

# Mise en œuvre des revalorisations des métiers de la filière socio-éducative pour le secteur AHI, DNA et les établissements de l'ONDAM spécifique : le point sur les informations disponibles

Suite à la [conférence des métiers du 18 février 2022](#), le gouvernement a pris l'engagement d'une revalorisation salariale des professionnels de la filière socio-éducative, d'un montant de 183 euros nets mensuels. Ces revalorisations sont versées par les employeurs et les pouvoirs publics compensent le surcoût induit. La compensation couvre un coût total pour les employeurs, qui tient compte des effets sur les cotisations et contributions sociales et des taxes sur les salaires.

La mise en œuvre de ces mesures de revalorisation intersectorielles implique à la fois un pilotage de l'organisation des compensations financières par l'Etat par les différentes directions ministérielles concernées (à savoir la DIHAL, la DGEF, la DGCS et la DGS pour respectivement le secteur AHI, DNA et les établissements de l'ONDAM spécifique) et en parallèle, et en parallèle des négociations entre représentants des organismes employeurs et des salariés.

La Fédération a souhaité mettre à disposition de ses adhérents les éléments factuels à sa disposition, tout en partageant les nombreux points d'interrogation qui subsistent.

## 1. Calendrier et périmètre de la mise en œuvre intersectorielle des mesures de revalorisation

Les revalorisations salariales sont dues aux salariés concernés **à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022**, l'objectif étant un versement au plus tard sur la paye du mois de juin, sous réserve d'un accord des partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles. Deux approches ont en effet été proposées par l'État aux partenaires sociaux pour transposer les mesures de revalorisation dans le champ des branches professionnelles :

- Un accord au niveau de chaque branche professionnelle concernée serait plus sécurisé sur le plan juridique et toucherait la totalité des structures (même si elles n'adhèrent pas à une convention collective relevant des différentes branches concernées).
- Sans accord, les représentants des employeurs pourraient prendre une décision unilatérale sous la forme d'une recommandation patronale : mais celle-ci ne s'appliquerait qu'aux structures adhérentes des organisations d'employeurs, il n'y aurait donc pas les mêmes garanties d'effectivité des mesures de revalorisation (avec par exemple des employeurs qui pourraient recourir à des clauses pour conditionner le versement des revalorisations).

Pour la branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale (BASS), les syndicats représentatifs de salariés avaient jusqu'au 13 mai pour signer ou non l'accord qui a été proposée par les employeurs (Fehap, Nexem et Croix-Rouge française). [Cet accord n'a été signé que par la seule CFDT, les trois autres syndicats représentatifs \(Sud, FO, CGT\) ayant signifié leur rejet de l'accord.](#) Cela signifie vraisemblablement qu'il sera nécessaire pour les organismes employeurs de passer par une

recommandation patronale, qui devra ensuite être agréée et approuvée par l'Etat. Une commission est normalement prévue à ce sujet le 31 mai 2022.

### 1.1. Périmètre des revalorisations :

- *Les secteurs concernés*

Les mesures de revalorisation s'appliquent aux secteurs suivants :

- **Accompagnement des adultes et jeunes adultes en difficulté sociale** (champ des structures d'accueil et hébergement des personnes sans domicile, y compris les accueils de jour, des équipes mobiles chargées d'aller au contact des personnes sans abri ; des foyers de jeunes travailleurs et du logement accompagné ou intermédiaire au sens du code de la construction et de l'habitation, de l'accueil et de l'accompagnement des demandeurs d'asile relevant du CASF et du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile).
- **Accompagnement des publics en difficultés spécifiques ;**
- **Accompagnement des personnes âgées ;**
- **Accompagnement des personnes handicapées** (y.c. les habitats inclusifs destinés aux personnes handicapées et aux personnes âgées de l'article L281-1 du CASF)
- **Protection et aide sociale à l'enfance ;**
- **Protection judiciaire de la jeunesse ;**
- **Protection juridique des majeurs.**

Bien que la FAS ait plaidé pour une prise en compte de ce secteur, **l'IAE est exclue du périmètre des revalorisations**, sur arbitrage gouvernemental. Cette non prise en compte de l'IAE est problématique, en termes d'équité et de cohérence dans la rémunération à poste équivalent, notamment pour les associations « ensemblières » qui regroupent des dispositifs de différents secteurs..

- *Une prise en compte des professionnels de ces secteurs par fonction et sur le prisme de l'accompagnement social*

**Seuls les professionnels de la filière socio-éducative qui exercent à titre principal une fonction d'accompagnement sont concernés par les mesures de revalorisation.** Cette approche large par fonction permet de prendre en compte la diversité des métiers (dont les intitulés peuvent varier selon les conventions, les accords collectifs, etc.) et de ne pas se limiter aux seuls travailleurs sociaux diplômés. Une liste intersectorielle de fonctions a été établie par le Gouvernement, elle est accessible en détail dans [un article publié sur le site de la Fédération en avril](#). Sont exclus de cette liste les professionnels ayant des fonctions techniques, administratives, ou des fonctions support et d'ingénierie, contrairement à ce qu'avait demandé la Fédération, qui a plaidé pour une revalorisation large de tous les professionnels essentiels au bon fonctionnement des structures et dispositifs d'hébergement, de logement adapté ou d'accompagnement.

## 2. Pilotage de la mise en œuvre des revalorisations par les différentes directions ministérielles

Le pilotage de la mise en œuvre des revalorisation est segmentée entre la DIHAL pour l'AHI et logement accompagné, la DGEF pour le DNA, la DGCS et DGS pour le secteur médico-social relatif à l'accueil des Publics en Difficultés Spécifiques (PDS). Les méthodes ne sont pas identiques.

### 2.1. Pilotage par la DIHAL pour le secteur AHI

La DIHAL pilote pour l'Etat la mise en œuvre des revalorisations salariales pour les professionnels du secteur AHI et du logement accompagné. C'est à ce titre qu'elle a organisé une concertation avec les têtes de réseau associative, afin d'échanger sur le périmètre des revalorisations et les modalités de mise en œuvre pour le secteur, ce que salue la Fédération.

***A ce jour, le périmètre des revalorisations ainsi que les modalités de mise en œuvre des compensations par l'Etat n'ont pas encore été publiées par la DIHAL, aussi les informations partagées ci-dessous le sont à titre indicatif, sous réserve d'une confirmation officielle.***

- ***Périmètre des revalorisations pour le secteur AHI***

Concernant le périmètre, la DIHAL a précisé que pour le secteur AHI et du logement accompagné, étaient éligibles les structures et services suivants :

- CHRS,
- dispositifs d'hébergement déclarés,
- places d'ALT si une prestation d'accompagnement est prévue dans le financement de l'Etat,
- dispositifs de veille sociale (équipes mobiles, maraudes, accueils de jour et de nuit, SAO),
- dispositifs de logement accompagné (résidences sociales, pensions de famille, résidences accueil, FJT et FTM, ainsi que dispositifs d'intermédiation locative financés sur le programme 177),
- Dispositifs d'accompagnement social financés également sur le programme 177 telles que le dispositif Un Chez-soi d'abord, les équipes mobiles de prévention des expulsions locatives, les dispositifs d'accompagnement des ménages à l'hôtel, les projets d'accompagnement des ménages en situation de grande marginalité, les dispositifs d'accompagnement vers le logement des réfugiés, d'accompagnement des personnes vivant en bidonvilles, des gens du voyage, ou encore les tiers-lieux alimentaires et les dispositifs d'accompagnement emploi-logement (liste non exhaustive).

Concernant les professionnels, la DIHAL a également précisé que les hôtes en pension de famille et résidences accueil étaient éligibles à revalorisation, que les personnels exerçant la nuit étaient éligibles dans les mêmes conditions que les personnels de jour, et que les chargés de gestion locative sociale en résidences sociales ou IML étaient concernés s'ils exerçaient bien à titre principal une fonction d'accompagnement personnalisée.

**Suite à la mobilisation des Fédérations régionales et des adhérents, la FAS a pu transmettre des propositions à la DIHAL**, pour notamment intégrer les fonctions de CIP, écoutants 115, auxiliaires socioéducatifs, animateurs socioculturels, infirmiers diplômés d'Etat qui n'avaient pas bénéficié des revalorisations Laforcade, ou encore d'autres fonctions comme celles de conseiller social et juridique, de coordonnateur ou responsable de pôle, d'agents techniques hôteliers et d'agents d'accueil, etc.

**A ce jour, la DIHAL a indiqué que malgré un engagement fort de leur part dans les négociations interministérielles, les écoutants 115 étaient exclus du périmètre des revalorisations.** La FAS considère cet arbitrage comme une erreur manifeste qui doit être corrigée, au vu de la mission incontournable des écoutants 115, notamment d'évaluation sociale, et d'une pénibilité extrême. Elle se mobilisera en conséquence pour que ces professionnels puissent bénéficier dans les meilleurs délais d'une revalorisation. De même, **les métiers techniques et notamment les professionnels en première ligne (type agent d'accueil, agents techniques hôteliers), forment une autre catégorie d'oubliés, pour lesquels la FAS est fortement mobilisée.**

**Des évolutions pourraient néanmoins possiblement être acquises pour d'autres fonctions proposées par la FAS, sous réserve de nouveaux arbitrages gouvernementaux.**

- **Modalités de mise en œuvre pour le secteur AHI**

Alors qu'une grande partie des revalorisations hors secteur social concernent des ESSMS, beaucoup de structures subventionnées sont concernées dans le secteur AHI et du logement accompagné, ce qui nécessite la mise en place de procédures spécifiques, avec un pilotage complexifié.

**Deux modalités de compensation distinctes ont été évoquées par la DIHAL, pour les structures déclarées et les CHRS :**

- Les structures déclarées devraient faire une demande de subvention et ensuite procéder à une nouvelle convention ou un avenant à leur convention pluriannuelle ;
- Pour les CHRS, l'approche privilégiée serait a priori celle de recourir à des arrêtés de tarification rectificatifs, sachant que la campagne budgétaire a déjà débuté.

Dans tous les cas, les DRL 2023 et les conventions pour les structures subventionnées intégreront les crédits de compensation dans leur base. **La DIHAL a par ailleurs confirmé qu'il n'y aurait plus de convergence tarifaire négative l'année prochaine et que les revalorisations salariales n'auraient pas de conséquences négatives vis-à-vis de tarifs plafonds.** De même, la DIHAL a indiqué qu'elle travaillait à intégrer au prix de journée des structures subventionnées les montants de revalorisation.

**Pour estimer le nombre de salariés concernés, la DIHAL a proposé de s'appuyer sur une enquête flash déclarative diffusée par les DDETS aux organismes gestionnaires,** qui devraient dans ce cadre fournir des pièces justificatives. **Les résultats de l'enquête devraient pouvoir être consolidés courant juin.** L'objectif de cette enquête est notamment d'offrir aux employeurs une visibilité rapide sur les montants qui pourront être compensés, pour éviter que les employeurs ne s'engagent sur des revalorisations qui ne seraient pas *in fine* compensées par l'Etat. Une enquête interministérielle serait diffusée ultérieurement, elle aurait vocation entre autres à apporter des rectificatifs à certains calculs de revalorisation, même si l'objectif est de minimiser les régularisations postérieures à la mise en œuvre des revalorisations.

Au regard de la méthode de financement des compensations proposée par la DIHAL, la **FAS a proposé une approche plus simplifiée, afin d'éviter d'avoir recours à des conventions rectificatives pour les structures subventionnées,** qui pourraient alourdir considérablement la charge administrative des structures gestionnaires. Dans cette approche, les structures estimeront les besoins à couvrir pour financer les revalorisations, qu'elles remonteront à leurs autorités de tarification (en l'occurrence les DDETS), qui leur alloueraient les crédits avec une lettre d'intention, avec une régulation possible lors du dialogue de gestion.

**Par ailleurs, la DIHAL a proposé également que des avances de trésorerie soient faites aux associations qui en expriment le besoin, à hauteur de 70% du montant de la compensation décidée, avec le versement du solde en fin d'année.** Les demandes d'avances de trésorerie seraient néanmoins prioritaires, donc il n'est pas certain que toutes les structures qui en feront la demande puissent en bénéficier, alors que les volumes financiers engagés risquent d'être conséquents pour la trésorerie des associations. La FAS a demandé en ce sens à sécuriser davantage les structures gestionnaires, et notamment les plus fragilisées.

**Enfin, le point de blocage majeur et qui explique également le retard pris par la DIHAL concerne les structures cofinancées par d'autres financeurs que l'Etat -et notamment les collectivités, sachant**

**que certains dispositifs du secteur AHI sont par ailleurs financés uniquement par les collectivités.** En effet, pour ces structures co-financées par l'Etat et un autre financeur, il est envisagé que la compensation se fasse en fonction du nombre d'ETP financés par le programme 177, autrement dit au prorata de la part des financements Etats dans le budget de la structure. Ainsi, une partie de la compensation ne passerait pas par le programme 177, et beaucoup de têtes de réseaux -dont la FAS- craignent que les collectivités n'abondent pas les crédits pour financer les revalorisations de salaires. Les retours d'adhérents que les Fédérations régionales ont pu avoir confirmer que les collectivités sont pour l'instant peu mobilisées sur le sujet des revalorisations, à commencer par les Départements. **La FAS considère qu'il s'agit là de compétences partagées entre Etat et collectivités, qui ont donc une responsabilité commune pour résoudre cette question.**

## 2.2. Pilotage par les autres directions ministérielles : DGEF, DGS et DGCS

- **Pilotage des revalorisations par la DGEF pour le DNA**

Contrairement à la DIHAL, la DGEF n'a pas organisé de concertation concernant les revalorisations salariales. Le principe de la revalorisation reste le même (183€ nets / mois, avec un paiement au plus tard en juin, qui concerne de manière rétroactive avril et mai). **L'ensemble des dispositifs du DNA (programmes 303 et 104) sont normalement concernés. Les compensations seront accordées dès lors que les dispositifs sont éligibles, peu importe les cofinancements** (sauf pour le programme 177, pour lequel il y a une proratisation).

**Concernant les professionnels concernés, la DGEF s'en est tenue à la liste interministérielle.** Comme pour le secteur AHI, la fonction d'accompagnement doit être exercée à titre principal, et une proratisation aura lieu en fonction du temps de travail.

**La DGEF a diffusé début mai une note technique ainsi qu'une enquête,** afin de procéder au recensement des besoins de crédits nécessaires dans les structures gestionnaires. Dans leurs estimations, les gestionnaires doivent intégrer les recrutements en cours ou prévus (afin de tenir compte d'ouvertures de places prévues en 2022). Les revalorisations devraient intervenir pour les CADA et les CPH dans le cadre de leur campagne de tarification. Pour les HUDA et les CAES, elles devraient prendre la forme de subventions, via des avenants aux conventions annuelles / pluriannuelles. Cela vaut également pour les dispositifs *ad hoc* pour réfugiés en île de France, à Mayotte et dans les Pays de la Loire pour le public LGBT

Sur le calcul de la compensation, la note technique qui a été partagée par les DDETS aux structures du DNA précise que seront pris en compte pour calculer le coût complet de la revalorisation les 183€ nets, auxquels « *seront ajoutés les coûts des cotisations sociales et contributions diverses, et prenant en compte les effets moyens d'augmentation des versements au titre de la taxe sur les salaires et de diminution du bénéfice des allègements généraux de cotisations patronales* ». Il paraîtrait nécessaire que les coûts estimés intègrent un pourcentage des frais de siège, ce qui ne figure pas dans les coûts identifiés dans la note technique. Par ailleurs, il n'est pas donné d'estimation indicative de ce coût complet. **Il semblerait donc que le montant des revalorisations sera ajusté au réel, et pas basé sur une approche forfaitaire.**

**La FAS a identifié plusieurs points de questionnements qui ont été transmis à la DGEF, afin de mieux comprendre les mécanismes spécifiques de la revalorisation dans le cadre du DNA :**

- **Concernant le périmètre des revalorisations**, il paraît nécessaire d’avoir confirmation que les professionnels des SPADA, des dispositifs financés sur des appels à projets du BOP 104 ainsi que ceux qui auront vocation à intervenir dans le cadre du programme AGIR seront bien concernés par ces revalorisations, et que cela se traduira par des financements complémentaires, pour ne pas financer ces revalorisations à moyens constants, au détriment d’autres postes de dépenses. La FAS s’interroge en particulier sur la situation des SPADA et du programme AGIR, le cadre du marché public posant des contraintes fortes pour la mise en œuvre des revalorisations.
- Les DRL des CADA et CPH ont été publiées au JO du 22 avril, et il est indiqué qu’elles intègrent le montant des revalorisations salariales dans la campagne de tarification 2022 de ces établissements. La note technique diffusée aux gestionnaires précise que la compensation des revalorisations sera prise en compte dans les arrêtés de DGF des établissements. Néanmoins, ce sera visiblement aux établissements d’estimer le coût par ETP des revalorisations et de les intégrer à des budgets prévisionnels rectificatifs transmis aux DDETS. C’est sur cette base que les DDETS pourront faire remonter à la DGEF leurs estimations de dépenses à l’issue de la campagne de tarification, pour procéder au financement des revalorisations. **Il nous semble de ce fait nécessaire de clarifier si le montant publié des DRL des CADA et CPH comprend le coût des revalorisations salariales pour les professionnels de ces structures, ou si des crédits complémentaires seront bien alloués.**
- Par ailleurs, toujours concernant les CADA et les CPH, la DGEF précise que « *le montant de la compensation pourra être indiqué à titre informatif dans les arrêtés de DGF* » mais qu’il n’est pas nécessaire que ce montant soit intégré dans le coût journalier qui figurera dans l’arrêté de DGF. **La FAS se questionne sur le fait que les revalorisations ne soient pas intégrées dans le coût global, compte tenu du fait qu’il ne s’agit pas de primes ponctuelles, mais qu’elles auront vocation à être prises en compte dans les futurs budgets des structures.** De même, pour les HUDA, CAES ainsi que les dispositifs d’hébergement ad hoc de réfugiés, la note technique de la DGEF aux opérateurs indique que la compensation des revalorisations passera par des avenants aux conventions pluriannuelles, ou des conventions annuelles. Les crédits seront délégués en fonction des besoins remontés par les DDETS, toujours sur la base du calcul effectué par les gestionnaires. **Il semblerait important d’indiquer que les structures subventionnées pourront bénéficier d’une revalorisation structurelle de leurs prix de journée pour prendre en compte les surcoûts liés aux revalorisations.**
  - **Pilotage des revalorisations par la DGS et la DGCS pour les ESSMS de l’ONDAM spécifique**

La FAS n’a pas eu d’informations de la part de la DGS ou de la DGCS concernant la revalorisation des personnels employés sur des dispositifs de l’ONDAM spécifique médico-social (ACT, LHSS, LAM etc..) et souhaiterait qu’un message clair puisse être partagé concernant les modalités de revalorisation qui les concernent. Une enquête est a priori diffusée par les ARS aux ESSMS de ce secteur pour qu’ils puissent faire remonter le nombre d’ETP concernés par les revalorisations par catégorie de fonctions professionnelles, mais la FAS ne dispose pas à ce jour de davantage d’informations. Elle va de ce fait solliciter en inter-associatif une demande de rendez-vous auprès de la DGCS et de la DGS.

## Perspectives

**Au regard de ses différences d’approches entre ministères, la Fédération s’interroge sur leur articulation et leur cohérence d’ensemble.** Un certain nombre de structures adhérentes sont des

associations « ensemblières » qui gèrent des dispositifs issus de plusieurs secteurs (AHI, DNA, médico-social, etc.) : elles risquent de faire face à des difficultés sur le plan RH et à une lourde charge administrative, si les différences d'approches ne permettent pas d'aboutir à une lecture et application partagées de ces revalorisations. La complexité globale de la mise en œuvre des mesures de revalorisation risque ainsi de mettre fortement en tension les structures gestionnaires.

**La Fédération souligne cependant que l'engagement obtenu est une avancée et le résultat d'une mobilisation collective. Il nécessite cependant d'être poursuivi** pour permettre que l'ensemble des secteurs de l'action sociale ainsi que l'IAE soient pris en compte, de même que l'ensemble des professionnels qui concourt au projet des structures et associations. Il reste donc encore des étapes à franchir. **La Fédération poursuivra avec détermination son plaidoyer pour les autres secteurs et professionnels oubliés.**

L'attractivité des métiers allant au-delà de cette indispensable revalorisation salariale, [la Fédération continuera par ailleurs de porter l'ensemble de ces propositions, formulées lors de l'acte 1 de son congrès](#), et contribuera à la mise en œuvre de l'ensemble des annonces du 18 février dernier (plan de formation et de validation des acquis de l'expérience, nouveau référentiel de formation des professionnels du travail social, plan d'amélioration de la qualité de vie au travail, etc.).