

Accord du 16 octobre 2020  
(Non étendu, date d'application voir l'art.6)

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FHP

Syndicat(s) de salariés :

FSPSS FO

FSAS CGT

---

**Préambule**

La concertation menée avec les acteurs du système de santé dans le cadre du « Ségur de la Santé », après une mobilisation des professionnels pour répondre à l'urgence de la crise sanitaire, a abouti à la décision de revaloriser les rémunérations des professionnels des secteurs sanitaires publics et privés.

Un accord relatif à la Fonction publique hospitalière a été signé en ce sens par les partenaires sociaux le 13 juillet dernier. A la suite de cette signature, le présent accord a pour objet de transposer les engagements pris par le Gouvernement pour permettre de revaloriser les salaires des professionnels du secteur privé à statut commercial et conformément à la demande du ministre de la Santé, Olivier Véran, exprimée dans son courrier du 21 juillet 2020. Cet accord prévoit une disposition complémentaire pour adapter cette revalorisation aux professionnels des établissements de santé privés.

Les parties au présent accord conviennent des dispositions suivantes :

---

**ARTICLE 1- CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions du présent accord concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement) de quelque nature que ce soit, à caractère commercial sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements, régions et collectivités

d'Outre-mer, à l'exception des établissements d'hébergement pour personnes âgées et des établissements thermaux (voir note de la DGOS à venir).

Sont donc notamment visées par cet accord, les activités économiques enregistrées sous les rubriques :

86-10 : service hospitaliers,

86-10 Z : activités hospitalières.

## **ARTICLE 2- PERSONNELS CONCERNES**

Sont éligibles aux dispositions contenues dans le présent accord tous les salariés relevant des catégories suivantes : les personnels non médicaux et les sages-femmes (à l'exception des médecins, pharmaciens, odontologistes, apprentis et salariés sous contrats aidés, catégories de professionnels exclus de la transposition stricte du SEGUR de la Santé), quel que soit leur statut (CDI ou CDD) et leur durée du travail (temps plein ou temps partiel). Pour les salariés à temps partiel, le montant de la revalorisation salariale, dite Ségur, sera calculé prorata temporis selon l'horaire contractuel, hors heures complémentaires, constaté lors de chacun des mois couverts par la période de versement de la revalorisation salariale Ségur.

---

## **ARTICLE 3- MONTANT DE LA REVALORISATION SALARIALE SEGUR**

L'augmentation s'élève à **206 € bruts par mois** pour un salarié à temps complet répartis comme suit :

- 103 € bruts mensuels applicables à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020 versés rétroactivement,
- 103 € brut mensuels supplémentaires versés à compter du même mois que celui du 2ème versement effectué dans la Fonction Publique Hospitalière.

Les versements de ces revalorisations aux salariés sont toutefois conditionnés à leur financement par les Pouvoirs Publics et ne pourront donc intervenir qu'une fois ces financements attribués aux établissements concernés. Ils sont ensuite également conditionnés à la pérennisation de ces financements.

---

#### **ARTICLE 4- MODALITES D'APPLICATION**

La revalorisation salariale s'ajoute aux rémunérations réelles des bénéficiaires. Elle donnera lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire. La mise en place de cette revalorisation ne pourra entraîner une baisse de rémunération de quelque nature que ce soit.

- La revalorisation salariale Ségur appartient aux minima conventionnels sans possibilité de dérogation défavorable par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.
- Le montant de cette revalorisation Ségur est exclu des éléments de rémunération à intégrer dans les comparaisons prévues par l'article 75 de la convention collective. Plus précisément, « la revalorisation salariale Ségur » est donc ajoutée à la liste de l'article 75-3 de la convention collective, visant les éléments exclus des comparaisons prévues par les articles 75-1 et 75-2.
- Au titre d'une contribution importante à la négociation salariale annuelle 2020, en complément de la transposition des mesures de revalorisations salariales Ségur, la revalorisation salariale Ségur, prévue à l'article 3 du présent accord, fera partie du taux horaire servant au calcul des différentes majorations ou indemnités assises sur le taux horaire du salarié prévues par la convention collective du 18 avril 2002 et du taux horaire servant au calcul des heures supplémentaires et des heures complémentaires.
- La revalorisation salariale SEGUR ne rentre pas dans le calcul du montant annuel de la RAG, telle que prévue par l'article 74 de la CCU. Cette mention est ajoutée à la fin de l'article 74 de la convention collective du 18 avril 2002.
- La revalorisation salariale Ségur s'ajoute à la rémunération effective du salarié. Cette dernière correspond a minima à un montant égal au SMIC.
- Cette négociation ne se substitue pas aux négociations de branche ou d'entreprise portant sur les négociations salariales obligatoires.
- Le CSE, s'il existe, sera informé dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, conditions de travail et l'emploi, des modalités d'application de la revalorisation salariale Ségur.
- Les partenaires sociaux s'engagent à saisir, dans les meilleurs délais, un actuair et des organismes assureurs pour approfondir la question de l'application de la revalorisation salariale Ségur à certaines garanties de prévoyance pour les salariés en exercice et en situation d'invalidité.

- Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord s'engagent à mener auprès de leur organisme assureur au titre de la prévoyance les démarches nécessaires afin que le montant de la revalorisation Ségur n'ait pas pour effet de réduire le montant des rentes d'invalidité versées aux salariés en cours d'indemnisation au titre de la prévoyance à la date d'application du présent accord.
- 

#### **ARTICLE 5- REVALORISATION DES CARRIERES**

Pour certaines catégories de salariés, une revalorisation spécifique de carrière sera mise en place par l'octroi d'un complément de rémunération s'ajoutant à celle prévue par l'accord du 23 septembre 2020.

Ce complément de rémunération et les salariés concernés seront définis dans le cadre d'un avenant au présent accord dès lors que ces catégories de salariés et les modalités de financement de cette revalorisation auront été précisées dans le prolongement de la mesure 2 de l'accord SEGUR SANTE.

Dès que ces précisions seront connues, et dans le mois suivant, une négociation sera ouverte dans notre champ conventionnel à l'effet de définir les modalités de transposition de la revalorisation des carrières pour les métiers concernés.

---

#### **ARTICLE 6 – DATE D'EFFET**

Le présent accord prend effet à la date d'allocations de crédits prévue par la disposition législative ou réglementaire prévoyant le financement de la mesure de revalorisation salariale Ségur, dans les conditions qu'elle prévoira, incluant la rétroactivité à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020 pour l'ensemble de ses dispositions, à l'exception de la revalorisation salariale devant s'appliquer à compter de mars 2021, conformément à l'article 3 du présent accord.

---

#### **ARTICLE 7 – ENTREPRISES DE MOINS DE CINQUANTE SALARIES**

Le présent accord s'applique sans dispositions particulières aux entreprises de moins de cinquante salariés.

---

**ARTICLE 8 – EXTENSION – DÉPOT**

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent avenant sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires, plus les exemplaires destinés au dépôt légal.

---

**ARTICLE 8 – DUREE – DENONCIATION – REVISION**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L 2261-7 et L 2261-9 du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve des dispositions prévues au dernier paragraphe de l'article III de l'accord.