



cgt

Ségur de la Santé / volet 2 **sur le champ sanitaire relatif à la revalorisation des carrières** **et extension au médico-social non lucratif**

Décryptage et enjeux pour le secteur privé non lucratif **(sanitaire et médico-social)**

Lancées en janvier, les négociations entre Michel LAFORCADE et les partenaires sociaux pour élargir les accords du Ségur de la Santé aux personnels du secteur social et médico-social du champ non lucratif arrivent à leur terme. Un projet d'accord de méthode a été proposé le 7 avril.

En effet, ce projet d'accord a été transmis aux partenaires sociaux de la branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale (Bass) et de l'UGECAM (établissements sanitaires et médico-sociaux de l'assurance maladie).

L'accord en question cible deux catégories de professionnels :

▪ La première concerne les soignants « pour qui il convient d'agir en priorité face aux démissions et aux tensions de recrutement » ainsi « qu'aux logiques concurrentes d'ores et déjà constatées entre établissements ». Sont visés ceux qui travaillent dans les établissements et services pour personnes handicapées et les services de soins infirmiers à domicile (SSIAD). Il s'agit en particulier des aides-soignants, cadres infirmiers, kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, ergothérapeutes, audio-prothésistes, psychomotriciens, auxiliaires de puériculture et diététiciens. S'y ajoutent les aides médico-psychologiques (AMP), les auxiliaires de vie sociale (AVS) et les accompagnants éducatifs et sociaux (AES).

→ Ainsi, le gouvernement s'engagerait à financer la revalorisation de ces professionnels par la mise en œuvre, via le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) pour 2022, d'un complément de rémunération de 183 euros nets par mois (soit 238 € bruts), « par accord de branche », à compter du 01/01/2022.

▪ La seconde catégorie regroupe les autres métiers du médico-social (Éducateurs Spécialisés, - moniteurs éducateurs, d'atelier moniteurs, TISF, CESF, cadres de services et éducatif sociaux ...) qui ne sont pas exposés aux mêmes logiques concurrentielles avec les établissements et services du secteur public

bénéficiaires des accords du Ségur » mais qui « jouent un rôle indispensable dans l'accompagnement des personnes ».

→ Pour ceux-là, les signataires s'engageraient à « faire émerger, dans le cadre des instances paritaires de branche, une proposition adaptée (...), au vu notamment de la réalité de leurs conditions globales de rémunération ».

A ce jour il n'y a donc aucune garantie sur le montant que pourrait représenter la revalorisation pour les non soignants. Il a même été précisé que le financement de ce chantier serait « fonction des propositions qui seront établies par les partenaires sociaux au titre du rapprochement conventionnel effectif et de la modernisation des conditions d'emploi et de rémunération des professionnels dans les branches professionnelles ».

En revanche les personnels administratifs de ces structures n'entreraient pas, à ce stade, dans le périmètre.

LES QUESTIONS QUE CES CHANTIERS SUSCITENT POUR LE SECTEUR PRIVÉ NON LUCRATIF

La déclinaison de ce volet 2 du Ségur « Revalorisation des carrières » est très attendue pour le secteur privé non lucratif.

Comme pour le 1^{er} volet salarial en juin dernier, le ministère de la Santé a de nouveau communiqué très rapidement suite à la négociation sur une application à compter du 1^{er} octobre 2021 dans les établissements du secteur public.

Quelles seront les conséquences pour les employeurs du privé non lucratif en termes d'attractivité ?

▪ À la suite du 1^{er} volet du Ségur, certain.e.s salarié.e.s du privé avaient rejoint le secteur public au motif que les revalorisations salariales étaient plus conséquentes,

▪ Les hôpitaux publics avaient massivement préempté les sorties d'école (AS, IDE, Cadres...) du fait des moyens qui leur avaient été accordés dans le cadre

du Ségur, tant en termes de recrutements que de revalorisations salariales.

Signalons que la pénurie de personnel soignant est fortement mise en avant par les directions d'établissements depuis plusieurs mois :

- Comment feront les établissements lorsque l'activité retrouvera des niveaux comparables à la période pré-crise s'ils ne parviennent pas à recruter faute d'être suffisamment attractifs ?
- Quelles cibles prioritaires pour la négociation des revalorisations salariales de ce 2^{ème} volet du Ségur ? Les métiers en tension ? Un équilibre entre les métiers ?
- Quelle période de la carrière privilégier via ces revalorisations ? De façon plus importante le début de carrière ou bien la fin de carrière pour inciter à l'allongement de la durée moyenne des carrières ?
- Le secteur privé non lucratif est-il capable de réagir vite sur la déclinaison du volet 2 du Ségur « Revalorisation des carrières » afin de limiter les fuites vers le public et de rendre attractifs les métiers soignants durant toute la carrière ?

Au-delà de ces questions autour des personnels soignants pour lesquels la concurrence sur le recrutement est la plus rude avec le secteur public et privé lucratif, des interrogations demeurent concernant certains autres sujets clés :

- Quelle enveloppe budgétaire pour ce 2^{ème} volet du Ségur pour les autres métiers des filières éducatives et administratives ? Aujourd'hui, sera-t-il supportable pour les employeurs de négocier la transposition du 2^{ème} volet du Ségur avec en toile de fond ces inégalités salariales entre filières d'un même établissement ?

Il est important de rester vigilant quant à l'obtention d'une revalorisation des professionnels de l'accompagnement similaire à celle des soignants,

- Comment interpréter le fait que l'élargissement du financement du Ségur au secteur médicosocial soit conditionné à l'ouverture de négociations en vue d'une convention collective unique, projet qui fragiliserait les avantages obtenus pour les salariés et intégrés dans les conventions collectives actuelles ?
- Les employeurs du privé non lucratif qui gèrent concomitamment des établissements sanitaires et des entités médico-sociales peuvent-ils, sans se fragiliser, creuser davantage les inégalités salariales entre postes similaires à l'intérieur d'une même entité associative ou Fondation ?

Enfin, le texte prévoit que des discussions permettent « de proposer les engagements réciproques des financeurs », à savoir l'État comme les départements, en élaborant des critères permettant de déterminer :

- La répartition du financement de la revalorisation
- Le calendrier de la montée en charge de l'enveloppe assurée par l'État.

Echaudée par la mise en œuvre du volet 1 du Ségur, la FEHAP continue à se mobiliser pour que ces revalorisations salariales soient financées à hauteur des engagements pris, et ce quel que soit le financeur, sans mobiliser les fonds propres des organismes gestionnaires. En cas de non-financement intégral par l'Etat des dispositions du Ségur, est-ce aux salariés d'en subir les conséquences ? Le chantage actuel au maintien de l'indemnité Ségur au sein du privé non lucratif est-il sain dans un contexte global rendu instable par la crise sanitaire ?

L'ouverture d'un dialogue avec les départements paraît indispensable de façon à permettre aux professionnel.le.s des établissements et services qui relèvent de leur autorité de bénéficier également de ces revalorisations. La conférence sociale prévue sur les métiers du secteur social et médico-social, « à l'horizon 2022 » avec l'ensemble des financiers, doit permettre d'aboutir à une revalorisation de tous les professionnels

Rappelons qu'au sein de la FEHAP, ce chantier du Ségur se cumule avec le chantier qui porte sur « l'évolution de la classification des emplois » et qu'au cours de ce chantier la volonté de « converger » vers les autres conventions collectives de la Santé a également été formulée.