



Paul MOLAC
Député du Morbihan
Conseiller Régional de Bretagne

Monsieur Olivier Véran
Ministre des Solidarités
et de la Santé
14 Avenue Duquesne
75350 Paris

Ploërmel, le 08 avril 2021

Objet : Nécessité d'élargir les accords du Ségur à l'ensemble des professionnels des secteurs sanitaire, social et médico-social privés à but non lucratif.

Monsieur le Ministre,

Nous avons l'honneur d'attirer votre attention sur l'injustice dont sont victimes de nombreux professionnels d'établissements et services sanitaires, médico-sociaux et sociaux, exclus des accords du Ségur, et notamment du versement d'un complément de traitement indiciaire.

En effet, fin mai 2020, à l'issue du premier confinement, le Gouvernement a lancé le « Ségur de la santé », une concertation réunissant près de 300 acteurs du monde de la santé et du grand âge directement impactés par la crise sanitaire liée à la propagation de la Covid-19. L'un des enjeux : revaloriser le métier des soignants, qui ont été - et sont toujours - en première ligne durant l'épidémie.

Dans un premier temps, la concertation du « Ségur de la Santé » a abouti à la signature d'accords salariaux actant une hausse de rémunération des personnels des établissements hospitaliers et des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) relevant de la fonction publique hospitalière (FPH). Ce Complément de traitement indiciaire a été fixé à hauteur de 183 euros nets par mois, avec une montée en charge en deux temps.

Après la mobilisation des organisations syndicales et fédérations, ces mesures salariales ont été étendues aux EHPAD de la fonction publique territoriale (FPT), ainsi qu'aux EHPAD privés (associatifs ou commerciaux), via des accords collectifs de transposition ou des décisions unilatérales. La hausse de salaire est de 183 euros nets par mois au sein des EHPAD publics et privés associatifs, et de 160 euros nets par mois pour le secteur privé commercial, censée être prise en charge financièrement par les pouvoirs publics.

Les mobilisations ont néanmoins continué en faveur des « Oubliés du Ségur », à savoir les professionnels des secteurs sanitaires, médico-sociaux et sociaux spécialisés dans le domaine du handicap, de l'aide à domicile, de la protection de l'enfance, etc...

Celles-ci ont plus ou moins abouti : à compter du 1er juin 2021, les personnels des structures sanitaires, médico-sociales et sociales rattachées à un établissement public de santé ou à un EHPAD relevant de la FPH bénéficieront de cette revalorisation (MAS, FAM, structures de l'addictologie...). Sont également éligibles à cette mesure les autres structures dont l'activité conditionne le bon fonctionnement d'un l'EPS ou d'un l'EHPAD hospitalier, à savoir : les groupements de coopération sociale ou médico-sociale (GCSMS) et les groupements d'intérêt public (GIP) à vocation sanitaire (pharmacie, blanchisserie...).

En revanche, le sort de ces mêmes personnels travaillant dans le secteur privé non lucratif est toujours en suspens. Or, c'est le secteur privé non lucratif qui porte la majeure partie des structures sociales et médico-sociales : il représente 80 % du secteur médico-social et emploie 840 000 salariés.

Effectivement, sont actuellement exclus de la mesure de revalorisation salariale :

- l'ensemble des services sociaux et médico-sociaux, même s'ils sont rattachés à un Etablissement Public de Santé (EPS) ;
- les Etablissements et services sociaux et médico-sociaux publics autonomes ;
- les Etablissements et services sociaux et médico-sociaux privés, associatifs ou commerciaux, hors EHPAD.

Concrètement, pour les Etablissements et services sociaux et médico-sociaux, cela concerne :

- **Dans le secteur des personnes âgées**, les EHPA ou les résidences autonomie (sauf s'ils sont rattachés à un EPS ou un EHPAD), les SAAD, SIAD et SPASAD...
- **Dans le secteur des personnes handicapées**, les établissements pour enfants handicapés de type IME, ITEP, IEM, CMPP, CAMSP... et pour adultes handicapés de type FAM, MAS, ESAT... (sauf s'ils sont rattachés à un EPS ou à un EHPAD de la FPH), les services pour enfants et adultes handicapés (exemple : SESSAD, SAMSAH, SSIAD, SPASAD...)
- **Dans le secteur de la protection de l'enfance**, les établissements accueillant des enfants au titre de l'aide sociale à l'enfance (ex MECS, ...), sauf s'ils sont rattachés à un EPS ou à un EHPAD de la FPH, et les services intervenant au titre de l'ASE (services d'assistance éducative à domicile).
- **Dans le secteur de la Protection Judiciaire de la Jeunesse**, les services de la PJJ (services AEMO...), les établissements de la PJJ (CEF, CER,...), sauf s'ils sont rattachés à un EPS.
- **Dans le secteur des Personnes en difficultés**, les CHR, les accueils de jour, les centres provisoires d'hébergement, les CSAPA, CAARUD, LHSS, LAM, ACT, Foyers de jeunes travailleurs et CADA, sauf s'ils sont rattachés à un EPS.
- **Dans le secteur de la protection juridique des majeurs**, le service mandataire judiciaire à la protection des majeurs
- **Dans le secteur des familles en difficulté**, les services mettant en œuvre des mesures d'aide à la gestion du budget familial, SAAD familles
- **Pour les Centres de ressources et d'information**, les CLIC, les centres de ressources autismes (...),sauf s'ils sont rattachés à un EPS
- **Les Etablissements et services à caractère expérimental** (sauf s'ils sont rattachés à un EPS ou un EHPAD).

Ce processus de revalorisation est inédit en ce sens qu'il repose sur l'activité et la nature des établissements sanitaires, médico-sociaux ou sociaux et non sur le champ d'application de conventions collectives ou l'appartenance à une branche professionnelle.

De ce fait, le Ségur induit des écarts de salaire notables pour des métiers et des compétences identiques. Cette situation est véritablement vécue comme une injustice par les professionnels concernés qui, en plus d'avoir les mêmes diplômes, se sont tous pleinement investis et continuent de s'investir afin de protéger les personnes qu'elles soignent ou dont elles prennent soin en pleine crise sanitaire.

Logiquement, en instaurant de telles différences salariales, les agents concernés que sont, par exemple, les infirmiers, les aides-soignants ou les accompagnants éducatifs et sociaux n'hésitent plus à quitter le champ de l'aide à domicile ou celui du handicap, en vue d'intégrer le secteur des EHPAD ou le secteur hospitalier afin de bénéficier de meilleures conditions salariales. Les différents acteurs du sanitaire, médico-social et du social le confirment et tirent la sonnette d'alarme : les annonces de départ de personnels expérimentés vers les EHPAD et établissements publics de santé se multiplient, les salariés étant attirés par des conditions plus favorables.

Le constat est donc sans appel : de plus en plus de salariés du privé démissionnent pour aller vers le secteur public, où les revalorisations sont effectives, quittant des milieux professionnels (centres de soins infirmiers, secteur de l'aide à domicile ou dédié à la prise en charge d'enfants ou d'adultes en situation de handicap), d'ores-et-déjà en tension. Les répercussions pour ces structures spécialisées dans l'accueil et l'accompagnement de personnes fragiles, le plus souvent âgées ou en situation de handicap, sont lourdes ; d'autant qu'elles peinaient déjà à recruter des agents sur des postes peu valorisés. Elles sont donc aujourd'hui confrontées à de très graves difficultés de recrutement, laissant de nombreux postes vacants.

Pour aller plus loin, nous avons été interpellé par plusieurs directeurs d'établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux du Morbihan qui indiquent que l'éviction du Ségur des membres de leur personnel crée des tensions et freine même certaines coopérations entre des structures qui sont par ailleurs incitées à coopérer et travailler en réseau partenarial. Des tensions apparaissent également au sein d'un même employeur, notamment associatif, qui ne peut rémunérer au même niveau et à fonction égale, un salarié qui relève d'un EHPAD et l'autre qui travaille dans une Maison d'accueil spécial (MAS) ou un Foyer d'accueil médicalisé (FAM) par exemple. Des inquiétudes et des difficultés sont donc remontées par les DRH/RRH et directeurs pour « manager » la revalorisation salariale consécutive au Ségur, alors que leurs personnels ont tous été mobilisés dans les mêmes conditions durant cette période de crise sanitaire. D'un point de juridique, ils craignent même que des contentieux puissent être engagés par les salariés non concernés par le versement de la prime au sein d'une structure la versant à d'autres salariés, sur le fondement d'une différence de traitement non justifiée.

En effet, selon le célèbre arrêt Ponsolle, *« l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique »*. Il est donc tout à fait possible juridiquement à celui qui se prévaut d'une inégalité de traitement de saisir le juge aux fins d'obtenir un salaire égal à ceux qui exercent les

mêmes fonctions que lui ; le risque étant encore plus prégnant pour les associations qui n'adhèrent pas à un syndicat patronal national et qui auraient alors plus de difficultés à objectiver des différences de traitement entre salariés placés dans des conditions de travail équivalentes. Malgré l'importance de ces revalorisations dans un secteur qui manque d'attractivité, on voit ici un effet pénalisant pour les employeurs, produit par des décisions publiques qui créent, de fait, une rupture d'égalité ingérable.

Aussi, parce que la situation est critique et appelle une réaction urgente du Gouvernement, il est nécessaire que soit valoriser le travail effectué par l'ensemble des personnels opérant dans le domaine du sanitaire, du médico-social et du social ; faute de quoi, par manque d'attractivité, difficultés de recrutement et de management, la qualité et la sécurité de la prise en charge des personnes accompagnées pourraient se dégrader et conduire possiblement à des drames humains, voire même à la fermeture de structures faute de ressources humaines suffisantes.

Pour toutes ces raisons, il est essentiel que les mesures de revalorisation arbitrées dans le cadre du Ségur de la santé bénéficient à l'ensemble des structures sanitaires, médico-sociales et sociales, et cela sans considération de statut public ou privé ni de nature de financement (Assurance Maladie/ Etat/Conseils départementaux) ou de type de structures dans lequel exercent ces professionnels.

Sans mesures correctives urgentes, nous nous dirigerons vers une crise de vocation sans précédent et, possiblement, faute de personnels, à un dysfonctionnement majeur, voire une fermeture pure et simple de services intervenant en faveur de personnes âgées, handicapées, malades ou fragilisées.

C'est pourquoi il apparaît aujourd'hui primordial et pressant que l'ensemble des personnels des établissements relevant du domaine du sanitaire, du médico-social et du social puissent eux être, à juste titre, récompensés de leurs efforts.

Aussi, je vous serais reconnaissant de bien vouloir ouvrir les champs d'application des Ségur de la Santé à l'ensemble de ces professionnels afin qu'ils puissent obtenir la reconnaissance et la revalorisation salariale qu'ils méritent.

En espérant avoir retenu votre attention, et dans l'attente de vous lire, veuillez recevoir, Monsieur le Ministre, l'expression de notre haute considération.

Paul Molac, Député du Morbihan

Joël Labbé, Sénateur du Morbihan

Nicole Le Peih, Députée du Morbihan

Jacques Le Nay, Sénateur du Morbihan

Hervé Pellois, Député du Morbihan