

SANTE : Inéquité de traitement entre le public et le privé solidaire

DES PROFESSIONNELS DE SANTE DE L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE EN COLERE

Jeudi 18 février 2021

Qu'est ce qui justifie un traitement différencié pour les salariés du privé solidaire ? Travaillent-ils moins bien ou sont-ils simplement oubliés par méconnaissance ?

Les établissements privés solidaires subissent un décrochage progressif de leurs financements par rapport au secteur public depuis 2018. Avec les décisions issues du SEUR, sont exclus des revalorisations salariales (environ 2000 € / an pour un salarié à temps plein), les professionnels médecins et pharmaciens, les salariés des secteurs de la prévention, des secteurs médico-sociaux (handicap), des secteurs sociaux, les professionnels du domicile et des sièges sociaux, et diverses organisations qui permettent de rendre plus efficaces les établissements de santé (soit 600 000 salariés).

Le système de santé ne se résume pas au seul secteur public et le secteur privé solidaire est plus que majoritaire chez les « Oubliés du Ségur », voire quasiment 100 % dans le champ du handicap.

Les établissements et services du secteur privé solidaire exercent pourtant les missions de service public tout autant que les établissements publics. Leur engagement a été le même dans la crise Covid. Il a été largement reconnu et salué par les services du Ministère de la Santé et de la Cohésion Sociale, les Agences Régionales de Santé, et les Conseils Départementaux.

Le Ségur de la Santé visait à récompenser les professionnels investis dans l'accompagnement et le soin aux personnes pendant la crise du Covid-19 et à renforcer l'attractivité de métiers en forte dépréciation au regard des salaires pratiqués. Si aujourd'hui, cette revalorisation ne concerne que certains secteurs, elle va engendrer des pénuries majeures pour certains métiers, conduisant les établissements à supprimer une partie de l'offre de soins et d'accompagnement. Ce mouvement a d'ailleurs déjà commencé parmi les adhérents de la FEHAP qui signalent de nombreux arrêts de travail,

des menaces de contentieux (à travail égal ; salaire égal), des départs de leurs salariés vers le secteur public ou, en interne, des services ne bénéficiant pas de la revalorisation vers ceux qui en bénéficient.

Il est primordial et juste pour les salariés du secteur privé solidaire, partie prenante de l'économie sociale et solidaire (ESS), d'être reconnus et traités avec équité. C'est aujourd'hui une question de survie pour certains des adhérents FEHAP. Il en va aussi de la qualité et de la pluralité de l'offre de soins sur notre territoire. Quel paradoxe, au moment où l'ESS gagne en visibilité et crédibilité comme modèle d'avenir de l'économie, d'avoir autant de signes négatifs et décisions inéquitables pour les acteurs du privé solidaire des secteurs sanitaire, médico-social et social.

Nous demandons une même reconnaissance et valorisation de tous les professionnels également engagés envers des personnes dont la vulnérabilité ne varie pas selon les statuts de ceux qui les aident. Ne pas le faire serait tourner le dos à tout un secteur, à un ensemble de professionnels, à des patients et des résidents à qui l'ont dit qu'ils valent moins que les autres.

Car n'oublions pas qu'un résident ou un patient, accompagné et soigné dans l'un de nos services ou établissements, fait l'objet d'une même prise en soin par nos professionnels que par les professionnels du secteur public

Issus du monde associatif, des fondations, de l'univers mutualiste ou du champ de la protection sociale, ancrés dans la société civile, gouvernés par des administrateurs bénévoles, ils se caractérisent par leur dynamisme (innovation, recherche, adaptation, restructuration, organisation des parcours de soin) et l'exercice de leur mission solidaire de service public¹ et d'intérêt général².

En quelques chiffres, le privé solidaire représente, en complémentarité des secteurs publics et privés lucratifs : 9 % des séjours en médecine, chirurgie, obstétrique (MCO), 13 % des séjours en psychiatrie, 30 % en soins de réadaptation (SSR), 40 % en dialyse et 57 % pour l'Hospitalisation à domicile (HAD).

Pour le secteur médico-social et social, 29% des EHPAD, 72% des établissements et services sociaux et 90% des établissements et services pour personnes en situation de handicap relèvent du privé solidaire.

1 Pour les établissements sanitaires ; ESPIC

2 Pour les établissements médico-sociaux et sociaux

Eu égard au poids que représente le privé solidaire, les impacts de telles mesures au sein des organismes gestionnaires sont donc considérables et créent des inégalités inacceptables.

Pour l'Association Hospitalière de Bretagne, association multi-activités qui emploie environ 1000 salariés (en équivalent temps plein), 2/3 exercent en établissement de santé et en établissement accompagnant des personnes âgées et 1/3 en établissement accompagnant des personnes en situation de handicap ou dans le secteur de l'insertion.

A ce jour, un peu moins de 70% des salariés bénéficient donc des revalorisations salariales issues du Ségur de la Santé (670 salariés), 30% des professionnels en étant écartés à ce jour.

Les mesures de revalorisation salariale envisagées dans le cadre de la mission Laforcade pour le médico-social dans le secteur privé solidaire, pourraient concerner 160 salariés environ, actuellement exclus du Ségur. Il convient de souligner qu'à ce jour, les modalités ne sont pas arrêtées et seraient différentes des règles retenues dans le Ségur avec des sources de financement qui ne sont pas assurées.

Si ces mesures s'appliquaient, elles excluraient de manière définitive près de 13% des salariés de l'AHB, correspondant à 127 personnes.

En ce sens, et en soutien des revendications de la FEHAP et des organisations syndicales, le Conseil d'administration et la direction de l'Association se positionnent sans ambiguïté sur ces conclusions : Ces mesures, bien que positives pour une partie des salariés, créent des situations d'injustice entre les professionnels de l'Association, présente sur l'ensemble des secteurs d'activité, posent des difficultés de management et nuisent à l'attractivité des métiers.