

Avenant n° 3 du 14 décembre 2022

à l'accord du 16 novembre 2020
relatif à la transposition du « Ségur de la santé »

NOR : ASET2350242M

IDCC : 2264

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

SYNERPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les établissements privés 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 qui n'étaient initialement pas visés par le Ségur de la santé :

■ 87.30 A : hébergement social pour personnes âgées.

Et plus particulièrement :

Cet avenant est pris en application de l'accord du 16 novembre 2020 qui prévoyait en cas d'élargissement à d'autres secteurs, l'extension de son champ d'application. Depuis, la liste initialement concernée a été étendue à certaines activités, selon des modalités particulières définies par les pouvoirs publics :

- résidences autonomie avec forfait soins ;
- accueils de jour autonomes pour personnes âgées ou accueils de jour exercés par l'Ehpad ;
- PUV avec ou sans forfait soins.

Article 2 | Bénéficiaires

La revalorisation mensuelle « Ségur » pour les salariés relevant de ce champ s'élève à 206 € bruts par mois pour un salarié à temps complet à compter du 1^{er} novembre 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 les personnels ci-dessus définis quel que soit leur statut (CDD, CDI) et leur durée de travail (temps plein, temps partiel). Si la liste des professionnels concernés venait à nouveau 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.

Article 3 | Conditions d'octroi

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

Article 4 | 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} novembre 2021 pour les personnels concernés réglementairement du champ d'activité visé à l'article 1^{er}.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 6 | 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 14 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)