

Alerte sur les conséquences des revalorisations salariales dans le cadre du Ségur dans les Ehpad privés non lucratifs et plus généralement sur l'ensemble du secteur social et médico-social

Préambule :

L'Uniopss et les Uriopss se réjouissent de la revalorisation salariale sans précédent qui a été décidée pour les Ehpad. Pour ce faire, des financements ont été alloués et un dispositif juridique a été mis en place. Les associations gestionnaires ont, quant à elles, été renvoyées à la circulaire budgétaire 2020. Or, le manque de visibilité sur la pérennité du financement a des effets contre-productifs en ce temps d'attente, les écarts constatés entre les dotations perçues et le coût réel sont trop importants pour que les associations gestionnaires attendent des ajustements à la marge en cours de campagne budgétaire. Ces écarts sont estimés entre 25 et 35 % selon les remontées de nos adhérents, dont un certain nombre sont non adhérents à un syndicat employeur et que notre réseau représente.

Il convient de souligner que les travaux de la DGCS, à la fin de l'année dernière, ont porté uniquement sur les clés de répartition des enveloppes relatives à chaque statut de gestion - et non sur la détermination des besoins destinés à couvrir, à l'euro près, les nouvelles charges salariales créées. Ces écarts observés indiquent qu'il y a certainement eu une mauvaise évaluation, soit de l'enveloppe globale nécessaire, soit du taux de charge (minoration réduction Fillon, taxe sur les salaires...). Notre réseau, au même titre que les autres fédérations ayant participé à ces travaux préalables, avait alerté sur le caractère inéluctable et les risques des écarts à venir et la nécessité de se voir assurer, en réponse, un financement à l'euro/l'euro et une analyse régulière desdits écarts.

En conséquence, les associations gestionnaires se retrouvent face à une problématique financière et sociale évidente : comment mettre en œuvre ces revalorisations, légitimement attendues par les salariés, sans visibilité sur les garanties de financement pérennes afférentes ?

En outre, ces écarts les fragilisent un peu plus puisque depuis l'an dernier elles font face à des surcoûts et à des pertes de recettes d'hébergement (certes compensés financièrement pour partie), s'ajoutant pour certains à des contraintes budgétaires structurelles lourdes.

Enfin, le 2 avril 2021, Brigitte Bourguignon et Olivier Véran ont adressé, à certaines fédérations, un courrier relatif à ces écarts entre les dotations allouées et les charges réelles supportées par les Ehpad. A la suite de ce courrier, un mail interfédéral a été envoyé le 16 avril dernier demandant des précisions.

Pour compléter ce dernier mail, la présente note du réseau Uniopss-Uriopss a pour objet de rappeler les constats en la matière, d'énoncer les risques et de formuler des propositions.

Constats :

- Ecart observé par certains Ehpad privés non lucratif entre les dotations reçues au titre de la compensation des revalorisations salariales consécutives au Ségur pour 2020 (et anticipation 2021) et leur coût réel
- Incertitudes quant à la pérennité des financements alloués
- Des imprécisions quant au courrier du 2 avril, évoquées dans le mail interfédéral et que l'on peut rappeler ici :
 - o Que signifie les termes « emplois permanents » ? Est-ce que les CDD et les intérimaires seront de fait écartés ? Ils sont pourtant éligibles aux revalorisations.
 - o Quel est le montant de la réévaluation de l'enveloppe pour l'année 2020 ? Sur quelle base de calcul ?
 - o Quel est le montant budgété pour 2021 ? Sera-t-il suffisant ?
 - o Le courrier ministériel signale que les écarts proviennent essentiellement de la montée en charge ; serait-il possible d'analyser les autres causes pouvant expliquer la totalité de ces écarts ?

Les directions de ces structures doivent prendre une décision entre :

- ✓ Verser l'intégralité de la revalorisation au risque d'avoir un problème de trésorerie et sans garantie de l'arrivée des financements afférents (malgré l'engagement clair du gouvernement en ce sens et l'agrément des décisions unilatérales) ;
- ✓ Verser la revalorisation quelques mois et en intégralité jusqu'à épuisement de l'enveloppe allouée et la suspendre ensuite ;
- ✓ Attendre encore avant de verser, mais en provoquant ainsi un risque social très fort ainsi qu'un risque juridique de réclamation des salariés lorsque des accords ou décisions unilatérales ont été pris et agréés ;
- ✓ Verser un prorata de l'indemnité en fonction des frais couverts par les crédits accordés. Cependant cette solution présente un risque au regard de la sécurité juridique (ouvrant à un fort risque prudhommal), dégrade le climat social et va à l'encontre des engagements pris par le gouvernement.

Risques :

Pour les EHPAD privés non lucratif ayant des écarts :

- Difficultés de trésorerie à court terme du fait de ces écarts
- Déficit chronique à terme puisqu'il s'agit d'éléments de salaires et non de primes ponctuelles sauf si, comme le mentionne le courrier du 2 avril, les charges réelles seront imputées sur la section « soins »
- Ne pas accorder cette revalorisation ou encore la supprimer après quelques versements risque d'aggraver un climat social déjà tendu ayant des impacts négatifs sur l'engagement de l'ensemble des professionnels et leur mobilisation dans les semaines à venir. Ce climat social dégradé est potentiellement générateur de fuites de personnels constituant, à terme, une menace sur la qualité de l'accompagnement et des prestations fournies aux résidents.
- Distorsions au sein :
 - o du secteur médico-social entre les secteurs personnes âgées, personnes en situation de handicap (dans l'attente de l'application effective de

- l'extension vers ce secteur, telle qu'annoncée récemment par le gouvernement), l'aide et les soins à domicile ;
- entre le secteur de la santé et celui du médico-social ;
- entre le secteur médico-social et celui du social ;
- entre les établissements et services publics et ceux du secteur privé non lucratif, du fait des différences de traitement des mesures de revalorisations salariales du Ségur de la Santé
- au sein même des associations gestionnaires de plusieurs structures de catégories différentes ayant recours à du personnel « mutualisé », dont certaines sont concernées par les revalorisations et d'autres non (ex : EHPAD/Résidence autonomie, ou structure autorisée/structure expérimentale).

Ces distorsions entraînent :

- une incompréhension grandissante sur les inégalités salariales de la part des professionnels, alors, qu'ils exercent les mêmes métiers et disposent des mêmes formations
- une fuite du personnel des secteurs ou lieu d'exercice sous-valorisés au profit d'autres moins défavorisés (exemples : fuite des aides-soignantes et difficultés de recrutement en SSIAD ou en FAM)
- une aspiration par le secteur public des fonctions d'aides-soignants et autres professionnels dans la mesure où le net salarial du secteur public est plus élevé que le net salarial du secteur privé

Et plus généralement pour l'ensemble du secteur social, médico-social et sanitaire :

- Ces écarts accentuent d'autant les problématiques d'attractivité et de fuite des compétences
- Une concurrence accrue entre les secteurs (public, privé lucratif et non lucratif)
- Des problématiques de recrutement de personnel diplômé
- Embauches d'intérimaires (plus chers) et de personnels non diplômés
- Un turn-over important, source d'épuisement des professionnels, renforcé par la crise sanitaire
- Un impact au niveau du fonctionnement des établissements et services avec toutes les conséquences que cela implique, en termes de continuité, de qualité des accompagnements et des prises en charge des personnes particulièrement fragiles et vulnérables.
- Risques de tensions généralisées au niveau du climat social.
- Freins pour engager des transformations dans les organisations et leurs offres : transformations qui appellent un engagement des professionnels impossible à susciter dans ce contexte et un engagement financier qui sera impossible à tenir pour ces structures.

Propositions et attentes

Face à l'urgence de la situation et aux conséquences qu'elle peut avoir dans ces structures et convaincus de votre préoccupation face à ces enjeux, nous demandons à ce que :

- Le gouvernement confirme sans attendre que seront tenus les engagements qu'il a pris lors de l'annonce de ces revalorisations salariales : l'ajustement promis pour 2020 et 2021 doit être effectif, et rapide, le montant de l'enveloppe suffisant et ses modalités

de calculs transparentes. Il ne peut y avoir de surcoûts pour les gestionnaires qui les verseraient.

- Les modalités de calcul des dotations Ségur sur une base forfaitaire soient revues : les taux de charges sectoriels et l'ensemble des charges réelles directes et indirectes de la structure pour financer une telle revalorisation doivent être pris en compte, de manière transparente.
- Le principe d'une compensation intégrale a posteriori en fonction de l'évolution des effectifs soit intégré.
- Le gouvernement s'engage sur le versement pérenne et stable de cette revalorisation salariale pour qu'elle ne pèse pas lourdement sur les budgets des gestionnaires et donc sur le bon fonctionnement de leurs missions auprès des personnes âgées.
- Soit conçu un plan aux fins de revalorisation et de développement de l'attractivité des métiers de ces trois secteurs interdépendants qui accompagnent des personnes âgées, des personnes en situation de handicap, en difficultés sociales et toutes personnes en situation de vulnérabilité.
- Et enfin, les fédérations dont l'Uniopss, soient toutes parties prenantes d'une réelle consultation et concertation sur la construction de l'enquête au printemps annoncée lors des réunions de concertation en fin d'année sur la réévaluation des enveloppes budgétaires 2021 afin que les modalités de calculs soient co-construites et partagées.

* *

*

L'Uniopss et les Uriopss

Unir les associations pour développer les solidarités

Acteurs majeur du monde associatif et de l'économie sociale et solidaire, l'Uniopss et les Uriopss représentent, soutiennent et rassemblent les acteurs associatifs des secteurs sanitaire, social et médico-social.

Présent sur tout le territoire au travers d'un réseau d'unions régionales et d'une centaine de fédérations et d'associations nationales, le réseau de l'Uniopss regroupe 25 000 établissements, 750 000 salariés et un million de bénévoles.

Cet ancrage territorial, ainsi que son expertise dans l'ensemble des champs de l'action sanitaire et sociale (handicap, personnes âgées, santé, enfance, famille, jeunesse, lutte contre l'exclusion...), permet à ce réseau de porter une analyse transversale et de contribuer à la construction de politiques publiques ambitieuses en France et en Europe.



Les valeurs qui nous rassemblent

- ▶ Primauté de la personne
 - ▶ Non lucrativité
 - ▶ Solidarité
 - ▶ Égalité dans l'accès aux droits
 - ▶ Participation de tous à la vie de la société
-