

TRANSPPOSITION DU SÉGUR DE LA SANTÉ



FÉVRIER 2021

Sur le périmètre de l'Union Fédérale de la Santé Privée, sont en charge 11 Conventions Collectives ou branches qui sont :

➤ **Libéral :**

Branche des Cabinets Médicaux, Branche des Cabinets Dentaires, Branche des Prothésistes Dentaires.

➤ **Lucratif :**

CCU FHP, SYNERPA, Thermalisme.

➤ **Associatif :**

CCN 51, EFS (Etablissements Français du Sang), CRf (Croix-Rouge française), SSTI (Médecine du travail), CLCC (Centres de Lutte Contre le Cancer).

Le dispositif SEGUR n'est applicable que dans les conventions suivantes : La CCN 51 (FEHAP - syndicat patronal) a décidé de passer par un accord unilatéral de l'employeur (donc non soumis à la signature des organisations syndicales), La CRf, La CCU FHP, le SYNERPA, les CLCC. Par conséquent, les branches des cabinets Dentaires, cabinets Médicaux, Prothésistes Dentaires, le Thermalisme, SSTI, l'EFS sont exclus du dispositif SEGUR.

La CGT, suite à la consultation de ses syndicats, a été signataire aux CLCC, CCU FHP et SYNERPA.

Vous trouverez un résumé de chaque convention collective où le SEGUR a été négocié sur le périmètre de la Santé Privée.

TRANSPPOSITION DU SÉGUR DE LA SANTÉ DANS LES C.L.C.C.

Les négociations du 24 Septembre 2020 et du 5 Novembre 2020 en CPPNI avec la Fédération Unicancer ont permis d'obtenir :

- 237 euros brut mensuel versés mensuellement à tous le personnel non-médical des CLCC :
 - 117 euros brut mensuel applicables au 1^{er} septembre 2020 avec un effet rétroactif
 - Puis 120 euros brut mensuel supplémentaires applicables au 1^{er} Décembre 2020
- L'indemnité forfaitaire mensuelle Ségur est un élément de rémunération, elle rentre dans le calcul des congés payés, AT-MP, maternité, retraite...
- Les 237 € brut mensuel sont intégrés dans l'assiette de calcul des heures supplémentaires
- Les sommes versées dans le cadre du Ségur de la santé sont tracées par des indicateurs de suivis et seront présentées en réunion de CSE, CSEC et Comité social de concertation des CLCC.

- Contrairement à la fonction Public Hospitalière, il n'y a aucune contrepartie à l'indemnité forfaitaire mensuelle Ségur
- L'avenant est conclu pour une durée indéterminée entre les organisations syndicales est la Fédération Unicancer selon les modalités définies par le Ségur de la santé.

L'ensemble des syndicats CGT des CLCC se sont prononcés unanimement pour signer les deux avenants (Bordeaux, IGR, Curie, Nice, Marseille, Clermont-Ferrand, Rouen, Toulouse, Reims, Lyon).

Toutefois, les praticiens sont les oubliés du Ségur de la Santé dans la branche des C.L.C.C. puisque dans les établissements privés à but non-lucratif, aucune transposition n'a été financée par les pouvoirs publics pour cette catégorie de personnel.

TRANSPOSITION DU SÉGUR DE LA SANTÉ À LA CROIX-ROUGE FRANÇAISE

La Croix-Rouge française a décidé d'une stricte transposition de la mesure 1 du SEGUR, soit **183 € nets pour les personnels non-médicaux (hors médecins) en 2 temps** :

- 90 € nets à compter du 1^{er} septembre 2020,
- et 93 € nets supplémentaires à compter du 1^{er} décembre 2020

Dans les établissements de santé, 1^{er} versement en décembre 2020 avec le rétroactif depuis septembre ; dans les EHPAD, 1^{er} versement en janvier 2021 avec le rétroactif depuis septembre.

Les établissements concernés figurent en annexe de l'accord (24 établissements de santé et 32 EHPAD), il n'est pas étendu aux autres établissements du champ médico-social.

Les points négatifs de cet accord :

- tous les salariés ne sont pas concernés (en sont exclus les professionnels non médicaux du social et du médico-social hors EHPAD)
- c'est une indemnité non intégrée à la grille de classification qui est conditionnée au financement public (fin de financement du jour au lendemain, fini les 183 € nets) !!
- c'est insuffisant !!
- indemnité non prise en compte pour la PFA

Les points positifs de l'accord :

- un début de reconnaissance financière pour les professionnels des EHPAD et les établissements de santé, après des années de mobilisation, mise en lumière par la crise Covid
- indemnité non prise en compte pour savoir si le SMIC est atteint (sans impact donc sur l'indemnité différentielle SMIC)

Une consultation des syndiqués a été effectuée mi-décembre avant la fin du délai très court de mise à signature de l'accord : 75% des votes exprimés se sont prononcés contre une signature de cet accord par la CGT.

La CGT ne s'oppose pas à l'application de l'accord et donc à l'indemnité SEGUR ! En revanche, **le syndicat est clairement en désaccord total avec ses modalités et son périmètre d'application.** La CGT Croix-Rouge reste mobilisée et revendique l'égalité salariale entre tous les agents et salariés du public et du privé, à commencer par le versement immédiat des 183 euros du SEGUR pour tous dans le secteur social et médico-social. La CGT Croix-Rouge exige la réouverture des négociations pour une revalorisation salariale à hauteur de 300 euros minimum nets mensuels

TRANSPOSITION DU SÉGUR DE LA SANTÉ DANS LES EHPAD PRIVÉS À BUT LUCRATIF (SYNERPA)

Après les fortes mobilisations des professionnels de santé et dans un contexte de crise sanitaire majeur, une concertation a été menée dite « *Ségur de la santé* » entre le ministre des Solidarités et de la Santé ainsi que l'ensemble des acteurs du système de santé.

Elle a abouti à un accord en date du 13 juillet 2020 relatif à la **Fonction Publique Hospitalière et aux EHPAD du secteur public.**

Il prévoit une revalorisation des métiers et un renforcement de l'attractivité du secteur par une augmentation salariale par exemple, mais non sans conséquences...

Certains syndicats dont la CGT ont refusé de signer cet accord.

Face aux mouvements des personnels, une transposition est prévue dès fin juillet 2020 pour adapter cette hausse de rémunération au sein des établissements de santé privée à caractère commercial, sous réserve d'une négociation au niveau de la branche avec les organisations patronales et les organisations représentatives de salariés.

Pour le secteur des services et activités hospitalières des cliniques et hôpitaux privés, les négociations ont débuté mi-septembre pour un accord signé le 16 octobre 2020 par la CGT et FO (refus CFDT).

Pour le secteur de l'hébergement médicalisé pour personnes âgées, les négociations ont commencé le 14 octobre 2020. Sont présentes 3 organisations syndicales patronales (CNETH, la FHP, le SYNERPA) et 3 organisations représentatives de salariés (CFDT, CGT, FO).

Quatre rencontres ont été réalisées pour obtenir cette version définitive.

La CFTC représentative dans les établissements thermaux était également là en vue de la fusion actuelle de la CCNT du thermalisme avec celle du SYNERPA. Elle a également pu prendre part aux débats.

De part les modalités de financement, 2 clauses sont cumulatives pour la mise en place de l'éventuel accord :

- une négociation entre les syndicats patronaux et de salariés
- **une adaptation par le projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale**

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2021 doit modifier le Code de l'Action et des Familles pour permettre le financement des sections dépendances et hébergement des EHPAD privés commerciaux par des financements complémentaires de l'Assurance Maladie.

Les mesures prévues par le Ségur ne seront donc instaurées

qu'à la promulgation de cette loi qui doit les rendre juridiquement applicables.

Concernant le champ d'application, dans un premier temps, il était question de l'hébergement médicalisé pour personne âgée (nomenclature des activités économiques 87-10 A) ainsi que de la 88-10 B, accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Puis le 88-10 B a disparu... pour réapparaître lors de la réunion du 16 Novembre à la demande de la CGT et de FO.

Le SYNERPA arguait que cela ne concernerait que très peu de salariés, peut être 2 ou 3 établissements... mais a accepté la proposition.

Il nous apparaissait important de ne pas laisser de côté une certaine catégorie de salariés sous prétexte qu'ils sont peu représentatifs dans notre champ.

Par ailleurs, FO demande l'élargissement de la transposition du Ségur à toutes les nomenclatures des activités économiques concernées par la convention collective :

- 87-10 A hébergement médicalisé pour personnes âgées
- 87-10 B hébergement pour enfants handicapés
- 87-10 C hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés
- 87-30 A hébergement social pour personnes âgées
- 88-10 B accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées

Le SYNERPA a concédé : « *Si la liste des champs d'activité figurant dans le champ d'application de la convention collective concerné par l'accord du Ségur de la santé devait être élargie, ces derniers seraient réintégrés dans le champ d'application de l'accord selon les modalités par les pouvoirs publics* ».

Les organisations syndicales se sont félicitées de cette mesure sous réserve des financements par les pouvoirs publics.

« **La revalorisation salariale Ségur** »

Initialement proposée sous l'appellation « *Indemnité Ségur* », nous nous sommes positionnés sur la dénomination « *revalorisation salariale Ségur* ».

En effet, une indemnité est une contrepartie directe du travail fourni en relation avec la nature de celui-ci et accompli par le salarié. On peut citer par exemple l'indemnité de nuit ou pour dimanche, jour férié, etc...

L'indemnité Ségur sous cette forme n'avait donc aucun sens et devient à notre demande « *la revalorisation salariale Ségur* ».

Elle englobe alors l'ensemble des personnels concernés quels que soient leurs statuts.

Elle apparaîtra sur une ligne distincte dans le bulletin de paie et non-intégrée dans le salaire de base, afin qu'elle soit clairement identifiable pour les salariés, mais aussi pour garantir une forme de pérennité (augmentation du SMIC, primes supra, augmentation des coefficients, de l'ancienneté...).

La délégation CGT a œuvré dans ce sens jusqu'au bout, car la CFDT voulait l'intégrer dans les grilles de classification.

Dans l'accord final proposé, il est fait état : « *Le SYNERPA*

s'engage à ouvrir, après 18 mois d'application de la mesure socle, des négociations pour travailler l'intégration de la revalorisation salariale Ségur dans les grilles de classifications. ».

La revalorisation salariale Ségur s'élève à 206 € bruts mensuels pour un salarié à temps complet.

Un premier versement de 103 € sera versé dès le 1^{er} janvier 2021 et rétroactivement à compter du 1^{er} septembre 2020.

Puis un supplément de 103 € versé au plus tard sur les rémunérations de mars 2021.

Elle s'ajoute aux rémunérations réelles des salariés sans entraîner de baisse sur la rémunération.

Les négociateurs CGT sont intervenus pour que cette revalorisation fasse partie du taux horaire servant aux calculs des majorations ou indemnités, heures supplémentaires et complémentaires, astreintes. Ils ont été entendus.

La CFDT s'est positionnée pour l'élargissement de cette mesure aux apprentis. L'ensemble des organisations syndicales ont abondé dans ce sens. Et un ajout a été créé : « *Si la liste des professionnels exclus venait à être révisée, ils seraient réintégrés dans le dispositif selon les modalités définies par les pouvoirs publics* ».

Toutefois, nous ne pouvons pas parler des négociations menées au sujet de cet accord sans omettre son contexte.

Elles ont débuté alors qu'aucun arrangement n'avait été trouvé dans le cadre des NAO 2020.

Alors que la proposition initiale indiquait une hausse des coefficients 226 et 227 d'un point (en plus des autres propositions cf. CR du 09 Nov), l'avenant salarial final a supprimé cette intention.

De notre point de vue, on y voit une volonté délibérée du patronat pour intégrer les accords Ségur dans une hausse des salaires sans pour autant étendre les garanties de la convention collective.

D'autant plus que les coefficients précités concernent le personnel soignant dont une deuxième mesure Ségur portera sur une prime les concernant d'ici l'année prochaine.

La CFDT a affirmé ne pas comprendre la tenue de telles négociations sectorielles, que d'après elle un seul accord au niveau de la branche était suffisant.

Le SYNERPA a rappelé que les méthodes de financement diffèrent d'une clinique à un EHPAD et que des ajustements sont nécessaires pour l'application de la transposition Ségur.

La délégation CGT est satisfaite, car ses remarques ont majoritairement été retenues dans l'accord présenté ce jour (même s'il est évident que cela reste insuffisant).

Cet accord n'est pas subordonné à des contreparties.

De plus, cette augmentation rentre dans le calcul de la retraite et des IJ notamment.

S'il n'est pas signé, nous nous inquiétons de sa mise en place de manière unilatérale.

Ces avancées que nous avons obtenues pourraient bien être perdues...

L'accord est soumis à signature pour le 27 novembre 2020.

TRANSPOSITION DU SÉGUR DE LA SANTÉ DANS LE SECTEUR LUCRATIF (CCU FHP)

Le 16 octobre 2020, la CGT signait l'accord de revalorisation salariale négocié dans la branche de l'hospitalisation privée ayant pour objet d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés des établissements de santé privé à but lucratif ayant pour convention collective la CCU FHP.

Tous les salariés des établissements précités (en sont exclus les sous-traitants de ceux-ci ainsi que les services supports au sein de GIE) sont concernés par cette augmentation à l'exception des médecins, pharmaciens, odontologiste, apprentis et salariés sous contrats aidés.

La première moitié de l'augmentation (103 € bruts) a déjà été versée par la plupart des employeurs avec un effet rétroactif au 1^{er} septembre 2020, soit 309 € bruts.

Dès décembre de cette année, cette revalorisation sera portée à 206 € bruts mensuels.

À la demande de la CGT, et contrairement au public, ce complément de salaire viendra impacter le taux horaire et aura donc un effet positif sur les heures supplémentaires, les heures complémentaires, les heures de nuit, les astreintes, les congés payés ainsi que sur les arrêts de travail liés à la maladie, la maternité et les accidents de travail.

La rédaction de l'accord tel qu'il a été (recommandé ou exigé) par les négociateurs de la CGT permet de sécuriser le versement de cette revalorisation de façon pérenne quels que soient les éléments de paie variables des salariés (augmentation du SMIC, de la valeur du point, Régulation Annuelle Garantie, accord d'entreprise...).

TRANSPOSITION DU SÉGUR DE LA SANTÉ À LA CCN51 (FEHAP - SYNDICAT PATRONAL)

La FEHAP a présenté aux organisations syndicales représentatives de salariés deux avenants (l'un pour les établissements de santé, l'autre pour les EHPAD) à la Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951 (CCN51) ayant pour objet la transposition de la première mesure salariale du Ségur.

La CFE-CGC et FO ont indiqué être signataires des avenants, la CFDT et la CGT - non-signataires - ont déploré notamment le caractère restrictif quant au champ d'application de cette mesure. La CFE-CGC et FO ne réunissant pas à elles deux le taux de 30 % requis au niveau des branches pour rendre un texte applicable, leurs signatures n'ont malheureusement pas pu rendre les avenants applicables. Conformément à la position de son Conseil d'administration du 30 septembre 2020, en l'absence de textes négociés pouvant s'appliquer, la FEHAP a pris deux décisions unilatérales reprenant à l'identique les termes des avenants, afin de permettre aux salariés concernés de bénéficier de la première mesure salariale du Ségur dans les établissements de santé et les EHPAD relevant de la CCN51, à l'instar des agents en bénéficiant dans la Fonction Publique Hospitalière.

Montant et date de versement de l'indemnité.

Le montant de l'indemnité est de 183 euros nets. Il a été indiqué en brut dans la décision unilatérale, soit un montant de 238 euros bruts pour un temps plein.

Le versement est prévu en deux temps :

- Un 1^{er} versement de 117 € bruts à compter du 1^{er} septembre 2020 versé rétroactivement dès l'octroi des financements, ou avant pour les établissements ayant la trésorerie nécessaire.
- Un 2^{ème} versement de 121 € bruts interviendra à compter du 1^{er} décembre 2020. À noter que ce calendrier a été accéléré puisqu'il était initialement prévu que la première hausse soit versée en janvier avec effet rétroactif en septembre et la deuxième hausse en décembre.

Personnels bénéficiaires :

- Les salariés non-médicaux, à savoir l'ensemble des métiers des filières soignante, éducative, administrative, logistique, les sages-femmes et les cadres dirigeants des établissements de santé, sont concernés par le versement de cette indemnité, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, qu'ils soient présents ou non dans les effectifs au moment du versement.

Les salariés concernés sont titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail à durée déterminée (peu importe le motif de recours).

Sont en revanche exclus du bénéfice de cette indemnité :

- Les salariés en contrat de travail au titre d'un dispositif de formation professionnelle en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation), - les contrats aidés.

Modalités d'application de l'indemnité.

L'indemnité forfaitaire mensuelle Ségur s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires. Elle donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire.

Le montant de cette indemnité forfaitaire mensuelle Ségur est fixé proportionnellement au temps de travail quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein.

De la même façon, ce montant est calculé au prorata du temps accompli dans un établissement de santé pour les salariés exerçant dans plusieurs structures. Elle est exclue de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités prévues par la CCN 51. Elle est incluse dans le calcul du maintien de salaire, de l'indemnité de congés payés et de l'indemnité de précarité. Elle est également prise en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant de l'indemnité de départ à la retraite et de l'indemnité de licenciement.