

Lille, le 14 avril 2021

Agence Régionale de Santé Hauts-de-France
Monsieur le Directeur Général
Professeur Benoit VALLET
556 Avenue Willy Brandt
59777 Lille

Objet : accords Ségur relatifs aux revalorisations salariales
Affaire suivie par. : Ahmed HEGAZY – a.hegazy@uriopss-hdf.fr

Monsieur le Directeur Général,

Les accords Ségur relatifs aux revalorisations salariales d'abord centrés sur l'hôpital public puis désormais sur les établissements sanitaires et les EHPAD du secteur privé, dont le secteur non lucratif que nous représentons, constituent des mesures de reconnaissance et de rattrapage bienvenues et soulignées par nos organisations.

Ces mesures sont applicables, pour ces établissements, sous réserve de la conclusion d'un accord collectif négocié, lequel devra être agréé pour mise en application.

Nous nous devons néanmoins d'attirer votre attention sur la double problématique que génère aujourd'hui la mise en œuvre de ces revalorisations :

- Les distorsions salariales et sociales générées
- Les problématiques économiques liées à l'insuffisance, à ce jour, des crédits octroyés

Risques générés par les distorsions salariales et sociales issues du Ségur

La mise en œuvre des revalorisations Ségur, à ce stade réservées à une partie seulement des établissements et excluant la majorité du secteur privé non lucratif, expose les structures employeuses à des conflits sociaux liés aux attentes déçues et à l'incompréhension que soient traités différemment des professionnels qui ont, pourtant, fait front commun pour prendre soin des plus fragiles.

Ces conflits sociaux, mobilisateurs d'une énergie dont manquent de plus en plus les équipes et responsables d'établissements, épuisés par l'année qui vient de s'écouler, font, de surcroît, peser un risque sur l'activité des structures et sur la qualité du service rendu aux personnes qui y sont accueillies.

Ces distorsions de traitement par secteur posent d'ores et déjà des problématiques d'attractivité et de fuite des compétences, dans un contexte déjà présent de rareté des ressources humaines.

Cette situation met en risque la qualité des accompagnements proposés et la complétude des plateaux techniques.

De façon encore plus immédiate, cette situation génère un risque prud'homal sans précédent pour les structures employeuses multi-établissements.

En effet, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité en matière de rémunération, lorsque les salariés en cause sont placés dans une situation identique. L'article L32221-4 du Code du travail prévoit que « *sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme, ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* ». Très récemment, la Cour de cassation a considéré que des salariés appartenant à une unité opérationnelle différente ne saurait suffire à exclure l'application du principe d'égalité de traitement. (Cass. soc., 8 juillet 2020, n°18-23.765).

Par conséquent, en cas de litige, il est fort probable qu'un juge considère que, s'agissant du versement de l'indemnité Ségur, les salariés travaillant pour le même employeur mais au sein d'établissements éligibles ou non à l'indemnité Ségur, se trouvent placés dans une situation identique.

Dès lors le principe d'égalité de rémunération trouverait à s'appliquer. De surcroît, à notre connaissance, la Cour de cassation n'a, à date, jamais consacré le principe selon lequel le mode de financement d'un établissement non lucratif pourrait suffire à justifier une différence de traitement. Nous ne méconnaissons pas, bien sûr la complexité de mise en œuvre de telles mesures et les enjeux financiers qu'elles représentent, mais nous nous devons d'alerter aujourd'hui sur l'impérieuse nécessité que les mesures de revalorisation Ségur soient étendues et financées pour l'ensemble des associations, mutuelles et fondations du secteur des solidarités, que cela soit sur le volet sanitaire, social et médico-social - et ce quelle que soit l'autorité de tarification et de contrôle concernée.

Problématiques de financements des mesures

Au-delà du formalisme requis et des enjeux d'extension des mesures évoqués ci-avant, nos adhérents gestionnaires de structures éligibles à ce jour nous font remonter, depuis quelques semaines, des écarts, souvent massifs, entre les dotations octroyées spécifiquement par les derniers arrêtés de tarification pris par vos services et la réalité des charges générées par ces revalorisations.

Ces écarts placent les structures devant une problématique financière et sociale évidente : comment mettre en œuvre les revalorisations à hauteur des 183€ nets annoncés nationalement, - et légitimement attendues par les salariés, dans un contexte de manque de visibilité complète sur les garanties de financement pérennes afférentes ?

Ces écarts, associés au risque d'iniquité évoqué plus haut, accentuent d'autant les problématiques d'attractivité, de fuite des compétences et de climat social.

Le Ministre de la Santé et la Ministre déléguée auprès du Ministre des Solidarités et de la Santé, chargée de l'Autonomie, ont, dans un courrier du 2 avril, indiqué que l'ONDAM/OGD 2021 financera la mesure socle en 2021 ainsi que le rattrapage au titre de l'année 2020. Nous attirons votre attention sur ce point compte tenu des contraintes qu'il fait peser sur les équilibres économiques des structures concernées.

Dès lors, et comme nous nous en étions alors ouverts, il est impératif d'évaluer finement, structure par structure, les manques réels, et de garantir la complétude des crédits nécessaires.

Cette démarche ne peut, de notre point de vue, que s'engager valablement dans une articulation du niveau local et du niveau national.

Aussi souhaiterions-nous savoir si des éléments précis concernant le calendrier et la méthodologie d'évaluation des écarts sont connus à ce jour. Nous souhaiterions également connaître les garanties qui peuvent aujourd'hui, à votre niveau, être apportées aux gestionnaires qui doivent nécessairement s'engager dans la création de charges nouvelles pérennes sans visibilité financière pour 2021 - avec des écarts notables d'ores et déjà constatés pour 2020.

Dans l'attente des éléments de réponse que vous pourrez apporter, nous sommes à votre entière disposition pour travailler sur ces sujets et aider à une mise en œuvre équitable et fluide des mesures dans l'intérêt premier et partagé de la qualité des emplois et de la qualité des accompagnements personnes les plus fragiles.

Certains que vous serez sensible à ces enjeux, et dans cette attente, nous vous remercions de croire, Monsieur le Directeur Général, à l'expression de nos respectueuses salutations.

Claude HOCQUET

Président
UDAPEI 59



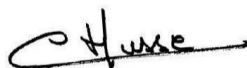
Eric CARLIER

Président
UDAPEI 62



Coryne HUSSE

Présidente
UNAPEI Hauts-de-France



Annette GLOWACKI

Présidente
Uriopss Hauts-de-France

