

DOSSIER SEGUR

-

PARTIE 1

Transposition de la revalorisation salariale liée au
Sécur de la Santé aux EHPAD privés commerciaux



Sommaire

-

Partie 1

Textes de référence	P. 3
Préambule et contexte	P. 3
Etablissements concernés	P. 4
Salariés concernés	P. 5
Transposition de la mesure Ségur	P. 6
Calendrier de financement	P. 7

I. Textes de référence

Les textes ci-dessous sont annexés à la présente fiche et téléchargeables ci-dessous :

- [Accord de branche du 16 novembre 2020 relatif à la transposition du Ségur de la Santé dans les EHPAD privés commerciaux](#)
- [Article 48 du projet de loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2021](#)
- [Instruction N°DGCS/SD5C/DSS/SD1B/CNSA/DESMS/2020/188 du 28 octobre 2020 complémentaire à l'instruction N°DGCS/SD5C/DSS/SD1A/CNSA/DESMS/2020/87 du 5 juin 2020 relative aux orientations de l'exercice 2020 pour la campagne budgétaire des établissements et services médico-sociaux accueillant des personnes en situations de handicap et des personnes âgées](#)

II. Préambule & Contexte

Alors que le 25 mai dernier le Ministre des Solidarités et de la Santé, Monsieur Véran, annonçait le lancement du Ségur de la Santé pour le secteur public et sanitaire, mission pilotée par Nicole Notat, un long parcours s'est alors engagé pour le SYNERPA.

Le SYNERPA a souhaité rencontrer Nicole Notat car le Ségur de la Santé était totalement centré sur le secteur public sanitaire. Dès le mois de juin, le comité de pilotage du Ségur a reçu les fédérations du secteur privé dont le SYNERPA.

Après cette étape, nous avons été entendus et deux mois plus tard un courrier co-signé par Monsieur Véran et Madame Bourguignon a été adressé au Président du SYNERPA annonçant la transposition des mesures du Ségur aux EHPAD privés commerciaux, à savoir :

Une mesure socle de

- **160 euros net de revalorisation pour l'ensemble du personnel du secteur privé commercial (hors médecins) ;**

Une mesure catégorielle devant s'appliquer dans un second temps mi 2021 (voire 2022) :

- 35 euros net en moyenne pour le personnel paramédical.

Cette transposition ne pouvant se faire qu'après la signature préalable d'un accord de branche.

Le SYNERPA, depuis l'annonce du Ségur, n'a eu de cesse de mener et de mettre en œuvre tous les moyens et actions auprès des pouvoirs publics afin de sécuriser au maximum le dispositif. Cela s'est traduit par 5 temps forts :

- **La conclusion d'un accord avec les partenaires sociaux** (FO, CGT, CFTC ont signé l'accord fin novembre – la CFDT s'octroyant un délai de réflexion pour janvier) ;

- **La modification de l'article L.314-2 du Code de l'Action Sociale et des Familles via l'article 48 du PLFSS 2021** afin de permettre le financement via la section soins de mesures sur les sections dépendance et hébergement ;
- **La détermination du montant de l'enveloppe** qui s'élève, à date, à 410 millions d'euros pour le secteur privé commercial permettant de couvrir les impacts liés à la TVA et la taxe sur les salaires ;
- **La détermination des modalités d'octroi des financements Ségur** : les modalités de financement de la revalorisation Ségur pour les EHPAD privés est en cours de finalisation avec la Direction Générale de la Cohésion Sociale ainsi que la CNSA ; Nous travaillons également sur les modes de régularisations en fonction des « trop ou trop peu » perçus.
- **La publication de la circulaire budgétaire permettant de lancer la campagne Ségur dès janvier 2021** : cette étape est également en cours de finalisation avec les pouvoirs publics afin que les crédits Ségur soient octroyés au plus tôt aux établissements.

Le SYNERPA ne manquera pas de revenir vers vous dès que les informations concernant les modalités d'octroi et la circulaire budgétaires auront été communiquées par le Ministère et complétera le présent dossier par une Partie 2.

III. Etablissements concernés par le Ségur de la Santé

- **Champs d'application de la mesure du Ségur de la Santé**

L'accord du 16 novembre 2020 relatif à la transposition du Ségur de la Santé dans les EHPAD privés commerciaux, signé par le SYNERPA, le CNETh, la CGT, FO et la CFTC, encadre la mise en place de la revalorisation pour **l'ensemble des EHPAD privés commerciaux**.

Les établissements concernés par le Ségur de la Santé sont à ce stade exclusivement les EHPAD référencés sous le code NAF 87-10 A : Hébergement médicalisé pour personnes âgées. L'accord prévoit que si les pouvoirs publics venaient à élargir le champ d'application du Ségur de la Santé et son financement, les partenaires sociaux ouvriraient de nouvelles négociations.

- **Ne sont pas visés par le Ségur de la santé :**

Les RSS, les SAAD, les accueils de jour autonomes, les établissements médico-sociaux pour personnes en situation de handicap.

Les **sièges sociaux**, les **GIE**, les **GCSMS** et les **prestataires** au sein d'un établissement sont également **exclus** du Ségur de la Santé.

Les **USLD** (Unités de Soins de Longue Durée) sont rattachées au sanitaire pour le Ségur de la santé.

- **Concernant les PUV (Petites Unités de Vie)** : le SYNERPA a sollicité la DGCS pour savoir si ces dernières sont incluses dans le Ségur. Nous ne manquerons pas de revenir vers vous dès que nous aurons plus d'informations.

Les **EHPAD privés associatifs** adhérents du SYNERPA ne peuvent pas appliquer directement l'accord négocié par le SYNERPA et ils ne peuvent pas non plus appliquer celui de la FEHAP, puisque cette fédération n'a pas réussi à négocier un accord avec ses partenaires sociaux.

Ils doivent donc conclure un accord d'entreprise ou à défaut prendre une DUE (décision unilatérale de l'employeur).

A noter :

Le montant de la mesure Ségur pour le secteur privé associatif est de 183 euros net.

IV. Salariés concernés par le Ségur de la Santé

- **Catégorie de personnels concernés par la mesure Ségur**

Le principe est que la revalorisation Ségur s'applique à **l'ensemble du personnel toute filière confondue** :

- Filière Soins,
- Filière Hébergement et Vie Sociale,
- Filière Administrative et Technique.

- **Statut des personnels concernés par la mesure Ségur**

Le principe de la mesure Ségur est qu'elle s'applique à tous les salariés quel que soit le type de contrat de travail

- CDD ou CDI

La revalorisation salariale Ségur s'applique aux salariés en CDI ou en CDD quelle que soit leur durée de travail

- Temps plein ou temps partiel

Concernant les salariés à temps partiel, la revalorisation Ségur sera versée au prorata temporis de leur temps de présence dans l'entreprise.

- **Les salariés exclus de la revalorisation salariale Ségur**

Certains salariés sont cependant **exclus** du bénéfice de la revalorisation Ségur.

- Les médecins et les pharmaciens.

- Les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et de tous les salariés bénéficiant d'un contrat aidé.

Ces dispositifs, dérogatoires au droit commun, bénéficient déjà d'incitations financières de la part des pouvoirs publics et ont pour objet principal l'insertion dans l'emploi ou l'acquisition d'une qualification professionnelle.

Les **intérimaires** ne relèvent pas du champ d'application du Ségur de la santé.

Les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure (restauration, ménage, etc.) ne relèvent pas non plus de la mesure Ségur.

- **Cas particuliers de la mise à disposition d'un salarié appartenant déjà à l'entreprise**

Les salariés mis à disposition d'une autre structure **sont éligibles à la revalorisation Ségur si la structure d'accueil est concernée par le Ségur**. C'est la structure d'accueil qui versera la revalorisation salariale liée au Ségur.

Ainsi par exemple, le salarié d'un siège social ne bénéficiant pas de la revalorisation Ségur en temps normal en bénéficierait pendant toute la durée de sa mise à disposition auprès d'un EHPAD.

Nous vous rappelons qu'une mise à disposition nécessite une convention de mise à disposition et un avenant au contrat de travail du salarié.

- **Cas du salarié qui a quitté l'entreprise**

Le Ségur bénéficie d'une mesure de **rétroactivité de la revalorisation** qui devra être versée à partir du mois de septembre. Ainsi, certains **salariés** auront été **présents entre septembre et décembre, en CDD ou en CDI**, mais auront quitté les effectifs avant que les versements ne soient mis en place.

Si ces salariés font partis des catégories éligibles à la revalorisation Ségur, **ils sont en droit de bénéficier de la revalorisation Ségur à hauteur de leur temps de présence entre septembre et décembre**.

Concernant les salariés qui ont quitté l'entreprise, le SYNERPA recommande aux employeurs de s'assurer que le salarié n'a pas perçu la revalorisation Ségur au titre d'un contrat conclu au sein d'un autre établissement.

- **Formalisme pour transposer la mesure Ségur**

La revalorisation Ségur étant prévue par un accord de branche, il n'est pas nécessaire de faire un avenant au contrat de travail des salariés déjà en place dans l'établissement pour leur faire bénéficier de la mesure.

V. Traitement de la mesure Ségur en paie

- **Montant de la revalorisation salariale Ségur**

La revalorisation Ségur a été annoncée en salaire net. Afin de faciliter le traitement en paie, nous avons établi son montant en salaire brut de façon à unifier la revalorisation versée au sein de tous les établissements.

La revalorisation salariale Ségur pour un salarié à temps plein est de :

- 80 € net soit 103 € brut versés rétroactivement pour les mois de septembre 2020 à novembre 2020

- 160 € net soit 206 € brut à compter du mois de décembre 2020.

Rappel :

La revalorisation Ségur est **versée au prorata de la durée du travail contractuelle pour les salariés en temps partiel**.

La revalorisation est également versée au *prorata temporis* pour les salariés entrant ou sortant en cours de mois (CDD ou CDI).

La revalorisation Ségur **s'ajoute** au salaire minimum conventionnel (coefficient multiplié par la valeur de point) sans possibilité de dérogation par accord d'entreprise. Elle n'a donc **aucun impact sur la majoration d'ancienneté**.

Dans le cas où le salaire minimum conventionnel serait inférieur au SMIC, la revalorisation Ségur doit s'ajouter au montant du SMIC qui se substitue au minimum conventionnel (cas des premiers coefficients des filières Hébergement et Vie Sociale et Administrative et Technique avant signature d'un avenant salarial).

A noter : Pour le secteur associatif, la revalorisation pour un salarié temps plein est de 90€ net rétroactivement pour les mois de septembre à novembre 2020 et de 183€ net à compter du mois de décembre 2020.

- **Prise en compte de la revalorisation Ségur dans l'assiette de calcul pour certaines heures majorées**

La revalorisation salariale doit être incluse dans l'assiette du taux horaire servant au calcul

- des heures supplémentaires,
- des heures complémentaires,
- du travail de nuit,
- des astreintes.

Ainsi, du fait de la rétroactivité de la revalorisation Ségur à compter du mois de septembre 2020, **un rappel de salaire devra être effectué sur les heures supplémentaires, les heures complémentaires, le travail de nuit et les astreintes** en intégrant la revalorisation dans l'assiette de calcul du taux horaire.

- **Affichage sur le bulletin de salaire**

La revalorisation Ségur doit faire l'objet d'une **mention distincte sur le bulletin de paie dénommée « Revalorisation Salariale Ségur »**.

- **Traitement social et fiscal de la revalorisation Ségur**

La revalorisation salariale Ségur est soumise aux charges salariales et patronales. De même, elle est soumise à l'impôt sur le revenu.

Le financement versé aux établissements tient compte des charges patronales et de la réduction des allègements Fillon.

VI. Calendrier de versement de la revalorisation salariale Ségur

Alors que le Gouvernement a défini un calendrier pour les EHPAD du secteur public, cela n'est pas le cas pour les EHPAD privés.

L'accord négocié par le SYNERPA avec les partenaires prévoit que l'accord entre en application au 1^{er} janvier 2021 mais que le versement de la revalorisation salariale Ségur reste lié au versement du financement aux établissements.

Ainsi, sur le principe, les établissements ne seront tenus de verser le Ségur qu'à compter de l'obtention des financements via les ARS.

Une instruction budgétaire permettant de démarrer la campagne de financement devrait être publiée d'ici le 20 janvier. A partir de cette date, les ARS pourront démarrer la campagne budgétaire afin d'octroyer les crédits.

Le choix de la période de versement doit être apprécié au regard de plusieurs éléments :

- Le versement déjà effectué dans les établissements publics, mais aussi dans le secteur sanitaire,
- Selon les sollicitations des salariés,
- Au climat social,
- Et au besoin de recrutement au sein de votre établissement.

Si le SYNERPA ne donne pas de mot d'ordre quant au délai de versement, au regard du contexte actuel, il propose une recommandation.

La recommandation du SYNERPA

Concernant le calendrier de versement de la mesure de revalorisation liée au Ségur, et dans l'attente de l'octroi effectif des financements Ségur à la suite de la publication de la circulaire budgétaire de janvier 2021, le SYNERPA recommande aux établissements de verser

A compter de décembre/janvier :

- 80€ net soit 103 € brut avec un effet rétroactif pour les mois de septembre, octobre et novembre 2020

- 160€ net soit 206 € brut avec un effet rétroactif pour le mois de décembre 2020.

Cette mesure étant une mesure salariale et un choix d'entreprise, il revient à chaque employeur de décider du calendrier de versement, tout comme la possibilité de verser des acomptes.

[A venir, la Partie 2 sur les modalités d'octroi des financements](#)