les conventions collectives nationale avec de nouvelles modalités de fixation du taux et un renforcement du rôle des départements.

Les travaux relatifs à la mise en œuvre de la réforme de la procédure d'agrément se poursuivent en 2024.

3 - ELEMENTS SUR LA MASSE SALARIALE ET SUR L'EVOLUTION DE L'EMPLOI

Les éléments fournis ci-après sont une synthèse des données transmises par les fédérations d'employeurs en vue de la réalisation de ce rapport et des données issues du système d'information RAMSES. Pour corriger les écarts ou les différences de périmètre qui apparaissent entre les deux sources, c'est le niveau médian qui a été retenu. En cohérence, les données portant sur les années 2019 à 2021 ont été également corrigées.

Ce système d'information permet le traitement automatisé de données à caractère personnel issues de la Déclaration Sociale Nominative (DSN) et permet à la DGCS d'assurer le suivi des effectifs et de la masse salariale des établissements sociaux et médico-sociaux. Ces exploitations reposent sur les informations déclarées par les employeurs pour leurs salariés (notamment la convention collective dont relèvent les salariés et le code NAF de l'établissement d'exécution du contrat) aux organismes de recouvrement.

Processus déclaratif obligatoire pour le secteur privé depuis le 1er janvier 2017, le système de DSN est étendu aux établissements sociaux et médico-sociaux du secteur public à compter du 1er janvier 2022. L'outil RAMSES intègre ainsi peu à peu le secteur public grâce à des développements en cours de finalisation.

Le renseignement du numéro FINESS en DSN à la maille du contrat de travail permet aujourd'hui d'affiner partiellement l'analyse afin d'identifier les ESSMS employeurs. L'effectivité et l'exhaustivité du renseignement de ce numéro FINESS est le meilleur levier pour permettre une connaissance objectivée et partagée du secteur.

Malgré cette amélioration, les exploitations de données brutes ne permettent qu'une évaluation globale des niveaux de masse salariale brute et des ETP. En outre, les niveaux de cotisations et contributions sociales ne sont pas issus de la DSN, mais de niveaux moyens de prélèvements constatés sur l'ensemble des distributions de rémunérations. Enfin, il est à relever que la livraison des données, en début d'année pour un rapport portant sur l'année précédente, ne permet pas de disposer de données complètement fiabilisées.

Au-delà de l'activité d'agrément et de régulation salariale, la DGCS travaille également sur les leviers d'attractivité des métiers du grand-âge et de l'autonomie. Cette question de l'attractivité fait l'objet d'un programme prioritaire du Gouvernement qui suppose le développement de nouveaux indicateurs, indispensables au soutien des professionnels (taux de maintien dans l'emploi, taux d'absentéisme, taux de rotation, taux d'accès à la formation professionnelle des salariés, évolution de la structure des rémunérations, taux de contrats aidés ou en alternance...). Des travaux sont conduits

pour exploiter les données de la déclaration sociale nominative afin d'éclairer cette problématique.

Masse salariale brute de 2022 et 2023 :

Convention collective	MS brute 2022 données retraitées par la DGCS en Md€	MS brute 2023 données retraitées par la DGCS en Md€	Pourcentage d'évolution 2022/2023
Branche de l'action sanitaire et sociale (y compris les sans convention collective) et UNISSS et branche de l'aide à domicile	21	22,5	7,1%

Source des données retraitées par la DGCS : données RAMSES-DSN et déclarations des fédérations d'employeurs

Les données RAMSES sont issues de la DSN et sur le champ des 17 codes NAF suivants : 5590Z, 8690D, 8710A, 8710B, 8710C, 8720A, 8720B, 8730A, 8730B, 8790A, 8790B, 8810A, 8810B, 8810C, 8891B, 8899A, 8899B. La masse salariale décrite ici est la base brute sécurité sociale, retraitée à partir des données de salaires nets disponibles.

La masse salariale chargée, c'est-à-dire la masse salariale brute à laquelle sont ajoutées les cotisations et contributions patronales des établissements et services entrant dans le champ de l'article L314-6 du CASF, est estimée, en 2023, à près de **31,5 Md€**. Elle a progressé de près de 8% entre 2022 et 2023.

Nombre de salariés en équivalents temps plein en 2022 et 2023 :

Convention Collective	ETP 2022 données retraitées par la DGCS	ETP 2023 données retraitées par la DGCS	Pourcentage d'évolution
Branche de l'action sanitaire et sociale (y compris les sans convention collective) et UNISSS	532 000	547 000	2,8%
Branche de l'aide à domicile	154 000	156 000	1,3%



Source des données retraitées par la DGCS : RAMSES et données AXESS-UNISS pour BASS et UNISS, données USB-Domicile pour la BAD

Les données RAMSES sont issues de la DSN et sur le champ des 17 codes NAF suivants : 5590Z, 8690D, 8710A, 8710B, 8710C, 8720A, 8720B, 8730A, 8730B, 8790A, 8790B, 8810A, 8810B, 8810C, 8891A, 8891B, 8899A, 8899B.

Seuls les ETP des ESSMS sont comptabilisés. Sont ainsi exclus ceux des sièges, des organismes de formation ou des établissements d'accueil de jeunes enfants ou toute autre code NAF n'incluant pas d'activité ESSMS), mode de comptabilisation spécifique des ETP des ESSMS ne relevant d'aucune convention collective nationale (les ETP comptabilisés pour une fédération sont uniquement ceux qui déclarent dans la DSN appliquer la convention collective nationale

4 - LES PERSPECTIVES SALARIALES POUR L'ANNEE 2024

Compte-tenus des cadrages financiers issus des lois financières pour l'année considérée (loi de finances et loi de financement de la sécurité sociale), il est prévu, pour l'année 2024 :

- 300 millions d'euros au titre de mesures bas salaires en préfiguration de la convention collective unique étendue de la BASS (pour la part financée par l'ONDAM PA/PH, soit sur le périmètre soumis à procédure d'agrément permettant aux partenaires sociaux de signer un accord présentant un coût en année pleine jusqu'à 545 millions d'euros tous financeurs confondus) ;
- 80 millions d'euros pour une mesure de revalorisation des sujétions de nuit qui permette la construction d'un système de rémunération de ces sujétions convergent et commun à l'échelle de la branche de l'action sanitaire et sociale (avec possibilité de revaloriser dans la limite de l'enveloppe le travail du week-end et des jours fériés). Cette enveloppe de 80 millions d'euros sur le champ financé par la Sécurité sociale permet aux partenaires sociaux de négocier un accord sur le champ soumis à procédure d'agrément dans la limite d'un coût de 145 millions d'euros tous financeurs confondus sur la base d'une hypothèse d'une part équivalente de personnels travaillant de nuit entre les ESSMS financés sur le champ Etat/ départements et ceux financés par la Sécurité sociale ;
- Un fonds de mobilité de 100 millions d'euros pour les CD (art 7 loi Grand âge et autonomie (ex-PPL bien vieillir) permettant de financer un avenant mobilité de la BAD (flottes de véhicules et revalorisation IK, déplacements non consécutifs) ;

72 millions d'euros au titre du GVT des deux branches (BAD et BASS).



ANNEXES

Annexe 1 : Structuration du secteur social et médico-social privé à but non-lucratif

Annexe 2 : Récapitulatif des revalorisations salariales des métiers du soin et de l'accompagnement socioéducatif

Annexe 3 : Textes nationaux du secteur social et médico-social instruits en 2023

Annexe 4 : Liste des accords locaux instruits et agréés en 2023

Annexe 5 : Evolution des décisions d'agrément et de refus des accords nationaux sur les 15 dernières années (2008-2023)

**ANNEXE 1 : STRUCTURATION DU SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL
PRIVE A BUT NON-LUCRATIF**

1/ La branche associative sanitaire et médico-sociale à but non lucratif (BASS)

La BASS ne comporte pas de convention collective unique de branche. Elle est représentée par la Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif (AXESS), qui assure une représentation patronale unique. Cette nouvelle organisation doit permettre de favoriser la négociation collective entre les fédérations concernées afin de bâtir un socle commun sur des thématiques identifiées. Elle est constituée des fédérations d'employeurs signataires des conventions collectives nationales suivantes :

1.1 FEHAP et Unicancer :

- la convention collective du 31 octobre 1951 (établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif) signée par la fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif FEHAP
- la convention du 1^{er} janvier 1999 des centres nationaux de lutte contre le cancer (CNLCC) qui relève du champ sanitaire.

1.2 NEXEM qui regroupe les fédérations signataires des conventions collectives suivantes :

- la convention collective nationale de travail des établissements et services privés pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966 signée par la Fédération nationale des associations gestionnaires au service des personnes handicapées et fragiles (FEGAPEI) et le Syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale (SYNEAS).
- les accords spécifiques aux CHRS signés par le SYNEAS : suite à la fusion du Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP) et du syndicat national au service des associations du secteur social et médico-social (SNASEA) qui a donné naissance au SYNEAS, le SYNEAS a signé le 23 juin 2010 les accords collectifs applicables aux CHRS, jusqu'alors signés uniquement par le SOP. Ces accords CHRS ont été agréés par arrêté du 22 octobre 2010 (JO du 5 novembre 2010).

1.3 La Croix rouge française qui applique la convention collective du personnel salarié de la Croix Rouge française de juillet 1986

2/ La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD)

La convention collective de la branche signée le 21 mai 2010 a été agréée par la commission nationale d'agrément le 29 septembre 2011 et étendue le 29 décembre 2011. Elle succède depuis le 1^{er} janvier 2012 aux conventions collectives suivantes :

- la convention collective du 11 mai 1983 (organismes d'aide ou de maintien à domicile) signée par :
 - l'union nationale des associations de soins et services à domicile (UNA) ;
 - la fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire – confédération syndicale des familles (FNAAFP/CSF) ;
 - Adédom Fédération nationale (anciennement Adessadomicile).
- la convention collective du 6 mai 1970 (aide à domicile en milieu rural) signée par l'union nationale d'aide à domicile en milieu rural (UNADMR)
- la convention collective du 2 mars 1970 (personnels des organismes de travailleuses familiales) signée par :
 - l'union nationale des associations de soins et services à domicile (UNA) ;
 - la fédération nationale des associations de l'aide familiale populaire – confédération syndicale des familles (FNAAFP/CSF) ;
 - Adédom Fédération nationale (anciennement Adessadomicile).
- le protocole d'accords collectifs du 24 mai 1993 (associations gérant des centres de soins, des services de soins infirmiers à domicile ou des services de voisinage) signé par l'union nationale des associations coordinatrices de soins et de santé (UNACSS).

3/ La convention collective du 26 août 1965 de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux (UNISSS)

L'UNISSS est composée de deux syndicats patronaux, le Syndicat national des établissements et institutions sociales et médico-sociales (SISMES) et le syndicat national d'action, d'accompagnement médical et d'insertion sociale (SNAMIS). Elle a conclu sa propre convention collective nationale de travail le 26 août 1965. Son champ d'activité est très étendu (adultes et enfants handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation ou en difficulté sociale, personnes âgées, éducation).

Secteur	ESMS	Branche	CCN		
Non-lucratif	ESMS	BASS (pas de champ étendu) Branche associative sanitaire et médico-sociale à but non lucratif	CC 51 CC66-CHRS Croix-Rouge française Aucune	} Soumis à agrément	
		UNISSS (non étendue)	CC 65		
		BAD (étendue) Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile	CC 2010		
		Personnels des organismes de sécurité sociale (non étendu)	CC 57		
			Mutualité (non étendue)	CC 2000	Application CC52 pour les ESMS
			Habitat et logement accompagné (étendue)	CC 2003	Non soumis à agrément de fait (part marginale d'ESMS – finanziait État)
		NON ESMS	Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (étendue)	CC 83	} Non soumis à agrément car non ESMS
			Métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation (étendue)	CC 88	
Commercial	ESMS	Etablissements de l'hospitalisation privée à caractère commercial (étendue)	CC 2002	} Non soumis à agrément car ne relève pas du secteur non-lucratif	
		Entreprises privées de services à la personne (étendue)	CC 2012		
	Non ESMS	Assistants maternels des particuliers employeurs (étendue)	CC 2004		
		Salariés du particulier employeur (étendue)	CC 1999		
Fonction publique	ESMS	FRH, FPT, FPE	Statuts de la FP		



**ANNEXE 2 : RECAPITULATIF DES REVALORISATIONS SALARIALES DES
METIERS DU SOIN ET DE L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOEDUCATIF**



GOVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

**REVALORISATIONS DES MÉTIERS DE
L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL**



+183€
nets/mois
en moyenne

- **Personnels non médicaux des EHPAD (et établissements rattachés)** des secteurs public et privé non lucratif (192 € nets/mois dans la fonction publique suite à la revalorisation du point d'indice en juillet 2023 et 160€ nets/mois pour le privé commercial).
- **Personnels paramédicaux**, aide médico-psychologique, assistant de vie sociale, accompagnant éducatif et social de l'ensemble des établissements et services sociaux et médico-sociaux des secteurs public et privé non lucratif : établissements pour personnes en situation de handicap, établissements de la protection de l'enfance, ... (160€ nets/mois pour le privé commercial).
- **Personnel de l'accompagnement socio-éducatif** de l'ensemble des établissements et services sociaux et médico-sociaux des secteurs public et privé non lucratif (exerçant à titre principal des fonctions d'accompagnement)



+35€
nets/mois

- **Personnels paramédicaux** des établissements sociaux et médico-sociaux publics et privés financés ou cofinancés par l'assurance maladie.



**Refonte des
grilles de salaire**

- **Aides à domicile** : Refonte des grilles de salaire conventionnelles des personnels des services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) du secteur privé non lucratif suite à l'avenant 43 de 2020.



+3 à 4,5%
de revalorisation
en moyenne

- **Entre 3 et 4,5%** de la valeur du point d'indice pour l'ensemble des fonctionnaires et transposition de la mesure dans le secteur privé associatif.

Février 2024

EN SAVOIR PLUS



www.solidarites.gouv.fr/metiers-du-soin-et-de-laccompagnement-soutenir-le-secteur-social-et-medico-social

**ANNEXE 3 : TEXTES NATIONAUX DU SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL
SOU MIS A LA PROCEDURE D'AGREMENT EN 2023**

N°	type d'accord	CCN ou fédération	Accord	Décision CNA
1	Conditions de travail	Branche de l'action sanitaire, sociale et médico-sociale	Accord n°2023-01 du 17 octobre 2023 visant à établir la liste des métiers et activités considérés comme particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L 4161-1 du Code du travail	agréé
2	Congés payés	Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (BAD)	Avenant 57/2023 du 24/05/2023 portant sur une précision rédactionnelle relative au report des congés payés en cas de maladie	agréé
3	Congés payés	Etablissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux, Convention collective du 26 août 1965 (UNISSS)	Avenant 1/2023 du 02/06/2023 relatif à l'attribution de 3 jours de congés rémunérés pour enfant malade	agréé
4	Correctif matériel	Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (BAD)	Avenant no 1 du 1er décembre 2022 à l'avenant no 53/2022 relatif à la correction d'une erreur matérielle de l'avenant 53	agréé
5	Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (BAD)	Avenant 59/2023 du 7 juillet 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	agréé
6	Emploi et rémunérations	Etablissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux, Convention collective du 26 août 1965 (UNISSS)	Avenant 04-2022 du 9 décembre 2022 relatif à la revalorisation de la valeur du point et du salaire minimum conventionnel	agréé
7	Emploi et rémunérations	Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (BAD)	avenant no 54/2022 du 5 octobre 2022 relatif à l'augmentation de la valeur du point	agréé



8	Emploi et rémunérations	Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (BAD)	Avenant no 56/2023 du 17 janvier 2023 relatif à la rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation et sous contrat d'apprentissage	agréé
9	Emploi et rémunérations	Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (BAD)	Avenant 61/2023 du 6 octobre 2023 relatif à la revalorisation des premiers coefficients de salaire	agréé
10	Formation professionnelle	Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (BAD)	Avenant 58/2023 du 19 juin 2023 relatif à la mise à jour des dispositions conventionnelles relatives au dispositif Pro A	agréé
11	Prévoyance et complémentaire santé	Etablissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux, Convention collective du 26 août 1965 (UNISSS)	Avenant no 2 du 18 novembre 2022 à l'avenant 2-2020 relatif au régime collectif de prévoyance obligatoire	agréé
12	Prévoyance et complémentaire santé	Accords CHRS (AXESS)	Protocole 165 du 23 novembre 2022 relatif au régime collectif de prévoyance obligatoire	agréé
13	Prévoyance et complémentaire santé	Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (BAD)	avenant no 55/2022 du 24 octobre 2022 relatif au régime complémentaire de prévoyance	agréé
14	Prévoyance et complémentaire santé	Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 (BAD)	Avenant 60/2023 du 7 juillet 2023 portant sur la modification des niveaux de garantie du régime de complémentaire santé	agréé

**ANNEXE 4 : LISTE DES ACCORDS LOCAUX INSTRUITS EN 2023 PAR
DEPARTEMENT ET TYPOLOGIE**

N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
1	ASSOCIATION ADSEA01	1	indemnités, primes et rémunérations	14/04/2023	refusé
2	Association Le Clos Chevalier	1	indemnités, primes et rémunérations	01/10/2022	agrée
3	AIDE AUX JEUNES INAD L'ESPOIR	2	prime de partage de la valeur	05/04/2023	agrée
4	UDAF DE L'ALLIER	3	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	15/11/2022	agrée
5	UDAF DE L'ALLIER	3	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	17/11/2022	agrée
6	UDAF DE L'ALLIER	3	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	19/12/2022	agrée
7	AFPJR	6	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	19/06/2023	agrée
8	ASSOCIATION APREH HORIZON 06	6	gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, BDES	16/01/2023	agrée
9	ASSOCIATION APREH HORIZON 06	6	gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, BDES	06/11/2023	agrée
10	ASS. MAISONS D'ACCUEIL LE PHARE	7	non bénéficiaires du Ségur	09/05/2023	refusé
11	A.A.P.H.	8	non bénéficiaires du Ségur	11/01/2023	refusé
12	APAJH ARIEGE	9	prime de partage de la valeur	01/12/2022	agrée
13	APAJH ARIEGE	9	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	02/05/2023	agrée
14	A.D.P.E.P.	11	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	13/12/2022	agrée
15	ASS MAISON DE RETRAITE STE ANNE	12	Ségur - Laforcade	10/02/2023	agrée
16	Fondation maison de retraite Abbé Pierre ROMIEU	12	Ségur - Laforcade	04/11/2022	agrée

N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
17	Fondation maison de retraite Abbé Pierre ROMIEU	12	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	04/11/2022	agréé
18	Résidence du Bon Accueil de l'Argence	12	Ségur - Laforcade	04/07/2022	agréé
19	UDAF12	12	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	31/08/2023	agréé
20	ADDICTION MEDITERRANEE - SIEGE SOCIAL	13	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	04/04/2023	agréé
21	ADDICTION MEDITERRANEE - SIEGE SOCIAL	13	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	11/09/2023	agréé
22	ADIHM	13	congés et autorisations d'absences	16/10/2023	agréé
23	ASSOCIATION LES FAUVETTES	13	prime de partage de la valeur	13/12/2022	agréé
24	ASSOCIATION SAINT-MICHEL	13	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	12/05/2023	agréé
25	ACSEA	14	non bénéficiaires du Ségur	30/09/2022	refusé
26	APAEL du Bocage Virois et de la Suisse Normande	14	prime de partage de la valeur	09/12/2022	agréé
27	APAEL du Bocage Virois et de la Suisse Normande	14	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	09/12/2022	agréé
28	ASSOCIATION DES AMIS DE JEAN BOSCO	14	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	19/12/2022	agréé
29	ASSOCIATION DES AMIS DE JEAN BOSCO	14	gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, BDES	19/01/2023	agréé
30	EIRC - ESPACE D'INSERTION REG COGNAC	16	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	11/01/2023	agréé
31	UDAF DE CHARENTE	16	prime de partage de la valeur	13/07/2023	agréé
32	ADSEA 17 LA PROTECTRICE	17	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	07/07/2023	agréé
33	ASS LE TREMLIN 17	17	non bénéficiaires du Ségur	30/10/2023	agréé
34	UDAF DE CHARENTE-MARITIME	17	prime de partage de la valeur	17/01/2023	agréé

N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
35	FACILAVIE	18	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	24/11/2022	agrée
36	FACILAVIE	18	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	12/12/2022	agrée
37	FACILAVIE	18	indemnités, primes et rémunérations	16/01/2023	agrée
38	FACILAVIE	18	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	12/06/2023	agrée
39	GEDHIF SIEGE	18	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	15/06/2023	agrée
40	GEDHIF SIEGE	18	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	26/06/2023	agrée
41	GEDHIF SIEGE	18	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	10/07/2023	agrée
42	Les Pupilles de l'enseignement public du Cher	18	prévoyance et complémentaire santé	20/10/2022	refusé
43	ADAPEI CORREZE	19	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	11/04/2023	agrée
44	MSA SERVICES LIMOUSIN	19	congés et autorisations d'absences	24/03/2023	agrée
45	MSA SERVICES LIMOUSIN	19	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	24/03/2023	agrée
46	MSA SERVICES LIMOUSIN	19	congés et autorisations d'absences	12/05/2023	agrée
47	UNION DEP DES ASSOCIATIONS FAMILIALES	19	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	12/12/2022	agrée
48	UNION DEP DES ASSOCIATIONS FAMILIALES	19	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	14/02/2023	agrée
49	UNION DEP DES ASSOCIATIONS FAMILIALES	19	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	04/04/2023	agrée
50	UNION DEP DES ASSOCIATIONS FAMILIALES	19	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	16/10/2023	agrée
51	ASSOCIATION ESPOIR AUTISME CORSE	20	prime de partage de la valeur	16/11/2023	agrée

N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
52	ASSOCIATION I CAPI BIANCHI	20	prime de partage de la valeur	09/05/2022	refusé
53	ASSOCIATION STELLARIA	20	prime de partage de la valeur	01/10/2022	refusé
54	ACODEGE	21	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	16/12/2022	agrée
55	ASSOCIATION ICARE LA BERGERIE	21	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	12/09/2023	agrée
56	APM22 (ASSOC "PROTECTION MAJEURS")	22	prévoyance et complémentaire santé	25/05/2022	agrée
57	APM22 (ASSOC "PROTECTION MAJEURS")	22	prime de partage de la valeur	25/11/2022	agrée
58	APM22 (ASSOC "PROTECTION MAJEURS")	22	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	08/02/2023	agrée
59	UDAF des Côtes d'Armor	22	prime de partage de la valeur	21/10/2022	agrée
60	ADAPEI de la Creuse	23	prime de partage de la valeur	10/10/2022	agrée
61	ADAPEI DE LA CREUSE	23	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	15/11/2022	agrée
62	ADAPEI DE LA CREUSE	23	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	11/05/2023	agrée
63	ASSOCIATION DE SOUTIEN DE LA DORDOGNE	24	prime de partage de la valeur	15/12/2022	agrée
64	SAFED	24	prime de partage de la valeur	08/03/2023	agrée
65	Service d'aide aux familles en difficulté (SAFED)	24	prime de partage de la valeur	06/12/2022	refusé
66	UDAF 24	24	prime de partage de la valeur	23/12/2022	agrée
67	UDAF 24	24	prévoyance et complémentaire santé	31/01/2023	agrée
68	Fondation Robert Ardouvin	26	indemnités, primes et rémunérations	12/09/2022	refusé
69	U.D.A.F.	26	prime de partage de la valeur	13/02/2023	refusé



N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
70	U.D.A.F.	26	prime de partage de la valeur	13/02/2023	agrée
71	UDAF de la Drôme	26	prime de partage de la valeur	31/10/2022	agrée
72	ADAEA	27	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	05/10/2023	agrée
73	UDAF de l'Eure	27	prime de partage de la valeur	23/11/2022	refusé
74	Association Tutélaire du Ponant	29	prime de partage de la valeur	13/12/2022	agrée
75	ASSOCIATION TUTELAIRE DU PONANT	29	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	08/06/2023	agrée
76	ASSOCIATION TUTELAIRE DU PONANT	29	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	08/06/2023	agrée
77	UDAF du Finistère	29	prime de partage de la valeur	10/11/2022	refusé
78	ADPMG 30	30	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	17/07/2023	agrée
79	APSH 30	30	congés et autorisations d'absences	10/05/2023	agrée
80	APSH 30	30	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	29/06/2023	agrée
81	ASSOC LANGUEDOCIENNE D'EDUCATION	30	prime de partage de la valeur	21/03/2023	refusé
82	UDAF	30	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	23/02/2023	agrée
83	UDAF	30	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	24/02/2023	agrée
84	UDAF	30	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	13/09/2023	agrée
85	UDAF	30	congés et autorisations d'absences	13/09/2023	agrée
86	UDAF	30	indemnités, primes et rémunérations	14/09/2023	agrée
87	AGAPEI	31	prime de partage de la valeur	06/01/2023	refusé

N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
88	ARSEAA	31	gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, BDES	15/12/2022	agréé
89	ARSEAA	31	gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, BDES	15/12/2022	agréé
90	ASPE2A	31	indemnités, primes et rémunérations	29/06/2023	refusé
91	ASSOCIATION RESILIENCE OCCITANIE-RESO	31	prime de partage de la valeur	26/05/2023	refusé
92	CESDA PAULIN ANDRIEU	31	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	04/12/2023	agréé
93	FONDATION MARIE LOUISE	31	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	15/12/2022	refusé
94	FONDATION MARIE LOUISE	31	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	05/06/2023	agréé
95	FONDATION MARIE LOUISE	31	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	16/06/2023	agréé
96	FONDATION MARIE LOUISE	31	indemnités, primes et rémunérations	16/06/2023	agréé
97	ADGESSA	33	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	08/07/2022	agréé
98	ADGESSA	33	indemnités, primes et rémunérations	03/02/2023	agréé
99	ADGESSA	33	congés et autorisations d'absences	03/02/2023	agréé
100	ADGESSA	33	congés et autorisations d'absences	03/02/2023	agréé
101	ADGESSA	33	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	09/05/2023	agréé
102	ALP ASSOCIATION LAÏQUE DU PRADO	33	formation professionnelle	20/12/2022	agréé
103	ALP ASSOCIATION LAÏQUE DU PRADO	33	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	31/12/2022	agréé
104	AOGPE	33	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	20/01/2023	agréé

N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
105	AOGPE	33	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	17/03/2023	agréé
106	AOGPE	33	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	17/03/2023	agréé
107	AOGPE	33	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	13/06/2023	agréé
108	AOGPE	33	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	22/06/2023	agréé
109	AOGPE	33	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	01/09/2023	agréé
110	APAJH AD 33	33	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	06/02/2023	agréé
111	APAJH AD 33	33	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	06/02/2023	agréé
112	APAJH AD 33	33	congés et autorisations d'absences	18/07/2023	agréé
113	ASS TUTELLE ET INTEGRATION AQUITAINE	33	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	07/03/2023	agréé
114	ASSOCIATION INSTITUT DON BOSCO	33	congés et autorisations d'absences	23/11/2022	refusé
115	ASSOCIATION LE LIEN	33	prime de partage de la valeur	27/07/2023	agréé
116	ASSOCIATION LE LIEN	33	prime de partage de la valeur	27/07/2023	agréé
117	ASSOCIATION LE LIEN	33	prime de partage de la valeur	27/07/2023	agréé
118	FONDATION MSP BAGATELLE	33	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	27/03/2023	agréé
119	Maison des Adolescents de la Gironde	33	prime de partage de la valeur	15/11/2024	refusé
120	OREAG	33	prime de partage de la valeur	10/01/2023	refusé
121	OREAG	33	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	27/11/2023	agréé
122	UNION DEP ASS FAMILIALES GIRONDE	33	indemnités, primes et rémunérations	01/11/2023	agréé

N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
123	ASSOC GAMMES	34	indemnités, primes et rémunérations	05/12/2022	agréé
124	ASSOC GAMMES	34	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	16/02/2023	refusé
125	ASSOC GAMMES	34	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	10/07/2023	agréé
126	ASSOC GAMMES	34	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	20/07/2023	agréé
127	Association Sésame Autisme Languedoc-Roussillon	34	indemnités, primes et rémunérations	25/09/2020	agréé
128	ASSOCIATION VALLEE DE L'HERAULT	34	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	02/01/2023	agréé
129	ASSOCIATION VALLEE DE L'HERAULT	34	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	02/01/2023	agréé
130	ASSOCIATION VALLEE DE L'HERAULT	34	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	02/01/2023	agréé
131	Protection de l'Enfance et de l'Adolescence (APEA)	34	Ségur - Laforcade	05/12/2022	agréé
132	APASE	35	gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, BDES	07/11/2022	agréé
133	ASSIA RESEAU UNA	35	indemnités, primes et rémunérations	14/04/2023	agréé
134	ASSIA RESEAU UNA	35	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	11/08/2023	agréé
135	ASSIA RESEAU UNA	35	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	11/08/2023	agréé
136	ASSOCIATION ARASS	35	congés et autorisations d'absences	29/06/2022	agréé
137	ASSOCIATION ARASS	35	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	14/12/2022	agréé
138	ASSOCIATION ARASS	35	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	27/01/2023	agréé
139	ASSOCIATION ESPOIR 35	35	congés et autorisations d'absences	14/02/2023	agréé
140	ASSOCIATION ETOILE DE SILOE	35	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	11/04/2023	agréé

N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
141	ASSOCIATION SOLIDARITE ACCUEIL	36	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	09/02/2023	agréé
142	ASSOCIATION TUTÉLAIRE RÉGION CENTRE	37	prime de partage de la valeur	31/10/2023	agréé
143	U.D.A.F. INDRE ET LOIRE	37	emploi des salariés âgés, préretraite progressive	11/10/2023	agréé
144	U.D.A.F. INDRE ET LOIRE	37	congés et autorisations d'absences	11/10/2023	agréé
145	ALHPI	38	non bénéficiaires du Ségur	01/07/2023	refusé
146	Association La Sauvegarde de l'Isère	38	indemnités, primes et rémunérations	07/09/2022	agréé
147	Association La sauvegarde de l'Isère	38	indemnités, primes et rémunérations	07/09/2022	refusé
148	ASSOCIATION SAINTE AGNES	38	non bénéficiaires du Ségur	26/04/2023	refusé
149	CODASE DE GRENOBLE	38	non bénéficiaires du Ségur	07/12/2023	refusé
150	Fondation Georges Boissel	38	indemnités, primes et rémunérations	15/07/2022	agréé
151	Fondation Georges Boissel	38	indemnités, primes et rémunérations	04/08/2022	agréé
152	Fondation Georges Boissel	38	congés et autorisations d'absences	23/09/2022	agréé
153	Fondation Georges Boissel	38	prévoyance et complémentaire santé	25/11/2022	agréé
154	Fondation Georges Boissel	38	indemnités, primes et rémunérations	02/12/2022	refusé
155	SAUVEGARDE ISERE	38	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	17/01/2023	agréé
156	ASMH ASSOCIATION ST MICHEL LE HAUT	39	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	17/11/2023	agréé
157	Association Maison du Logement	40	prime de partage de la valeur	27/10/2022	agréé
158	LA MAISON DU LOGEMENT	40	prime de partage de la valeur	07/11/2023	agréé
159	UDAF 40	40	non bénéficiaires du Ségur	01/12/2022	agréé



N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
160	UDAF 40	40	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	15/12/2022	agréé
161	UDAF 40	40	formation professionnelle	06/07/2023	agréé
162	UDAF 40	40	non bénéficiaires du Ségur	07/09/2023	agréé
163	UDAF 40	40	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	20/11/2023	agréé
164	APAJH 41	41	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	24/11/2022	agréé
165	APAJH 41	41	indemnités, primes et rémunérations	24/11/2022	agréé
166	APAJH 41	41	prévoyance et complémentaire santé	24/11/2022	agréé
167	APAJH 41	41	prime de partage de la valeur	07/09/2023	agréé
168	ASSOC RENAIRE SAINT ETIENNE	42	non bénéficiaires du Ségur	02/05/2023	refusé
169	ASSOCIATION 3 A	42	prime de partage de la valeur	27/10/2023	agréé
170	ASSOCIATION LES DEUX COLLINES	42	non bénéficiaires du Ségur	09/05/2023	refusé
171	Association Les PEP 42	42	prime de partage de la valeur	29/11/2022	agréé
172	LES PEP 42	42	non bénéficiaires du Ségur	16/05/2023	refusé
173	Association Les Amis du Plateau	43	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	10/11/2022	agréé
174	ASSOCIATION LES ECUREUILS	43	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	12/12/2022	agréé
175	APEI LES PAPILLONS BLANCS OUEST 44	44	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	30/03/2022	agréé
176	ASSOCIATION LES MAHAUDIÈRES	44	non bénéficiaires du Ségur	02/11/2022	refusé
177	ASSOCIATION LES MAHAUDIÈRES	44	indemnités, primes et rémunérations	02/11/2022	refusé

N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
178	ASSOCIATION MARIE MOREAU	44	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	17/03/2023	agrée
179	ASSOCIATION MARIE MOREAU	44	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	23/05/2023	agrée
180	LES EAUX VIVES EMMAUS	44	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	12/06/2023	agrée
181	LES EAUX VIVES EMMAUS	44	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	12/06/2023	refusé
182	LES EAUX VIVES EMMAUS	44	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	06/10/2023	agrée
183	LINKIAA	44	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	16/12/2022	agrée
184	Résidence du Don	44	indemnités, primes et rémunérations	26/01/2022	refusé
185	SOINS SOUTIEN INTERCANT ERDRE LOIRE	44	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	13/11/2023	agrée
186	AHSAP	45	prévoyance et complémentaire santé	25/11/2022	refusé
187	AHSAP	45	congés et autorisations d'absences	25/04/2023	agrée
188	AHSAP	45	gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, BDES	25/04/2023	agrée
189	ASSOCIATION DE SOINS & AIDE A DOMICILE	45	prévoyance et complémentaire santé	25/11/2022	refusé
190	ASSOCIATION DE SOINS & AIDE A DOMICILE	45	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	13/04/2023	agrée
191	ASSOCIATION DE SOINS & AIDE A DOMICILE	45	gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, BDES	13/04/2023	agrée
192	ASSOCIATION DE SOINS & AIDE A DOMICILE	45	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	20/10/2023	agrée
193	ASSOCIATION DE SOINS & AIDE A DOMICILE	45	accords de substitution	20/10/2023	agrée
194	ANDAPEI 47	47	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	13/06/2022	agrée

N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
195	ANDAPEI 47	47	accords de substitution	09/12/2022	agrée
196	APTIM	47	prime de partage de la valeur	25/03/2023	agrée
197	APTIM	47	congés et autorisations d'absences	11/08/2023	agrée
198	ASSOCIATION RELAIS	47	prime de partage de la valeur	27/04/2023	refusé
199	SAUVEGARDE 47	47	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	27/05/2023	agrée
200	APIJ PREVENTION INSERTION	49	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	21/07/2023	agrée
201	ASEA 49	49	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	07/11/2022	agrée
202	ASEA 49	49	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	14/11/2022	agrée
203	ASEA 49	49	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	29/11/2022	agrée
204	ASEA 49	49	non bénéficiaires du Ségur	21/03/2023	refusé
205	ASEA 49	49	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	04/04/2023	refusé
206	ASSOCIATION FRANCOISE D'ANDIGNE	49	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	27/06/2023	agrée
207	ASSOCIATION FRANCOISE D'ANDIGNE	49	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	27/06/2023	agrée
208	ASSOCIATION SANTE SERVICES CHOLETAIS	49	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	08/06/2023	agrée
209	IPOLAIS MS	49	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	16/03/2023	agrée
210	UNION DEPART ASSOCIATIONS FAMILIALES	49	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	21/08/2023	agrée
211	ACAIS	50	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	07/02/2023	agrée

N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
212	ACAIIS	50	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	12/07/2023	agrée
213	ASS PREAMIS	50	congés et autorisations d'absences	12/07/2022	agrée
214	ACPEI	51	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	05/04/2023	agrée
215	ASSO CHAL DE READ MEDI PEDAGOG	51	non bénéficiaires du Ségur	15/12/2022	agrée
216	ASSO CHAL DE READ MEDI PEDAGOG	51	prime de partage de la valeur	15/12/2022	agrée
217	ASSO CHAL DE READ MEDI PEDAGOG	51	prime de partage de la valeur	25/09/2023	agrée
218	ASSO CHAL DE READ MEDI PEDAGOG	51	non bénéficiaires du Ségur	25/09/2023	agrée
219	ASSOCIATION ELAN ARGONNAIS	51	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	29/09/2023	agrée
220	ASSOCIATION ELAN ARGONNAIS	51	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	29/09/2023	agrée
221	Association L'Elan Argonnais	51	prévoyance et complémentaire santé	31/10/2022	agrée
222	SAUVEGARDE DE LA MARNE	51	gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, BDES	21/09/2023	agrée
223	UDAF de la Marne	51	prime de partage de la valeur	28/10/2022	agrée
224	UDAF de la Meuse	51	prime de partage de la valeur	07/11/2022	refusé
225	ASSOCIATION LE BOIS L'ABBESSE	52	non bénéficiaires du Ségur	06/12/2022	refusé
226	ASSOCIATION LE BOIS L'ABBESSE	52	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	28/06/2023	agrée
227	ADAPEI 53	53	prime de partage de la valeur	13/12/2022	agrée
228	ADAPEI 53	53	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	15/05/2023	agrée
229	ADAPEI 53	53	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	02/06/2023	refusé



N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
230	ADAPEI 53	53	gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, BDES	11/07/2023	agrée
231	ADAPEI 53	53	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	11/07/2023	agrée
232	Maison d'Accueil Pierre GUICHENEY	53	prime de partage de la valeur	25/11/2022	agrée
233	ASSOCIATION "AVENIR"	54	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	19/12/2022	agrée
234	ASSOCIATION REALISE	54	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	09/05/2023	agrée
235	ASSOCIATION REALISE	54	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	13/06/2023	agrée
236	MUTUALITE FRANCAISE LORRAINE - UTML	54	indemnités, primes et rémunérations	22/05/2023	agrée
237	AMIPH	55	prime de partage de la valeur	12/12/2022	agrée
238	UDAF DE LA MEUSE	55	prime de partage de la valeur	29/08/2023	agrée
239	UDAF DU MORBIHAN	56	prime de partage de la valeur	26/10/2022	agrée
240	A.I.E.M.	57	prime de partage de la valeur	14/04/2023	agrée
241	ACTIVE	57	gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, BDES	01/04/2023	agrée
242	ALYS	57	gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, BDES	23/10/2023	agrée
243	ALYS	57	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	23/10/2023	agrée
244	APEI DE LA VALLEE DE L'ORNE	57	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	23/01/2023	agrée
245	APEI DE LA VALLEE DE L'ORNE	57	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	09/03/2023	agrée
246	ASSOCIATION ATHENES	57	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	01/12/2023	agrée
247	CMSEA	57	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	09/01/2023	agrée
248	CMSEA	57	indemnités, primes et rémunérations	30/11/2023	agrée



N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
249	PETITES SOEURS DES PAUVRES "MA MAISON"	57	Ségur - Laforcade	17/11/2022	agrée
250	UDAF DE LA MOSELLE	57	indemnités, primes et rémunérations	18/10/2022	agrée
251	UDAF DE LA MOSELLE	57	contrat de génération, emploi des salariés âgés, préretraite progressive	02/02/2023	agrée
252	UDAF DE LA MOSELLE	57	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	10/10/2023	agrée
253	ANAR	58	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	19/05/2021	agrée
254	ANAR	58	congés et autorisations d'absences	13/12/2022	agrée
255	ANAR	58	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	13/12/2022	agrée
256	ANAR	58	non bénéficiaires du Ségur	13/12/2022	refusé
257	ANAR	58	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	23/05/2023	agrée
258	ANAR	58	congés et autorisations d'absences	18/10/2023	agrée
259	APEI VALENCIENNES LES PAPILLONS BLANCS	59	prime de partage de la valeur	15/11/2022	agrée
260	APEI VALENCIENNES LES PAPILLONS BLANCS	59	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	14/03/2023	agrée
261	APEI VALENCIENNES LES PAPILLONS BLANCS	59	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	05/07/2023	agrée
262	APEI VALENCIENNES LES PAPILLONS BLANCS	59	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	05/07/2023	agrée
263	Association EOLE	59	indemnités, primes et rémunérations	20/12/2021	refusé
264	ASSO A.L.E.F.P.A.	59	prime de partage de la valeur	30/11/2022	refusé
265	ASSO A.L.E.F.P.A.	59	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	05/02/2023	agrée
266	ASSO A.L.E.F.P.A.	59	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	05/02/2023	agrée
267	ASSO A.L.E.F.P.A.	59	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	05/02/2023	agrée

N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
268	ASSO A.L.E.F.P.A.	59	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	05/02/2023	agrée
269	ASSO A.L.E.F.P.A.	59	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	12/05/2023	agrée
270	ASSO A.L.E.F.P.A.	59	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	12/05/2023	agrée
271	ASSO A.L.E.F.P.A.	59	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	12/05/2023	agrée
272	ASSO A.L.E.F.P.A.	59	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	10/06/2023	agrée
273	ASSO A.L.E.F.P.A.	59	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	10/06/2023	agrée
274	ASSOCIATION ITINERAIRES	59	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	25/01/2023	agrée
275	ASSOCIATION ITINERAIRES	59	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	06/02/2023	agrée
276	ASSOCIATION VISA	59	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	12/07/2023	agrée
277	ASSOCIATION VISA	59	congés et autorisations d'absences	12/07/2023	agrée
278	ASSOCIATION VISA	59	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	12/07/2023	agrée
279	GRPT DES ASSO PARTENAIRES	59	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	23/01/2023	agrée
280	GRPT DES ASSO PARTENAIRES	59	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	02/03/2023	agrée
281	GRPT DES ASSO PARTENAIRES	59	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	02/03/2023	agrée
282	GRPT DES ASSO PARTENAIRES	59	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	28/03/2023	agrée
283	GRPT DES ASSO PARTENAIRES	59	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	28/03/2023	agrée
284	GRPT DES ASSO PARTENAIRES	59	gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, BDES	28/03/2023	agrée

N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
285	PETITES SOEURS DES PAUVRES	59	Ségur - Laforcade	18/10/2022	agrée
286	PETITES SOEURS DES PAUVRES	59	Ségur - Laforcade	21/09/2023	agrée
287	ASSOC LE CLOS DU NID DE L'OISE	60	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	16/11/2023	agrée
288	UDAF DE L'OISE	60	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	04/10/2023	agrée
289	APEI de Béthune	62	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	16/06/2022	agrée
290	APEI Hénin Beaumont	62	Ségur - Laforcade	12/12/2022	agrée
291	APREVA REALISATIONS MEDICO SOCIALES	62	indemnités, primes et rémunérations	27/06/2023	agrée
292	ASS GEST DEV NOTRE DAME DES CAMPAGNES	62	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	05/12/2022	agrée
293	ASS GEST DEV NOTRE DAME DES CAMPAGNES	62	Ségur - Laforcade	13/05/2023	agrée
294	ASS GEST DEV NOTRE DAME DES CAMPAGNES	62	Ségur - Laforcade	13/05/2023	agrée
295	ASSOCIATION FIAC DE BERCK	62	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	11/04/2023	agrée
296	ASSOCIATION FIAC DE BERCK	62	prévoyance et complémentaire santé	11/05/2023	agrée
297	ASSOCIATION PEP62	62	indemnités, primes et rémunérations	15/12/2022	agrée
298	ASSOCIATION PEP62	62	indemnités, primes et rémunérations	15/12/2022	agrée
299	AUTISME & FAMILLES	62	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	02/12/2022	agrée
300	UDAPEI	62	indemnités, primes et rémunérations	20/09/2022	agrée
301	Association La Vie	63	Ségur - Laforcade	07/12/2022	refusé
302	ASSOCIATION LA VIE	63	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	03/11/2023	agrée

N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
303	ASSOCIATION LA VIE	63	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	08/11/2023	agréé
304	CROIX MARINE AUVERGNE RHONE ALPES	63	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	30/05/2023	agréé
305	CROIX MARINE AUVERGNE RHONE ALPES	63	indemnités, primes et rémunérations	28/09/2023	agréé
306	UDAF du Puy de Dôme	63	prime de partage de la valeur	16/11/2022	agréé
307	UDAF DU PUY DE DÔME	63	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	28/08/2023	agréé
308	UDAF DU PUY DE DÔME	63	indemnités, primes et rémunérations	02/10/2023	refusé
309	UDAF DU PUY DE DÔME	63	indemnités, primes et rémunérations	02/10/2023	refusé
310	UDAF DU PUY DE DÔME	63	prime de partage de la valeur	02/10/2023	agréé
311	Action Sociale Familiale et Accompagnement (ASFA)	64	Sécur - Laforcade	16/12/2022	agréé
312	ASS EUROPEENNE HANDICAPES MOTEURS-AEHM	64	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	15/02/2023	agréé
313	ASS EUROPEENNE HANDICAPES MOTEURS-AEHM	64	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	19/07/2023	agréé
314	ASSO DEP TUTELLE MAJEURS PROTEGES	64	prime de partage de la valeur	12/04/2023	agréé
315	ASSOCIATION CHRYSALIDE	64	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	24/04/2023	agréé
316	ASSOCIATION MISSIONS PERE CESTAC	64	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	12/10/2023	agréé
317	CONGREGATION DU BON PASTEUR	64	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	14/12/2022	agréé
318	CONGREGATION DU BON PASTEUR	64	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	06/07/2023	agréé



N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
319	OPEA	64	prime de partage de la valeur	08/11/2022	refusé
320	SAUVEGARDE ENFANCE ADULTE PAYS BASQUE	64	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	30/03/2023	agrée
321	SEAPB	64	Sécur - Laforcade	20/10/2022	refusé
322	UDAF 66	66	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	11/07/2023	agrée
323	UDAF 66	66	accords de substitutions	11/07/2023	agrée
324	ARAHM	67	prime de partage de la valeur	24/11/2022	agrée
325	ASS REG AIDE HANDICAPES MOTEURS	67	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	25/09/2023	agrée
326	ASS REG AIDE HANDICAPES MOTEURS	67	gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, BDES	25/09/2023	agrée
327	ASSOCIATION AMRESO-BETHEL	67	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	12/07/2023	agrée
328	ASSOCIATION ARSEA	67	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	19/12/2022	agrée
329	ASSOCIATION ARSEA	67	indemnités, primes et rémunérations	19/12/2022	refusé
330	ASSOCIATION ARSEA	67	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	19/12/2022	agrée
331	ASSOCIATION ARSEA	67	indemnités, primes et rémunérations	19/12/2022	agrée
332	ASSOCIATION ARSEA	67	indemnités, primes et rémunérations	19/12/2022	agrée
333	ASSOCIATION ARSEA	67	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	19/12/2022	agrée
334	ASSOCIATION ARSEA	67	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	19/12/2022	agrée
335	ASSOCIATION ARSEA	67	indemnités, primes et rémunérations	19/12/2022	agrée
336	ASSOCIATION ARSEA	67	indemnités, primes et rémunérations	19/12/2022	refusé

N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
337	ASSOCIATION ARSEA	67	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	19/12/2022	agréé
338	ASSOCIATION ARSEA	67	indemnités, primes et rémunérations	19/12/2022	agréé
339	ASSOCIATION ARSEA	67	congés et autorisations d'absences	19/12/2022	refusé
340	ASSOCIATION ARSEA	67	prime de partage de la valeur	28/02/2023	agréé
341	ASSOCIATION ARSEA	67	congés et autorisations d'absences	23/05/2023	agréé
342	ASSOCIATION ARSEA	67	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	04/10/2023	agréé
343	ASSOCIATION ARSEA	67	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	19/12/2023	agréé
344	FONDATION VINCENT DE PAUL	67	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	29/09/2022	agréé
345	FONDATION VINCENT DE PAUL	67	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	17/10/2022	agréé
346	FONDATION VINCENT DE PAUL	67	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	12/12/2022	agréé
347	FONDATION VINCENT DE PAUL	67	indemnités, primes et rémunérations	18/01/2023	agréé
348	FONDATION VINCENT DE PAUL	67	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	20/07/2023	agréé
349	FONDATION VINCENT DE PAUL	67	gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, BDES	20/07/2023	agréé
350	FONDATION VINCENT DE PAUL	67	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	20/07/2023	agréé
351	FONDATION VINCENT DE PAUL	67	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	22/11/2023	agréé
352	A.F.A.P.E.I. SUD ALSACE	68	prime de partage de la valeur	14/12/2022	agréé
353	A.F.A.P.E.I. SUD ALSACE	68	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	19/12/2022	agréé
354	A.F.A.P.E.I. SUD ALSACE	68	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	04/04/2023	agréé

N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
355	A.F.A.P.E.I. SUD ALSACE	68	gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, BDES	04/04/2023	agrée
356	A.F.A.P.E.I. SUD ALSACE	68	congés et autorisations d'absences	07/07/2023	agrée
357	APEI Sud Alsace	68	prime de partage de la valeur	13/12/2022	agrée
358	ASS INST ST-JOSEPH BELLEM-LUTTERBACH	68	indemnités, primes et rémunérations	27/09/2023	agrée
359	ASS INST ST-JOSEPH BELLEM-LUTTERBACH	68	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	04/12/2023	agrée
360	ASS INST ST-JOSEPH BELLEM-LUTTERBACH	68	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	07/03/2023	agrée
361	ASSOC. LIEU DE VIE ARC EN CIEL	68	prime de partage de la valeur	22/11/2023	agrée
362	Association RESONANCE	68	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	12/12/2022	agrée
363	Association RESONANCE	68	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	12/12/2022	agrée
364	ASSOCIATION SANTE MENTALE ALSACE	68	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	09/02/2023	agrée
365	ACOLEA	69	accords de substitutions	08/09/2022	agrée
366	ACOLEA	69	indemnités, primes et rémunérations	23/11/2022	agrée
367	ACOLEA	69	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	23/11/2022	agrée
368	ACOLEA	69	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	23/11/2022	refusé
369	ACOLEA	69	contrat de génération, emploi des salariés âgés, préretraite progressive	09/12/2022	agrée
370	ACOLEA	69	contrat de génération, emploi des salariés âgés, préretraite progressive	09/12/2022	agrée
371	ACOLEA	69	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	28/03/2023	agrée
372	ACOLEA	69	accords de substitutions	28/03/2023	agrée



N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
373	ADAPEI DU RHONE	69	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	12/01/2023	agrée
374	ADAPEI DU RHONE	69	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	28/02/2023	agrée
375	ADPEP 69 METROPOLE DE LYON	69	gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, BDES	30/01/2023	agrée
376	ADPEP 69 METROPOLE DE LYON	69	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	26/05/2023	agrée
377	ADPEP 69 METROPOLE DE LYON	69	non bénéficiaires du Ségur	26/06/2023	refusé
378	ADPEP 69 METROPOLE DE LYON	69	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	11/09/2023	agrée
379	ADPEP 69 METROPOLE DE LYON	69	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	16/11/2023	agrée
380	ADPEP 69 METROPOLE DE LYON	69	gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, BDES	24/11/2023	agrée
381	AGIVR	69	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	18/11/2022	refusé
382	ALYNEA	69	non bénéficiaires du Ségur	25/04/2023	refusé
383	AMAHC	69	non bénéficiaires du Ségur	17/05/2023	refusé
384	ASSOCIATION LA ROCHE	69	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	02/06/2023	agrée
385	ASSOCIATION LA ROCHE	69	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	19/09/2023	agrée
386	ASSOCIATION LA ROCHE	69	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	17/11/2023	agrée
387	ASSOCIATION LA SAUVEGARDE 69	69	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	28/04/2023	agrée
388	ASSOCIATION SESAME AUTISME RHONE ALPES	69	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	21/04/2023	agrée
389	GROUPE ACPPA	69	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	15/12/2022	agrée

N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
390	GROUPE ACPPA	69	prime de partage de la valeur	01/02/2023	agrée
391	GROUPE ACPPA	69	indemnités, primes et rémunérations	13/04/2023	agrée
392	GROUPE ACPPA	69	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	10/07/2023	agrée
393	PRADO EDUCATION	69	non bénéficiaires du Ségur	26/04/2023	refusé
394	U.D.A.F. DU RHONE ET METROPOLE LYON	69	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	27/04/2023	agrée
395	ASSOCIATION TUTÉLAIRE DE HAUTE-SAÔNE	70	prime de partage de la valeur	20/09/2023	agrée
396	Association Tutélaire de la Haute-Saône	70	prime de partage de la valeur	17/11/2022	agrée
397	ASSOCIATION LE PONT MACON	71	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	13/07/2022	agrée
398	ASSOCIATION LE PONT MACON	71	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	21/07/2022	agrée
399	ASSOCIATION LE PONT MACON	71	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	21/07/2022	agrée
400	ASSOCIATION LE PONT MACON	71	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	14/11/2022	agrée
401	ASSOCIATION LE PONT MACON	71	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	18/01/2023	agrée
402	ASSOCIATION LE PONT MACON	71	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	18/01/2023	agrée
403	UDAF DE SAONE & LOIRE	71	prime de partage de la valeur	12/12/2022	agrée
404	UDAF DE SAONE & LOIRE	71	non bénéficiaires du Ségur	12/01/2023	agrée
405	ADAPEI DE LA SARTHE	72	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	10/05/2023	agrée
406	ASSOCIATION D'HYGIENE SOCIALE SARTHE	72	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	07/09/2023	refusé

N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
407	ASSOCIATION TARMAC	72	formation professionnelle	24/01/2023	agréé
408	ASSOCIATION TARMAC	72	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	04/04/2023	agréé
409	ASSOCIATION TUTELAIRE HELIANTHE	72	prime de partage de la valeur	25/10/2023	agréé
410	UDAF 72	72	prime de partage de la valeur	27/10/2023	agréé
411	APEI DE CHAMBERY	73	non bénéficiaires du Ségur	31/05/2023	refusé
412	SAUVEGARDE DE L'ENFANCE ADOLESCENCE	73	non bénéficiaires du Ségur	26/04/2023	refusé
413	UDAF de la Savoie	73	prime de partage de la valeur	06/12/2022	agréé
414	ASSOC DEPART DES IMC DE HAUTE SAVOIE	74	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	18/12/2020	agréé
415	Fondation du Parmelan	74	prévoyance et complémentaire santé	19/10/2022	agréé
416	ASSOCIATION AUTISME EN ILE DE FRANCE	75	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	06/12/2022	agréé
417	ASSOCIATION DE GROUPEMENTS EDUCATIFS	75	gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, BDES	18/08/2022	agréé
418	ASSOCIATION DE GROUPEMENTS EDUCATIFS	75	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	12/10/2023	agréé
419	ASSOCIATION DE GROUPEMENTS EDUCATIFS	75	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	12/10/2023	agréé
420	ASSOCIATION ENTRAIDE UNION	75	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	19/10/2022	refusé
421	ASSOCIATION ENTRAIDE UNION	75	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	15/12/2022	agréé
422	ASSOCIATION FRANCAISE D'ENTRAIDE	75	prime de partage de la valeur	29/11/2022	refusé
423	ASSOCIATION MOISSONS NOUVELLES	75	congés et autorisations d'absences	13/09/2023	agréé
424	ASSOCIATION MOISSONS NOUVELLES	75	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	13/09/2023	agréé

N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
425	ASSOCIATION MOISSONS NOUVELLES	75	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	13/09/2023	agrée
426	FONDATION ANAIS	75	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	20/01/2023	agrée
427	FONDATION JEUNESSE FEU VERT	75	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	17/05/2023	agrée
428	FONDATION L'ELAN RETROUVE	75	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	15/05/2023	agrée
429	France Horizon	75	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	12/07/2022	refusé
430	GROUPE SOS JEUNESSE	75	qualité de vie, au travail, prévention de la pénibilité au travail	24/10/2022	agrée
431	Groupe SOS Jeunesse	75	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	17/11/2022	agrée
432	OEUVRE SECOURS AUX ENFANTS OSE	75	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	12/04/2023	agrée
433	OEUVRE SECOURS AUX ENFANTS OSE	75	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	07/09/2023	agrée
434	APEI REGION DIEPPOISE	76	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	02/06/2023	agrée
435	ASS ATMP SEINE- MARITIME	76	accords de substitutions	28/10/2022	agrée
436	ASS EMERGENCE[S]	76	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	14/12/2022	refusé
437	ASS EMERGENCE[S]	76	indemnités, primes et rémunérations	14/12/2022	refusé
438	ASS EMERGENCE[S]	76	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	14/12/2022	refusé
439	ASS EMERGENCE[S]	76	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	14/12/2022	agrée
440	ASS EMERGENCE[S]	76	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	20/06/2023	agrée
441	ASS L'ELAN	76	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	21/03/2023	agrée



N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
442	ASS L'ELAN	76	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	12/06/2023	refusé
443	Association Foyer Duquesne	76	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	14/10/2022	agrée
444	Comité d'Actions et de Promotions Sociales (CAPS)	76	prime de partage de la valeur	14/10/2022	refusé
445	ADAPEI 77	77	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	06/06/2023	agrée
446	ADSEA	77	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	15/12/2022	agrée
447	ADSEA	77	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	07/07/2023	agrée
448	AEDE	77	prime de partage de la valeur	08/03/2023	refusé
449	ASSOCIATION EQUALIS	77	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	09/07/2021	agrée
450	ASSOCIATION EQUALIS	77	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	24/02/2023	agrée
451	LE LIEN	78	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	22/10/2021	agrée
452	LE LIEN	78	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	14/09/2022	agrée
453	LE LIEN	78	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	14/09/2022	agrée
454	LE LIEN	78	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	14/09/2022	agrée
455	Petites Sœurs des Pauvres	78	Ségur - Laforcade	19/09/2022	agrée
456	Petites Sœurs des Pauvres	78	Ségur - Laforcade	22/09/2022	agrée
457	ASSOCIATION LA SALAMANDRE	79	indemnités, primes et rémunérations	20/06/2023	agrée
458	ATI 79	79	prime de partage de la valeur	15/11/2022	agrée



N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
459	ATI 79	79	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	12/12/2022	agréé
460	ATI 79	79	prime de partage de la valeur	14/11/2023	agréé
461	UDAF DES DEUX-SEVRES	79	prime de partage de la valeur	08/12/2022	agréé
462	UDAF DES DEUX-SEVRES	79	prime de partage de la valeur	08/12/2022	agréé
463	UDAF DES DEUX-SEVRES	79	indemnités, primes et rémunérations	24/03/2023	refusé
464	UDAF DES DEUX-SEVRES	79	prime de partage de la valeur	23/10/2023	agréé
465	ADSEA 80	80	prime de partage de la valeur	21/06/2023	refusé
466	APAJH 80	80	prime de partage de la valeur	06/11/2023	refusé
467	APAJH 80	80	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	22/11/2023	agréé
468	Petites Sœurs des Pauvres	80	Ségur - Laforcade	10/10/2022	agréé
469	APAJH TARN	81	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	04/07/2022	agréé
470	APAJH TARN	81	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	17/10/2022	agréé
471	APAJH TARN	81	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	17/10/2022	agréé
472	ASSOCIATION MARIE NAVAS MIEUX	81	indemnités, primes et rémunérations	30/01/2023	agréé
473	ASS SAUVEGARDE ENFANCE HAUTE OCCITANIE	82	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	08/11/2023	agréé
474	ASSOCIATION APIM	82	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	21/11/2022	agréé
475	ASSOCIATION APIM	82	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	15/02/2023	agréé
476	ASSOCIATION APIM	82	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	06/03/2023	agréé
477	AHARP	84	prime de partage de la valeur	16/09/2022	refusé



N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
478	APEI DE CAVAILLON	84	prime de partage de la valeur	21/03/2023	refusé
479	ASS VAUCL ENTRAIDE PERS.HAND.	84	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	28/03/2023	agréé
480	ASS VAUCL ENTRAIDE PERS.HAND.	84	prime de partage de la valeur	28/06/2023	refusé
481	MAEVAT	84	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	26/09/2023	agréé
482	ASS POUR ADUL & JEUNES HAND 86 (APAJH)	86	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	09/02/2022	agréé
483	ASS POUR ADUL & JEUNES HAND 86 (APAJH)	86	prévoyance et complémentaire santé	15/11/2022	agréé
484	ASS POUR ADUL & JEUNES HAND 86 (APAJH)	86	gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, BDES	12/12/2022	agréé
485	ASS POUR ADUL & JEUNES HAND 86 (APAJH)	86	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	12/12/2022	agréé
486	UDAF DE LA VIENNE	86	prime de partage de la valeur	18/01/2023	agréé
487	AEPAPE 87	87	prime de partage de la valeur	21/11/2023	agréé
488	ASSO REINSERTION SOCIALE LIMOUSIN	87	indemnités, primes et rémunérations	05/05/2023	agréé
489	ASSO REINSERTION SOCIALE LIMOUSIN	87	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	19/06/2023	agréé
490	ASSO REINSERTION SOCIALE LIMOUSIN	87	accords de substitutions	19/06/2023	agréé
491	ASSO REINSERTION SOCIALE LIMOUSIN	87	prévoyance et complémentaire santé	19/06/2023	agréé
492	ASSO REINSERTION SOCIALE LIMOUSIN	87	accords de substitutions	19/06/2023	agréé
493	DELTA PLUS	87	égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	06/09/2022	agréé
494	DELTA PLUS	87	non bénéficiaires du Ségur	12/12/2022	refusé
495	DELTA PLUS	87	prime de partage de la valeur	10/01/2023	agréé

N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
496	UDAF de la Haute Vienne	87	prime de partage de la valeur	06/12/2022	agrée
497	UDAF DE LA HAUTE VIENNE	87	prime de partage de la valeur	17/11/2023	agrée
498	AVSEA	88	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	30/01/2023	agrée
499	AVSEA	88	indemnités, primes et rémunérations	01/03/2023	agrée
500	AVSEA	88	négociation annuelle obligatoire sur les autres thématiques	05/04/2023	agrée
501	AVSEA	88	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	26/04/2023	agrée
502	ASSOCIATION ECOLE THEODORE DE BEZE	89	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	08/11/2023	agrée
503	ENFANCE ET JEUNESSE EN AVALLONNAIS	89	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	22/06/2023	agrée
504	ASSOCIATION ALTERITE	91	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	15/06/2023	agrée
505	FONDATION PERCE NEIGE	92	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	09/12/2022	agrée
506	FONDATION PERCE NEIGE	92	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	09/12/2022	agrée
507	UNAPEI HAUTS DE SEINE 92	92	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	05/04/2023	refusé
508	ASS.AIDE AUX MERES & FAMILLES A DOM.	93	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	20/10/2023	agrée
509	ASS.AIDE AUX MERES & FAMILLES A DOM.	93	droit syndical, droit d'expression, CSE, IRP	20/10/2023	agrée
510	Petites Sœurs des Pauvres	93	Ségur - Laforcade	26/10/2022	agrée
511	Petites Sœurs des Pauvres	93	Ségur - Laforcade	24/11/2022	agrée
512	APSI	94	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	18/07/2023	agrée
513	Association AUVM	94	prime de partage de la valeur	11/10/2022	agrée



N°	Raison sociale	Dpt	Typologie	Date de l'accord	Décision
514	ASSOCIATION APAJH 95	95	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	05/07/2023	agréé
515	NOTRE DAME DE MONTMELIAN	95	aménagement (durée, organisation du temps de travail), CET	15/12/2022	agréé
516	A.P.A.J.H.	974	prime de partage de la valeur	13/02/2023	agréé
517	A.P.A.J.H.	974	indemnités, primes et rémunérations	13/02/2023	agréé
518	A.P.A.J.H.	974	non bénéficiaires du Ségur	04/09/2023	refusé
519	FONDATION PERE FAVRON	974	indemnités, primes et rémunérations	01/03/2023	refusé

**ANNEXE 5 : EVOLUTION DES DECISIONS D'AGREMENT ET DE REFUS DES
ACCORDS NATIONAUX SUR LES 15 DERNIERES ANNEES (2008-2023)**

ANNEES	CONVENTIONS COLLECTIVES ET AVENANTS A CES CONVENTIONS				
	Avis favorables	%	Avis défavorables	%	Total
2008	23	77%	7	23%	30
2009	28	100%	0	0%	28
2010	22	92%	2	8%	24
2011	47	100%	0	0%	47
2012	4	67%	2	33%	6
2013	15	65%	8	35%	23
2014	29	97%	1	3%	30
2015	26	90%	3	10%	29
2016	17	77%	5	23%	22
2017	22	79%	6	21%	28
2018	22	100%	0	0%	22
2019	25	89%	3	11%	28
2020	20	95%	1	5%	21
2021	20	87%	3	13%	23
2022	29	96,5%	1	3,5%	30
2023	14	100%	0	0%	14