

Comment s'applique concrètement la revalorisation de 5 points linéaires pour les carrières C1, C2 et C3 de la convention SAS ?

Réponse courte

Introduite par la convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027), la **revalorisation de 5 points linéaires** pour les carrières **C1, C2 et C3** s'applique **automatiquement** depuis le **1er janvier 2025** à tous les salariés classés dans ces carrières. Chaque salarié concerné voit sa rémunération **augmentée** de $5 \times 23,40072 \text{ €} = 117,00 \text{ € bruts mensuels}$, soit **1 404 € bruts annuels**.

Cette revalorisation est **rétroactive** au 1er janvier 2025 et doit être **régularisée** sur les fiches de paie. Elle s'applique **automatiquement** sans démarche particulière du salarié et **cumule** avec les autres avantages de la convention 2025-2027 (pécule de vacances de 42 points indiciaires, prime unique de 3.670 €).

L'employeur qui ne l'appliquerait pas s'exposerait à des **réclamations salariales** et des **sanctions**, cette revalorisation constituant un **droit acquis** non susceptible de dérogation.

Définition

La **revalorisation de 5 points linéaires** constitue une **amélioration salariale** introduite par la convention collective SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027), signée le 27 novembre 2024. Cette mesure vise à **renforcer l'attractivité** du secteur des aides et soins en **revalorisant** spécifiquement les trois premières carrières du secteur.

Les **carrières C1, C2 et C3** correspondent généralement aux postes d'**aide-soignants, auxiliaires de vie, éducateurs débutants** et **assistants sociaux** en début de carrière. Cette revalorisation reconnaît l'importance de ces fonctions pour la **qualité des soins** et des services.

Questions fréquentes

Cette revalorisation peut-elle être refusée ou modifiée par l'employeur ?

Non, cette revalorisation constitue un droit acquis pour tous les salariés concernés et ne peut faire l'objet d'aucune dérogation ou modulation. L'employeur qui ne l'appliquerait pas s'exposerait à des réclamations salariales et des sanctions, car elle découle directement de la convention collective étendue.

Comment s'applique concrètement cette revalorisation depuis janvier 2025 ?

La revalorisation s'applique automatiquement sans démarche particulière, avec effet rétroactif au 1er janvier 2025. L'employeur doit identifier tous les salariés C1, C2, C3, calculer l'impact (117€ bruts/mois par salarié à temps plein), régulariser les paies rétroactivement et mettre à jour les systèmes de paie.

Qu'est-ce que la revalorisation de 5 points linéaires pour les carrières C1, C2 et C3 de la convention SAS ?

La revalorisation de 5 points linéaires est une amélioration salariale automatique introduite par la convention collective SAS 2025-2027, qui augmente la rémunération de tous les salariés classés en carrières C1, C2 et C3 de 117€ bruts mensuels ($5 \times 23,40072\text{€}$), soit 1.404€ bruts annuels.

Qui peut bénéficier de cette revalorisation de 5 points linéaires ?

Tous les salariés classés dans les carrières C1, C2 ou C3 selon les grilles SAS, ayant un contrat de travail en cours au 1er janvier 2025 et relevant de la convention collective SAS 2025-2027. Cela concerne généralement les aide-soignants, auxiliaires de vie, éducateurs débutants et assistants sociaux en début de carrière.

Conditions d'exercice

La revalorisation s'applique aux salariés remplissant les conditions suivantes, sans démarche particulière requise.

Condition	Exigence
Classification	Classés dans les carrières C1, C2 ou C3 selon les grilles SAS
Contrat en cours	Contrat de travail actif au 1er janvier 2025
Champ convention	Relèvent de la convention collective SAS 2025-2027
Employeur concerné	Structure appliquant la convention SAS
Automaticité	Aucune demande ni démarche requise du salarié
Rétroactivité	Effet au 1er janvier 2025
Universalité	Tous les salariés C1, C2, C3 sont concernés
Cumul	S'ajoute aux autres avantages conventionnels

Modalités pratiques

Le calcul et la mise en œuvre de la revalorisation suivent une procédure précise avec impact financier déterminé.

Aspect	Valeur / Modalité
Calcul mensuel	$5 \text{ points} \times 23,40072 \text{ €} = 117,00 \text{ € bruts/mois}$
Calcul annuel	$117,00 \text{ €} \times 12 = 1\,404 \text{ € bruts/an}$
Temps partiel	Montant proratisé selon le taux d'occupation
Charges sociales	Taux habituels appliqués sur le montant revalorisé
Identification	Tous les salariés C1, C2, C3 identifiés dans les effectifs
Régularisation	Rattrapage rétroactif sur les paies depuis janvier 2025
Mise à jour systèmes	Systèmes de paie et grilles salariales actualisés
Communication	Information aux salariés concernés
Budgétisation	Impact financier chiffré par salarié et globalement

Pratiques et recommandations

Vérifier l'exactitude des classifications C1, C2, C3 dans les dossiers et **communiquer** clairement aux salariés sur cette revalorisation et son montant. **Budgétiser** l'impact financier dans les comptes 2025 et **négoier** avec les financeurs l'impact budgétaire. **Former** les équipes de paie aux nouveaux calculs et **documenter** l'application pour les contrôles des organismes de tutelle. **Tenir compte** de cette revalorisation dans les recrutements pour renforcer l'attractivité des carrières C1 à C3 dans le secteur SAS.

Cadre juridique

Référence	Description
Convention collective SAS 2025-2027	Article sur la revalorisation des carrières C1, C2, C3
Art. 23 CCT SAS 2025-2027	Grille salariale et application des points linéaires
Accord du 27 novembre 2024	Signature entre partenaires sociaux (COPAS, DLJ, FEDAS, OGBL, LCGB)
Entrée en vigueur	1er janvier 2025 pour une durée de 3 ans
Valeur du point indiciaire	23,40072 € (taux 968,04 points)
Art. <u>L.162-12</u>	Primauté de la CCT sur les contrats individuels de travail
Art. <u>L.161-1</u> à <u>L.161-8</u>	Champ d'application et représentativité syndicale

Cette revalorisation constitue un **droit acquis** pour tous les salariés concernés et ne peut faire l'objet d'aucune **dérogation** ou **modulation**. L'employeur qui ne l'appliquerait pas s'exposerait à des **réclamations salariales** et des **sanctions**. Il est essentiel de **budgétiser** cette mesure et de **négoier** son financement avec les organismes de tutelle dès que possible.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.