

Effets des accords du Ségur de la Santé sur la Justice salariale dans la Fonction Publique Hospitalière

Patrice ROUSSEL

Professeur des Universités

TSM Research, Université Toulouse 1 Capitole, CNRS

29 Juillet 2020

Les accords du Ségur de la Santé signés en juillet 2020, entre le ministère des solidarités et de la santé, et trois syndicats majoritaires des professions non médicales (FO, CFDT et UNSA) et trois syndicats des professions médicales (INPH, SNAM-HP et CMH) concernent 1,8 million de salariés des hôpitaux et des EHPAD.

Les accords du Ségur de la santé portent sur quatre grands chapitres :

- Transformation des métiers et revalorisation des personnels soignants ;
- Définition d'une nouvelle politique d'investissement et de financement au service des soins
- Simplification des organisations et du quotidien des équipes
- Fédération des acteurs de la santé dans les territoires au service des usagers.

La présente étude porte sur le volet rémunérations de ces accords.

7,6 Milliards d'euros par an seront affectés à la revalorisation salariale de l'ensemble des personnels des hôpitaux publics et des EHPAD – soignants et non-soignants.

Pour les professions paramédicales une hausse de salaire minimale sera de 200 € nets par mois, alors que les professions non médicales verront leur salaire augmenter de 183 € nets par mois. Ces augmentations seront de 160 € nets dans le secteur privé à but lucratif. 1,5 millions de salariés sont concernés par ces augmentations générales.

Ces hausses de salaires seront étalées entre les mois de janvier et de mars 2021, avec effet rétroactif d'une partie de l'augmentation mensuelle à compter du 1er septembre 2020 (pour 90 euros), et une seconde partie (pour 93 euros) à compter du 1^{er} mars 2021, sans effet rétroactif.

Pour les personnels paramédicaux des hôpitaux, une augmentation moyenne de plus de 35 € nets par mois, portera la hausse salariale à plus de 200 € nets par mois. Sont concernés :

- 400 000 aides-soignantes ;
- 380 000 infirmières ;
- 50 000 professionnels médicotextiques ;
- 20 000 personnels de rééducation.

Soit 850 000 salariés, et 56,67% des personnels des hôpitaux et EHPAD.

Cette augmentation de salaire des personnels paramédicaux se fera :

- Par une revalorisation des grilles de rémunération
- Une reconnaissance du niveau de qualification, de compétences, de contraintes liées à la continuité des soins

L'accord du Ségur de la santé reprend également la prime d'engagement collectif mise en place par le décret du 13 mars 2020. Elle est fixée à 100 € nets par mois pour renforcer les projets d'équipe sur l'amélioration de la qualité des soins et sur la valorisation de l'engagement collectif.

Enfin, un forfait de 5 heures supplémentaires par semaine, est introduit par cet accord. Sur la base d'un contrat individuel volontaire, chaque heure supplémentaire sera bonifiée à hauteur de 50%.

Outre les questions salariales, l'accord prévoit plusieurs avancées, dont le recrutement de 15 000 personnes en secteur hospitalier, en vue notamment, de renforcer les équipes de remplacement.

Pour les professions médicales, les hausses de salaires seront assurées par une dotation annuelle de 450 millions d'euros par an. Elles concernent 100 000 médecins, et s'appuient sur :

- La suppression des 3 premiers échelons en début de carrière (actée dans un accord précédent, hors de l'enveloppe de 450 millions du Ségur), dans le but de relever les plus bas salaires ;
- La création de 3 échelons en fin de carrière : 2 échelons de fin de grille de 5000 € et un 3^{ème} de 7000 € bruts annuels sur des durées de 4 ans. Le but ici est de

permettre d'augmenter les salaires en fin de carrière, tout en proposant un rythme d'augmentation attractif.

- Relèvement de l'indemnité de service public exclusif qui est portée à 1010 € bruts par mois pour tous les médecins qui font le choix exclusif de l'hôpital public

Le Ségur de la Santé fait des propositions pour les 30 000 internes et les étudiants des filières médicales (34 000) et paramédicales (106 000) portant sur 200 millions d'euros par an. Ce volet est à notre connaissance, non acté par les représentants syndicaux.

L'objet de notre étude vise à examiner les effets des augmentations de salaires proposées aux personnels paramédicaux et non médicaux de la fonction publique hospitalière, dans la continuité de notre étude précédente publiée en juin 2020 :

Roussel, P. (2020). Justice ou Injustice salariale dans la Fonction Hospitalière Publique ? in <https://management-et-rh.org/management-et-remunerations/concepts-management-et-remunerations/remuneration-globale/>

1. Estimation des effets de l'augmentation minimale de 183 euros nets par mois

Dans le tableau 1, nous introduisons les effets de l'augmentation minimale de 183 euros nets par mois, sur les salaires des personnels de la Fonction Publique Hospitalière (FPH). Cette donnée permet de faire une estimation de ce que pourrait être le salaire de ces personnels au regard des données actuellement disponibles.

Les données disponibles sont celles de 2017, délivrées par l'INSEE, fin 2019. A ces données sur les salaires nets mensuels de 2017, nous appliquons une augmentation de 183 € nets par mois à tous les personnels non médicaux et paramédicaux de la FPH.

Ainsi, nos résultats proposent une estimation de ce que pourrait être le salaire d'un agent de la FPH, à la suite de cette augmentation appliquée sur les derniers salaires

connus statistiquement, ceux de l'année 2017. Cette estimation ne peut donc pas tenir compte des effets des augmentations délivrées en 2018 et 2019. Cependant, la période est marquée par le gel des augmentations indiciaires dans la fonction publique. Par ailleurs, nous posons l'hypothèse que les effets des augmentations de salaires liées aux changements d'échelons, promotions, et changements de fonctions, sont annulés par les effets des démissions et autres départs (dont en retraite) qui entraînent des recrutements sur des premiers échelons.

Enfin, notre estimation consiste à permettre de comparer les salaires 2017 de la FPH, augmentés de 183 euros nets, à ceux des autres grandes catégories salariales, qui ne bénéficieront pas de cette augmentation générale : salariés de la Fonction Publique de l'Etat (FPE), de la Fonction Publique Territoriale (FPT) et du secteur Privé et des entreprises publiques. Cette comparaison nous permet d'apprécier les effets des augmentations de salaires dans la FPH en 2020-2021, sur les écarts salariaux que nous avons identifiés dans notre précédente étude de juin 2020.

Plusieurs questions sont alors posées :

- Le rattrapage salarial de la FPH sur la FPE est-il d'une ampleur suffisante ?
- Quel est l'ampleur de l'écart salarial au profit de la FPH par rapport à la FPT ?
- Comment évoluent les écarts salariaux avec le secteur du privé et des entreprises publiques ?

En répondant à ces trois questions, nous pouvons poursuivre l'examen de notre première étude sur la question générale de la justice ou de l'injustice salariale dans la FPH.

Trois questions sont posées dans le cadre de cette étude :

- Le rattrapage salarial de la FPH sur la FPE est-il d'une ampleur suffisante ?
- Quel est l'ampleur de l'écart salarial au profit de la FPH par rapport à la FPT ?
- Comment évoluent les écarts salariaux avec le secteur du privé et des entreprises publiques ?

(1) Avec l'accord salarial conclu par le Ségur de la Santé, la FPH bénéficierait d'un rattrapage très conséquent vis-à-vis de la FPE, compte tenu que notre estimation sous-évalue l'effet global attendu. En effet, nous avons tenu compte uniquement de l'augmentation de 183 euros nets par mois proposée à l'ensemble des personnels de la FPH. Pour une part importante et majoritaire de cette population, l'augmentation dépassera plus de 200 euros nets par mois. Ce sont les personnels paramédicaux qui bénéficieront de l'augmentation la plus importante. Sont concernés, près de 60% de salariés sur les 1 200 000 personnels non médicaux de la FPH. Ainsi, ces personnels non médicaux de la FPH vont bénéficier d'un rattrapage supérieur à 200 € nets par mois, alors que près de 40% bénéficieront d'un rattrapage de 183 € nets par mois.

Comparaison entre les salaires de la FPE et les salaires de la FPH estimés après augmentation générale minimale de 183 € nets

En raison de la difficulté d'évaluer de manière plus précise les effets des augmentations de salaires proposées aux personnels paramédicaux de la FPH, nous limiterons notre analyse à une estimation basse de la situation à venir, soit à minima, 183 € nets par mois :

Ecart de salaire net au 1^{er} décile : 8,1% en faveur de la FPH

Ecart de salaire net médian : 10,6% en faveur de la FPE

Ecart de salaire net au dernier décile : 7,8% en faveur de la FPE

Ecart de salaire net moyen : 3,3% en faveur de la FPE

Sur les bas salaires, la situation de la FPH est plus favorable que celle de la FPE, alors qu'en terme de salaires moyens, la situation de ces deux populations de la fonction publique se rapproche considérablement. Rappelons, que notre estimation sous-évalue l'ampleur réelle des augmentations accordées à la FPH.

(2) En comparaison des personnels de la FPT :

Ecart de salaire net au 1^{er} décile : 18,2% en faveur de la FPH
Ecart de salaire net médian : 17% en faveur de la FPH
Ecart de salaire net au dernier décile : 19,5% en faveur de la FPH
Ecart de salaire net moyen : 21,3% en faveur de la FPH

Les augmentations de salaires nets accordées aux personnels de la FPH portent les écarts salariaux à des niveaux élevés par rapport à la FPT. Ces écarts sont tous très favorables aux personnels de la FPH. Ils soulignent l'importance des niveaux de diplômes, de qualifications et de compétences requis dans la FPH, notamment parmi les personnels paramédicaux (près de 60% de la population de la FPH). L'évaluation précise et la justification des écarts salariaux devraient être étudiées dans un proche avenir concernant les personnels non-médicaux – non soignants de la FPH (près de 40%) vis-à-vis des personnels de la FPT. Nous reviendrons plus loin sur ce point, car c'est une question de justice sociale au sein de la fonction publique qui est soulevée.

(3) En comparaison des personnels du Privé et des entreprises publiques :

Ecart de salaire net au 1^{er} décile : 23,11% en faveur de la FPH
Ecart de salaire net médian : 12,9% en faveur de la FPH
Ecart de salaire net au dernier décile : 7,4% en faveur du Privé et des entreprises publiques
Ecart de salaire net moyen : 6,4% en faveur de la FPH

Sur les bas salaires et le salaire médian, ainsi que le salaire moyen, la FPH bénéficiera d'une position très favorable vis-à-vis du Privé et des entreprises publiques. Dans ce secteur, nous pouvons anticiper de très faibles augmentations de salaires d'ici 2021, ce qui renforce la valeur de l'estimation proposée. Par ailleurs, notre estimation étant fondée sur l'augmentation minimale accordée à l'ensemble de la FPH, les écarts mesurés présentement, devraient encore s'accroître en faveur de la FPH.

En conclusion de cette première partie, l'accord salarial conclu dans le cadre du Ségur de la Santé devrait améliorer significativement la situation salariale des 1 200 000 personnels non médicaux de la FPH. Parmi eux, les personnels paramédicaux devraient bénéficier d'une amélioration très conséquente de leur situation, au regard des autres populations de salariés du pays. A partir de ces données partielles, nous estimons que la question de la justice salariale trouve une réponse très positive à l'issue du Ségur de la santé.

Cependant, il nous semble important d'examiner plus en détail la situation des augmentations de salaires au sein de la FPH, en tenant compte des statuts des personnels. En effet, le choix du gouvernement et des partenaires sociaux d'établir un accord fondé essentiellement sur des augmentations générales des salaires de base, va entraîner une augmentation mécanique de tous les salaires, pouvant conduire à d'autres injustices salariales vis-à-vis des salariés de la FPE, de la FPT et du Privé et des entreprises publiques. L'approche égalitaire des augmentations de salaires posera de nouvelles questions sociétales selon notre analyse.

2. Justice et injustice salariale à l'issue du Ségur de la santé

Les tableaux 2 à 4 visent à comparer les salaires entre la Fonction Publique Hospitalière et la Fonction Publique de l'Etat.

En établissant cette comparaison, nous cherchons à mesurer le rattrapage effectué entre les salaires de la FPH et la FPE à l'issue du Ségur de la santé. Rappelons que la FPE est celle qui propose les plus hauts salaires pour 90% de sa population, ce qui se traduit par les niveaux de salaires moyen et médian les plus élevés de toutes les populations de salariés du pays, public et privé compris.

Les tableaux 2 et 3 comparent les salaires des fonctionnaires de la Fonction Publique d'Etat (FPE) à ceux de la Fonction Publique Hospitalière (FPH), dont la proportion est similaire, soit respectivement : 73,3% et 73,1% de fonctionnaires. Les salaires sont comparés selon la principale catégorisation des emplois : A, B et C.

Le tableau 2 montre que ce sont les cadres de la FPH qui étaient les plus mal rémunérés en comparaison de la FPH, avant le Ségur de la santé. Quel que soit le niveau de décile, les salaires de la catégorie A de la FPH étaient constamment en retrait, au regard des salaires de la même catégorie dans la FPE. L'écart de salaire net mensuel au niveau de la médiane était de 296 € en défaveur de la catégorie A de la FPH, alors que l'écart au niveau de la moyenne était de 382 €. La cible d'augmentation moyenne des salaires de la catégorie A aurait pu se situer au niveau de 382 € nets par mois, dans une logique de progression significative des salaires et de rattrapage avec la FPE. Cependant la FPE comprend des ministères où les niveaux de salaires sont ajustés aux niveaux de diplômes requis, très souvent de niveau bac+5 (enseignants et chercheurs du ministère de l'éducation nationale, hauts fonctionnaires et experts des ministères – économie, finance, affaires étrangères, culture, transport, etc.). Ainsi, au sein de la FPE, les personnels de catégorie A y sont logiquement mieux rémunérés en moyenne. Au sein de la FPH les personnels hautement diplômés sont classés parmi le

personnel médical, donc hors catégorie A. En toute logique, la catégorie A de la FPH, constituée de personnels non médicaux, devrait intégrer davantage de diplômés de niveaux Bac+3 à Bac+5.

Tableau 2 : Comparaison des salaires moyens, médians et par décile dans la Fonction Publique Hospitalière et dans la Fonction Publique d'Etat, en 2017 – pour les fonctionnaires – avant le Ségur de la Santé

Données 2017, en EQTP	Salaire net mensuel selon le décile, la médiane et la moyenne, par catégorie d'emploi								
	Fonctionnaires Catégorie A			Fonctionnaires Catégorie B			Fonctionnaires Catégorie C		
	FPE	FPH	Ecart	FPE	FPH	Ecart	FPE	FPH	Ecart
Effectif	48,5%	19,6%		14,1%	15,8%		10,9%	38%	
1 ^{er} décile	2 019	1 901	118	1 905	1 804	101	1 574	1 513	61
2 ^e décile	2 206	1 999	207	2 068	1 943	125	1 669	1 584	85
3 ^e décile	2 366	2 104	262	2 189	2 072	117	1 748	1 655	93
4 ^e décile	2 509	2 232	277	2 298	2 210	88	1 821	1 724	97
Médiane	2 693	2 397	296	2 410	2 362	48	1 905	1 785	120
6 ^e décile	2 929	2 582	347	2 523	2 505	18	1 996	1 849	147
7 ^e décile	3 197	2 778	419	2 657	2 619	38	2 102	1 924	178
8 ^e décile	3 530	3 019	511	2 813	2 723	90	2 230	2 022	208
9 ^e décile	4 200	3 404	796	3 034	2 879	155	2 469	2 176	293
Moyenne	2 977	2 595	382	2 461	2 365	96	1 992	1 821	171
Ensemble des Fonctionnaires							FPE	FPH	Ecart
Salaire Net Mensuel Moyen							2 732	2 145	587
Salaire Brut Mensuel Moyen							3 324	2 604	720

Données mensuelles en euro.

FPH : salariés en équivalent temps plein (hors internes, externes et apprentis ; y compris contrats aidés).

FPE : salariés en équivalent temps plein (hors militaires et apprentis), source, Insee, Siasp

Après le Ségur de la Santé, tous les salaires des fonctionnaires de la catégorie A devraient augmenter à minima de 183 euros nets par mois. Cette donnée est reportée dans le tableau 3. Beaucoup d'entre eux seront en fait éligibles aux augmentations de plus de 200 €. Par conséquent, notre estimation devrait sous-évaluer la situation réelle au 1^{er} mars 2021.

Compte tenu des données connues à ce jour, seuls les plus bas salaires de la catégorie A de la FPH devraient connaître une situation plus favorable à celle des agents de la FPE. Il s'agit généralement des fonctionnaires en début de carrière. En revanche, les déciles les plus élevés correspondent aux situations décrites précédemment. Au sein de la FPE, un nombre important d'agents de catégorie A ont des niveaux de diplômes Master, Grandes Ecoles et Doctorat, ou des formations type ENA, inspection générale des finances, etc., correspondant aux emplois les mieux rémunérés de la fonction publique.

Tableau 3 : Estimation des salaires médians et par décile dans la Fonction Publique Hospitalière après le Ségur de la santé, et comparaison avec la Fonction Publique d'Etat, en 2017 – pour les fonctionnaires

Données 2017, en EQTP	Salaire net mensuel selon le décile, la médiane et la moyenne, par catégorie d'emploi								
	Fonctionnaires Catégorie A			Fonctionnaires Catégorie B			Fonctionnaires Catégorie C		
	FPE	FPH	Ecart	FPE	FPH	Ecart	FPE	FPH	Ecart
Effectif	48,5%	19,6%		14,1%	15,8%		10,9%	38%	
1 ^{er} décile	2 019	2 084	-65	1 905	1 987	-82	1 574	1 696	-122
2 ^e décile	2 206	2 182	24	2 068	2 126	-58	1 669	1 767	-98
3 ^e décile	2 366	2 287	79	2 189	2 255	-66	1 748	1 838	-90
4 ^e décile	2 509	2 415	94	2 298	2 481	-183	1 821	1 907	-86
Médiane	2 693	2 580	113	2 410	2 545	-135	1 905	1 968	-63
6 ^e décile	2 929	2 765	164	2 523	2 688	-165	1 996	2 032	-36
7 ^e décile	3 197	2 961	236	2 657	2 802	-145	2 102	2 107	-5
8 ^e décile	3 530	3 202	328	2 813	2 906	-93	2 230	2 205	25
9 ^e décile	4 200	3 587	613	3 034	3 062	-28	2 469	2 359	110
Moyenne	2 977	2 778	199	2 461	2 548	-87	1 992	2 004	-12
Ensemble des Fonctionnaires							FPE	FPH	Ecart
Salaire Net Mensuel Moyen							2 732	2 328	404

Données mensuelles en euro. En rouge, estimations consécutives aux augmentations de salaires de 183 € nets par mois.

FPH : salariés en équivalent temps plein (hors internes, externes et apprentis ; y compris contrats aidés).

FPE : salariés en équivalent temps plein (hors militaires et apprentis), source, Insee, Siasp

Concernant la catégorie B, les écarts entre les salaires de la FPH et de la FPE étaient beaucoup plus serrés. Les écarts étaient tous défavorables à la FPH avant le Ségur de la santé, montrant un écart de 48 € nets au niveau de la médiane, et de 96 € au niveau de la moyenne (Tableau 2).

Après le Ségur de la santé (Tableau 3), les fonctionnaires de catégorie B de la FPH devraient être les mieux rémunérés de toute la fonction publique. Un écart minimum de 135 euros nets au niveau de la médiane, et de 87 euros au niveau de la moyenne devraient apparaître en faveur des personnels de la FPH. Si pour les personnels paramédicaux, cette situation a été légitimée par les engagements gouvernementaux à la suite de la crise sanitaire ; pour les personnels non médicaux non soignants, la situation pourrait soulever d'autres problèmes, et devrait être analysée avec précision avant d'en tirer des conclusions en matière de justice ou d'injustice salariale. Il conviendrait par exemple de comparer les salaires d'un assistant en ressources humaines de catégorie B ayant la même ancienneté, au sein d'un CHU, d'une direction départementale de l'équipement, et d'une municipalité d'une grande ville ou d'un conseil régional. Si les écarts de salaires s'avèrent importants en faveur

de ces agents de la FPH, la question de l'injustice salariale sera reportée sur la FPE et la FPT.

Par ailleurs, dans notre étude précédente, nous avons souligné que le pourcentage d'emplois de catégorie A au sein de la FPH n'était que de 19,6%, alors qu'il était de 48,5% dans la FPE. Eu égard aux progrès technologiques, techniques, organisationnels et managériaux auxquels ont à faire face les agents de la FPH, la question de l'actualisation de la classification des emplois semblait pouvoir être posée. Il conviendrait alors d'identifier les emplois de catégorie B qui font appel à des compétences d'encadrement et/ou d'expertise, en vue de les promouvoir en catégorie A. Cette option a été finalement prise lors du Ségur de la Santé. A ce jour, il est impossible de chiffrer le nombre de salariés concernés et l'impact à prévoir sur les augmentations de salaires.

Le même raisonnement devrait s'appliquer aux salariés de catégorie C. Ils représentent 38% des fonctionnaires de la FPH, contre 10,9% dans la FPE. Il conviendrait d'identifier les postes qui font appel à des compétences de haute technicité et/ou de délégation de responsabilité au sein de la FPH, en vue de requalifier certains d'entre eux en catégorie B. Concernant ces emplois de catégorie C, avant le Ségur de la santé, les écarts en défaveur de la FPH s'élevaient à 120 € nets par mois pour le salaire médian et à 171 € nets pour le salaire moyen.

A la suite du Ségur de la santé, ces écarts devraient être dorénavant favorables aux agents de catégorie C de la FPH, en l'occurrence, de 63 € au niveau du salaire net médian et de 12 € pour le salaire net moyen mensuel. Encore une fois, il s'agit d'une estimation basse tenant compte de l'augmentation générale de 183 € nets - qui devrait être portée à plus de 200 € pour les personnels paramédicaux.

Pour les personnels non médicaux non soignants, il conviendrait d'examiner ultérieurement leur situation au regard de leurs homologues de la FPE et de la FPT. Par exemple, les emplois d'agent en catégorie C dans les services de la paie, de la communication, de l'accueil, de la facturation, etc., devraient en toute logique, bénéficier d'un salaire très proche quelle que soit leur administration d'appartenance. Enfin, soulignons que pour les agents de catégorie C en fin de carrière, situés dans les deux derniers déciles, les écarts de salaires leur sont défavorables. Il conviendrait alors de vérifier si cette population correspond à celle des personnels paramédicaux ou des personnels non médicaux non soignants. Dans le premier cas, les évolutions de carrière vers la catégorie B et l'enveloppe supplémentaire d'augmentations (plus de 200 € nets par mois) devraient répondre aux attentes de ces salariés. Dans le second cas, il conviendrait de comparer leur situation à celles de leurs homologues de la FPE afin d'ajuster les salaires.

Le tableau 4 reprend le même type d'analyse pour le personnel non-fonctionnaire de la FPH et la FPE. Les non-fonctionnaires représentent 26,7% du personnel de la FPH,

et 26,4% du personnel de la FPE. Au sein de la FPH, les salariés non fonctionnaires sont ventilés entre les personnels médicaux (7,1%) et autres personnels (19,6%). Seule la situation de ces derniers est examinée dans la présente étude.

Tableau 4 : Estimation des salaires médians et par décile dans la Fonction Publique Hospitalière, après le Ségur de la santé, et comparaison avec la Fonction Publique d'Etat, en 2017 – pour les non fonctionnaires

Données 2017, en EQTP	Salaire net mensuel selon le décile, la médiane et la moyenne				
	Non-Fonctionnaires Hors contrats aidés	Non-fonctionnaires Hors personnels médicaux	Non-fonctionnaires Hors personnels médicaux estimation au 01.03.2021	Ecart	Non-fonctionnaires Personnels médicaux
	FPE	FPH	FPH		FPH
% Effectif	26,4%	19,6%			7,1%
1 ^{er} décile	1 241	1 317	1 500	-259	3 018
2 ^e décile	1 397	1 378	1 561	-164	3 680
3 ^e décile	1 609	1 428	1 611	-2	4 309
4 ^e décile	1 802	1 479	1 662	140	4 915
Médiane	1 958	1 547	1 730	228	5 442
6 ^e décile	2 146	1 597	1 780	366	6 031
7 ^e décile	2 349	1 658	1 841	508	6 615
8 ^e décile	2 640	1 755	1 938	702	7 129
9 ^e décile	3 155	2 023	2 206	949	8 015
Salaire net moyen	2 067	1 639	1 822	245	5 557

n.b. En rouge, estimations après augmentations de 183 € nets par mois.

FPH : France, salariés de la FPH en équivalent temps plein (hors internes, externes et apprentis ; y compris contrats aidés).

FPE : salariés de la FPE en équivalent temps plein (hors militaires, internes et apprentis salariés de la FPE en équivalent temps plein (hors militaires, internes et apprentis), source, Insee, Siasp

Les écarts de salaires jouent en faveur de la FPH sur les emplois à bas salaires (1^{er} au 3^{ème} déciles). Ainsi, 30% des salariés non-fonctionnaires ayant les plus bas salaires, ont une situation plus favorable que dans la FPE. Il conviendrait alors d'examiner la situation des personnels paramédicaux versus non médicaux non soignants, pour apprécier plus finement l'impact des augmentations salariales au sein de la FPH.

Puis progressivement, les écarts sont de nouveau défavorables à la FPH, allant jusqu'à près de 950 € nets au niveau du dernier décile. Il semble que la FPH privilégie le recours aux non-fonctionnaires sur des postes à plus faibles qualifications, hors personnels médicaux. Les non-fonctionnaires hors personnels médicaux sont visiblement embauchés sur des emplois équivalents aux catégories B et C. Cependant, cette information n'est pas traitée par l'INSEE. Aussi, il conviendrait de rester prudent sur les interprétations à donner vis-à-vis de l'ampleur de ces écarts. Une analyse plus

fine permettrait de mesurer la réalité et l'ampleur de l'injustice salariale pouvant potentiellement frapper cette population.

Eléments de conclusion

Selon nos estimations, les accords salariaux du Ségur de la Santé devraient améliorer considérablement la situation de l'ensemble des personnels non médicaux et paramédicaux de la Fonction Publique Hospitalière. Les augmentations minimales de 183 € nets par mois devraient aboutir à la situation suivante :

- A l'échelle du pays, les salariés de la FPH devraient être parmi les mieux rémunérés de l'ensemble des salariés, juste derrière ceux de la FPE, mais très nettement devant ceux du Privé et des entreprises publiques, ainsi que de la FPT.
- Au regard de la population la mieux rémunérée du pays (la FPE), les fonctionnaires de catégorie A de la FPH resteront le plus souvent, moins bien rémunérés. Les écarts de salaires seront faibles pour 40% d'entre eux, et devraient pouvoir être comblés pour les cadres paramédicaux, au regard des mesures complémentaires prises par le Ségur de la Santé (augmentations supérieures à 200 € nets par mois en moyenne).
- Tous les fonctionnaires de catégorie B de la FPH seront mieux rémunérés que ceux de la FPE, avec des écarts importants qui semblent justifiés et légitimes pour les personnels paramédicaux, mais qui laissent perplexes pour les personnels non-médicaux non soignants. Il conviendrait très rapidement d'examiner la situation salariale à venir des personnels administratifs et non-soignants en vue de la comparer avec celle des fonctionnaires de catégorie B de la FPE, - emploi par emploi. L'approche égalitaire choisie lors des accords du Ségur de la Santé pourraient potentiellement créer de nouvelles injustices, cette fois-ci, en défaveur de la FPE et de la FPT.
- Les fonctionnaires de catégorie C de la FPH seront souvent mieux rémunérés que ceux de la FPE (pour 70% d'entre eux), avec des écarts qui semblent justifiés et légitimes pour les personnels paramédicaux. De nouveau, la situation des personnels non-médicaux non soignants pourrait, elle, soulever des questions d'injustice salariale. Il conviendrait très rapidement d'examiner la situation salariale à venir des personnels administratifs et non-soignants en vue de la comparer avec celle des fonctionnaires de catégorie C de la FPE, - emploi par emploi. En revanche, la situation de 30% des fonctionnaires de

cette catégorie C de la FPH devrait être suivie également rapidement. Leurs salaires restent inférieurs à ceux de la FPE. On peut toutefois anticiper que les mécanismes de passage dans la catégorie supérieure (B) et les compléments de salaires proposés aux personnels paramédicaux (augmentations moyennes supérieures à 200 €) devraient en toute ou partie, résoudre ce différentiel de salaire.

- Les personnels non-fonctionnaires de la FPH (19,6% - paramédicaux et non médicaux) voient leur situation salariale s'améliorer au regard des non-fonctionnaires de la FPE. Cependant, leur situation est probablement à relier aux niveaux de recrutement à la FPH - en catégories B et C. Ainsi, pour 30% d'entre eux, les salaires deviennent supérieurs à ceux de la FPE, alors que pour 70% d'entre eux, ils sont maintenus à des niveaux de salaires clairement inférieurs à ceux de la FPE. Il conviendrait probablement de suivre attentivement l'évolution de cette situation en distinguant bien, non-fonctionnaires paramédicaux, et non-fonctionnaires non médicaux. Les premiers devant bénéficier de rattrapages plus rapides que les seconds.
- En matière de rémunération variable, deux dispositifs sont repris dans le Ségur de la Santé : la création d'un contrat individuel d'heures supplémentaires bonifiées à 50% - plafonnées à 5h00 par semaine ; la mise en place de l'accord d'intéressement collectif sur objectifs d'amélioration de la qualité des soins et d'engagement collectif – à hauteur de 100 € nets par mois.
- Concernant les heures supplémentaires, il s'agit de reconnaître l'engagement objectif des salariés de la FPH. C'est un pas très important. Néanmoins, d'autres formes d'engagement objectifs pourraient (devraient) être (re)valorisées : intégrer les équipes de remplacement, heures de gardes de nuit, de week-end, de jours fériés, proposition et expérimentation d'amélioration de qualité de service, etc.
- Concernant l'intéressement collectif, il s'agit de reconnaître l'engagement des équipes dans l'amélioration de la qualité de service donné aux usagers. C'est une forme de reconnaissance essentielle dans un univers de travail où l'efficacité collective et l'esprit d'équipe sont essentiels. Cependant, tel que présenté dans l'accord, il pourrait donner l'illusion du versement d'une prime fixe de 100 € nets par mois dès lors qu'un objectif est atteint. Or, il conviendrait de rappeler que l'intéressement collectif est variable et réversible. Seul un niveau minimum d'objectif commence à déclencher un niveau donné d'intéressement. La prime collective progressera en fonction du niveau d'atteinte de l'objectif. Il s'agira alors d'être attentif au contrat psychologique suscité par un tel accord afin d'éviter des conflits sociaux à

venir (ex. Renault-Rennes, Airbus, etc.). Toutefois, l'accord du Ségur semble attribuer à l'échelon local (hôpital) le rôle de définir un accord d'intéressement adapté à l'établissement. Ce point nous semble très important et aller dans le sens de l'évolution nécessaire de cette pratique de rémunération. L'accompagnement des équipes de direction des hôpitaux sera déterminant pour réussir l'introduction de cette nouvelle forme de rémunération au sein de la FPH.

Autres publications de l'auteur sur les salaires

Etudes In :

<https://management-et-rh.org/management-et-remunerations/concepts-management-et-remunerations/remuneration-globale/>

Roussel, P. (2019). Les bons et les mauvais élèves de la discrimination salariale à l'égard des Femmes, par secteur d'activité.

Roussel, P. (2019). Revenus et Salaires « dans » et « autour » de la filière agricole en 2016 & 2017, contribution au débat sur « le partage de la valeur ajoutée ».

Roussel, P. (2019). Salaires et revenus dans la filière pharmaceutique en 2016-2017.

Livres sur le thème

Roussel, P. (1996). *Rémunération, motivation et satisfaction au travail*, Paris: Editions Economica, collection Recherche en Gestion.

Peretti, J.M. & Roussel, P., (2000). *Les rémunérations, politiques et pratiques pour les années 2000*, Paris: Editions Vuibert, collection Entreprendre, série Vital Roux.

Lattes, J.M., Lemistre, P. & Roussel, P. (Eds.) (2007). *Individualisation des salaires et rémunérations des compétences*, Paris : Editions Economica, collection Recherche en Gestion.

Rojot, J., Roussel, P. & Vandenberghe, C. (2009). *Comportement Organisationnel, Vol.3 : Théories des Organisations, Motivation au travail, Engagement Organisationnel*, Bruxelles : De Boeck.

Articles académiques sur le thème

Igalens, J. & Roussel, P. (1996). Etude comparative des liaisons entre rémunération, motivation et satisfaction des cadres et des non-cadres, *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n°19, p.19-35. Article présenté au 24ème congrès de l'ASAC, Montréal, 27 mai 1996.

Roussel, P. (1998-1999). Une évaluation de l'efficacité de la rémunération sur la motivation et la satisfaction des salariés, *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n°29-30, p.3-23.

- Igalens, J. & Roussel, P. (1999). A study of the relationships between compensation package, work motivation and job satisfaction, *Journal of Organizational Behavior*, vol.20, p.1003-1025.
- Roussel, P. & Fall, A. (2015). Chronique : Quand un Prix Nobel d'économie peut intéresser la recherche en gestion des ressources humaines : analyse d'une contribution de Jean Tirole, *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n°95, p.78-80.
- Balkin, D., Roussel, P. & Werner, S. (2015). Performance Contingent Pay and Autonomy: Implications for Facilitating Extra-Role Creativity, *Human Resource Management Review*, vol.25, p.384-395.
- Fall, A. & Roussel, P. (2016). L'influence des primes ex-ante et des primes ex-post sur la motivation autonome au travail: le rôle médiateur de la satisfaction des besoins fondamentaux et de la justice organisationnelle perçue, *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n°101, p.65-87.
- Roussillon-Soyer, C., Roussel, P., Charbonnier-Voirin, A., Balkin, D. & Bentein, K. (2017). L'influence de la rémunération fixe sur la motivation autonome au travers du soutien organisationnel perçu et ses conséquences en termes d'engagement et de satisfaction au travail, *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n°106, p.32-45.
- Roussillon-Soyer, C., Roussel, P., Charbonnier-Voirin, A., Bentein, K. & Balkin, D. (2018). L'effet d'interaction des primes contingentes et de la motivation autonome sur la performance dans la tâche, contextuelle et adaptative, *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n°109, p.25-39.

Chapitres d'ouvrages académiques sur le thème

- Roussel, P. & Trepo, G. (1996). Rémunération des dirigeants et GRH, In A.M. Fericelli et B. Sire (Eds), *Performance et Ressources Humaines*, Paris: Editions Economica, p.313-331.
- Roussel, P. (2000). Salaire individualisé - rémunération au mérite : impasse ou avenir ?, In J.M. Peretti et P. Roussel, *Les rémunérations, politiques et pratiques pour les années 2000*, Paris: Editions Vuibert, collection Entreprendre, série Vital Roux, chapitre 5, p.81-97.
- Magnan, M., Roussel, P., Saint-Onge, S. & Trepo, G. (2000). La rémunération des dirigeants d'entreprise : débats, enjeux et bilans, In J.M. Peretti et P. Roussel, *Les rémunérations, politiques et pratiques pour les années 2000*, Paris: Editions Vuibert, collection Entreprendre, série Vital Roux, chapitre 19, p.311-327.
- Trepo, G. & Roussel, P. (2001). Stratégies de rétribution des dirigeants : les tendances vues à travers une recherche empirique, In K. Le Joly et B. Moingeon, *Gouvernement d'entreprise : débats théoriques et pratiques*, Paris: Ellipses, collection spécialité HEC, p.113-130.
- Roussel, P. & Mesrar, A. (2007). Perspective managériale sur les déterminants de l'efficacité de la rémunération des compétences, In J.M. Lattes, P. Lemistre & P. Roussel (Eds.), *Individualisation des salaires et rémunérations des compétences – Analyse des modèles et des pratiques d'entreprises*, Paris : Economica, chapitre 3, p.51-73.
- Fall, A. & Roussel, P. (2014). *Compensation and Work Motivation : Self Determination Theory and the Paradigm of Motivation through Incentives*, In M. Gagné (Ed.), *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*, New York: Oxford University Press, Chapitre 12, p.199-217.

Fall, A., Roussel, P. & Roussillon, C. (2018). *Rémunération et motivation des salariés – vers un changement de paradigme ?*, In L. Guery & A. Stévenot (Eds.), *Rémunération : enjeux de gestion et débats de société en France et à l'étranger*, Paris: Economica, Chapitre 2, p.29-40.