

Note d'application de l'Accord du 4 juin 2024 relatif à l'extension du Ségur dans le cadre de la politique salariale en lien avec la négociation sur la CCUE dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif

Version du 20 juin 2024

Objet :

Du fait de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, le gouvernement a décidé de revaloriser le traitement des personnels de la fonction publique hospitalière dans le cadre des accords du Ségur de la santé de juillet 2020.

Après la mobilisation des partenaires sociaux, l'extension de cette mesure a été obtenue au bénéfice des salariés des EHPAD et des établissements de santé du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

S'agissant des autres structures du champ social et médico-social, un accord de méthode avec les pouvoirs publics a été conclu le 28 mai 2021. Cet accord « Laforcade » a donné lieu à un premier volet qui a permis la revalorisation, des professionnels soignants, ainsi que des aides médico-psychologiques, des auxiliaires de vie sociale et des accompagnants éducatifs et sociaux des établissements et services pour personnes handicapées, des services de soins infirmiers à domicile (SSIAD), des résidences autonomie, accueils de jours sans hébergement et dispositifs expérimentaux pour personnes âgées.

Un deuxième volet de mise en œuvre de cet accord de méthode a été ouvert lors de la conférence des métiers de l'accompagnement qui s'est tenue le 18 février 2022, et a permis la revalorisation des métiers de la filière socio-éducative du secteur sanitaire, médico-social et social, ainsi que des professionnels soignants, aide médico-psychologiques, des auxiliaires de vie sociale et des accompagnants éducatifs et sociaux qui n'étaient jusqu'alors pas concernés par le 1^{er} volet de l'accord de méthode du 21 mai 2021.

Pour autant de nombreuses structures et professionnels du secteur n'étaient toujours pas concernés par la mesure Ségur.

AXESS s'est mobilisée pendant de longs mois d'une part pour que le périmètre des établissements visés par les mesures salariales du Ségur couvre l'ensemble de son champ, et d'autre part, pour que cette indemnité soit financée à hauteur des engagements pris, et ce quel que soit le financeur.

Lors de la conférence salariale du 28 février 2024, les pouvoirs publics ont annoncé une enveloppe pouvant être ciblée sur les non bénéficiaires du Ségur, dont le montant a pu être revu à la hausse suite à de nombreux échanges entre AXESS et la DGCS, AXESS ayant contesté le nombre d'oubliés du Ségur figurant dans le rapport gouvernemental. Le [communiqué du ministère du travail du 29 février](#) dernier prévoyait ainsi



l'extension du Ségur à l'ensemble des structures et professionnels du secteur, conditionnée à la conclusion d'un accord relatif à la négociation de la CCUE.

A l'occasion de la conclusion de cet accord les partenaires sociaux ont rappelé la nécessité de disposer d'un accompagnement, notamment financier, des pouvoirs publics, via des financements dédiés, permettant de répondre à la construction d'une CCUE pour le secteur. En outre, en cohérence avec la négociation d'une CCUE, les partenaires sociaux rappellent la nécessité d'une réelle égalité de traitement avec la fonction publique hospitalière, devant permettre l'obtention des moyens à même de négocier l'extension de la mesure Guerini de 1,3% aux secteurs d'activités non concernés à ce jour.

Enfin, les partenaires sociaux conviennent que la mise en œuvre effective de l'accord du 04 juin 2024 est conditionnée à l'obtention de garanties de financements.

La mise en place du Ségur à l'ensemble des structures et professionnels du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non-lucratif a pour objectif de rétablir une équité entre l'ensemble des salariés.

Cette revalorisation salariale souhaitée de longue date par les employeurs et salariés a été rendue possible notamment à la suite d'actions d'Axess auprès des pouvoirs publics.

Néanmoins, si des financements devaient venir à manquer ou à être insuffisants, Axess reste et restera pleinement mobilisée pour que ces derniers soient efficaces.

Etablissements concernés :

Cette mesure est applicable dans le champ dévolu au secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif défini par [l'avenant n°3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005](#).

Sont donc concernés les salariés de l'ensemble des structures relevant de ce champ qui ne seraient pas encore visées par l'indemnité Ségur (ou une mesure équivalente).

Ainsi, sont concernés sans qu'il s'agisse d'une liste exhaustive, les professionnels des centres de santé, des dispositifs d'appui à la coordination, des centres régionaux de dépistage contre le cancer, des établissements d'accueil de jeunes enfants, des instituts de formation non adossés à un établissement de santé, des cabinets médicaux et dentaires, des sièges des structures, secteur de l'insertion par l'activité économique (chantiers d'insertion, par exemple) ...

Les partenaires sociaux ont convenu de demander l'extension de cette mesure, ce qui permettra de concerner également les structures du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif non adhérentes des composantes d'AXESS.

L'accord précise que ne sont pas concernés les salariés exerçant dans des structures d'ores et déjà concernées par la mesure Ségur, en application de :

- la Décision unilatérale FEHAP du 26 octobre 2020 relative à l'attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnels des établissements de santé dans le cadre du Ségur de la Santé,
- la Décision unilatérale FEHAP du 26 octobre 2020 relative à l'attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnels des EHPAD dans le cadre du Ségur de la Santé,
- la Recommandation patronale Nexem du 30 novembre 2020 relative à la mise en place d'une indemnité mensuelle « Ségur » pour les personnels des EHPAD et des établissements de santé,
- la Recommandation patronale Axess du 21 décembre 2021 relative à la mise en place du complément de rémunération aux personnels soignants des structures pour personnes handicapées, des structures assurant l'accueil et l'accompagnement des personnes en difficultés spécifiques, des services de soins à domicile, des résidences autonomie, des accueils de jour sans hébergement et des dispositifs expérimentaux prévu par l'accord de méthode du 28 mai 2021 dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif,

- l'Accord BASS du 2 mai 2022 relatif à la mise en place du complément de rémunération aux personnels socio-éducatifs suite à la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social du 18 février.

De même, la mesure mise en place par l'accord ne peut en aucun cas se cumuler avec toutes mesures ayant le même objet qui auraient pu être mises en place au sein des structures, quelles que soient leur dénomination (« Ségur », « Laforcade », « Conférence des métiers », etc.) ou leur forme juridique, notamment dans le cadre des négociations annuelles.

En revanche, elle peut se cumuler avec les primes et indemnités conventionnelles n'ayant pas le même objet dès lors que les conditions de versement de ces primes sont réunies.

A noter que **dans la CCN51** elle ne peut se cumuler avec la prime domicile (cf. avenant n°2022-02 du 23 février 2021) versées aux professionnels diplômés intervenant au domicile, qui bénéficient d'ores et déjà à ce titre d'une prime de 238 €.

En revanche, en ce qui concerne les professionnels qui, en application de l'avenant précité sont bénéficiaires d'une prime d'un montant inférieur (professionnels non diplômés intervenant au domicile qui bénéficient d'une prime de 218 € et personnels administratifs et logistiques qui bénéficient d'une prime de 170 €), il convient, afin de les faire bénéficier de l'extension du Ségur à l'ensemble des professionnels non encore éligibles, de compléter leur prime domicile afin de la porter à 238 €.

Ainsi, les professionnels non diplômés intervenant au domicile bénéficieront d'un complément de 20 € par mois et les personnels administratifs et logistiques bénéficieront d'un complément de 68 € par mois.

Salariés concernés :

L'accord concerne l'ensemble des professionnels, quel que soit le métier exercé, quel que soit leur statut (cadres ou non cadres), qu'ils soient en CDD ou en CDI, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel dès lors qu'ils ne sont pas encore bénéficiaires de l'indemnité Ségur.

Ainsi, les salariés exerçant par exemple dans un établissement de jeunes enfants, dans un DAC, dans un institut de formation, un siège social, dans le secteur de l'insertion par l'activité économique (notamment ateliers et chantiers d'insertion) ... sont éligibles au versement de l'indemnité Ségur.

En ce qui concerne les intérimaires, ils sont également concernés, la revalorisation devant être prise en compte dans les contrats d'intérim.

Sont également concernés les assistants et accueillants familiaux, ainsi que les maîtres agréés intervenant dans les établissements sous contrat simple avec l'Éducation Nationale qui ont le statut de salariés de droit privé.

De même, les salariés qui, bien qu'exerçant dans les établissements, services, résidences et structures autorisées, déclarées, habilitées ou agréées au sens de l'article L312-1 du CASF, n'étaient pas jusqu'à présent éligibles au versement de l'indemnité car n'exerçant pas, à titre principal (c'est-à-dire à minima à hauteur de 50% de leur temps de travail), l'une des fonctions éducatives visées par l'Accord BASS du 2 mai 2022 précité, sont désormais éligibles au versement de cette indemnité. Il en est de même pour les personnels logistiques et administratifs exerçant dans ces établissements qui en étaient également exclus.

Ne sont pas concernés les salariés en contrats d'apprentissage, en contrats de professionnalisation, en contrats aidés (par exemple, CUI-CAE, CDDI, parcours PEC), à l'instar de ce qui résulte de l'application des accords, recommandations et DUE citées supra.

L'accord précise que cette mesure n'est applicable ni aux médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes salariés visés l'avenant à la CCN 51 n°2021-05 du 15 juillet 2021 ni aux médecins coordonnateurs en EHPAD et des médecins salariés des services sociaux et médico-sociaux visés par la Recommandation patronale AXESS du 27 juin 2022.

Modalité d'application de l'indemnité Ségur :

Les salariés qui ne sont pas encore bénéficiaires de la mesure « Ségur / Laforcade / Conférence des métiers » bénéficient à compter du 1er janvier 2024 d'une indemnité de 238 euros bruts par mois.

Cette indemnité Ségur est versée mensuellement et s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires.

Elle donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire.

Son montant :

- est exclu de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités versées par ailleurs aux salariés en vertu des accords de branche, d'entreprise, d'établissement et des décisions unilatérales d'employeur ou recommandations patronales.

Dans la CCN51, elle est ainsi exclue de l'assiette de calcul des primes décentralisée, d'ancienneté, complément technicité, d'internat, pour contraintes conventionnelles particulières....

Dans la CCN66 et les accords CHRS, elle est ainsi exclue notamment de l'assiette de calcul de l'indemnité de sujétion spéciale de 9,21%, de l'indemnité de changement de catégorie temporaire (article 40 CCN66, article 3.8 des accords CHRS), de l'indemnité de gestion et de responsabilité (annexe 2 CCN 66), de prime pour travail dans un CER et dans un CEF (annexe 3 et 5 CCN 66), des indemnités de sujétions et de risques spéciales (annexe 5) ou encore des indemnités attribuées en cas de séjours ou transferts extérieurs (annexe 1 bis CCN 66 et chapitre 12 des accords CHRS).

L'indemnité Ségur :

- est fixée proportionnellement au temps de travail quand le salarié exerce pour une durée inférieure au temps plein.

- est prise en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant des indemnités de rupture (notamment indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).

- est inclus dans le calcul du maintien de salaire incombant à l'employeur chaque fois qu'il est prévu en cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail.

- est inclus dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

En cas d'entrée ou sortie en cours de mois, le montant de cette indemnité mensuelle sera versé au prorata de la durée du contrat de travail au cours de ce mois.

Cette indemnité n'est pas prise en compte dans la comparaison avec le SMIC.

Dans la CCN51 :

Elle est également exclue de l'indemnité compensatrice de jour férié.

En cas de promotion elle ne fait pas partie des éléments de rémunération à prendre en compte pour appliquer les règles de promotion et s'assurer de l'augmentation garantie de 10% prévue par la CCN51.

Pour les établissements de jeunes enfants qui appliquent le coefficient multiplicateur de 0,925, ce-denier n'est pas remis en cause et continue à s'appliquer. En revanche, le coefficient multiplicateur de 0,925 ne porte pas sur l'indemnité Ségur.

Dans la CCN66 et les accords CHRS :

En cas de promotion, elle est exclue du salaire pris en compte pour l'appréciation de la majoration d'ancienneté selon les conditions prévues par l'article 38 de la CCN du 15 mars 1966 et l'article 5.10 des accords CHRS.

En ce qui concerne les assistants familiaux, ils ne sont pas concernés par les dispositions générales applicables en matière de durée du travail. Ainsi, dès lors que l'accueil est continu l'indemnité est versée à hauteur de 238 €. Lorsque l'accueil est intermittent, l'indemnité sera versée sur la base d'un prorata en 30ème.

Par exemple un accueil de 7 jours donnera lieu au versement d'une indemnité sur la base de 238 € x 7/30.

Quel que soit le cas de figure, un assistant familial ne peut percevoir plus de 238 € bruts / mois au titre de l'indemnité Ségur.

En ce qui concerne les accueillants familiaux, l'article D. 444-4 du CASF précise que la durée du travail et sa répartition doivent être prévues par le contrat de travail. Si le contrat fait mention d'un temps partiel l'indemnité sera proratisée.

Pour les accueils thérapeutiques, l'article L. 444-1 du CASF indique que les dispositions relatives aux accueillants familiaux employés par des personnes morales de droit public ou de droit privé ne s'appliquent pas aux accueillants familiaux thérapeutiques. Ce sont les mentions du contrat de travail en matière de durée du travail qui détermineront l'éventuelle proratisation de l'indemnité.

En tout état de cause l'indemnité de 238 € n'est pas liée au nombre d'enfants ou d'adultes accueillis et est versée une seule fois quel que soit le nombre de personne accueillie.

Cette indemnité a vocation à être intégrée dans le système de classification et de rémunération de la future CCUE.

Régime social et fiscal de l'indemnité Ségur :

L'indemnité Ségur est soumise à charges sociales et à impôt sur le revenu.

Financement de l'indemnité Ségur :

Les pouvoirs publics ont fait parvenir à AXESS un courrier mentionnant que « *l'accord sera ainsi considéré comme soutenable financièrement, et donc agréé, si le coût qu'il représente en année pleine sur le périmètre soumis à agrément (à savoir : les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS)) n'excède pas 300 millions d'euros au titre de la Sécurité Sociale, correspondant à 600 millions d'euros tous financeurs confondus (Sécurité Sociale, départements et Etat). Ces plafonds s'entendent sur une année civile soit pour un coût annuel de l'accord du 1er janvier au 31 décembre 2024. (...)*

Sur le périmètre non soumis à agrément (établissements sanitaires et centres de soins infirmiers, petite enfance, centres de formation, associations en charge du public vulnérable qui ne relèvent pas du L 312-1 du CASF), des travaux sont en cours pour permettre d'intégrer l'ensemble des enjeux de financement d'un accord bas salaires à l'échelle de la branche (notamment, pour les personnels en charge de la petite enfance, le bonus attractivité de la CAF). Vous détenez donc l'ensemble des leviers nécessaires pour parvenir à cet accord de branche sur les bas salaires, une avancée majeure en termes de rémunération pour les personnels, mais surtout le point de départ de la seconde négociation, plus importante encore, qui portera sur les classifications (...). »

Axess a d'ores et déjà sollicité la Ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités, et les Ministres délégués, ainsi que l'ensemble des financeurs (CNAF, CNAM, les Régions, l'Association des Départements de France, l'Association des Maires de France, les services de l'Etat finançant la politique du logement sans que cette

liste soit exhaustive) en précisant à chacun d'entre eux l'enveloppe correspondant au financement de la mesure dans son champ d'intervention et sera vigilante à ce que cet accord soit effectivement financé.

Alors que les partenaires sociaux sont engagés dans la négociation d'une Convention collective unique étendue, il est essentiel que la mesure concernant l'ensemble des oubliés transcende les différentes dynamiques de financement existantes dans le secteur, en cohérence avec la démarche d'unicité d'un statut collectif.

Entrée en vigueur de l'indemnité Ségur :

L'accord du 04 juin 2024 relatif à l'extension du Ségur comporte une clause dite « miroir » liant son application à celle d'un second accord, également daté du 04 juin, relatif aux modalités de la négociation.

Ces deux accords sont liés, l'un ne pouvant exister sans l'autre, afin que les revalorisations salariales permettent d'impulser les travaux de négociation de la CCUE et de garantir d'ores et déjà des financements dans le PLF /PLFSS.

Ainsi, l'accord relatif à l'extension du Ségur entre en vigueur sous réserve :

- de la validité de l'accord du 4 juin 2024 définissant les modalités de la négociation relative à la construction d'un CCUE dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif et aménageant à cette fin les dispositions de l'accord CPPNI n°2019-02 du 29 octobre 2019.
- et de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles.

Dès lors que ces deux conditions seront réunies, l'accord sera applicable avec un effet rétroactif au **1^{er} janvier 2024**, y compris pour les salariés ayant quitté la structure depuis, cette dernière ayant obligation de tenir les sommes correspondantes à la disposition des intéressés.

Ces derniers doivent donc bénéficier d'une régularisation de la rémunération qu'ils ont perçu entre le 1^{er} janvier 2024 et leur date de sortie des effectifs, dès lors que l'arrêté d'agrément des accords aura été publié au *Journal officiel*.

Pour mémoire, ces rappels doivent également porter sur les indemnités complémentaires éventuellement versées en cas de maladie, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle.