

Pour une solution équitable envers les salariés et les bénéficiaires : le compromis patronal reste sur la table

À la suite des récentes communications syndicales relatives à l'application rétroactive de l'accord salarial dans le secteur des aides et soins et du secteur social (CCT SAS), les organisations patronales COPAS, FEDAS et DLJ souhaitent réaffirmer leur volonté de parvenir à une solution permettant de verser aux salariés les montants qui leur sont dus. Cette rétroactivité résulte du mécanisme prévu à l'article 28 de la CCT SAS, qui garantit aux salariés du secteur le bénéfice des évolutions salariales et des améliorations des conditions de travail accordées par l'État à la Fonction publique luxembourgeoise, même lorsque leur transposition dans la convention collective intervient ultérieurement. Elle vise ainsi à assurer que les salariés perçoivent l'intégralité des revalorisations auxquelles ils ont droit à compter de la date d'effet prévue.

Dans ce cadre, la commission paritaire a fixé à 6,045 % l'adaptation applicable au salaire annuel brut pour les années 2025 et 2026, dont les modalités de mise en œuvre font actuellement l'objet de discussions.

Les employeurs ont d'emblée été favorables au principe d'un versement rétroactif et se sont montrés très proactifs à la table des négociations, pour en définir les modalités. A ce titre, ils ont formulé une proposition concrète, équilibrée et soutenable sur le versement d'une prime calculée en pourcentage de salaire.

Cette proposition repose sur un principe simple : la rétroactivité trouve son origine dans une augmentation salariale elle-même exprimée en pourcentage du salaire. Il apparaît dès lors logique et cohérent que le mécanisme de compensation respecte cette même logique proportionnelle.

Cette approche permet de reconnaître pleinement le droit des salariés à bénéficier des effets rétroactifs de l'accord salarial, tout en tenant compte des différents niveaux de qualification, de responsabilité et de rémunération présents dans le secteur.

Les organisations patronales rappellent également que le principe d'une compensation calculée en pourcentage du salaire a été accepté par les organisations syndicales dans le cadre des négociations menées dans le secteur hospitalier au sein de la FHL récemment. Il est dès lors légitime de s'interroger sur les raisons pour lesquelles une solution considérée comme acceptable dans un secteur proche serait aujourd'hui rejetée lorsqu'elle est proposée dans le cadre de la CCT SAS.

Au-delà de la question salariale, les employeurs ont également une responsabilité envers les bénéficiaires des services, les résidents des structures d'hébergement, les personnes en situation de handicap et leurs familles.

Toute autre modalité de versement entraînerait un impact financier sensiblement plus important sur les coûts non opposables pris en charge par la CNS et, par conséquent, sur les prix de pension. Cette

question ne concerne donc pas uniquement les modalités de versement aux salariés, mais également le coût final supporté par les bénéficiaires des services et leurs familles.

Les conséquences seraient inévitablement supportées, directement ou indirectement, par les bénéficiaires eux-mêmes, leurs familles ainsi que par la collectivité.

La solidarité et l'équité doivent concerner l'ensemble des acteurs du secteur. Il est légitime de reconnaître les droits des salariés et de valoriser leur engagement. Il est tout aussi légitime de veiller à préserver l'accessibilité financière des services pour les personnes vulnérables qui en dépendent quotidiennement. Dans ce contexte, le choix du mécanisme de compensation a des répercussions concrètes sur l'évolution des prix de pension et, plus largement, sur le coût des prestations non opposables à la CNS.

La proposition patronale permet précisément de concilier ces deux impératifs : respecter les droits des salariés tout en limitant l'impact financier sur les bénéficiaires et sur le financement du système. Elle vise ainsi à éviter que le coût de la rétroactivité ne se traduise par une augmentation plus importante des prix supportés par les bénéficiaires et leurs familles. Elle constitue une voie de compromis responsable, équilibrée et conforme à la logique même de l'accord salarial dont découle la rétroactivité.

COPAS, FEDAS et DLJ regrettent dès lors que cette solution, n'ait pas été acceptée par les organisations syndicales à ce stade des discussions.

Les organisations patronales réaffirment néanmoins leur disponibilité pour poursuivre le dialogue dans un esprit de responsabilité, de solidarité et de recherche de solutions, afin d'aboutir à un accord équilibré au bénéfice des salariés, des bénéficiaires et de la pérennité du secteur.

COPAS – FEDAS – DLJ