

Recommandation patronale

Mise en place de l'indemnité mensuelle « Ségur » pour les personnels des EHPAD et des établissements de santé

En raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, le gouvernement a décidé de revaloriser les personnels de la fonction publique hospitalière. A la suite du « Ségur de la santé », concertation menée sur les mois de juin et juillet 2020, a été signé le protocole « *Rendre attractive la fonction publique hospitalière : revaloriser les carrières et les rémunérations et sécuriser les environnements de travail* », qui concerne les personnels non-médicaux de la fonction publique hospitalière.

A la suite de nombreuses interpellations des partenaires sociaux des secteurs concernés pour une égalité de traitement entre le secteur public et le secteur privé, le Ministère des Solidarités et de la Santé a convenu du principe d'une transposition des mesures du protocole susmentionné au secteur privé.

Ainsi, dans un marché de l'emploi en tension dans le secteur sanitaire et médico-social, cette différence de traitement entre secteur public et privé instaure une situation de distorsion de concurrence renforçant les difficultés de recrutement pour le secteur privé, mettant en péril le fonctionnement des établissements sanitaires et EHPAD et leur possibilité de répondre à leur mission de service public.

La présente recommandation patronale a donc pour objet d'instaurer une prime d'attractivité conformément à l'objet du protocole de la fonction publique hospitalière.

Cette prime a pour objet de répondre aux nouvelles conditions de concurrence sur le marché de l'emploi, aux difficultés présentes et à venir de recrutement pour les établissements de santé et les EHPAD, dans des conditions analogues à celles applicables dans la fonction publique hospitalière et dans la limite du cadre légal et réglementaire applicable aux établissements de droit privé.

Article 1er – Champ d'application

La présente recommandation patronale s'applique à l'ensemble des associations adhérentes de NEXEM, pour les salariés visés à l'article 3, exerçant leur activité au sein d'un établissement de santé ou d'un EHPAD.

Par EHPAD, sont visés les établissements définis à l'article L. 313-12 I. et II. du Code de l'action sociale et des familles.

Par établissement de santé, sont visés les établissements définis aux chapitres 1 et 2 du titre VI du Livre 1er de la sixième partie du code de la santé publique.

Les salariés exerçant leur activité au sein d'un établissement et service médico-social autre que ceux listés ci-dessus ne bénéficient pas de cette indemnité.

Article 2 – Objet

La présente recommandation patronale met en place une indemnité mensuelle, dite indemnité « Ségur » strictement réservée aux salariés entrant dans son champ d'application et résultant de l'application au secteur privé de la mesure salariale, décidée, dans le cadre du « *Ségur de la santé* », par le Ministère de la Santé et des Solidarités au bénéfice exclusif des personnels des établissements de santé et des EHPAD.

Ainsi, tout salarié n'exerçant plus son activité dans un établissement de santé ou un EHPAD, perd immédiatement le bénéfice de l'indemnité « Ségur ».

Article 3 – Condition d'éligibilité

Sont éligibles à la prime "Ségur", les salariés, sauf les médecins, exerçant leur activité au sein d'un établissement visé à l'article 1 de la présente recommandation patronale, sans condition d'ancienneté.

Article 4 – Indemnité mensuelle « Ségur »

Article 4.1 Montant de l'indemnité mensuelle « Ségur »

L'indemnité « Ségur » est une indemnité mensuelle, dont le montant est de :

- 117 € brut du 1er septembre 2020 au 30 novembre 2020 ;
- 237 € brut à compter du 1er décembre 2020.

Les montants ci-dessus mentionnés s'entendent pour un salarié à temps plein sur la base de la durée légale de travail.

La réalisation d'heures supplémentaires n'a pas pour effet de majorer le montant de l'indemnité mensuelle « Ségur ».

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité mensuelle « Ségur » est proratisé à hauteur du temps de travail prévu contractuellement. La réalisation d'heures complémentaires n'a pas pour effet de majorer le montant de l'indemnité mensuelle « Ségur ».

Pour les salariés dont le temps de travail est partagé entre plusieurs établissements, dont certains d'entre eux sont visés par le champ d'application du présent accord, l'indemnité mensuelle « Ségur » sera versée au prorata du temps de travail contractuel, ou, à défaut, si le contrat ne le prévoit pas, au prorata du temps de travail réalisé dans les établissements concernés.

Article 4.2 Modalités de versement de l'indemnité mensuelle « Ségur »

Cette indemnité est versée mensuellement. Elle est identifiée sur le bulletin de paie sur une ligne dédiée.

Article 4.3 Modalités de prise en compte de l'indemnité mensuelle « Ségur »

L'indemnité mensuelle « Ségur » est prise en compte, le cas échéant, pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :

- au maintien de salaire net incombant à l'employeur en cas de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail ;
- aux heures supplémentaires et heures complémentaires (taux horaire) ;
- à l'indemnité de congés payés ;
- aux indemnités de rupture (indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).

L'indemnité mensuelle « Ségur » est exclue de l'assiette de calcul de tout élément de rémunération conventionnelle.

Article 5 – Agrément et entrée en vigueur

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions de la présente recommandation patronale entreront en vigueur sous réserve de leur agrément.

Fait à Paris, le 30 novembre 2020

Pour NEXEM

Nicole CHARPENTIER
Vice-Présidente de Nexem

