

# Séjour de la Santé L'UNSA signataire



27 juillet 2020

Mardi 21 juillet, le gouvernement présentait les 33 mesures dans le cadre des conclusions du Séjour de la santé destinées à, selon **Olivier Véran**, ministre de la santé, « **remettre de l'humain, mais aussi des moyens et du sens dans notre système de santé** ».

*Faisant suite à l'accord signé le 13 juillet 2020, et au-delà de la remise en question de la T2A (Tarification à l'Activité) tellement décriée pour son caractère inadapté comme pour ses dérives, l'ensemble des professionnels de nos établissements tous métiers confondus devrait enfin voir cette période de plus de 10 ans sans vraie revalorisation de leurs métiers prendre fin.*

**En effet, dès le mois de mars 2021, tous les professionnels non médicaux des établissements et EHPAD publics et privés non lucratifs bénéficieront d'une hausse de salaire de 183 euros nets**  
L'accord prévoyant 90 euros applicables dès le 1er septembre 2020, le versement sera effectué à partir de janvier 2021 à titre rétroactif. Le solde (93 euros mensuels) sera dû à partir de janvier 2021 mais versé en mars 2021, rétroactivement.

*La revalorisation des métiers au contact du patient (aides-soignant(e)s, infirmier(e)s, filière rééducation) y est inscrite avec 35 euros nets mensuel de plus.*

*D'autres mesures, notamment en terme de bonification d'heures supplémentaires, d'ouvertures de postes, d'amélioration du temps de travail ou de formation devront également améliorer les situations individuelles comme collectives.*

**Enfin...** depuis que nous réclamions une prise en compte de l'ensemble de nos métiers dans les établissements... Il aura finalement fallu cette triste crise sanitaire pour faire entendre raison à nos dirigeants et réaliser l'intérêt de prendre en charge dignement les plus faibles, et ainsi reconnaître le travail accompli dans ce sens par l'ensemble des équipes.

## Pourtant, il faut rester vigilant!!!

*En effet, la mise en application se fera sur le périmètre des établissements MGEN par le biais de la FEHAP.*

*Et comment celle-ci mettra en application ces mesures ?*

*Comment l'employeur MGEN pourra-t-il continuer à appliquer son salaire minimum « fondant » au grés de l'évolution de l'ancienneté des salariés dans l'entreprise ?*

*S'il s'entêtait à appliquer cette mesure, comment gèrerait-il cette économie faite sur le dos des salariés ? Rembourserait-il l'état du trop-perçu ?*

*Autant de questions déjà posées par l'UNSA-MGEN-VYV à l'employeur et à propos desquelles nous exigerons des réponses, avec une mise en application respectant les accords signés par l'UNSA et le gouvernement.*

*Le 16 juillet dernier, le secrétaire du **CSE MGEN ASS** alertait l'employeur sur les risques d'une application biaisée de cet accord, en défaveur des salariés et sollicitait un groupe de travail dès ce mois de juillet.*

*Voici sa déclaration :*

*J'attire votre attention et interpelle l'employeur de façon solennelle sur les faits suivants :*

*Le mode de calcul du salaire minimum MGEN risque de se révéler une fois encore particulièrement inadapté au livre 3. En effet, je le rappelle pour une grande partie des représentants de l'employeur ici présent aujourd'hui mais ne faisant pas encore partie de l'entreprise lors des différents échanges et débats conflictuels sur la mise en application d'une mesure qui se voulait positive et s'est révélée au final particulièrement inéquitable, gommant la valorisation des diplômes et de l'ancienneté de bon nombre de salariés et provoquant ainsi de nombreux mécontentements. Nous ne souhaitons pas réentendre la fameuse formule « erreur ne fait pas droit ».*

*Pour rappel, quelle que soit l'ancienneté du ou de la salariée bénéficiant de ce salaire minimum MGEN, elle ne sera pas valorisée tant qu'elle ne sera pas arrivée au seuil de ce dit SMIC MGEN. Le complément de salaire est alors dit « fondant ».*

*Cette mesure a été dénoncée à maintes reprises et a déjà donné lieu à de nombreuses erreurs de calcul, la plus grave et la plus coûteuse pour l'entreprise ayant eu lieu lors de la mise en application du salaire minimum conventionnel FEHAP, mesure semblable à celle de l'employeur mais respectant la valorisation de l'ancienneté.*

*Aujourd'hui, une hausse de 183 euros de salaire mensuel net a été négociée par l'UNSA, la CFDT et FO auprès du gouvernement. Un premier versement de 90 euros pourrait avoir lieu dès le mois de septembre 2020, le second en janvier 2021. Sous toute réserve de plus d'informations sur les modalités d'application du versement, cette augmentation de salaire pourrait se faire par le biais des ARS qui augmenteraient les dotations aux établissements.*

*En aucun cas, il ne sera acceptable et accepté, que cette somme nette soit soumise à cette règle du minimum MGEN et soit amputée du moindre centime d'euro. Si tel était le cas, cela s'apparenterait à un détournement de fonds destinés aux paiements des salaires. Cette augmentation doit apparaître sur le bulletin de salaire après le complément MGEN et doit servir de base dans le calcul de l'ancienneté.*

*L'ensemble des organisations syndicales sera particulièrement vigilante sur ce point. Contourner cette juste application ne serait **ni moral, ni social, ni éthique**. Ce ne serait du reste pas légal. De plus, l'employeur étant aujourd'hui officiellement prévenu, une erreur ne sera plus entendable.*

*Dans le but de s'assurer de la parfaite application de cette augmentation de salaire, une fois encore, négociée entre les organisations syndicales et le gouvernement, les élus demandent un groupe de travail avant la mise en œuvre du premier paiement.*