

# Le Ségur de la santé :

Rendre attractive la fonction  
publique hospitalière  
Revaloriser les carrières et les  
rémunérations  
Sécuriser les environnements de  
travail

CME du 8 septembre 2020

# Les principales mesures de l'accord sur la FPH

## 1. Réévaluer les carrières et les rémunérations

# 1. La revalorisation socle des salaires

- **Hausse de 49 points d'indice (complément indiciaire de traitement), soit 183 € nets (230 € bruts)**
- **Public concerné :**
  - ▶ l'ensemble des PNM, et les sages-femmes
  - ▶ contractuels, stagiaires et titulaires sans condition de grade, de métier ou d'ancienneté
  - ▶ 71 000 professionnels à l'AP-HP
- **Calendrier :**
  - ▶ 24 points, soit 90 € nets, à effet au 1<sup>er</sup> septembre et versé dès septembre à l'AP-HP
  - ▶ 25 points, soit 93 € nets, à effet du 1<sup>er</sup> mars 2021
- **! Prise en compte de ces points d'indice supplémentaires dans le calcul de la pension dès le 1<sup>er</sup> mois de perception**

## 2. La revalorisation des grilles de rémunération

- **Passage en catégorie B des aides soignants, auxiliaires de puériculture et AMP, avec maintien de la catégorie active :**
    - plus de 20 000 professionnels à l'AP-HP
  - **Revalorisation des grilles indiciaires des IDE, IDE spécialisés et cadres de catégories A et B :**
    - plus de 17 000 professionnels à l'AP-HP
  - **Revalorisation des grilles des professionnels de rééducation (MK, diététicien...) et médico-techniques (techniciens de labo, MERM...)**
    - plus de 6 800 professionnels à l'AP-HP
- ➔ **Ces revalorisations permettent des hausses de rémunération immédiates (reclassement dans des grades supérieurs) et, surtout, de meilleures perspectives de carrière (et de retraite)**
- ex : de 30 € par mois à la date du reclassement jusqu'à 300 € après 10 ans

# 2. La revalorisation des grilles de rémunération

## ■ Calendrier de mise en œuvre :

- ▶ 2020 et 2021 : doublement des ratios de promotion aux grades supérieurs des paramédicaux, toutes filières (*soit 1 300 promotions supplémentaires chaque année à l'AP-HP, voir annexe*)
- ▶ mars 2021 : définition des nouvelles grilles, avec traitement prioritaire des grades IDE et AS
- ▶ déc. 2021 : date limite d'entrée en application des nouvelles grilles

## ■ Autres mesures statutaires :

- ▶ réingénierie des diplômes de diététicien, préparateur, tech labo (*vers un grade master et donc un passage en catégorie A ?*)
- ▶ évolution des métiers ambulanciers et ARM (*vers un passage en catégorie B ?*)

# 3. La prime d'engagement collectif

## ■ Prime annuelle d'engagement collectif :

- ▶ pouvant atteindre 1 200 € nets par an
- ▶ versée à l'ensemble d'une équipe (PM et PNM, tous grades et tous statuts)
- ▶ impliquée dans un projet « améliorant la qualité du service rendu », pouvant inclure la qualité de vie au travail

## ■ Pour être applicable, ce dispositif doit faire l'objet d'une négociation locale pour définir :

- ▶ les objectifs prioritaires de l'institution
- ▶ les modalités de sélection des projets éligibles
- ▶ les modalités d'évaluation de ces projets

## ■ Calendrier de mise en œuvre :

- ▶ dès la modification du décret du 13 mars 2020

# Les principales mesures de l'accord sur la FPH

1. Réévaluer les carrières et les rémunérations

**2. Sécuriser les organisations de travail**

# 1. Stabiliser l'organisation du temps de travail

- Favoriser l'autonomie dans la gestion des plannings et l'organisation du travail
- Organiser le remplacement systématique des absences de plus de 48 h
- Permettre une organisation annuelle du temps de travail, en fonction de l'activité
- Revaloriser et contractualiser le recours aux heures supplémentaires :
  - ▶ proposer des forfaits de 5 heures sup / semaine (soit de 35 à 40h)
  - ▶ revaloriser ces heures de 50 % (soit 500 €/mois en HS)
- Reconnaître les dépassements et le temps de transmission des équipes en 12 heures
- **Calendrier de mise en œuvre** : modification du décret du 4 janvier 2002, puis de l'accord local OTT



## 2. Couvrir le besoin en effectifs

- **Délégation de moyens supplémentaires par les ARS, en fonction de diagnostics partagés sur les besoins en effectifs** (15 000 ETP à l'échelle nationale)
- **Renforcer les équipes de remplacement** (cible actuelle de 1 400 ETP à l'AP-HP)
- **Réduire l'emploi précaire** (1 600 CDD à l'AP-HP, pour l'essentiel adj adm et ASH, sont 25% de plus de 3 ans)

**Seules les dispositions relatives à l'évolution des rémunérations et carrières sont d'application directe, sans négociation locale.**

**Pour l'essentiel du texte, la mise en œuvre reposera sur une négociation préalable dans les établissements : le Ségur prévoit ainsi de favoriser la conclusion d'accords négociés sur :**

- l'accès à la promotion professionnelle
- l'organisation du temps de travail
- l'intéressement collectif
- l'égalité professionnelle
- ...

# Annexe : grades concernés par les doubléments de promotion dès 2020

Corps et grade	Taux applicable en 2019	Taux applicable en 2020 et 2021
<b>Filière soins</b>		
ASHQ de classe supérieure	10%	20%
Aide-soignant principal	8%	16%
Infirmier de classe supérieure	14%	28%
Infirmier en soins généraux de 2 <sup>ème</sup> grade	11%	22%
<b>Filière rééducation</b>		
Pédicure-podologue, masseur-kinésithérapeute, ergothérapeute, psychomotricien, orthophoniste	11%	22%
<b>Filière médico-technique</b>		
MERM de classe supérieure	11%	22%
Technicien de laboratoire médical de classe supérieure	14%	28%
Préparateur en pharmacie hospitalière de classe supérieure	12%	24%
<b>Sages-femmes des hôpitaux</b>		
Sages-femmes des hôpitaux du 2d grade	11%	22%

*Arrêté du 8 juillet 2019 modifiant l'arrêté du 11 octobre 2007 déterminant les taux de promotion dans certains corps de la fonction publique hospitalière*