

Accord du 16 novembre 2020

relatif à la transposition du « Ségur de la santé » dans le secteur des EHPAD

NOR : ASET2150009M

IDCC : 2264

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SYNERPA ;

CNETH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FPSPS FO ;

FSAS CGT ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour faire suite à la mobilisation des professionnels du secteur et dans le contexte national de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 », le ministre des solidarités et de la santé a mené une concertation avec les acteurs du système de santé dite du « Ségur de la santé » pour renforcer la valorisation des métiers et l'attractivité du secteur. Cette concertation a abouti à un accord le 13 juillet 2020 relatif à la fonction publique hospitalière et aux EHPAD du secteur public et prévoyant notamment une revalorisation de la rémunération de leurs personnels.

Un courrier en date du 26 juillet 2020 des ministres Olivier Véran et Brigitte Bourguignon prévoit une transposition dans les secteurs des EHPAD privés commerciaux sous réserve d'une négociation avec les partenaires sociaux du secteur et d'une adaptation par le projet de loi de financement de la sécurité sociale des modalités de financement applicable au secteur.

En effet, les mesures prévues par le « Ségur de la santé » ne pourront pas entrer en application avant la promulgation de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 qui doit les rendre juridiquement applicables.

Le présent accord a pour objet de mettre en place une revalorisation salariale mensuelle pour les salariés des EHPAD privés commerciaux dans les conditions prévues par le « Ségur de la santé ».

Cet accord ne se substitue pas aux accords de branche ou d'entreprise portant sur les négociations salariales obligatoires.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les établissements privés médicalisés pour personnes âgées à caractère commercial sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements, régions et collectivités d'outre-mer et tels que nommés ci après dans la nomenclature des activités économiques :

- 87.10A : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées.

Si la liste des champs d'activité, figurant dans le champ d'application de la convention collective, concernés 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 déterminées par les pouvoirs publics.

Article 2 | Revalorisation salariale mensuelle « Ségur »

La revalorisation mensuelle « Ségur » s'élève à 206 € bruts par mois pour un salarié à temps complet répartis comme suit :

- 103 € bruts mensuels versés à compter du 1^{er} janvier 2021 et rétroactivement à compter du 1^{er} septembre 2020 ;
- 103 € bruts mensuels supplémentaires versés au plus tard sur les rémunérations de mars 2021.

Cette revalorisation mensuelle s'ajoute aux rémunérations réelles des bénéficiaires. Elle donnera lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire dénommée « Revalorisation salariale Ségur ».

Elle concerne l'ensemble du personnel quel que soit leur statut (CDD, CDI) et leur durée de travail (temps plein, temps partiel) à l'exception des médecins, pharmaciens, apprentis et salariés sous contrats aidés, catégories de professionnels exclus de la transposition stricte du « Ségur de la santé ». Si la liste des professionnels exclus venait à être révisée, ils seraient réintégrés dans le dispositif selon les modalités définies par les pouvoirs publics.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de la revalorisation mensuelle « Ségur » sera calculé *pro rata temporis* selon l'horaire contractuel, hors heures complémentaires, constaté lors de chacun des mois couverts par la période de versement de la revalorisation salariale « Ségur ».

Elle s'ajoute à la rémunération effective du salarié, cette dernière correspondant *a minima* à un montant égal au Smic.

La revalorisation salariale « Ségur » s'ajoute aux minima conventionnels sans possibilité de dérogation défavorable par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Elle ne pourra pas entraîner une baisse de rémunération de quelque nature que ce soit.

La revalorisation mensuelle « Ségur » fera partie du taux horaire servant au calcul des différentes majorations ou indemnités assises sur le taux horaire du salarié prévues par l'annexe de la convention collective du 18 avril 2002 (notamment travail de nuit et astreintes) et du taux horaire servant au calcul des heures supplémentaires et des heures complémentaires.

Les partenaires sociaux s'engagent à mener au niveau de la branche, comme les entreprises au niveau des organismes assureurs, les démarches nécessaires au titre de la prévoyance afin

que le montant de la revalorisation « Ségur » n'ait pas pour effet de réduire le montant des rentes d'invalidité versées aux salariés en cours d'indemnisation au titre de la prévoyance.

Article 3 | Information du CSE

Le CSE, s'il existe, sera informé dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, conditions de travail et l'emploi, des modalités d'application de la revalorisation « Ségur ».

Article 4 | Conditions d'octroi

Les versements de ces revalorisations aux salariés sont conditionnés à leur financement par les pouvoirs publics et ne pourront donc intervenir qu'une fois ces financements attribués aux établissements concernés.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir de nouvelles négociations si le montant des financements octroyés par les pouvoirs publics venait à être augmenté ou si les cotisations salariales de sécurité sociale devaient évoluer.

Le SYNERPA s'engage également 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 classification.

Article 5 | Revalorisation des métiers

Pour certaines catégories de salariés, la revalorisation spécifique complémentaire sera mise en place par l'octroi d'un complément de rémunération s'ajoutant à celle prévue par le présent accord.

Ce complément de rémunération et les salariés concernés seront définis dans le cadre d'un avenant dès lors que les modalités de financement de cette revalorisation auront été précisées dans le prolongement de la mesure 2 de l'accord du 13 juillet 2020. Elle a pour but de reconnaître certaines spécificités professionnelles notamment en ce qui concerne les métiers d'aide-soignant et d'infirmier.

Dès que ces précisions seront connues, et dans le mois suivant, une négociation sera ouverte au niveau de la branche pour définir les modalités de transposition de la revalorisation des métiers concernés.

Article 6 | Durée et entrée en application de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions visées aux articles L. 2261-7, L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Le présent accord prend effet à la date du versement effectif des financements publics prévu par la disposition législative ou réglementaire de la mesure de revalorisation salariale « Ségur », dans les conditions qu'elle prévoira, incluant la rétroactivité à compter du 1^{er} septembre 2020 pour l'ensemble de ses dispositions, à l'exception de la revalorisation salariale « Ségur » devant s'appliquer au plus tard sur les rémunérations de mars 2021, conformément à l'article 2 du présent accord.

L'accord s'appliquera en tout état de cause au plus tard le 1^{er} janvier 2021.

Article 7 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique sans dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 | Extension

L'extension de l'accord sera demandée par la partie la plus diligente dans les délais prévus à l'article L. 2232-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)